

СИСТЕМНАЯ СТРУКТУРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОПЫТА СПЕЦИАЛИСТА

В настоящее время экономическая ситуация изменяется столь стремительно, что качественные и количественные потребности организаций в персонале не могут оставаться постоянными. Становятся высокодинамичными требования не только к профессиональной квалификации и компетентности специалиста, но и к количеству исполнителей профессиональных функций. В результате все меньше шансов остается у специалиста на то, что он сможет стабильно работать на одном и том же рабочем месте длительное время, выполняя при этом одни и те же функции. Смена рабочего места, специализации, специальности и даже профессии – неизбежное следствие интенсивного развития экономики. Таким образом, практически ни у кого не остается сегодня шансов избежать ситуации смены работы. Вот почему профессиональные консультации становятся востребованными практически на всех этапах профессионального развития специалиста, во всех организациях, стремящихся наращивать и сохранять свою конкурентоспособность.

Традиционно при оказании профконсультативной помощи специалист обращается к потенциалу человека, пытаясь максимально объективно оценить его способности, склонности, интересы, устремления. Вместе с тем до сих пор, на наш взгляд, недостаточно используется в качестве важного источника сведений о человеке его жизненный и профессиональный опыт. В практике профессионального консультирования все чаще встречаются ситуации, при которых актант в профконсультации требуется ставить на анализе и оценке профессионального опыта специалиста. Они востребованы прежде всего в ситуации вынужденной безработицы, поиска и подбора подходящей вакансии.

Успешностью или не успешностью профессиональной карьеры человека во многом определяется уровень его благополучия. В свою очередь, профессиональная карьера обусловлена богатством, возможностями

имеющегося профессионального опыта и способностью личности к его накоплению, осмыслению и использованию.

Во многих исследованиях отмечается связь жизненного опыта с профессиональным, однако, будучи признанной, эта связь по-настоящему до сих пор не стала предметом серьезного исследования.

Представляется, что это вызвано следующими причинами. Во-первых, традиционно профессиональный опыт определяют, используя понятия «знания», «умения», «навыки» и рассматривая опыт как сложную сумму этих психических качеств. Во-вторых, сказывается отсутствие надежного методологического инструментария для исследования столь сложного феномена.

Опыт человека имеет не только некие формально описываемые признаки (знания, умения, навыки), но и свои внешние и глубинные структуры. Анализ глубинной структуры профессионального опыта позволяет выявить и актуализировать те внутренние ресурсы, которыми клиент располагает, но при этом неадекватно их оценивает. Обращение к профессиональному опыту как более или менее, но все же структурированной части психического делает, в свою очередь, более эффективным и изучение жизненного опыта. Связь профессионального и жизненного опыта, динамика их взаимопроникновения и обогащения зачастую не бывает продуктивно отрефлексирована клиентом самостоятельно. Совместно с психологом или профконсультантом это становится возможным.

Все это позволяет говорить об актуальности последовательного анализа профессионального опыта субъекта, разработки соответствующего научного инструментария такого анализа и изучения механизмов взаимосвязи профессионального и жизненного опыта субъекта.

Методологической основой данной работы является системный анализ, который предполагает, что феномен профессионального опыта исследуется как система, где структурной единицей является не психическое качество (знание, умение, навык), а событие профессиональной жизни, приобретшее личностный смысл. Каждое событие профессиональной жизни обладает, по сути, таким потенциалом, который может быть и не реализован субъектом.

Общее описание системы «профессиональный опыт»

Предметом системного анализа может стать любой комплексный психологический феномен, выбранный в зависимости от цели анализа. В современной психологической науке предметом системного анализа выступают такие категории, как деятельность (Б.Ф. Ломов), генезис профессиональной деятельности (В.Д. Шадриков), личность (А.А. Петровский, К.К. Платонов), сознание (А.Н. Леонтьев), организация психических процессов и функций человека (Б.Г. Ананьев), функциональная система (П.К. Анохин), свойства нервной системы (Б.М. Теплов, В.Д. Небылицын).

