

УСПЕШНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

М.В. Теплинских

В данной статье успешность рассматривается через понятия «эффективность» и «успех профессиональной деятельности». Проведен анализ статических и динамических аспектов феномена успешности профессиональной деятельности в контексте достижения профессионализма. Определены возможные подходы к определению внешних и внутренних, а также субъективных и объективных критериев успешности профессиональной деятельности.

Ключевые слова: успешность, эффективность, профессиональная деятельность, профессия, успех профессиональной деятельности, субъект деятельности, критерии успешности.

Успешность профессиональной деятельности является основным предметом исследований в различных отраслях наук. Проблема успешности профессиональной деятельности – наименее изученная область и такой науки, как психология. Отчасти эту проблематику разрабатывает и акмеология, однако, акмеологических исследований процесса и результата достижения высокого уровня профессионализма специалистов социальной сферы, явно недостаточно.

Среди многообразных видов социальной деятельности личности особое место занимает профессиональная деятельность. Человек как субъект деятельности большую часть своей жизни посвящает профессиональному виду труда как главному направлению становления человеческой сущности.

В современных публикациях профессия понимается как «общность», как «область приложения сил», как деятельность и область проявления личности [1]. Профессионал может преобразовывать свою профессиональную деятельность, внося в неё творческие элементы, расширяя область приложения своих сил, придумывая новые средства, приёмы работы.

Профессия как трудовая деятельность имеет свою структуру. Н.В. Самоукина описывает её таким образом [2]:

- заданные цели, представления о результате труда;
- заданный предмет (исходный материал – не обязательно вещь, но и ситуация неопределённости, любая система, например, социальная, знаковая, художественно - эстетическая и др.);
- система средств труда (в зависимости от предмета они существенно различаются между собой);

– система профессиональных служебных обязанностей (заданных трудовых функций);

– система прав;

– производственная среда, предметные и социальные условия труда.

Личностные изменения, происходящие в ходе профессиональной деятельности, приводят к становлению личности как субъекта деятельности. Э.Ф. Зеер [3] под профессиональным становлением субъекта понимает движение личности в ходе профессионального труда. Профессиональное становление субъекта развёрнуто во времени и охватывает период от начала формирования профессиональных намерений до финиша, который заканчивает активную профессиональную деятельность.

Е.А. Климов предлагает возможную группировку фаз жизненного пути профессионала, выделяя следующие фазы:

1) Фаза оптанта или оптации. В данном периоде человек стоит перед проблемой выбора профессии или вынужденной переменой профессии и осуществляет свой выбор. Данная проблема может вставать и перед подростками, и будущими выпускниками средней школы, и профессионалами. Эта фаза завершается формированием реалистического представления о мире труда и своего места в нём, появлением профессионального плана.

2) Фаза адепта или профессиональной подготовки. По мере многолетней профессиональной подготовки у субъекта учебно-профессиональной деятельности происходят существенные изменения в самосознании, в направленности, информированности, умелости.

3) Фаза адаптации молодого специалиста к работе. Имеются различия в социальных, деятельностных нормах учебного заве-

дения и производственного коллектива. В связи с этим специалист должен понять, почувствовать новые нормы, регулирующие его поведение, образ жизни, манеры, внешний облик, освоить «технологические» тонкости профессии и должен научиться соответствовать этим нормам. Профессионал должен адаптироваться к работе.

4) Фаза интернала. На данном этапе развития профессионал приобретает значительный профессиональный опыт, имеет профессиональную направленность, способен самостоятельно выполнять основные профессиональные функции на данном трудовом посту. Профессионал на данном этапе своего развития характеризуется состоявшимся «вхождением в профессию».

5) Фаза мастерства. Данная фаза включает характеристики последующих за нею фаз: авторитета, наставничества. Субъект деятельности способен решать самые сложные профессиональные задачи. Мастер отличается от других специальными качествами, умениями или универсализмом, широкой ориентированностью в своей профессиональной области. Он выработал индивидуальный стиль деятельности, стабильно получает хорошие результаты деятельности.

6) Фаза авторитета. Профессионал является мастером своего дела. Профессиональная деятельность характеризуется высокой успешностью. Несмотря на свой биологический возраст, он успешно решает профессионально-производственные задачи, опираясь на высокий уровень профессионализма, умелость, организаторские способности.

