

УДК 159.9

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Дружилов С.А.

НИИ комплексных проблем гигиены и профессиональных заболеваний Сибирского отделения Российской академии медицинских наук, Новокузнецк, e-mail: druzhilov@mail.ru

Анализируется связь профессионализма с эффективностью деятельности и с индивидуальным ресурсом профессионального развития (ИРПР) человека. ИРПР характеризует свойства человека, которые обеспечивают становление его профессионализма, профессиональную адаптацию и развитие. Выделены группы психологических факторов, выносящие значимый вклад в показатели эффективности труда. Приводятся весовые коэффициенты и ранги каждой из групп факторов. Установлено влияние блоков факторов на общий (интегральный) показатель эффективности и на его отдельные составляющие.

Ключевые слова: профессионализм, внутренний ресурс, эффективность деятельности, критерии эффективности, профессиональное развитие, профессиональная адаптация

EFFICIENCY OF THE ACTIVITIES AND THE INDIVIDUAL RESOURCE OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Druzhilov S.A.

Research Institute for Complex Problems of Hygiene and Occupational Diseases under Siberian Branch of the Russian Academy of Medical Sciences, Novokuznetsk, e-mail: druzhilov@mail.ru

Analyzes the relationship of professionalism of with individual professional development resource (IRPR) of man and with the efficiency of its activities. IRPR characterizes the properties of man, who provides the formation of his professionalism, professional adaptation and development. Are indicated groups of the psychological factors that contribute significantly in the indicators of the efficiency of labor. Are given weighting coefficient and rank of the each group psychological factors. Is defined the influence groups of factors on the overall (integral) the performance indicator and its separate components.

Keywords: professionalism, internal resource, efficiency of the activities, criteria of efficiency, professional development, professional adaptation

Производительный труд составляет основу жизни общества. Трудовой потенциал общества состоит из многих компонентов, важнейшими из которых является трудоспособное население, характеризующееся определенным уровнем здоровья, образования, профессионализма, мотивированности, организованности, активности составляющих его людей, их творческих способностей, умением работать в коллективе и др. [1]. Указанные компоненты взаимосвязаны и являются значимой характеристикой каждого работника.

В научной литературе уделяется большое внимание проблеме сохранения здоровья трудящихся, которое рассматривается как важнейший фактор трудового потенциала страны [6; 7]. Однако нельзя не признать, что при характеристике трудового потенциала (общества, страны, предприятия), важнейшим фактором предстает профессионализм.

Под профессионализмом нами понимается особое свойство людей систематически, эффективно, качественно и надежно выполнять сложную (профессиональную) деятельность в самых разнообразных условиях [2]. Производными от понятия «профессионализм» являются такие понятия, как понятия, как профессиональное об-

разование, профессионализация человека, профессиональная деятельность, профессиональное здоровье человека, профессиональное развитие личности и ресурсы этого развития, профессиональная адаптация, профессиональное мировоззрение и др.

Профессиональная деятельность сложна, требует от человека длительного периода освоения, теоретического обучения, приобретения опыта, выработки соответствующего отношения к выполняемому делу. Становление индивидуального профессионализма человека сопровождается значительными материальными затратами общества. Поэтому в интересах общества, конкретной организации, где трудится специалист, чтобы он как можно дольше и полнее воплощал свой профессиональный потенциал в решение профессиональных задач. А это связано с сохранением у человека-деятели профессионального здоровья и профессионального долголетия [10].

Для успешного овладения профессией, адаптации к постоянно изменяющимся условиям профессиональной среды человек должен обладать достаточным внутренним потенциалом – индивидуальным ресурсом профессионального развития (ИРПР). Он характеризует внутреннюю физическую и духовную энергию человека, его направ-

ленность на профессиональную самореализацию. ИРПР человека обеспечивает стабильно высокую эффективность его деятельности и поэтому рассматривается в качестве внутренней предпосылки формирования профессионализма [3].

Из приведенного выше определения профессионализма следует, что если человек обладает этим свойством, являясь профессионалом, то его деятельность должна быть всегда эффективной, надежной и качественной. Тогда снижение основных объективных показателей (прежде всего, эффективности, качества и надежности), характеризующих деятельность человека-профессионала, свидетельствует о профессиональной дезадаптации. В свою очередь, профессиональная дезадаптация рассматривается нами как фактор душевного неблагополучия человека, являющийся индикатором отклонения его профессионального здоровья [5].

При изучении индивидуального ресурса профессионального развития (ИРПР) мы рассматриваем его как построенную в познавательных целях модель системы психических свойств человека (как биологического индивида, личности, субъекта деятельности и индивидуальности), обеспечивающих становление профессионализма человека, его профессиональную адаптацию и развитие. ИРПР имеет определенный состав элементов, образующих стохастическую структуру [3]. В качестве элементов системы рассматриваются психологические факторы, в качестве системообразующего фактора – эффективность деятельности и ее составляющие.