Безусловно, предметом системного анализа может быть выбран и профессиональный опыт как сложный феномен, имеющий разные источники формирования (жизненный опыт, профессиональная сфера) и по своей сути являющийся аддитивным. *Профессиональный опыт является системой.* Рассмотрим профессиональный опыт как систему, определим ее характер по классификации, общей для всех систем, а затем проведем системный анализ профессионального опыта специалистов. Решение первой задачи представлено в табл. 1.

Таблица 1

Общее описание системы «профессиональный опыт»

Основание для классификации систем	Виды систем согласно классификации	Вид системы «профессиональный опыт»
По виду отображаемого объекта	Технические Биологические Социальные Психологические и др.	Психологическая
По отрасли науки, в рамках которой проводится системное исследование	Управления Экологические Акмеологические и др.	Акмеологическая
По виду формализованного аппарата представления системы	Детерминированные Стохастические	Детерминированная
По степени связи с внешней средой	Замкнутые Открытые	Открытая или замкнутая
По уровню сложности	Простые Сложные	Сложная или простая
По степени организованности	Хорошо организованные Плохо организованные Самоорганизующиеся	Самоорганизующаяся

Итак, профессиональный опыт – это психолого-акмеологическая детерминированная самоорганизующаяся система, которая может быть открытой или закрытой, простой или сложной. В связи с этим предполагается допустимым рассматривать профессиональный опыт как субъективное отражение человеком в концентрированной форме результатов его профессиональной деятельности и поведения.

Согласно данному определению, профессиональный опыт человека включает: знания, которые приобрели для человека личностный смысл и были апробированы им на практике; умения и навыки, когда-либо входившие в структуру его профессиональной деятельности и поведения; мотивы и цели, побуждавшие его к профессиональной деятельности, профессиональному росту; профессиональные привычки, установки, стереотипы; события профессиональной жизни, приобретшие для него личностный смысл; способности; признаваемые им ценности; привычные ему оценки, критерии; мировоззренческие принципы, нашедшие подтверждение в его личной практике; переживания, сопровождавшие профессиональную деятельность.

Все перечисленные составляющие профессионального опыта могут находиться в различных сочетаниях и соотношениях, которые допустимо называть качествами профессионального опыта человека. Таким образом, *качества профессионального опыта человека – это такое слияние психических, социальных, технологических и организационных свойств деятельности и поведения, которое сформировалось в результате решения человеком определенных профессиональных задач.*

Качества профессионального опыта обнаруживают себя в профессиональных способностях и компетентности человека как специалиста.

В силу множественности и многообразия качеств профессионального опыта неизбежно встает вопрос о систематизации этих качеств, создании пусть условной, но все же классификации, которая позволяла бы сгруппировать эти качества в ограниченное число разрядов. В основу подобной классификации должны быть положены общие особенности профессиональной деятельности, поведения и профессионализма. Интегрированным результатом такой попытки систематизации является предлагаемая

нами классификация качеств опыта, построенная на соотношении этих качеств с основными областями профессиональной деятельности, к которым относятся: интеллектуальная (когнитивная); операциональная (инструментальная); коммуникативная и эмоциональная сферы. Соответственно данные области могут быть выделены и в профессиональном опыте. Тогда описание профессионального опыта специалиста можно будет строить на характеристике прежде всего этих четырех областей.

1. *Интеллектуальная* область профессионального опыта описывается как результат профессиональной деятельности специалиста, представленный в умениях решать задачи определенного типа.

2. *Операциональная* – характеризуется тем, что пришлось специалисту выполнять в процессе практической деятельности.

3. *Коммуникативная* – характеризуется усвоенными и применявшимися специалистом на практике навыками общения и взаимодействия с коллегами.

4. *Эмоциональная* – охватывает весь спектр переживаний, сопровождавших профессиональную жизнь специалиста.

Такой подход позволяет, во-первых, сгруппировать все составляющие профессионального опыта специалиста, объединив их в четыре основных блока, и во-вторых, дает возможность сравнивать профессиональный опыт одного специалиста с опытом другого. Такое сравнение становится возможным уже на уровне постановки вопроса: какая из областей опыта является преобладающей у специалиста, а какая представлена в опыте явно недостаточно?