7) Фаза наставничества. Авторитетный мастер своего дела в каждой профессии имеет единомышленников, учеников, которые перенимают его опыт, следуют ему. Жизнь профессионала, несмотря на его биологический возраст, имеет определённую перспективу, смысл в связи с передачей опыта молодым профессионалам, отслеживанием их успехов, посильным включением в их дела [1].

Выделенная учёным фазовость в профессиональном развитии субъекта позволяет более дифференцированно представить жизненный путь профессионала как определённого рода целостность.

По В.П. Симонову [4] основные факторы, служащие показателем эффективности профессиональной деятельности являются:

- актуальность деятельности как полное соответствие всех действий и операций поставленным целям и задачам;

- оптимальность – (необходимость и достаточность) затрачиваемых усилий, средств, времени для достижения поставленных и решаемых в ходе деятельности задач;

- рациональность способов и приемов деятельности в ее органическом единстве, в ее взаимосвязи и взаимообусловленности;

- конкретность – как соответствие всех операций (действий) характеру направленности профессиональной деятельности;

- перспективность – как исключение возможности малозначимости итога деятельности, ее ограниченного тупикового результата;

- активность и самостоятельность деятельности специалиста.

При выборе критериев эффективности мы придерживаемся позиции, в которой профессиональная деятельность рассматривается в совокупности всех реальных взаимосвязей и отношений.

Деятельность социального работника может быть оптимальна только при наличии всех достаточных для этого условий и оснований, в том числе и таких как профессионализм специалиста, психические особенности, личностные и индивидуальные способности, а также вплоть до материального обеспечения рабочего места социального работника [6; 7].

Представляя нам сам термин успеха в профессиональной деятельности, Н. В. Самоукина высказывается о нём следующим, вполне соответствующим нашему пониманию, образом: «Успех в профессиональной деятельности проявляется, прежде всего, в достижении работником значимой цели и преодолении или преобразовании условий, препятствующих достижению этой цели» [2, с. 221].

Крайне мало теоретических и эмпирических исследований, вскрывающих успешность профессиональной деятельности специалистов социальной сферы, особенно не определены сами критерии оценки профессиональной успешности специалистов социальной сферы.

Рассмотрим точки зрения некоторых авторов на критерии успешности профессиональной деятельности.

Под критерием мы подразумеваем определённый признак, на основании которого производится оценка, классификация чего-нибудь. Критерий выражает сущностные изменения объекта, представляет собой знание предела, полноты проявления его сущности в

конкретном выражении. Это средство - необходимый инструмент оценки, но сам не являющийся оценкой.

Успех – это всегда следствие внутренних, а не внешних причин [7]. То есть все, что может помочь человеку в достижении успеха, находится в нем самом. К этим внутренним признакам, отличающим успешного человека от не успешного, относятся, в первую очередь, три фактора: самооценка, общительность, энергичность.

Исходя из двойственного определения понятия «успех» и «успешность» как лично-значимые достижения и как социально оцениваемые достижения, нормы достижимой деятельности могут быть предметные, индивидуально относительные и социально относительные (Афанасьев Н.В., 2002). При этом есть критерии объективного успеха, заданные обществом и применяемые к конкретному человеку другими людьми. Также существуют критерии субъективной личной успешности, формируемые самим человеком в виде переживаний и применяемые им самим для оценки собственной успешности и не успешности. Объективные и субъективные критерии оценки успеха становятся содержательным компонентом «мотивационного Я» человека и изначально играют положительную роль ориентиров в деятельности.

По мнению Н.В. Самоукиной [2], на всех этапах развития человека как профессионала он действует в условиях двух групп факторов: объективных и субъективных, причём теоретически необходимо, чтобы система объективных профессиональных требований находилась в соответствии, взаимной согласованности с субъективными особенностями и возможностями человека-профессионала.

К объективным факторам относятся требования, нормы и ограничения, выдвигаемые со стороны профессии к его труду и наличию у него определённых свойств и особенностей (профессиональных знаний, умений, навыков, профессионально значимых качеств).

К субъективным факторам относятся имеющиеся у данного работника задатки и способности, индивидуально-психологические свойства и особенности, его мотивация и уровень притязаний, а также самооценка.