Ранее нами было показано, что интегральная эффективность деятельности складывается из отдельных составляющих, определяемых соответствующими критериями эффективности (экономическим, социальным, психологическим, «социально-экологическим» и др.) и их весовыми коэффициентами [4]. Отсюда следует, что профессиональная адаптация также должна рассматриваться критериально. Это означает, что человек может быть хорошо адаптирован по одному критерию (например, к компонентам физической среды), но недостаточно адаптирован по другому критерию (например, к операционально-функциональным компонентам) и дезадаптирован по третьему критерию (например, к компонентам социальной среды). Соответственно, и обобщенный вектор индивидуального профессионального развития человека (рассматриваемого как активная форма его адаптации) будет определяться вкладом соответствующих «векторов» его профессиональной адаптации.

Поскольку каждый из показателей эффективности деятельности обеспечивается своей подсистемой индивидуальных качеств человека, то ИРПР человека также будет складываться из подсистем психологических факторов, обеспечивающих в своем сочетании развитие профессионализма человека и эффективную профессиональную деятельность.

Эффективность профессиональной деятельности (как и ее составляющие) определяется совокупностью психологических факторов, которые могут быть диагностированы. Для выявления значимых психологических факторов, влияющих на профессиональную адаптацию и на эффективность труда, целесообразно из всего контингента обследуемых работников выделить две подгруппы, статистически достоверно различающиеся по уровню эффективности. Это означает, что члены первой подгруппы демонстрируют высокую, а члены второй подгруппы – низкую эффективность деятельности. Такие подгруппы формируются как по интегральному критерию эффективности, так и по каждому из частных критериев эффективности.

В каждой из сформированных подгрупп вычисляются средние значения психологических факторов для включенных в данную подгруппу респондентов, а также их дисперсия. Совокупность психологических факторов, характеризующих подгруппы с высокой профессиональной эффективностью (по интегральному, либо по каждому из частных критериев), статистически достоверно отличающихся от одноименных психологических факторов, но характеризующих подгруппы с низкой эффективностью (по соответствующему критерию) определит состав модели системы ИРПР.

Совокупность значимых корреляционных связей между психологическими факторами и показателями эффективности, выявленными для подгрупп с высокой эффективностью труда (по соответствующему критерию) определит структуру подмодели ИРПР. Для корректного выявления структуры подмодели ИРПР требуется проведение дискриминантного анализа корреляционных связей между психологическими факторами, выявленных в полярных группах (высокоэффективных и низкоэффективных по соответствующему критерию).

Нами была изучена эффективность профессиональной деятельности продавцов книжных магазинов (35 человек в возрасте от 20 до 42 лет, пришедших из разных профессий и проходящих вторичную профессиональную адаптацию). В качестве цели исследования ставилось определение со-

става и структуры индивидуального ресурса профессионального развития человека.

Были выделены различные психологические факторы, статистически достоверно определяющие вклад в ту или иную составляющую общей эффективности. Эти факторы были объединены в следующие группы (блоки): блок личностных свойств; блок мотивации; блок психологической адаптации-дезадаптации; блок системы отношений человека; блок познавательных процессов (память, внимание, память и др.); операциональный блок (знания, умения, навыки). Раскроем подробнее содержание этих блоков, обозначая при этом применяемые методики.

1) Блок личностных факторов. Обнаружено, что на эффективность деятельности (а также на профессиональную адаптацию) оказывают влияние факторы А, В, С, Е, G, H, Q3, выявляемые с помощью широко известного опросника Кеттелла.

2) Мотивационный блок. С помощью опросника В. Э. Мильмана определялась структура мотивации [8]: мотивация на комфорт, на жизнеобеспечение, на общение, на творческую активность.

3) Блок «психологической адаптации/дезадаптации». В этот блок включены следующие факторы: показатели удовлетворенности компонентами профессиональной среды, определяемые с помощью опросника Р. Х. Исмагилова [9, с. 116-121]; показатели рабочего состояния (самочувствия, соматовегетативных нарушений и др.), определяемые с помощью опросника О. Н. Родиной [там же, с. 147-151]; показатели уровня развития адаптационных способностей личности (многоуровневый опросник А. Г. Макалова) [там же, с. 127-146], а также показатели тревожности, определяемые по известной методике Спилбергера-Ханина.

4) Блок системы отношений включает профессиональную Я-концепцию, а также отношения человека к профессии, к выполняемой деятельности, к себе как к профессионалу, оцениваемые с помощью специальной анкеты.

5) Блок познавательных процессов включает характеристики оперативной памяти, а также распределения и концентрации внимания.