Например, сравнивая опыт руководителя-практика и специалиста-консультанта по вопросам управления, можно обнаружить, что у первого в опыте преобладает операциональная сфера, тогда как у второго – интеллектуальная.

Эмоциональная область опыта профконсультанта службы занятости характеризуется большим разнообразием, чем эмоциональная область профконсультанта, занимающегося отбором персонала для одной фирмы. В основе отдельных качеств профессионального опыта могут лежать сочетания разных свойств, характеристик и пр.

Качества, взаимно дополняющие друг друга, создают системные свойства профессионального опыта.

Теперь можно перейти от общего описания системы «профессиональный опыт» к системному анализу профессионального опыта в различных аспектах: целевом, функциональном, компонентном и структурном.

Целевой анализ системы «профессиональный опыт»

Профессиональный опыт, согласно основным его определениям, – это совокупность знаний, умений и навыков, т.е. нечто, представляющее собой завершенную целостность, легко отделимую от большего целого – жизненного опыта субъекта.

Профессиональный опыт, представая как система, обнаруживает собственные системные свойства. Эти свойства не разложимы на отдельные знания, умения, навыки, они не обязательно присущи отдельным событиям профессиональной жизни. Системные свойства профессионального опыта могут становиться или не становиться свойствами личности.

К числу таких свойств прежде всего следует отнести свойства, присущие любой системе: целостность; интегративность; аддитивность; изменчивость-устойчивость; коммуникативность; адаптивность; иерархичность; простоту-сложность.

Кроме перечисленных, могут быть выделены свойства, описывающие индивидуальные особенности профессионального опыта. Гибкость, например, позволяет оценивать опыт как легко адаптируемый к профессиональным и личностным изменениям или, напротив, как жестко привязанный к привычным условиям осуществления профессиональной деятельности.

Технологичность опыта понимается как уровень организованности, и с этой точки зрения опыт может характеризоваться как высокоорганизованный или, напротив, хаотичный, нечетко структурированный.

Степень разнообразия описывается через определение уровня разноплановости опыта (на противоположном полюсе – «монологичность», однообразность).

Интуитивность указывает на преобладание интуиции в опыте или, напротив, на отсутствие опоры на интуицию.

Об ограниченности опыта свидетельствует степень его закрытости или открытости: опыт может представлять собой открытое к изменениям образование (по типу таблицы Менделеева), а может быть жесткой замкнутой структурой, характеризующейся косностью и инертностью.

Степень специфичности оценивается по частоте, с которой встречается подобный опыт в профессиональной среде, по его уникальности.

Системные качества, описанные выше, разумеется, не охватывают весь спектр особенностей профессионального опыта субъекта. Напротив, легко можно обнаружить, что сочетание нескольких свойств дает новое системное свойство, которое обогащает опыт, делая его более или менее эффективным. Перечень свойств может быть расширен: темпоритмы деятельности, подачи и потребления информации, уровень автономности и т.д.

Функциональный анализ системы «профессиональный опыт»

Данная целостность, несомненно, имеет функциональный характер в том смысле, что опыт может выступать, в частности, как достаточно мощный мотивационный блок, побуждающий личность к активности, нацеленной на реализацию, использование, применение имеющегося опыта в своей профессиональной деятельности и жизненной практике.

Помимо мотивационной, профессиональный опыт выполняет не менее важную оценочную функцию, смысл которой заключается в «применении» субъектом на себя всевозможных новых форм жизненной и профессиональной активности, в определении степени субъективной новизны той или иной деятельности, а также своей способности выполнять ее с теми или иными заданными характеристиками.

Но наиболее важной все же остается операциональная, или инструментальная, функция, которая позволяет человеку, используя (в отдельности или комбинируя) и развивая имеющиеся знания, умения и навыки, выступать активным субъектом профессиональной деятельности.

