

С.А. Гильманов,

Югорский государственный университет, Правительство Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Ханты-Мансийск

Профессиональное мышление как проблема организационной психологии

Среди направлений и разделов организационной психологии (проектирование и регулирование деятельности организации, коммуникаций в ней, психологические аспекты управления персоналом, организация труда и др.) в настоящее время практически отсутствует обращение к проблемам профессионального мышления работников. Эта тема затрагивается чаще всего косвенно, в связи с мотивацией персонала, мотивацией труда, которая рассматривается как способ управления задачей координирования интересов работника и организации. Причем специалисты отмечают, что «Проблемы мотивации труда не только не разработаны, но и не востребованы в нашей экономике, руководители высшего и среднего звена не имеют подготовки в области психологии управления и не умеют влиять на мотивацию подчиненных» (3, 180). Большинство методик мотивации персонала ориентированы только на поощрения за достижение целей организации (или наказание за неэффективные действия), но не на учет профессиональных качеств и интеллекта работников. В основу формирования модели поведения человека в организации, рассматриваемую как характерный набор реакций работника, включают чаще всего мотивы социального статуса, надежности, чувства принадлежности, соперничества, признания, власти и т.д., не учитывая особенности его профессионального мышления.

Между тем, трудовая деятельность не состоит только из организационных отношений, они скорее являются средством ее осуществления. Даже при грамотной организации непрофессионально мыслящие работники вряд ли обеспечат эффективность организации, а профессионализм, и профессиональное мышление в частности, являются значимым фактором, влияющим на реализацию оптимального достижения организационных целей, на вопросы подбора персонала, мотивации, обучения и развития сотрудников, организационного поведения и т. д. Думается, приведенные доводы указывают на то, что проблема профессионального мышления для организационной психологии имеет и теоретическое, и практическое значение.

Цель данной статьи – представить и обосновать такой подход к определению содержания и структуры профессионального мышления, который позволит включать его в круг проблем организационной психологии.

Мы предлагаем следующее определение профессионального мышления: это мышление субъекта профессиональной деятельности, направленное на осмысление и постановку специфичных для нее целей, на решение возникающих в ходе деятельности проблем и задач, мышление, имеющее в силу этого предметные особенности своих содержания, форм, операций и средств. Такой подход основывается, во-первых, на субъектном подходе, который предложен С.Л. Рубинштейном и активно развивается и конкретизируется в трудах его учеников и последователей (К.А. Абульханова-Славская, А.В. Брушлинский, А.Л. Журавлев, В.В. Знаков, Е.А. Сергиенко и др.). Личность, проявляя субъектные характеристики в таких областях, как «жизненный путь, интеракция с обществом, становление личности индивидуальностью» (1, 439-440), является субъектом собственной жизни, и, обнаруживаясь в интеракциях с обществом как субъект трудовой деятельности, обладает особыми свойствами и обеспечивается особым типом мышления – профессиональным. Во-вторых, следует подчеркнуть, что трудовая деятельность – это деятельность, порожденная общественными потребностями, закрепленная в системе социальных институтов, отношений, вооруженная технологиями, материальными и идеальными средствами, деятельность всегда, имеющая свою «внутреннюю» историю, и представлено в организации через организационную культуру. Для профессионального мышления, направленного на осмысление и постановку специфичных для трудовой деятельности целей, на решение проблем и задач, это задает предметную специфику, обусловленную представлениями о «правилах» поведения в организации на основе профессиональной картины мира. В-третьих, следует особо выделить то обстоятельство, что профессиональное мышление многоуровнево, так как задается структурой профессиональной деятельности, которую оно обеспечивает. Исследователи отмечают, что субъект труда может быть рассмотрен как минимум на трех уровнях: уровне собственно деятельности, разворачивающейся в определенных условиях; уровне решения возникающих в ходе деятельности задач; уровне обеспечения выполнения реальных действий и операций. Эти уровни, в конечном итоге, совпадают с известным структурированием деятельности, разработанным А.Н. Леонтьевым в его теории деятельности. Так, Е. А. Климов понимает под субъектом труда «системную разноуровневую организацию психики, включающую ряд свойств человека как индивида и как личности», и говорит о «срезовой» характеристике структуры субъекта в

каждый данный момент его развития, которую можно представить в виде таких уровней, как уровень деяний, уровень действия, уровни макроэлементов и микроэлементов действия (2, 105-107).

Таким образом, профессиональное мышление – это мышление человека, включенного в трудовую деятельность, как особую, социально отграниченную и личностно значимую часть реальности, являющуюся таким пространством жизни человека, которое отражается в сознании как относительно независимая, связанная, иерархизированная целостность. Можно сказать, что мышление субъекта труда может быть охарактеризовано через то «пространство», в котором оно разворачивается, через структуру мышления, через те единицы, которыми оно оперирует в мышлении, и через особенности соотношения иерархических уровней мышления.