6) Операциональный блок содержит выявленный посредством экспертной оценки уровень профессионализма работника, включающий оценку его взаимодействия с объектом труда, с предметом труда, со средствами труда, а также с коллегами.

Есть основания считать, что совокупность этих блоков отражает состав и структуру индивидуального ресурса профессионального развития (ИРП), обеспе-

чивающего эффективность труда человека (применительно к рассматриваемому здесь виду деятельности), и может быть рассмотрена для подгрупп сотрудников с различным уровнем эффективности. В таблице приводятся весовые коэффициенты (десятичные дроби, дающие суммарное значение по строке, равное единице) и ранги (обозначены римскими цифрами от I, означающий высший ранг, до VI – низший ранг в строке) каждого из указанных выше блоков факторов, оказывающих влияние на общий (интегральный) показатель эффективности и на его отдельные составляющие.

Было установлено влияние блоков факторов на частные составляющие эффективности для рассматриваемого вида труда. Далее в тексте порядок расположения блоков определяется их рейтингом, определяемым значимостью каждой составляющей эффективности для данной организации [4].

Экономическая составляющая эффективности определяется факторами, входящими в состав следующих блоков: операционального, мотивационного, личностных свойств, самооценки, системы отношений.

Психологическая составляющая эффективности определяется факторами, входящими в состав блока личностных свойств, а также блоков системы отношений и самооценки.

Социальная составляющая эффективности определяется составляющими операционального блока, блоков личностных факторов и самооценки, а также мотивационного блока.

Клиентоцентрированная составляющая эффективности определяется операциональным блоком, блоками самооценки, системы отношений, познавательных процессов, личностных факторов и мотивационным блоком.

Обнаружено, что из личностных факторов статистически значимый вклад в общую эффективность деятельности вносят такие качества, как добросовестность, смелость в общении, эмоциональная устойчивость. В структуре мотивации фактором, способствующим повышению эффективности является мотив творческой активности, а мотив на достижение комфорта понижает эффективность.

Таким образом, определены психологические факторы, обеспечивающие профессиональную адаптацию к новой профессиональной деятельности, влияющие на ее эффективность и способствующие развитию профессионализма человека. При этом эффективность деятельности мы связываем с проявлением профессионализма человека и его возможностью противостоять дезадаптирующим факторам среды.

Вклад групп (блоков) факторов в общую эффективность деятельности и ее отдельные составляющие

Составляющие эффективности	Группы (блоки) факторов, влияющих на эффективность деятельности (весовой коэффициент и ранг вклада факторов)					
	Блок личностных свойств	Мотивационный блок	Блок психологич. адаптации/ дезадаптации	Блок системы отношений человек	Блок познавательных функций	Операциональный блок
Эффективность общая	0,063 VI	0,139 IV	0,183 III	0,077 V	0,24 II	0,298 I
Экономическая	0,081 V	0,094 IV	0,338 II	0,122 III	0,000 VI	0,365 I
Психологическая	0,209 II	0,143 IV	0,459 I	0,189 III	0,000 V-VI	0,000 V-VI
Социальная	0,135 II	0,049 IV	0,03 VI5	0,043 V	0,119 III	0,619 I
Клиентоцентриро-ванная	0,092 IV	0,068 V	0,039 VI	0,165 III	0,243 II	0,393 I

Данное исследование не исчерпывает полного состава психологических факторов, входящих в ИРПР человека. Многие зависят от вида профессиональной деятельности, диктующей требования к внутреннему потенциалу человека как профессионала.

Список литературы

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – 7-е изд., доп. – М.: Норма, 2007. 448 с.
2. Дружилов С.А. Психология профессионализма субъекта труда: концептуальные основания // Известия государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2005. – Т. 5. – № 12. – С. 30-42.
3. Дружилов С.А. Индивидуальный ресурс профессионального развития как необходимое условие становления профессионализма человека // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2010. – № 5. – С. 145–148.
4. Дружилов С.А. Оценка эффективности совместной деятельности специалистов: методика построения аддитив-

ного интегрального критерия // Современные наукоемкие технологии. – 2010. – № 1. – С. 71–73.

5. Дружилов С.А. Профессиональное здоровье трудящихся и психологические аспекты профессиональной адаптации // Успехи современного естествознания. 2013. № 6. С. 34-37.

6. Захаренков В.В., Вибляя И.В., Олещенко А.М. Здоровье трудоспособного населения и сохранение трудового потенциала Сибирского федерального округа // Медицина труда и промышленная экология. – 2013. – № 1. – С. 6–10.

7. Измеров Н.Ф., Тихонова Г.И. Проблемы здоровья работающего населения в России // Проблемы прогнозирования. – 2011. – № 3. – С. 56–70.

8. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.

9. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – 448 с.

10. Психология профессионального здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2006. – 480 с.