Компонентный анализ системы «профессиональный опыт»

Как уже неоднократно отмечалось, традиционно в качестве опыта называют знания, умения, навыки человека. Соответственно заданной логике, единицами профессионального опыта становятся не только те знания, умения и навыки, которые были приобретены человеком в процессе профессиональной подготовки, обучения, осуществления им профессиональной сферы, но и используемые им в его профессиональной деятельности.

Знание рассматривают как адекватное отражение в мышлении человека проверенного практикой результата познания действительности. Навык – это действие, сформированное путем повторения, характеризующееся высокой степенью освоения и отсутствием поэлементной сознательной регуляции и контроля. Умение – освоенный субъектом способ выполнения действия, обеспечиваемый совокупностью приобретенных знаний и навыков. Умение формируется путем упражнений и создает возможность выполнения действия не только в привычных, но и в изменившихся условиях. Каждая из перечисленных составляющих имеет собственные характеристики. Знание обладает свойствами, присущими всякой информации. Навык несет в себе все признаки действия; кроме того, его отличает такое качество, как автоматизм. Умение имеет специфическое свойство гибкости.

Несмотря на предельную конкретность в определении составляющих элементов опыта, остаются открытыми многие вопросы. Как описывать профессиональный опыт, пользуясь этими единицами? Как сравнивать опыт одного специалиста с другим? Как измерять степень изменения опыта по происшествии определенного времени, степень влияния на опыт профессиональной деятельности? Если допустить, что опыт должен быть описан через имеющиеся у человека знания, умения и навыки, то вполне понятно, что это трудоемкая, а главное, малоэффективная работа, поскольку любой навык, равно как и знание и умение, может быть усвоен с различными характеристиками, может в сочетании с определенными свойствами личности дать совершенно неожиданный (при этом совсем не обязательно полезный или положительный) эффект. Кроме того, в современной профессиональной среде, в наше время сложных интеллектуальных технологий, весьма трудно составить полную ревизию навыков, знаний, умений.

Признавая на практике значение содержания опыта специалиста для определения его профессиональной пригодности и компетентности, фактически опыт как таковой, как нечто целостное, обычно не делают предметом анализа, расчленяя его на составляющие знания, навыки, умения (что данный специалист знает, умеет, к чему способен). При этом подразумевается, что знания должны непременно дополняться соответствующими умениями, которые, в свою очередь, основаны на навыках и т.п. Именно данным взаимодействием и обеспечивается возможность человека решать поставленные перед ним профессиональные задачи.

Структурный анализ системы «профессиональный опыт»

В зависимости от задачи становятся более или менее востребованными те или иные составляющие профессионального опыта. Отдельные навыки и умения (или их сочетание) либо оказываются актуальными и приобретают ценность, усиливая конкурентоспособность обладающего ими человека на рынке труда, либо отодвигаются на задний план, становятся невостребованными как устаревшие или недостаточно качественные.

Конфигурация и характер связей внутри опыта как системы остаются неизменными на протяжении жизни человека. При этом сам состав (набор событий профессиональной жизни) меняется постоянно. Конфигурация и характер связей профессионального опыта представлены на рис. 1.

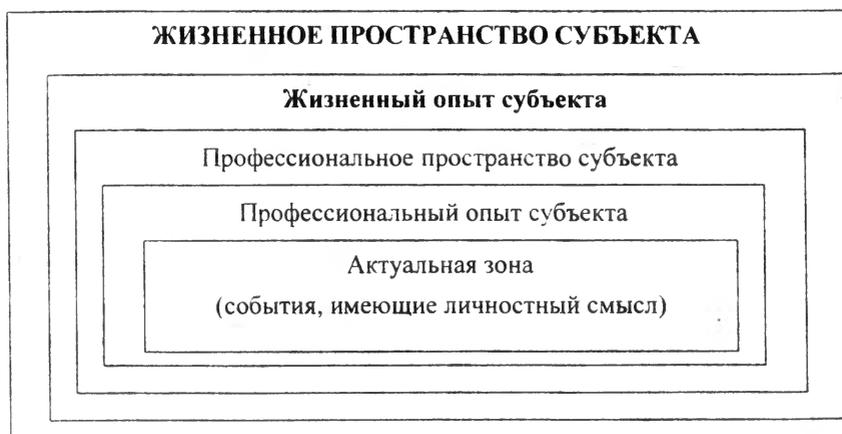


Рис. 1. Конфигурация и характер связей опыта как системы

Описание структуры профессионального опыта может строиться как характеристика основных сфер профессиональной деятельности; а также в зависимости от степени проявления опыта.

