

Устинова Ольга Дмитриевна

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

Направление: Психология

Магистерская программа:

Психология труда, инженерная психология

Развитие человека как субъекта труда

Аннотация. Развития качеств субъекта труда в процессе профессиональной подготовки. Особое внимание уделено профессиональному самосознанию и позиции субъекта.

Ключевые слова: профессиональное самопознание, саморазвитие, субъект труда, субъектная позиция.

Развитие человека как субъекта труда и профессиональный жизненный путь. Этапы (стадии) развития человека как субъекта труда в онтогенезе. Возможности формирования системы профессиональных ценностей, профессиональных интересов, направленности личности, общетрудовых умений (умений планирования собственной деятельности, самоконтроля, саморегуляции, волевых усилий по преодолению препятствий, трудностей и др.) [7].

В современном обществе актуализируются проблемы профессиональной подготовки, ориентированной на формирование способности и готовности профессионала не только к выполнению деятельности, но и к преобразованию, развитию, как деятельности, так и себя самого. При таком акценте профессиональная деятельность рассматривается как целенаправленная внутренне мотивированная активность, относительно которой субъект труда выступает как ее инициатор, координатор, управленец.

Ю.П. Поваренковым выделено три ведущих группы профессиональных задач, а соответственно им – три ведущие формы активности субъекта труда:

функционирование (реализация, исполнение), *формирование* (становление, развитие) и *регулирование*, включающие преобразование действительности с целью создания потребительных стоимостей, регулирование деятельности по созданию стоимостей, преобразование самого себя в целях самореализации и повышения эффективности деятельности, регулирование процесса преобразования самого субъекта труда [6]. Для реализации этих форм активности человек должен обладать определенными качествами, в том числе инвариантными относительно конкретных видов деятельности. Многие из них (умения самоконтроля и саморегуляции, коммуникативные умения, мотивы трудовой деятельности), формируются, начиная с раннего детства, в игровой и учебной деятельности.

Е.А. Климов подчеркивает непрерывность развития субъекта труда и выделяет следующие основные направления: развитие мировоззрения; развитие ориентировки человека в мире профессий; формирование трудовой, профессиональной направленности, включая развитие интереса к миру труда, потребности в продуктивной общественно ценной деятельности, соответствующих убеждений и других мотивов; усвоение общественно выработанных способов действия и использования орудий и средств деятельности; формирование устойчивых личных качеств, способностей и функциональных возможностей, создающих возможность успешного выполнения деятельности; совершенствование знания о себе и формирование индивидуального стиля трудовой деятельности [4].

При многообразии направлений развития субъекта труда, следует отметить две его основные стороны: освоение операциональной стороны профессиональной деятельности и личностное развитие – становление субъектных качеств (ответственности, рефлексивности, целеустремленности, умений саморегуляции и др.), нахождение смыслов профессиональной деятельности. Интегрирующей подсистемой, обеспечивающей целостность субъекта труда, является профессиональное самосознание. Как указывает В.А. Бодров, одним из основных механизмов регуляции процесса овладения

психологической системой деятельности является формирование представления о себе как личности, т.е. «Я-концепция», представление образа «Я-профессионал» и эталонной модели профессионала, а также соотношения этих представлений, выявление и анализ противоречий между ними [2]. Таким образом, основным условием развития субъекта труда является самопознание, преобразование своего внутреннего мира, повышение уровня профессионального самосознания.

Субъект согласует всю систему своих индивидуальных и личностных возможностей, особенностей с условиями и требованиями деятельности, исходя не только из своих психических ресурсов, способностей, возможностей, потребностей, а из своей стратегии жизни и деятельности, из своего отношения к делу и жизни. В связи с этим полагаем, что субъект труда невозможен без субъектной позиции – особого осознанного, ответственного, активного, заинтересованного отношения к самому себе, к выполняемой деятельности, к жизни в целом. Это отношение основано на определенных мировоззренческих основаниях: вере в управляемости жизненных процессов, понимании себя как активной управляющей инстанции, способной выступать фактором собственной жизни и профессиональной деятельности [1].

