

Таким образом, в настоящее время имеются предпосылки для оформления психологии профессионального образования как отрасли прикладной психологии, как учебной дисциплины и как специализации, направленной на подготовку практических психологов для начального профессионального образования.

Литература

1. Ганзен В. А. Системные описания в психологии. Л., 1984.
2. Гинецинский В. И. Предмет психологии: дидактический аспект. М., 1994.
3. Новиков А. М. Профессиональное образование России. М., 1997.
4. Общая психология / Под ред. А. В. Петровского. М., 1986.
5. Петровский А. В. Введение в психологию. М., 1995.
6. Платонов К. К. Система психологии и теория отражения. М., 1982.
7. Философская энциклопедия. М., 1967. Т. 4.
8. Шадриков В. Д. Деятельность и способности. М., 1994.

УДК 377.35:338

ПРОБЛЕМА РЕФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОПЫТА СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Ф. С. Исмаилова

Сложившаяся в России социально-экономическая ситуация предъявляет новые требования к эффективному использованию трудового потенциала российского общества. Переход к рыночной экономике не может ограничиваться только обновлением экономической структуры российского общества, нужна программа профессиональной адаптации работников к новым для них видам и условиям профессиональной деятельности. Встает значительная по масштабам задача использования в новых условиях накопленного образовательного, интеллектуального, профессионального опыта российских специалистов и на этой основе повышения их конкурентоспособности и профессиональной мобильности.

Складывающиеся отношения работодателя и работника являют собой сложнейшее переплетение взаимовлияющих факторов и возникающих соответственно с этим задач: экономических, социальных, организационных, психологических.

Прежде всего, обнаруживают себя *экономические факторы*, которыми определяется ситуация на российском рынке труда. Она обострила расхожде-

ние между острой потребностью современных организаций в высокопрофессиональных кадрах и крайне условным профессионализмом, характерным для значительного числа специалистов, имеющих опыт работы. Это усугубило противоречия между интересами работодателей и специалистов, предлагающих свою рабочую силу на рынке труда. Исследование причин невостребованности специалистов на рынке труда показывает, что проблема безработицы вызвана не только отсутствием рабочих мест, но и тем, что *предлагаемые качества профессионального опыта не удовлетворяют спросу на рынке труда*. Так, по данным Госкомстата России за 1998 г., при общей численности работающих 63,3 млн чел., а безработных – 12–13 млн чел. по причине профессионально-квалификационного несоответствия спроса и предложения рабочей силы не было занято 3,5 млн вакансий. По Свердловской области в 1999 г., по данным Департамента занятости населения, 24 тыс. чел. смогут трудоустроиться только при условии переквалификации, т. е. *пересмотра или даже отказа от накопленного опыта работы*, который в виде трудового стажа насчитывает в среднем от 12 до 26 лет.

Несмотря на то что спрос на высококвалифицированных специалистов и работников поддерживается на достаточно высоком уровне, в России происходит обострение *социальных факторов*, поскольку этот спрос явно деформирован в сторону специалистов в области реализации продукции в ущерб специалистам в сфере производства, которым крайне нелегко найти работу по специальности и чей *профессиональный опыт, накопленный в определенной производственной сфере, оказывается невостребованным*. В обозримом будущем сократится численность работников металлообрабатывающей и машиностроительной отраслей и они же будут доминировать в общем составе безработных. Следом в наибольшей степени подвергнутся риску остаться без работы специалисты текстильного, швейного, обувного производства. Перепроизводство инженерно-технических кадров в условиях спада производства привело к тому, что в 1997 г. число безработных инженеров достигло 650 тыс. чел. К тому же значительная часть вакансий будет и дальше открываться в сфере профессий, обслуживающих рынок и его инфраструктуру. На основе пролонгированной оценки статистических данных последних трех лет определено, что в предстоящий период 30% российских граждан смогут трудоустроиться только после предварительного профессионального переобучения, а в связи с тенденцией роста структурной безработицы количество людей, нуждающихся в профессиональном обучении, в ближайшие годы в России будет составлять около 2 млн чел. в год.