Общая структура профессионального опыта представлена на рис. 2.

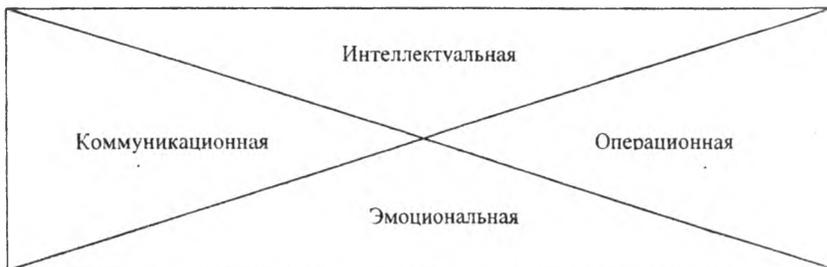


Рис. 2. Сферы профессионального опыта

Опыт имеет не только внешнюю, формально описываемую структуру (знания, умения и навыки), но и свою внутреннюю глубинную структуру. Именно в последней содержатся внутренние ресурсы, которыми человек располагает, но не всегда адекватно их оценивает. В структуре опыта можно выделить в соответствии с этим 2 уровня: внешний и глубинный (рис. 3).

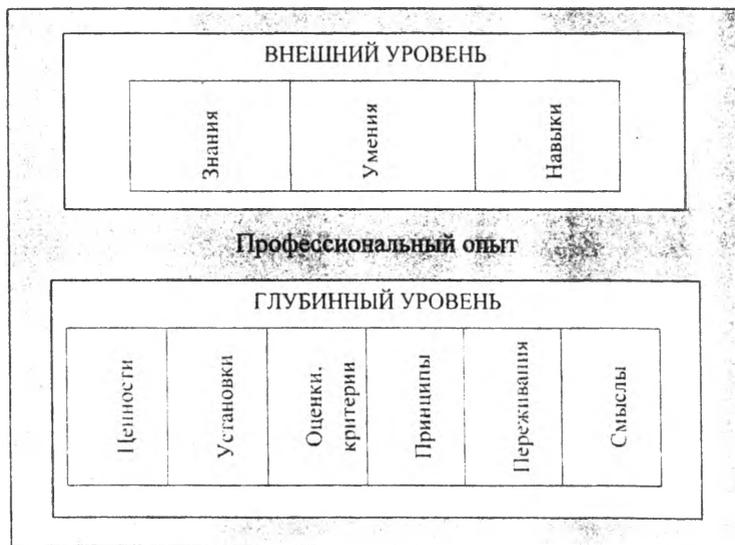


Рис. 3. Двухуровневая структура опыта

Внешние связи профессионального опыта как системы.

Социальный опыт человека

Каждая система включена в более глобальную по сравнению с ней систему. Так, профессиональный опыт является составляющей профессионального пространства субъекта. Именно это профессиональное пространство и продуцирует события профессиональной жизни. Аналогично жизненный опыт обусловлен и размещен в жизненном пространстве субъекта. Такой подход позволяет установить динамичные, в достаточной мере условные, но все же функционирующие границы опыта как открытой к внешним связям и при этом условно ограниченной системы.

Система профессионального опыта зависит в своем развитии от способности субъекта обогащать профессиональный опыт событиями не только профессиональной жизни, но и жизни в целом, определяя для себя их личностный смысл. Данная способность субъекта связывает обе системы динамичной системной связью.

Таким образом, встает вопрос о зависимости богатства и эффективности профессионального опыта: от особенностей личности; ее отношения к деятельности; содержания ее профессиональной деятельности. К числу особенностей личности, от которых может зависеть опыт, следует отнести способность к рефлексии и развитию.