По данным исследования М.В. Буяновой (2003) можно сделать вывод, что в основном испытуемые в своей профессиональной деятельности ориентированы на достижение субъективного переживания личной успешности. Понятие успеха оценивается в первую очередь по наличию целеустремленности,

уверенности в своих силах и активному отношению к деятельности. Финансовое благополучие и высокое профессиональное положение, считаются менее значимыми при оценке успешности деятельности.

Для высвобождения динамических мотивационных ресурсов необходима опора на внутренние потребности и мотивы самого человека, а они подавляются сильным стереотипным образом успеха (трансформированным в субъективно-значимые факторы), навязанным обществом. Внутренние желания и потребности, собственно, внутренняя мотивация успеха отходят на «задний план». Следовательно, постепенно исчезает истинное значимое для субъекта понимание успеха. В результате субъект ставит перед собой «чужие» цели, достигает навязанный обществом «стереотип успеха» и практически не обращается к своему внутреннему «мотивационному Я», которое является носителем истинных потребностей и стремлений субъекта.

Особенно ярко это явление можно наблюдать у специалистов социальной сферы, в частности социальных работников. Общественный стереотип материального преуспевания как критерия успешности в профессии, достичь которого социальным работникам практически невозможно, приводит к переживаниям собственной неудачливости и неудовлетворенности жизнью. Следствием этого является блокирование стремления к профессиональной самореализации и синдрома эмоционального выгорания в целом у специалистов социальной сферы, и в частности у социальных работников. Изменение отношения в обществе к помогающим профессиям, повышение престижа этих профессий – одно из условий преодоления данной ситуации.

В отечественной и зарубежной психологической литературе содержатся феноменологические описания личности успешных профессионалов, работающих в социальной сфере, выделяются внутренние психологические свойства и характеристики личности специалиста, приводящие его к успеху.

Н.В. Самоукина считает, что для достижения профессионального успеха большое значение имеет внутреннее состояние, сопутствующее эффективной деятельности. Она пишет, что человек, когда у него получилось что-то важное и значимое, чувствует спокойствие и уверенность в себе, «будто наперёд знали, что у вас всё получится» [2].

Н.В. Самоукина замечает, что успешные люди, в своём стремлении вверх, не прояв-

ляют сверхзависимости от своего положения: они очень уверены в себе и своих возможностях. «Именно напористость и уверенность, даже при отсутствии яркого таланта являются основными причинами успеха в случае, если конкурентом выступает талантливый, но стеснительный и неуверенный» [2, с. 234].

Вирджиния Н. Квинн [8] пишет, что исследования, проведенные Ливануэем и Уайли (Levanway, 1955; Wylie, 1957) позволили заключить, что люди с положительными Я-концепциями склонны терпимее относиться к окружающим. Им легче смириться с неудачами, которые у них случаются реже, т.к., как правило, они работают эффективнее, чем люди с низкой самооценкой. Большинство людей с низкой самооценкой предпочитают работать над простыми задачами, так как тогда они уверены в успехе.

Типичный портрет [9] успешного предпринимателя, по мнению североамериканских исследователей, включает в себя такие личностные свойства, как реалистическая оценка при выборе альтернатив, критичность в представлении о своих возможностях и одновременно высокий уровень притязаний, готовность идти на разумный риск, преодолевать узко конъюнктурные оценки и хорошо прогнозировать развитие событий. Согласно полученным данным «предприниматели не страдают от скромности, их самооценка тождественна, а иногда и превосходит оценку преуспевающих коллег. Это важный методический вывод, позволяющий рассматривать самооценку предпринимателей либо как завышенные, либо как адекватные» [9, с. 81].

Ю.А. Борисов, И.А. Кудрявцев [10] выявили, что у успешных менеджеров наблюдается тенденция к завышенной самооценке, у них высокий уровень самоуважения, они полны уверенности в своих силах, оптимистически прогнозируют будущее, стремятся постоянно повышать уровень целей и требований к себе. Напротив, в образе мира неуспешных менеджеров нет видения себя ответственными и автономными в пределах своей компетенции лидерами, нет властной ролевой позиции, смысловой установки на эффективное управление подчиненными или людьми.

Ю.А. Борисов, И.А. Кудрявцев [10] говорят, что зависимость успешности управления от структурно-содержательных характеристик самосознания и мотивационно-смысловой сферы закономерна. Она позволяет учитывать количество и качество отклонений по этим личностным параметрам от соответ-

ствующих шкал принятого культурного эталона как критерии профессионального отбора.