Все это приводит к выводу, что достижение полной эффективной занятости населения не может быть обеспечено только путем вовлечения всех нуждающихся в работе трудоспособных граждан в трудовой процесс. Для решения проблемы необходимо прежде всего развитие у каждого работника способностей к труду, среди которых – *способность обогащать свой опыт новыми знаниями и технологиями*. Для этого важно сформировать отношение к своему опыту не как к заведомой ценности, имеющей постоянно высокую стоимость, а как к ценности, стоимость которой непрерывно меняется, но ко-

торой можно и нужно управлять. Специалисты в области рынка труда считают, что среди необходимых направлений эффективной политики занятости населения в России должно появиться следующее: формирование работника нового типа, качественно новой рабочей силы.

Конкуренция на рынке приводит к активному изысканию компаниями своих внутренних резервов, т. е. все возрастает внимание к *организационным факторам*. В условиях высокой ценовой конкуренции именно *профессиональный опыт специалистов* делает организацию более конкурентоспособной. Поэтому опыт специалиста становится для организации важной ценностью и одновременно критерием профессиональной пригодности. Это дает возможность современным организациям использовать управление профессиональным опытом как средство мотивации к труду, профессионального отбора и, наконец, как средство профессионального развития персонала. Становится все очевиднее тот факт, что у работников низкой квалификации и узкой специализации все меньше шансов сохранить свое рабочее место. Больше других опасаются потерять работу лица в возрасте 45–60 лет, т. е. те, кто уже накопил определенный опыт.

В сфере производства сегодня наблюдается стремительный рост новых технологий, такое же стремительное устаревание способов организации производства, рабочих мест, профессиональных функций. В то же время в России, по данным Госкомстата, в 1998 г. по сравнению с 1990 г. рабочих, прошедших обучение на производстве, было меньше в 2 раза; повысивших квалификацию – почти в 6 раз; руководителей и специалистов – в 4 раза. На производстве было обучено всего 1,5 млн руководителей и специалистов. Периодичность переподготовки работников возросла за период реформирования экономики почти в 2 раза – с 5 до 9 лет и более. Сложившаяся в прошлом система повышения квалификации и переподготовки кадров требует коренного пересмотра, так как не обеспечивает подготовку в соответствии с современными требованиями, предъявляемыми организациями к специалисту в условиях рыночной экономики.

Обращение к проблеме соответствия профессионального опыта современным требованиям актуально также в связи с появлением психологических факторов, которые сопровождают человека, попавшего в ситуацию вынужденной потери и поиска работы на фоне обвальной безработицы в России или стремящегося сохранить свою конкурентоспособность внутри организации. Нестабильность, характерная для сложившейся в России экономической ситуации, предъявляет особо жесткие требования к профессионалу с точки зрения сохранения его конкурентоспособности. Конкурентоспособность специалиста может быть обеспечена прежде всего за счет высокого уровня профессиональной компетентности, которого невозможно достигнуть без соответствующей профессиональной практики. *Основной компетентности специалиста является профессиональный опыт*, так как именно он обеспечивает способность ставить и решать принципиально новые для российского производства задачи, которых еще нет в программах профессионального обучения

специалистов. В сложившейся ситуации профессиональная подготовка специалистов не выступает в большинстве случаев гарантией их трудоустройства и тем более условием их высокой конкурентоспособности.

Проблема исследования профессионального опыта как условия конкурентоспособности специалиста ориентирует на поиск путей разрешения противоречия, в котором опыт выступает, с одной стороны, как избыточное накопление устаревших профессиональных качеств, а с другой – как безусловная ценность для человека и организации. Консервативный профессиональный опыт, который устарел и не имеет спроса, делает специалиста неконкурентоспособным. К тому же, как правило, даже такой опыт имеет для специалиста высокую субъективную психологическую ценность и тот не готов отказаться от своего опыта или пересмотреть его с точки зрения требований рынка труда. В свою очередь профессиональный опыт, характерными признаками которого являются богатство, актуальность содержания, адаптивность и прочие качества, востребованные в современных экономических условиях, становится главным содержанием высокой конкурентоспособности специалиста.

Таким образом, необходим особый взгляд на *проблему адаптации профессионального опыта специалистов, сформированного в иных социально-экономических условиях, к новой рыночной ситуации, его интеграции в новые виды профессиональной деятельности, постоянно открытой к принципиально иным технологиям, и управления им в целях обеспечения конкурентоспособности специалиста в течение его профессионально-трудовой жизни*. Коротко эту проблему можно определить как *проблему реформирования профессионального опыта специалистов в условиях рыночной экономики*.