Отношение к деятельности может быть определено посредством изучения: интереса к профессиональной деятельности и профессиональной жизни; способности к формированию индивидуального стиля деятельности.

Наконец, изучаемыми характеристиками содержания деятельности выступают: разнообразие деятельности; степень ответственности за принимаемые решения; возможность принимать самостоятельные решения.

Социальная система, в которой формируются социальные качества человека, одновременно является средой, где они проявляются. Многообразие систем и подсистем, в которые включен человек (семья, профессиональная среда, ближайшее социальное окружение, многочисленные социальные институты, государство), обуславливает появление у человека многообразных социальных качеств. Развивая эту идею, Б.Ф. Ломов пишет: «Позиция, занимаемая данным конкретным человеком в социальной сис-

теме (и ее подсистемах), определяет направленность его деятельности, ее содержание и способы, а также сферу и способы общения этого человека с другими людьми, т.е. образ его жизни как члена общества» [1, с. 330].

С нашей точки зрения, социальный опыт человека может рассматриваться как подсистема в системе жизненного опыта человека. Социальный опыт формируется, во-первых, в процессе социализации, во-вторых, в процессе профессионализации человека. Последнее для нас особенно интересно, так как именно та часть социального опыта, которая была сформирована в профессиональной жизни, представляет собою практически интегрированное в профессиональный опыт социальное прошлое человека.

Генетический анализ системы

Если попробовать отследить изменения профессионального опыта в ходе профессионализации субъекта, то генетический анализ системы профессионального опыта, предположительно, даст такую картину.

В начале своей профессиональной деятельности каждый человек переживает состояние неопределенности. Это вызвано не столько недостатком информации, сколько ее переизбытком.

Выше мы попытались условно выделить основные сферы профессионального опыта. К ним относятся интеллектуальная, инструментальная, коммуникативная и эмоциональная области, или сферы. Задача, которую решает для себя начинающий профессионал, связана с вычленением в каждой из этих сфер главных, определяющих, эффективных элементов и с отказом от малоэффективных и, конечно, деструктивных.

В результате происходит процесс изменения профессионального опыта, для которого характерны:

- обращение к одним и тем же информационным сигналам и параметрам, использование одних и тех же решений в интеллектуальной сфере;
- постепенный отсев лишних, ненужных действий в инструментальной сфере;
- сокращение числа и типов оценок и контактов, их избирательность в коммуникативной сфере;

- сдерживание эмоциональных переживаний, не вписывающихся в привычный ритм, выработка единого способа реагирования на профессиональную ситуацию в эмоциональной сфере.

Изначально необходимый как условие оптимизации профессиональной деятельности, этот процесс сужения границ профессионального опыта постепенно приобретает негативные характеристики:

- в интеллектуальной сфере сужается область поиска допустимых решений, устаревает или попадает в зону исключения ориентировочная основа действия;
- в инструментальной сфере утрачивается гибкость переключения от привычных действий к действиям нового типа, складывается шаблонность и однообразие поведенческих реакций;
- в коммуникативной сфере наблюдается доминирование установок и склонность к привычным формам взаимодействия, стандартизация оценок коммуникативных партнеров;
- происходит обеднение эмоциональной сферы, утрата искренности и непосредственности.

Процесс динамики профессионального опыта, таким образом, связан с постепенным упрочением, стереотипизацией (следовательно, схематизацией и шаблонизацией) восприятия, объяснения реальности и ориентации в ней. Модель мира в сознании профессионала, изначально открытая к изменениям и в достаточной мере гибкая, существенно обедняется. Выпадают не только эффективные звенья, но и те, что лишь когда-то обещали стать таковыми. Все это составляет фон для формирования и динамики профессионального опыта.

Таким образом, можно предположить, что динамика профессионального опыта может быть описана через стадии:

- максимальной открытости к обогащению профессионального опыта, отсутствия границ;
- относительной стабильности профессионального опыта, формирования «прозрачных» границ;
- упрочения границ профессионального опыта и его стереотипизации;

- сужения границ профессионального опыта, расширения зон «забвения» значимых элементов событий профессиональной жизни.