Исходя из этого мы считаем, что важнейшими критериями развитости профессионального мышления являются:

1) наличие четко структурированного образа профессиональной действительности, включающего не только условия труда, но и компоненты этой действительности, реальные социальные институты и организации, в которых протекает деятельность, систему отношений субъектов труда, типичные ситуации, возникающие в реализации профессиональных действий (субъектность как освоенность профессионального пространства);

2) достаточно ярко выраженное самостоятельное целеполагание в профессиональной деятельности, самостоятельная формулировка задач, возникающих в ней, наличие арсенала типичных и творческих способов решения этих задач, коллизий, возникающих в ходе решения задач и выполнения действий (субъектность в действиях);

3) присутствие в сознании профессионала собственных единиц профессионального мышления, отражающих структуру субъекта деятельности и основанных на объективной специфике профессии, сформировавшееся в ходе специально стимулируемой им рефлексии мыслительных действий и операций при выполнении профессиональных действий (многоуровневость мышления субъекта);

4) сформированность единой понятийной системы, образующей «концептуальное пространство в мышлении» (4, 4), выраженное в понятиях и позволяющее категоризировать и сопрягать представления о профессиональной действительности, о субъектах деятельности, единицы мышления, а также формулировать и аргументировать собственные представления на терминологическом уровне (социокультурная субъектность).

Ориентируясь на эти критерии мы составили опросники для устного и письменного опроса, программы наблюдений, ориентированные на определение: (1) уровня сформированности образа профессиональной действительности («Опишите все виды объектов, процессов и их связей, соединенных с Вашей деятельностью»; «Опишите достоинства и недостатки Вашей организации в сравнении с другими организациями, занимающимися той же деятельностью» и др.); (2) самостоятельности целеполагания и решения задач («Как бы вы организовали действия по...»; «Предложите варианты решения проблемы...»); (3) наличие отрефлексированных единиц мышления («Опишите основные звенья «технологической цепочки», реализация которых требуется в Вашей профессиональной деятельности»; «Какие образы возникают у Вас при выполнении...» и др.); (4) сформированности понятийной системы («Какими категориями (терминами, понятиями) должен оперировать работник Вашей организации»; «Назовите те термины, которые Вы чаще всего используете, чтобы охарактеризовать содержание и цели Вашей трудовой деятельности» и др.). Наряду с этим работникам организаций предлагалось оценить уровень профессионального мышления как собственный, так и коллег. Устные и письменные опросы, наблюдения проводились в образовательных учреждениях и органах государственной и муниципальной власти, в бизнес-структурах, и показали достаточно удовлетворительную продуктивность изложенного подхода.

Выявлена, например, специфика профессионального мышления в разных видах организаций. Так, в самооценке собственного уровня профессионального мышления педагоги склонны переоценивать уровень собственного профессионального мышления коллег и недооценивать собственный, тогда как у чиновников все выглядит наоборот. Те государственные служащие, у которых коллеги отметили высший уровень профессионального мышления (присвоили им первые ранговые места) назвали сходные, отличающиеся от принятых в служебной среде единицы действий: они отметили не движение документов, а суть действий и отношений, которые этими документами регулируются. Бизнес-среда отличается тем, что в фирмах высок уровень отчуждения от целей организации, каждый работник болеет скорее за собственную судьбу, и профессиональное мышление часто оказывается вытесненным на периферию ценностных отношений к работнику, что очень остро переживается профессионалами.

Интересно то, что уровень развития профессионального мышления совершенно не коррелирует с мотивацией труда, выражающихся в социальных установках (на благо общества, на интересы государства, на интересы ведом-

ства, корыстные интересы). Не выявлено связей уровня развития профессионального мышления и с тем, чем привлекает человека профессия.

Таким образом, мы считаем, что следует разработать конкретизированные под каждую профессиональную деятельность содержательные модели профессионального мышления, и включать их в оценку деятельности работников при приеме на работу и управлении персоналом. Это позволит, с одной стороны, использовать развитие профессионального мышления как ресурс повышения эффективности организации, как средство мотивации труда и стимулирования профессионализма, с другой – реализовать работникам свой профессиональный потенциал.

Литература

1. Абульханова-Славская К.А. Состояние современной психологии: субъектная парадигма // Предмет и метод психологии: Антология. – М.: Академический проект: Гаудеамус, 2005. – С. 428-450.

2. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учебное пособие. – М.: издательство Московского университета, 1988. – 199 с.

3. Организационная психология / под ред. Г.В. Суходольского. – Харьков: Изд-во Гуманитарный центр, 2004. – 256 с.

4. Boden M. A. The Creative Mind: Myths and Mechanisms. – 2-nd edition. – New York, 2004. – 345 p.

Т.П. Демидова,

*Нижевартовский социально-гуманитарный
колледж, Нижевартовск*

Формирование межкультурной компетенции специалиста как условие эффективного взаимодействия в организации

Проблема формирования специалиста в период глобальных экономических перемен, когда организации вынуждены полностью перестраивать свои отношения в плане организации бизнеса, сопряжено с поиском новых резервов и путей профессионального взаимодействия. Это требует от специалистов, работающих в организациях, приобретения социокультурных знаний широкого спектра. В их состав входят знания в области этнопсихологии норм и традиций общения, знание уклада повседневной жизни и быта других национальностей, владение эффективными технологиями ведения профессионального диалога.

В связи с этим перед профессиональным образованием встает комплекс проблем и задач, которые включают формирование профессиональной по-