Поднимаемая нами проблема требует не просто изучения психологических аспектов профессионального опыта человека – она требует создания системы психологического знания, позволяющей построить на ее основе эффективные модели управления профессиональным опытом. Трудная сама по себе, проблема исследования профессионального опыта как психологического феномена оказалась связанной воедино с проблемами экономического, социального и организационного характера.

Для теоретического осмысления проблемы важно изучение психологических характеристик опыта специалистов разных профессиональных групп, однако особо актуальным сегодня для России становится опыт специалистов производственной сферы, так как именно здесь в первую очередь обнаруживает себя профессионально-квалификационное несоответствие между накопленным опытом и требуемой компетентностью.

Теоретические предпосылки проведения исследования, направленного на разрешение указанных противоречий, создаются развитием всего комплекса наук о человеке. Особое место в ряду научных публикаций занимают труды отечественных и зарубежных ученых, посвященные проблеме профессионализации, становления личности в деятельности, формирования профессионализма (А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, Е. А. Климов, А. К. Маркова и др.).

Становление личности взрослого человека рассматривается как непрерывный процесс (К. А. Абульханова-Славская, Е. А. Анцыферова, Б. Д. Братусь, Б. Г. Ананьев и др.) со своими индивидуальными динамическими характеристиками. Профессиональная деятельность является в этом процессе важным определяющим фактором личностного развития, самореализации, личностного благополучия. Все большее распространение получает взгляд на профессиональную составляющую с точки зрения ее благоприятного или неблагоприятного воздействия на жизненный путь личности. Такие исследования появились в последние годы (Е. А. Климов, О. С. Анисимов, А. К. Маркова, Н. В. Кузьмина, Э. Ф. Зеер) и оказались остро востребованными как исследователями, занимающимися решением научных проблем профессионализации, так и психологами-практиками. Успешностью или неуспешностью профессиональной карьеры человека во многом определяется уровень благополучия его судьбы. В свою очередь, профессиональная карьера обусловлена как богатством и возможностями имеющегося профессионального опыта, так и способностью личности к его накоплению, осмыслению и использованию.

Одновременно с этим в психологической литературе внимание исследователей часто обращено к понятию "опыт". Опыт человека как субъективное отражение, обобщенный результат его прошлого рассматривался в работах Б. Г. Ананьева, М. А. Холодной, Г. П. Середы, Е. Ю. Артемьевой и др. Вместе с тем анализ литературы показывает, что многие аспекты профессионального опыта как самостоятельного объекта психологического исследования в трудах отечественных и зарубежных ученых освещены недостаточно. Сущность профессионального опыта рассматривается преимущественно в связи с решением задач смежных научных направлений.

Таким образом, можно констатировать следующее:

- сегодня в России имеет место проблема, в основе которой лежит как профессионально-квалификационное несоответствие спроса и предложения на рынке труда, так и противоречие между закрепившимися в профессиональном опыте российских специалистов устаревшими элементами профессиональной деятельности и новыми требованиями работодателей;
- необходимо такое решение этой проблемы, которое отвечало бы потребностям обновляющегося общества, поскольку сложившееся к настоящему моменту положение приводит к тому, что профессиональный опыт многих специалистов остается невостребованным, а сами они оказываются неконкурентоспособными;
- несмотря на то что в зарубежной практике менеджмента и социальной работы уже имеются определенные технологии разрешения подобных противоречий, в отечественной науке и практике теоретические основы решения этой проблемы разработаны недостаточно;
- в современной психологической науке накоплены теоретические и экспериментальные предпосылки для эффективного решения проблемы адаптации профессионального опыта специалистов, сформированного в иных социально-экономических условиях, к новой рыночной ситуации, его интегра-

ции в новые виды профессиональной деятельности, постоянно открытой к принципиально иным технологиям, и управления им в целях обеспечения конкурентоспособности специалиста в течение его профессионально-трудовой жизни.

Профессиональный опыт рассматривается нами в трех позициях:

- во-первых, опыт специалиста, взятый в системе внешних связей и отношений. Профессиональный опыт выступает как предмет внимания в двух ситуациях: а) на рынке труда, куда специалист попадает в случае потери и поиска работы; б) в организации, где периодически оценивается степень соответствия компетентности специалиста требованиям стандартов труда и его рабочего места (содержательная модель);

- во-вторых, сущностная и структурная характеристика профессионального опыта, опыт, взятый в его целостности, как феномен, имеющий свои внутренние особенности, свое строение (феноменологическая модель);

- в-третьих, опыт в динамике его изменений, факторы, определяющие направление этой динамики, модели изменения опыта, возможности управления им (динамическая модель).