Становление субъектной позиции может происходить в различных видах деятельности. Накопленный и отрефлексированный опыт деятельности и отношений формирует инвариантные составляющие субъектной позиции, которые переносятся в дальнейшем и на трудовую деятельность. В становлении субъекта труда значительную роль играет актуализация и развитие позиций:

- субъекта выбора профессии;
- субъекта учебно-профессиональной деятельности;
- субъекта личностно-профессионального саморазвития.

Это выделение обосновано также тем, что учеными признается многоуровневость субъекта, например, к субъекту труда относят субъекта оптации, субъекта учебно-профессиональной деятельности, субъекта

профессиональной деятельности, субъекта профессионального пути и ряд других [8].

Рассматривая человека как субъекта выбора профессии, следует отметить, что содержание профессионального самоопределения включает множество процессов: самопознание, самооценку своих возможностей как условий самореализации в профессиональной деятельности, развитие ценностных ориентаций, способностей и интересов, релевантных ей, моделирование своего личностно-профессионального развития, постоянное совершенствование образа профессионального «Я» [3]. Профессиональное самоопределение является основой формирования позиции субъекта при выборе профессии, которая предполагает активное ответственное отношение человека к выбору профессии как к определению своего жизненного пути, детерминированное нахождением оптимального баланса между собственными ценностями, целями, интересами, способностями и характеристиками, возможностями, требованиями профессии. Поскольку ситуация выбора профессии характеризуется многомерностью, для правильного (адекватного) выбора субъекту приходится проделать большую внутреннюю работу – проанализировать свои ресурсы (интересы, способности, особенности характера, ценностные ориентации и т. д.), требования избираемой профессии, осознать потенциальные несоответствия и оценить возможность или невозможность коррекции этих несоответствий. Кроме того, необходимо отстоять свой выбор в диалоге со значимыми близкими, преодолеть трудности реализации своего выбора. Эта внутренняя и внешняя деятельность в условиях свободы и ответственности способствует формированию необходимых предпосылок устойчивой субъектной позиции в жизни и трудовой деятельности – способности делать осознанный выбор и нести ответственность за него, позитивного отношения к профессии, внутренней мотивации профессионального развития.

Человек является субъектом учебно-профессиональной деятельности, если он инициируется и поддерживается внутренними мотивами, осуществляется в русле реализации собственных целей, направленных на

развитие, совершенствование, личностный и профессиональный рост, рефлексирование и осознанно регулируется. В качестве устойчивой личностной основы, определяющей принятие позиции субъекта профессиональной деятельности, могут рассматриваться ценности профессионально-личностного развития и самореализации, способность осознавать себя и происходящее (рефлексивность), интерпретировать значимые события как результат своей собственной деятельности (интернальность) и организовывать свою деятельность (саморегуляция). Позиция субъекта профессиональной деятельности развивается в условиях возможности реализации в этой деятельности своих потребностей и целей, поиска собственных смыслов, автономности человека в выборе средств, личной ответственности за результаты.

Как указывалось выше, субъект труда способен не только управлять своей профессиональной деятельностью, но и преобразовывать самого себя для целей эффективного выполнения деятельности и наиболее полной самореализации в ней. Это реализуется в процессе личностно-профессионального саморазвития. Саморазвитие может рассматриваться как вид внутренне детерминированной целенаправленной деятельности человека по преобразованию самого себя для достижения жизненных целей. Позиция субъекта личностно-профессионального саморазвития предполагает, во-первых, осмысление жизненных приоритетов и карьерных целей, во-вторых, становление профессионального самосознания. Этому способствует самопознание, формирование «образа Я», представлений о профессиональной деятельности, а также создание образа профессионала как эталонной модели личности. Соотношение этих двух образов, оценка их рассогласования, выработка стратегии приближения к эталонной модели и стремление к ней определяют личностно-профессиональное саморазвитие студентов.

Субъективные представления о будущей профессиональной деятельности, ценностях профессии, качествах профессионала в конкретной сфере, с одной стороны, являются отражением социальных представлений и

стереотипов, с другой – опираются на индивидуальный опыт субъектов, вследствие обобщения которого формируется собственная обыденная концепция профессионала и профессиональной деятельности. Такая субъективная концепция, хоть и выступает одним из регуляторов профессионального выбора и становления, зачастую недостаточно осознана, что позволяет говорить о её имплицитности. Под имплицитной концепцией профессионала понимается обобщенное субъективное представление специалиста о необходимых (предопределяющих успех профессиональной деятельности), реальных, возможных и желаемых характеристиках профессионала [5]. Поддержка осознанного выстраивания человеком собственной концепции профессионала является основой формирования позиции субъекта личностно-профессионального саморазвития.