Изменения профессионального опыта, описанные выше, по сути, есть результат адаптации специалиста к существующему профессиональному пространству. Как следствие адаптации мы наблюдаем два процесса: процесс изменения профессионального пространства в соответствии с представлениями профессионала об идеальном для него пространстве и процесс изменения опыта профессионала в соответствии с требованиями профессионального пространства.

Факторы формирования профессионального опыта

Профессиональный опыт формируется в результате:

- специальных усилий человека, т.е. сознательно, целенаправленно;
- многократного выполнения определенных профессиональных функций и решения определенных профессиональных задач, т.е. бессознательно, стихийно;
- воздействия определенных факторов профессиональной и организационной среды, т.е. независимо от усилий человека, по принципу паттернов (отпечатков).

Все факторы, под влиянием которых формируются качества профессионального опыта, можно объединить в три группы:

- объективные – социальные, профессиональные, организационные нормы и традиции, в которых концентрируется общий опыт;
- субъективные – особенности личности, интеллекта, индивидуально-типологические свойства;
- объективно-субъективные – особенности личности и опыта наставников, консультантов, супервизоров, менторов, оказавших влияние на становление профессионального опыта специалиста.

Отсюда закономерен вывод, что лишь определенная часть опыта формируется человеком осознанно и зависит от его усилий.

Поскольку профессиональный опыт формируется в ходе практической деятельности человека, то та среда, в которой осуществляется данная

деятельность, оказывается одним из решающих факторов его формирования. Обозначим эту среду как *место работы человека*.

Местом работы, или рабочим местом, принято называть систему факторов, внутри которой непосредственно осуществляется профессиональная деятельность человека. Используя понятие места работы, мы расширяем комплекс факторов, влияющих на опыт, поскольку сюда входят, наряду со структурой профессиональной деятельности, также задаваемое, требуемое и поддерживаемое системой стимулов поведение и организационная среда, включая организационную культуру и систему коммуникативных связей.

Именно характером рабочего места определяется то, будет ли профессиональный опыт человека впоследствии оцениваться как богатый или как бедный. Представляется целесообразным исследовать и описать характеристики рабочего места, способствующего формированию богатого профессионального опыта. Наиболее вероятными условиями для этого выступают следующие: многообразие выполняемых человеком функций; возможности для самостоятельного принятия решения; вариативность ситуаций, в которых решается профессиональная задача; периодические горизонтальные кадровые перемещения; наличие дополнительных профессиональных и общественных обязанностей; традиции, ценности и нормы организации, стимулирующие профессиональное развитие и профессиональную уникальность (например, индивидуальный почерк в работе рассматривается в организации как ценность).

В свою очередь, характеристики рабочего места, на котором формируется, как правило, бедный опыт, могут быть следующими: очень высокая технологическая точность выполняемых профессиональных функций как гарантия качества работы; наличие ряда значимых ограничений, связанных с соблюдением производственной безопасности; жесткая административная дисциплина, подавляющая все проявления инициативы на рабочем месте. Бедный профессиональный опыт не обязательно всегда рассматривается как условие профессиональной непригодности специалиста. Вполне возможно, что бедность профессионального опыта окажется уместной тогда, когда необходимо освоение принципиально новой технологии, не требующей прежние профессиональные знания и умения.

Индивидуальные особенности и типологические свойства профессионального опыта

Согласно принципам системного подхода, свойства могут быть общими, особенными и единичными. Используя эту логику системного подхода, можно вычлениить соответственно три группы свойств профессионального опыта:

- общие свойства, которые значимы независимо от вида профессиональной деятельности;
- особенные свойства, появление которых обусловлено спецификой той профессиональной деятельности, в результате которой опыт формируется;
- единичные свойства, или индивидуальные особенности профессионального опыта, которые составляют портрет уникального профессионального опыта личности.

Первые две группы свойств используются нами для типологизации профессионального опыта и потому могут быть названы типологическими свойствами профессионального опыта.