Н.А. Гульянова пишет, что в процессе любой деятельности человек получает подтверждение уже имеющемуся Я-образу, либо воспринимает в себе что-то новое и по-новому. Автор подчеркивает, что «значимый неуспех снижает устойчивость Я-образа» [11, с. 68].

С.В. Славнов отмечает [6], что операциональная сторона, включающая личностные профессионально важные качества и представления о них, наиболее существенна с точки зрения прогноза профессиональной пригодности, тогда как мотивационная сфера («духовное наполнение профессии»: увлеченность «менталитетом» профессии, мотивация «высоких уровней достижения», стремление к саморазвитию в профессии, «внутренний локус профессионального контроля») имеет важнейшее значение для профессионального роста.

С.В. Славнов выявил в проведенном исследовании образа успешного профессионала у опытных сотрудников следующие оценки по личностным чертам: быстро и легко входит в контакт, хорошо контролирует свои эмоции, наблюдателен, с адекватной самооценкой, широким кругозором и др.; также, исследуя образ успешного профессионала у студентов, в образе личностных черт он тоже выявил одной из них адекватную самооценку, и стремление к профессиональному росту, как и в своём исследовании образа успешного профессионала у абитуриентов снова одним из пунктов выявлена адекватная самооценка.

И.Ю. Кулагина, В.Н. Колюцкий указывают, что осознание временной перспективы и построение жизненных планов требуют уверенности в себе [12], в своих силах и возможностях.

Б.М. Теплов говорил, что успешность профессиональной деятельности зависит от индивидуальных способностей человека, описывая их таким образом: «Способностями можно называть лишь такие индивидуально-психологические особенности, которые имеют отношение к успешности выполнения той или другой деятельности. Однако не отдельные способности как таковые непосредственно определяют возможность успешного выполнения какой-нибудь деятельности, а лишь своеобразное сочетание этих способностей, которое характеризует данную личность». Но он делал оговорку: «одной из важнейших особенностей психики человека является

возможность чрезвычайно широкой компенсации одних свойств другими, вследствие чего относительная слабость какой-нибудь одной способности вовсе не исключает возможности успешного выполнения даже такой деятельности, которая наиболее тесно связана с этой способностью. Недостающая способность может быть в очень широких пределах компенсирована другими, высокоразвитыми у данного человека... От одаренности зависит не успех в выполнении деятельности, а только возможность достижения этого успеха. Даже ограничиваясь психологической стороной вопроса, мы должны сказать, что для успешного выполнения всякой деятельности требуется не только одаренность, т. е. наличие соответствующего сочетания способностей, но и обладание необходимыми навыками и умениями. Одаренность не является единственным фактором, определяющим выбор деятельности, как не является она и единственным фактором, определяющим успешность выполнения деятельности» [13, с. 9-20].

У каждого человека существует также свой, индивидуальный стиль профессиональной деятельности, влияющий на её успешность или неуспешность. Е.А. Климов [14, с. 74-77] считает, что под индивидуальным стилем следует понимать всю систему отличительных признаков деятельности данного человека, обусловленных особенностями его личности: «...индивидуальный стиль есть индивидуально-своеобразная система психологических средств, которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания своей (типологически обусловленной) индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности... Среди особенностей такого рода, составляющих ядро индивидуального стиля, всегда оказываются две их категории: особенности, благоприятствующие успеху в данной обстановке («А»), и особенности, противодействующие успеху («Б»). При этом следует подчеркнуть чисто функциональный характер этого деления, т. е. одна и та же особенность деятельности может оказаться в одном случае в категории «А», в другом — в категории «Б» в зависимости от характера объективных требований. Предпочтение однообразных неторопливых движений у инертных окажется в категории «А», например, при ручной полировке изделия, и в категории «Б», если стоит задача срочно и часто менять характер движений, например при удержании равновесия на неустойчивой опоре... Форми-

рование индивидуального стиля продвигает личность на все более высокие уровни осуществления деятельности, а значит, и способствует обоснованной реализации принципа «от каждого по способностям».

