

*Павлова А.М.*  
г. Екатеринбург, Российский  
государственный профессионально-  
педагогический университет

**Психологические особенности оценки  
профессионального личностного потенциала  
субъекта трудовой деятельности**

В условиях динамичных социально-технологических и экономических преобразований возникает необходимость в прогнозировании способности субъекта к успешному выполнению трудовой деятельности, освоению ее инновационных преобразований. Поэтому актуальным становится определение потенциальных возможностей развития субъекта в конкретной трудовой деятельности.

Проблема потенциальных возможностей личности и их реализации в деятельности затрагивалась в работах как отечественных (С.Л. Рубинштейн, В.Н. Мясищев, Б.Г. Ананьев, Т.И. Армеева, Л.А. Головей), так и зарубежных (А.Н. Maslow, С.G. Jung, Р.Т. Costa) ученых. Важнейшая детерминирующая функция сферы потенциального в развитии личности, служащая источником смыслообразования, временной перспективы отмечалась также А.Н. Леонтьевым, Л.И. Божович, Е.М. Борисовой. Понятие потенциалов применительно к психике в целом использовалось Б.Ф. Ломовым, который в связи с этим ставил вопрос о возможностях не использованных психических резервах, способных актуализироваться под влиянием определенных условий.

В настоящее время разработка общих закономерностей формирования в процессе деятельности потенциальной сферы или функционального запаса личности осуществляется при изучении адаптационного потенциала (А.Г. Маклаков), творческого потенциала (Я.А. Пономарев, Е.Л. Яковлева, Д.Б. Богоявленская), интеллектуального потенциала (Е.Ф. Рыбалко, Л.Н. Кулешова, Т.В. Прохоренко, Ж.А. Балакшина, В.Н. Дружинин), менталитетского потенциала (А.Г. Шмелев, Г.А. Соловейчик, Т.Р. Гребенюк, Т.Р. Лепеха).

Несмотря на широкую представленность работ по проблеме потенциала личности, отмечается их разобщенность, отсутствие концептуально-го единства. Авторы, говоря о потенциале личности, как правило, имеют в виду свой предмет исследования. Но очевидно, что возможности субъекта

определяются не каким-то одним, пусть даже очень важным признаком, а системой признаков, обладающих свойствами взаимовлияния, взаимной компенсации.

В условиях постоянно нарастающей конкуренции и интенсивных технологических преобразований в сфере трудовой деятельности можно выделить следующие противоречия:

– между социально и экономически обусловленной потребностью в прогнозе успешности деятельности субъекта труда и недостаточной разработанностью теоретических и методических вопросов ее комплексной психологической оценки;

– между потребностью организаций в отборе перспективных субъектов трудовой деятельности и недостаточной разработанностью его методического обеспечения.

Таким образом, имеющиеся образцы и нормы, реализуемые в трудовой деятельности, приходят в противоречие с новыми условиями ее выполнения на социальном и на личностном уровнях. Для разрешения данных противоречий необходимо выбрать такую концептуальную конструкцию, которая включала бы в себя ряд профессионально-психологических качеств, отражающих опережающий образ субъекта труда. В качестве средства определения предвидимых тенденций развития субъекта в трудовой деятельности нам и обосновывается необходимость оценки его профессионально-личностного потенциала.

В связи с этим, проблема исследования заключается в научном обосновании оценки профессионально-личностного потенциала субъекта как фактора успешной трудовой деятельности на разных этапах его развития. Решение данной проблемы обуславливает выбор темы настоящего исследования.

Предметом исследования выступает психологическое содержание профессионально-личностного потенциала субъекта труда на стадиях профессиональной адаптации, профессионализации, мастерства.

Эмпирическая часть исследования осуществлялась на выборке инженеров-конструкторов. Нам и выдвигались следующие гипотезы:

1. Профессионально-личностный потенциал – это системное образование, имеющее многокомпонентную и многоуровневую структуру.

2. Имеются значимые различия в структуре профессионально-личностного потенциала субъектов труда на стадиях профессиональной адаптации, профессионализации, мастерства.

3. В процессе выполнения трудовой деятельности у субъекта происходит изменение, во-первых, функциональных взаимоотношений в структуре конструктивно-технических способностей, во-вторых, взаимосвязей между уровнями и профессионально-личностного потенциала.