Таким образом, важную роль в становлении субъекта труда играет субъектная позиция, формирование инвариантных составляющих которой происходит в профессиональной деятельности, при выборе профессии, в личностно-профессиональном саморазвитии. Основными условиями становления субъектной позиции являются, во-первых, восприятие себя как активной инстанции, способной производить целенаправленные изменения в себе и в мире, во-вторых, свобода и ответственность, самостоятельность и инициативность человека в выборе и осуществлении разных видов деятельности.

Возрастное развитие человека как субъекта труда можно представить в виде некоторых этапов. Допрофессиональное развитие.

1. Стадия предигры (интервал от рождения до 3 лет).

В это время происходит овладение ребенком в процессе общения со взрослыми сенсорно-перцептивными функциями и движениями, речью, усвоение некоторых манипулятивных, соотносящих, орудийных действий с общественно выработанными предметами, важнейших правил поведения и моральных оценок.

2. Стадия игры (интервал от 3 до 7–8 лет).

В это время происходит овладение ребенком «основными смыслами» человеческой деятельности, межлюдскими отношениями и соответствующими действиями в системе организуемых в той или иной степени взрослым сюжетных, ролевых, символических, коллективных игр с правилами, дидактических игр, а также в продуктивной деятельности (рисование, лепка, конструирование) и при выполнении отдельных трудовых и учебных заданий.

Уже в этот период, как известно, в частности, появляются и развиваются на основе развития речи способность мысленно предвосхищать, планировать практические действия, поведение. Появляется и развивается (при условии правильного, хорошего воспитания), соподчинение мотивов, развивается способность к волевым усилиям, направленным на достижение привлекательных целей. Появляется и развивается способность к самооценке.

Происходит дальнейшее усвоение правил поведения, моральных норм, начинает складываться индивидуальный стиль деятельности, основой развития которого являются типичные формы реагирования ребенка как индивида и личности. Уже в играх проявляется то, что ребенок хочет быть кем-то (то шофером, то поваром, то космонавтом и т. п.) и узнает, что для этого надо будет учиться. Формируется готовность к школьному обучению.

3. Стадия овладения учебной деятельностью (интервал от 7–8 до 11–12 лет).

В это время интенсивно начинают развиваться способности самоконтроля, самооценки, самоанализа, произвольной регуляции деятельности, способность действовать «про себя» (воображение, планирование).

© Происходит дальнейшее усвоение правил и моральных норм поведения (уже не в виде разрозненных фрагментов, а в виде четко сформулированной и весьма развернутой системы требований). Все более активно формируются навыки общественного взаимодействия школьников. Воспитываются чувство личной и групповой, коллективной ответственности за дело, понятие и чувство

долга и другие морально-политические понятия и чувства (коллективизм или индивидуализм, интернационализм и т. д.).

4. Выделим стадию оптанта, или оптации (интервал от 11–12 до 14–18 лет).

В данный период происходит овладение системой социально значимых ценностных представлений, идеалов (мысленных образцов построения жизни, деятельности, профессионального пути), активное и действенное усвоение системы должных («взрослых») отношений со сверстниками и старшими, активный самоанализ и соотнесение своей личности с миром взрослых, попытки реального планирования своего будущего. В этот период особенно интенсивно и активно формируются информационные основы моральной, социальной, а следовательно, и профессиональной направленности личности.

Центральным и специфическим новообразованием в личности подростка психологи считают возникновение у него представления о том, что он уже не ребенок (чувство взрослости), он стремится быть и считаться взрослым. Собственно учебная деятельность в том виде, в каком она предлагается в традиционной школе, отступает у подростка на второй план по сравнению с деятельностью освоения «мира взрослых». Самообразования в области практической ориентировки в системах межлюдских отношений. Приобретение соответствующих знаний, умений, навыков активно происходит и вне школы, самостоятельно и целенаправленно. Этот период характеризуется все более активными попытками самосовершенствования: самовоспитания, самообразования, самоорганизации, стремлением подготовить себя к будущему (в меру того, как соответствующее совершенство и пути его достижения понимаются подрастающим человеком). Интенсивно развивается способность осознания, контроля операций мышления и произвольного управления ими,

В подростковом возрасте детские мечтания о будущем сменяются более или менее реалистическими размышлениями о нем с учетом собственных возможностей и обстоятельств жизни.