Н.А. Лаврова [15], анализируя влияние личностных особенностей на успешность профессиональной деятельности в системе «человек—человек» показала в своём исследовании, что требования, выдвигаемые авторами, как определяющие для успешной профессиональной деятельности, более чем разнообразны. Ею выявлено, что субъект трудовой деятельности как личность характеризуется определённой специфической совокупностью устойчивости личностных образований, в которую входят: мотивы, установки, иерархическая система сложившихся субъективных отношений, направленность, способы поведения и реагирования, характерологические особенности и другие структуры, определяющие своеобразие его индивидуально-психологических проявлений в профессиональной деятельности.

Таким образом, необходимой предпосылкой успеха и эффективной профессиональной деятельности человека может выступать баланс субъективных и объективных детерминант личности специалиста.

Выбор критериев успешности профессиональной деятельности социальных работников, которые формируют процесс и результат достижения высокого уровня профессионализма, очень важен. С их помощью можно проанализировать ход и результаты кадровой социальной, психологической работы в различных социальных учреждениях.

Профессиональная успешность специалистов социальной сферы может быть внешне-необусловленной — то есть являться следствием благоприятных внешне-средовых социальных условий; и внутренне обусловленной. Рассматривая внутренние качества личности, определяющие её жизненную успешность, можно выделить такие: активность жизненной стратегии, интернальность; мотивация достижения; креативность; активная жизненная позиция; толерантность и владение эффективными стратегиями совладания; позитивное мышление; уверенность в себе, стремление к саморазвитию; внутренняя свобода. По сути, это качества социально и психологически компетентного человека. Особенно актуальными эти качества являются для специалистов социальной сферы, призванных решать проблемы взаимодействия личности и

УСПЕШНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

общества, личности и государства, актуальные задачи современного общества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Климов Е.А. Реплика о структуре профессионализма и профессионала // Психология профессионала. – М., 1996. – С. 145-204.
2. Серебрякова Е.А. Уверенность в себе и условия её формирования у школьников // Учёные записки Тамбовского пед. инс-та. – Тамбов: Тамбовский пед. инс-т, 1996, Вып.10. – 173 с.
3. Зеер Э.Ф. Психологические основы профессионального становления личности инженера-педагога // Дис. ... докт. психол. наук. – Свердловск, 1985.
4. Ануфриев А. Ф. Научное исследование // Курсовые дипломные и диссертационные работы. – М.: Изд. «Ось-89», 2002. – 112 с.
5. Лисина М.И. Общение детей с взрослыми и сверстниками. Общее и разное // Исследование по проблемам возрастной и педагогической психологии. – М., 1980. – С. 3-32.
6. Советова О.С. Возможности самореализации личности в контексте психологических инноваций // Психологические проблемы самореализации личности / Под ред. А.А. Крылова, Л.А. Коростылевой. – СПб.: Изд-во СПб ун-та, 1997. – С. 240.
7. Перемолотов В., Хайкин Р. Легко ли стать предпринимателем? // Работа сегодня: http://ipjob.net/istatyi_556.htm
8. Квинн, Вирджиния Н. Прикладная психология. – СПб.; М.; Харьков; Минск: Питер, 2000. – 560 с.
9. Шафажинская Н.Е. Личностная и профессиональная самооценка студента педвуза. – М., 1986. – С.22.
10. Борисов Ю.А., Кудрявцев И. А. Смысловая сфера сознания и самосознания успешных и неуспешных менеджеров среднего звена // Психологический журнал, 2003, т. 24, № 1. – С. 91-103.
11. Гулянова Н. А. О связи самопрятия и осознания Я-образа в ситуации неуспеха // Вестник моск. ун-та. Сер.14. Психология, 2001, № 3. – С. 68-75.
12. Кулагина И.Ю., Коллюцкий В. Н. Возрастная психология. – М.: ТЦ Сфера, Юрайт, 2001. – 464 с.
13. Фолкэн, Чак Т. Психология – это просто. – М.: Гранд, 2002. – 640 с.
14. Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности // Психология индивидуальных различий / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, В.Я. Романова. – М.: Изд-во МГУ, 1982. – С.74-77.
15. Лаврова Н. А. Влияние личностных особенностей на успешность профессиональной деятельности в системе «человек-человек» / Тезисы московской межвузовской научно-практической конференции // Психодиагностика: области применения, проблемы, перспективы развития / Под ред. М.Ю. Карелиной. – М.: МИССО, 2003. – 195 с.