Методологической основой исследования выступают личностный и деятельностный подходы (К.А. Абульханова-Славская, А.Г. Асмолов, С.Л. Рубинштейн и др.); принципы системной организации психики человека (Б.Г. Ананьев, Б.Ф. Ломов), единства сознания и деятельности (С.Л. Рубинштейн). Частной методологией послужили концептуальные представления о закономерностях развития субъекта трудовой деятельности (Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Т.В. Кудрявцев, А.К. Маркова, Л.М. Митина и др.), механизмах функционирования, актуализации, изменения и развития потенциальных возможностей личности под воздействием условий деятельности (Б.Г. Ананьев, Т.И. Артемьева, Л.И. Анцыферова, Л.А. Головей и др.), теоретические положения о деятельности и личности инженера (Б.А. Душков, И.П. Калошина, В.А. Моляко, А.И. Половинкин, Э.С. Чугунова и др.).

Для решения поставленных задач и проверки исходных предположений использовался комплекс взаимодополняющих методов: теоретический анализ психологической литературы по проблеме исследования, диагностические методы (тестирование, экспертный опрос), методы математико-статистической обработки и представления полученных данных (пакет программ SPSS for Windows Release 10.0.5, Excel XP2000).

В опытно-экспериментальной части работы были использованы следующие методики: опросники «Уровень субъективного контроля» (Е.Ф. Бажин, Е.А. Голынкина, А.М. Эткинд), «Мотивация достижения» (А. Мехрабиан, адаптация М.Ш. Магомед-Эминова), «Стилевая саморегуляция поведения» (В.И. Моросанова), методика «Оценка общих и специальных технических способностей» (Дж. Фланаган, адаптация В.А. Чикер), методика экспертной оценки профессиональных компетенций и деловых качеств инженера-конструктора.

В процессе математической обработки данных были использованы следующие статистические процедуры и критерии: 1) описательная статистика; 2)  $H$ -критерий Крускала-Уоллиса для оценки достоверности различий между группами; 3) коэффициенты  $\alpha$ -Кронбаха и согласия  $W$  для определения внутренней согласованности и надежности экспертных оценок; 4) устойчивый к отклонению распределений переменных от нормальности коэффи-

циент ранговой корреляции Спирмена ( $r_s$ ) для выявления значимых взаимосвязей переменных и их структур; 5) коэффициент детерминации  $r^2$ ; 6) вычисление процентных соотношений.

Фактологическую основу работы составили несколько эмпирических исследований, в которых приняли участие в общей сложности 257 инженеров-конструкторов в возрасте от 22 до 47 лет.

На основе обобщения полученных данных нами сделаны следующие выводы:

1. Профессионально-личностный потенциал представляет собой системное образование, имеющее двухуровневую структуру (в единстве индивидуально-личностного и процессуально-технологического уровней).

2. Определены достоверно значимые различия в структуре профессионально-личностного потенциала субъектов труда на стадиях профессиональной адаптации, профессионализации, мастерства. Наибольшей целостностью и структурированностью в количественном (количество внутренних и межуровневых корреляций) и качественном (теснота корреляционных связей) отношении характеризуется строение профессионально-личностного потенциала профессионалов и мастеров.

3. Установлено, что в процессе выполнения трудовой деятельности у субъекта наблюдается изменение характера взаимосвязей в структуре профессионально-личностного потенциала по следующим направлениям:

- На этапе профессиональной адаптации преобладают вербальные составляющие когнитивных способностей, а на этапах профессионализации и мастерства – невербальные, что свидетельствует о «специализации» когнитивных способностей под влиянием требований конструктивно-технической деятельности.

- Успешность конструктивно-технической деятельности зависит от уровня развития познавательно-инструментальных характеристик лишь на начальном этапе выполнения деятельности. На этапах профессионализации и мастерства ведущим становятся мотивационные характеристики личности.

- По мере развития субъекта труда в процессе выполнения конструктивно-технической деятельности происходит уменьшение внутриуровневых функциональных взаимоотношений и увеличивается количество и теснота межуровневых связей в структуре профессионально-личностного потенциала.