Основная задача заключается в том, чтобы отыскать и описать такое психологическое знание, используя которое можно решать социально-экономические по своей сути проблемы управления конкурентоспособностью специалиста.

Проблему можно решить, только переместив центр внимания с занятости на способность работать, так как реально мы сегодня не знаем, какого рода работа будет существовать в ближайшем и отдаленном будущем. В современных социально-экономических условиях высокие темпы роста технологий, изменения характера и содержания профессионального труда требуют коренного пересмотра соотношения между прошлым, настоящим и будущим в профессиональном сознании специалиста. Высокая динамика требований к профессиональной компетентности специалиста приводит к быстрым темпам ее старения, следствием чего является несоответствие между профессиональным опытом и требуемой профессиональной компетентностью. Профессиональный опыт в современных условиях устаревает быстрее, чем завершается жизнь специалиста в профессии. Критерием того, насколько опыт соответствует современным требованиям, может являться только реальная востребованность специалиста на рынке труда или в организации, обеспеченная его высокой конкурентоспособностью.

Конкурентоспособность обеспечивает специалисту возможность удовлетворения его потребностей: в средствах к существованию за счет стабильного высокого заработка, в реализации своих профессиональных и личностных качеств за счет свободы выбора рабочего места, в безопасности за счет уверенности в своей востребованности как специалиста, в профессиональном общении и признании за счет высокого профессионального статуса, в профессиональном и личностном развитии и росте за счет постоянного усиления своих конкурентных преимуществ. Таким образом, конкурентоспособность специалиста выступает в условиях рыночной экономики одним из важных условий

удовлетворения потребностей человека в средствах существования, средствах развития и отчасти в средствах самореализации.

Обеспечивая удовлетворение потребностей, конкурентоспособность требует от специалиста, чтобы он обладал набором конкурентных преимуществ, стремился к их сохранению и усилению.

Конкурентоспособность специалиста – это степень востребованности его как профессионала на рынке труда и в организации в силу имеющихся у него конкурентных преимуществ перед другими кандидатами. Конкурентные преимущества обеспечиваются за счет интегрированного видения специалистом профессиональной среды и себя в ней, адекватного требованиям работодателя и подтвержденного практикой уровня компетентности, а также готовности изменять этот уровень в соответствии с требованиями работодателя.

При рассмотрении проблемы неизбежно встает вопрос о разведении понятий профессиональной квалификации, компетентности и опыта, об установлении связей между ними. К понятию компетентности специалиста достаточно часто обращаются в рамках современной психологии труда, организационной и профессиональной психологии, а также в контексте акмеологического знания (А. А. Деркач, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова и др.) Термином “компетентность” определяют уровень, степень осведомленности специалиста в своей профессиональной деятельности.

Квалификацией часто называют динамическую способность работника включаться в процесс производства и выполнять предусмотренные технологией трудовые операции (А. Я. Кибанов). Квалификация работника оценивается по степени его соответствия требованиям конкретного рабочего места, которые, в свою очередь, определяются как квалификация работ. Более подробный анализ понятия квалификации показывает, что квалификация работника напрямую связывается с его рабочим местом и не более того. Возвращаясь же к понятию профессионального опыта, следует признать, что оно несколько шире понятия квалификации. Легко обнаружить, что опыт часто перекрывает квалификацию успешно действующего и тем более эффективно в своей деятельности работника.

Однако нетрудно обнаружить, что квалификация может быть приобретена как в результате получения профессионального образования, так и в результате накопления опыта. Квалификация обычно имеет формальное подтверждение в виде соответствующего образовательного документа (диплома, свидетельства, удостоверения), который выступает показателем квалификации. Присвоение квалификации специалисту требует от него не опыта в этой профессии, а соответствия приобретенных в процессе обучения знаний и умений образовательному стандарту. Таким образом, можно заключить, что *квалификация – это степень и вид профессиональной обученности (подготовленности), позволяющие специалисту выполнять работу на определенном рабочем месте.* Специалист приобретает квалификацию прежде, чем у него начнет складываться соответствующий профессиональный опыт. Лишь

по мере того, как в профессионально-трудовой деятельности будет подтверждаться (или не подтверждаться) полученная в результате профессионального обучения квалификация, станет формироваться профессиональный опыт.