Стадия оптанта завершается оформлением специфического для нее психического новообразования в структуре субъекта деятельности (в его самосознании) – реалистического представления о некоторой «референтной» профессиональной общности, в которую он включает себя в перспективе. Формируются профессиональные планы, принимаются соответствующие сознательные, самостоятельные конкретные и достаточно твердые решения.

Развитие в период профессиональной подготовки и дальнейшего становления профессионала.

5. Стадия профессиональной подготовки в разных случаях приходится на возраст от 15–18 до 16–23 лет. Человек выбрал учебное заведение или форму обучения и психологически стал более или менее выраженным приверженцем (адептом) некоторой профессиональной общности. Поэтому этот период можно назвать для краткости стадией или фазой адепта.

Понятно, что в зависимости от профессии речь может идти в связи с этой фазой и о многолетнем, и о совсем кратковременном процессе (скажем, в форме простого инструктажа).

Если речь идет о многолетней подготовке профессионала, то приходится в свою очередь различать тех, кто находится на первом, на втором и т.д. годах обучения: здесь от года к году происходят очень существенные изменения самосознания, направленности личности, информированности, умелости и других сторон индивидуальности; есть здесь и свои специфические «кризисы развития», и потребность в психологической поддержке становления профессионала.

В целом в это время происходит освоение системы основных ценностных представлений, характеризующих данную профессиональную общность, культивируемых в ней, овладение специальными знаниями, умениями, навыками, необходимыми и важными для будущей профессиональной деятельности, «для жизни», для успешного «профессионального старта». Развиваются профессионально важные личные качества, структурируются системы этих качеств. Формируется профессиональная пригодность,

понимаемая как системная организация субъекта и объекта (субъекта в специфической профессиональной среде) и выражающаяся в сочетании успешности учебно-профессиональной, трудовой деятельности с удовлетворенностью избранным путем.

6. Стадия или фаза адаптанта: адаптации, «привыкания» молодого специалиста к работе. Как бы ни был хорошо налажен процесс подготовки того или иного профессионала в учебном заведении, он никогда не подходит «как ключ к замку» к производственной работе. Если в технической системе выбывший из строя блок, требующую ремонта деталь можно, как правило, заменить, и она сразу будет работать, новый человек на новом месте – даже квалифицированный – нуждается в определенном периоде привыкания к новым условиям. Дело здесь в том, во-первых, что социальные, деятельностные нормы учебного заведения или привычного уже производственного коллектива нетождественны нормам нового места работы. И, например, молодой специалист должен найти в себе разумение и возможности саморегуляции, чтобы распознать, понять, почувствовать новые, непривычные для него нормы, регулирующие и поведение, и образ жизни, и манеры, и внешний облик профессионала, не говоря уж о собственно «технологических» тонкостях дела.

7. Стадия или фаза интервала. Перед нами уже опытный, в своем деле работник, который и устойчиво любит свое дело, и может вполне самостоятельно, все более надежно и успешно справляться с основными профессиональными функциями на данном трудовом посту. И это признают товарищи по работе, по профессии. Он здесь уже «свой», «наш», как бы уже внутри профессии, вошел в нее вполне определенно (как в самосознании, так и в сознании других).

8. Стадия или фаза мастера, мастерства. Работник может решать и простые, и самые трудные профессиональные задачи, которые, быть может, не всем коллегам по плечу. Он выделяется или какими-то специальными качествами, умениями, или универсализмом, широкой ориентировкой в профессиональной области, или тем и другим. Он обрел свой определенный

индивидуальный, неповторимый стиль деятельности, его результаты стабильно хороши, и он имеет основания считать себя в чем-то незаменимым (во всяком случае – невоспроизводимым) работником. Обычно он уже имеет некоторые формальные показатели квалификации (разряд, категорию, звание).