Нами разработан и предлагается подход к выделению общих, особенных и единичных свойств профессионального опыта, основанный, во-первых, на оценке и описании профессионального опыта как системы; во-вторых, на выделении четырех сфер (областей) профессионального опыта (интеллектуальной, операциональной, коммуникативной и эмоциональной); в-третьих, на использовании принципа активности субъекта в формировании своего профессионального опыта.

Условно обозначим свойства опыта следующим образом:

- общие – свойства 1-го уровня;
- особенные – свойства 2-го уровня;
- индивидуальные – свойства 3-го уровня.

Общими свойствами профессионального опыта выступают качества, присущие всем системам это:

- целостность как свойство, в силу которого изменения в одной части системы обуславливают изменения свойств всей системы; данное свойство присуще системе в целом и отсутствует у ее компонентов;

- интегративность как внутреннее проявление целостности; она объясняет причины, способствующие сохранению целостности системы;
- аддитивность как свойство системы распадаться на отдельные независимые элементы или компоненты;
- изменчивость-устойчивость как результат открытости к внешним воздействиям;
- коммуникативность как взаимодействие системы со средой через множество связей, в силу чего система сама является подсистемой более крупных систем;
- адаптивность к изменениям внешней среды;
- иерархичность как способ организации многоуровневого строения системы; благодаря этому свойству в зависимости от целей могут быть различные способы иерархизации уровней системы;
- многофункциональность;
- принцип управления системой – централизованный или периферийный;
- степень самостоятельности – самоуправляемая или управляемая извне;
- эквивинальность – свойство, в силу которого функция системы приводит к повторению одного и того же результата;
- закономерность необходимого разнообразия; иначе говоря, система должна быть разнообразна, если задачи, для решения которых предназначается система, обладают разнообразием; при этом увеличивается число элементов как показатель степени сложности-простоты.

Особенными свойствами являются качества, характеризующие такие области опыта, как интеллектуальная, операциональная, коммуникативная, эмоциональная.

Индивидуальными свойствами выступают такие качества, в которых отражены уникальность, индивидуальное своеобразие, особость профессионального прошлого человека как специалиста и личности. Например: интуиция; собственный почерк, делающий специалиста узнаваемым; способность участвовать в уникальных профессиональных ситуациях.

Объективная и субъективная ценность профессионального опыта

Прежде всего, следует поставить под сомнение, существует ли в принципе возможность подобной оценки. Все качества любого профессионального опыта оцениваются через призму потребности в них самого субъекта или того, кто станет пользоваться результатами этого опыта.

Вместе со сменой позиции неизбежно меняется рейтинг оцениваемых качеств опыта. Таким образом, в повседневной практике ценность опыта всегда корректируется целями экспертизы этой ценности. Однако существует некий пласт реальности, в котором любой профессиональный опыт выступает как потенциальная ценность. Этот пласт – общественная практика человечества. Исходя из этих позиций, мы признаем объективно ценным любой профессиональный опыт любого человека как источник сведений о практической деятельности человечества. Именно с этой точки зрения изучаются разные формы и виды опыта в разных сообществах, поскольку такое изучение позволяет выстроить правдивую картину современной общественной практики людей.

Вопрос о ценности профессионального опыта человека возникает всякий раз, когда его оценивают как специалиста или сравнивают с другими специалистами этой же области. Объективно оценить опыт, определив его ценность для данной организации, стремятся сегодня многие службы подбора кадров. Будет ли признан ценным данный конкретный профессиональный опыт, зависит, как уже упоминалось, прежде всего, от целей экспертизы. В подавляющем большинстве случаев ценность опыта человека для организации определяется тем, насколько этот опыт соответствует: ее целям и миссии; интересам заказчика; условиям, которыми определяется высокое качество продукции.

Субъективная ценность профессионального опыта – это та интерпретация человеком своего профессионального прошлого, которая позволяет ему осознавать возможности и границы своей профессиональной компетентности.

Литература

1. Ломов Б.Ф. Системность в психологии // Избр. психол. тр. М.: Воронеж, 1996.