Вышесказанное подтверждает необходимость введения такого понятия, которое определяло бы не формальную подготовленность работника (квалификацию, включающую в себя объем знаний, умений, навыков), а его реально подтвержденную способность актуализировать ее в процессе реализации своих профессиональных функций. За этим должно стоять доскональное знание своего дела, существа выполняемой работы, способов и средств достижения намеченных целей. Таким понятием является "компетентность". Компетентность выступает как производная профессионального опыта, как возможное следствие его накопления в течение профессиональной жизни и деятельности, как способ реализации профессионального опыта в профессионально-трудовой жизни. При таком понимании компетентность специалиста обусловлена особенностями, богатством, разнообразием, интегрированностью профессионального опыта.

Оценивая компетентность специалиста, можно определить ее границы, виды и уровни.

Границы компетентности могут быть очерчены кругом специальных вопросов, определяющих широту сферы осведомленности специалиста:

- в отношении своих рабочих функций и своего рабочего места;
- относительно смежных видов профессиональной деятельности и смежных рабочих мест;
- в своей профессиональной сфере в широком смысле;
- в области своего функционирования, определяемого как стратегическая бизнес-единица;
- в отношении целей, миссии, стратегии организации;
- в той области рынка, которую занимает организация.

Виды компетентности можно классифицировать по разным основаниям. Так, А. К. Марковой выявлены и описаны следующие виды компетентности: общая, специальная, социально-психологическая, экстремальная и пр. Условно могут быть выделены такие уровни компетентности: 0 – нет знаний и умений; 1 – знает, но не умеет выполнять; 2 – умеет выполнять под контролем; 3 – умеет выполнять самостоятельно; 4 – может выполнить сам и научить другого (P.-R. Dubois, A. Jolibert).

Указанные выше границы компетентности формируются прежде всего за счет профессиональной практики специалиста. Какими будут эти границы, зависит не только от характера требований, предъявляемых к специалисту, но и от двух условий, которые не регламентируются нормативными производственными документами, а реализуются самим специалистом. К этим условиям относятся, во-первых, активность самого субъекта и, во-вторых, организационная культура. Оба условия непосредственно определяют, насколько широка будет профессиональная компетентность и впоследствии – опыт специалиста.

Если организационная культура и активность субъекта ориентируют его на расширение сферы своей осведомленности, то опыт будет включать все пять границ компетентности. Если организационная культура препятствует "вторжению" специалиста в сферы, непосредственно не входящие в границы его компетентности, то опыт будет привязан к определенному набору функций и знаний, которые могут оказаться в скором времени устаревшими и невостребованными. Если сам специалист не стремится раздвигать границы своей компетентности за пределы нормативно заданных, его ожидает опасность устаревания опыта, слишком тесно связанного с одним рабочим местом.

Понятием "компетентность" мы определяем *область, глубину и характер осведомленности работника относительно определенной профессиональной деятельности и профессионального поля, в котором он действует, интегрированных в способность эффективной реализации в практической деятельности своей профессиональной квалификации и опыта*.

Итак, компетентность специалиста обеспечивается тем, какие границы и уровни своей осведомленности он стремится установить. Когда то, что составляло его компетентность, со временем перемещается в сферу профессионального опыта, становится возможным (или, напротив, затруднительным) формирование новых уровня и границ компетентности в соответствии и на основе приобретенного профессионального опыта.

УДК [130.3 + 39 + 371.1] 001.5

О МЕТАИНДИВИДУАЛЬНОЙ ФУНКЦИИ ЭТНИЧЕСКОГО САМОСОЗНАНИЯ*

В. Ю. Хотинец

С позиций системного подхода к познанию интегральной индивидуальности (ИИ) человека [4] она рассматривается как саморегулирующаяся и самоактуализирующаяся система, представляющая собой иерархическую совокупность не входящих друг в друга, отдельно существующих на разных уровнях подсистем, подчиняющихся разным закономерностям и полиморфно (много-многозначно) связанных между собой. Присущая ИИ телеологическая детерминация за счет много-многозначных связей между разноуровневыми индивидуальными свойствами обеспечивает ей особого рода целостность, бла-

* Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства общего и профессионального образования РФ по итогам Всероссийского конкурса проектов по фундаментальным исследованиям в области гуманитарных наук 1997 г. (грант № 97).