9. Стадия или фаза авторитета. Это мастер своего дела, хорошо известный, как минимум, в профессиональном кругу или даже за его пределами (в отрасли, на межотраслевом уровне, в стране). В зависимости от принятых в данной профессии форм аттестации работников он имеет те или иные высокие формальные показатели квалификации. О его успехах могли уже сообщать на собраниях, в прессе; возможно, он уже имеет награды, знаки отличия. С мнением его уже заметно считаются и коллеги, и руководители.

Возможно, сил и энергии у него сейчас стало меньше, чем когда он был моложе (биологический возраст, потери здоровья дают себя знать), но профессионально-производственные задачи он решает успешно за счет большого опыта, умелости, умения организовать свою работу, окружить себя помощниками.

10. Стадия или фаза наставника, наставничества в широком смысле. Перед нами человек, у которого и коллеги готовы поучиться, перенять опыт.

Авторитетный мастер своего дела в любой профессии «обрастает» единомышленниками, подражателями в самом хорошем смысле, учениками, последователями. И это одно из обстоятельств, которые делают его жизнь наполненной осмысленной перспективой. Несмотря на приближающийся «срок дожития», обусловленный биологическими обстоятельствами, жизнь, связанная с передачей опыта молодым, с отслеживанием их успехов, а также посильным включением в их дела, может быть полной смысла.

Понятие «субъект труда» является фундаментальной категорией психологии, которая характеризует способность человека действовать осознанно, активно, целенаправленно, т. е. на основе психического отражения предметного мира и в интересах познания и преобразования окружающей действительности. Субъектом труда может быть не только конкретный человек

(индивид), но и группа людей, если они объединены не механически (как толпа), а органически, системно (рабочий коллектив). Человек как субъект профессиональной деятельности характеризуется следующими особенностями:

1. Самостоятельное целеполагание в деятельности и профессиональном развитии.
2. Способность генерировать личностные смыслы для поддержания социально-профессиональной активности.
3. Человек – источник преобразования действительности.
4. Развитое профессиональное самосознание.
5. Наличие внутренних норм оценки самоэффективности в деятельности.
6. Социально-профессиональная ответственность как следствие свободы выбора.
7. Целостность личности и психологической структуры профессиональной деятельности.
8. Способность к саморегуляции и творчеству.
9. Саморазвитие.
10. Использование психических ресурсов как средств деятельности.
11. Наличие личной истории, жизненного пути.
12. Способность решать внешние и внутренние противоречия. В общем виде под субъектом труда можно понимать системную разноуровневую организацию психики, включающую ряд свойств человека как индивида и личности, соответствующих социальной ситуации развития, предмету, цели, средствам и условиям трудовой деятельности.

На основании систематизации подходов к проблеме развития субъекта труда можно констатировать определенное сходство их методологических позиций в поисках детерминант профессионального развития, к которым относятся как биологические предпосылки, так и социальные факторы, а также свойства, определяющие субъективную активность человека.

В связи с развитием общества психология труда фиксирует качественные изменения в содержании и формах большинства видов профессиональной

деятельности и привлекает для их изучения достижения общепсихологической теории деятельности, психологии развития, психологии личности и сознания, социальной и педагогической психологии, психофизиологии и эргономики. Активное применение психологических знаний на практике способствовало изменению условий и содержания труда большинства профессий. Это связано, прежде всего, с тем, что современные специалисты, используя знания о психологии деятельности и ее субъекта, неизменно преобразуют пространство собственной деятельности. Поэтому разделы учебного пособия не только освещают основные блоки программы курса, но и обобщают результаты прикладных психологических исследований профессиональной деятельности представителей самых разных профессий.

Литература

1. Абульханова К.А. Психология и сознание личности: Избранные психологические труды. Воронеж, 1999.
2. Бодров В.А. Формирование профессиональной зрелости субъекта труда. М., 2006.
3. Катаева Л.И. Акмеологические детерминанты профессионального самоопределения субъекта труда. М., 2012.
4. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М, 1998.
5. Лызь А.Е. Роль имплицитной концепции профессионала в развитии субъекта труда. М., 2006.
6. Поваренков Ю.П. Психологическая структура субъекта профессионального пути. М., 2006.
7. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. М., 2001.
8. Хаккер В. Инженерная психология и психология труда. М., 1985.