

УДК 159.9:331.101.3

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК КРИТЕРИЙ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

И.М. Пучкова, Р.Н. Хакимзянов

Аннотация

В статье приведено определение профессионализма. Показано, что развитие профессионализма и достижение высокого уровня успешности профессиональной деятельности связаны с профессиональной компетентностью. На основе краткого анализа подходов к изучению профессиональной компетентности выделены её содержание и виды. Отмечено, что профессионализм складывается из разных видов профессиональной компетентности. Для социэкономических профессий обоснована необходимость определения и изучения эмоционально-волевой компетентности.

Ключевые слова: профессионализм, успешность профессиональной деятельности, компетентность, профессиональная компетентность, специальная компетентность, социальная компетентность, личностная компетентность, эмоционально-волевая компетентность.

На сегодняшний день рынок труда в России нуждается в специалистах, обладающих необходимыми для успешного осуществления профессиональной деятельности мотивацией, личностными качествами и уровнем профильной подготовки. Каждая профессия имеет свою специфику, но в любой от работников требуется проявление высокого уровня профессионализма. «Профессионализм – интегральная психологическая характеристика человека труда, отражающая и фиксирующая уровень соответствия человека требованиям профессии» [1, с. 304]. Профессионализм в общем случае включает в себя обладание определёнными личностными качествами, способствующими успешному выполнению трудовой деятельности. При этом нормативный профессионализм предполагает выделение требований, предъявляемых профессией к личности человека как субъекта профессиональной деятельности, а реальный – обладание им необходимыми психологическими качествами.

Главным критерием развития реального профессионализма, а также условием успешной профессиональной деятельности является профессиональная компетентность. Э.Ф. Зеер, Дж. Равен, А.А. Деркач, А.К. Маркова, И.А. Зимняя и другие исследователи профессиональную компетентность рассматривают как формируемое актуальное личностное качество, как социально-профессиональную характеристику субъекта профессиональной деятельности, основывающуюся на знаниях, умениях, навыках, интеллектуально и личностно обусловленную. Такое понимание профессиональной компетентности предполагает её проявление в решении различных задач в разнообразных профессиональных ситуациях [2].

О.Г. Носкова выделила следующие варианты понимания терминов «компетенция» и «компетентность».

1. Понятие «компетенция» тождественно понятию «компетентность». При этом компетентность является целостной характеристикой субъекта труда, отражающей его готовность к эффективному выполнению профессиональной задачи, а её частные составляющие – виды отдельных компетенций (например, профессиональная, социальная, личностная и прочие).

2. Понятие «компетенция» не тождественно понятию «компетентность». Первое характеризует особенности должности в организации, а второе является характеристикой субъекта труда [3].

Дж. Равен рассматривал компетентность как специальную способность человека, которая необходима для выполнения актуального действия в заданной предметной области и включает специальные знания, умения, навыки, а также особенности мышления и готовность отвечать за свои действия. Он первым обратил внимание на психологическую составляющую компетентности и предположил, что формирование и развитие компетентности зависит от объективных условий, но по своей природе компетентность зарождается в человеке в виде индивидуально-психологических особенностей. Компонентами компетентности, по его мнению, являются «характеристики и способности людей, которые позволяют им достигать личностно значимых целей – независимо от природы этих целей и социальной структуры, в которой эти люди живут и работают» [4, с. 253]. Многие из компонентов «относительно независимы друг от друга... некоторые компоненты относятся скорее к когнитивной сфере, а другие – к эмоциональной... эти компоненты могут заменять друг друга в качестве составляющих эффективного поведения» [4, с. 253]. При этом в качестве когнитивных процессов, образующих когнитивный компонент компетентности, рассматриваются планирование или определение возможных препятствий на пути к достижению цели, аффективных – использование эмоций (позитивных и негативных) для выполнения задачи, а также выделяется привычное поведение (например, привычка к интенсивной работе).

В отечественной психологии существуют разные подходы к определению компетентности. В деятельностном подходе (Ю.М. Жуков, Л.А. Петровская и др.) компетентность рассматривается как знания, умения, навыки, способы выполнения деятельности в соответствии с заданными условиями, предполагающие высокий уровень квалификации. Личностно-деятельностный подход (А.Г. Асмолов, В.А. Ганзен, Г.А. Ковалёв, А.К. Маркова и др.) предполагает, что компетентность необходимо рассматривать в контексте личностной сферы человека и определять её как интегративное качество личности. В акмеологическом подходе осуществляется объединение принципов деятельностного и личностно-деятельностного подходов, проводится анализ компетентности с учётом условий и факторов, обеспечивающих высокий уровень продуктивности деятельности. В рамках системного подхода (Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова и др.) профессиональная компетентность может рассматриваться как понятие, близкое профессионализму, как характеристика самого субъекта профессиональной деятельности или его действий, как индивидуальная характеристика степени ответственности психологических особенностей личности требованиям профессии.

Разные авторы предпринимали попытки определить содержание понятия «компетентность», но и сейчас единой его трактовки в психологии не существует. Каждый автор предлагает свои основания при описании данного феномена.

В статье [5] дан анализ основных подходов к определению компетентности. Так, А.А. Деркач, рассматривая профессиональную компетентность как способность человека решать определённый круг профессиональных задач [1], включает её в систему профессионализма как главный компонент. «Профессиональная компетентность – главный когнитивный компонент подсистемы профессионализма деятельности, сфера профессионального ведения, постоянно расширяющаяся система знаний, позволяющая осуществлять профессиональную деятельность с высокой продуктивностью» [6, с. 253]. Совокупность профессиональных знаний, умений и способов осуществления профессиональной деятельности называет профессиональной компетентностью Э.Ф. Зеер [7]. И.А. Зимняя [8] определяет её как интеллектуально и личностно обусловленную социально-профессиональную характеристику человека.

На наш взгляд, наиболее полно раскрывают содержание и специфику профессиональной компетентности исследования А.К. Марковой, которая считает, что в настоящее время компетентность чаще определяют как взаимосвязь психических качеств, состояний, которая даёт возможность человеку, осуществляющему профессиональную деятельность, проявлять самостоятельность и ответственность («действенная компетентность»), как способность выполнять конкретные трудовые функции [9].

Таким образом, профессиональная компетентность является показателем, характеризующим уровень профессиональной успешности, и её изучение ведёт к повышению эффективности деятельности специалиста. Формирование профессиональной компетентности следует рассматривать как процесс, начинающийся до профессиональной деятельности и продолжающийся на всем её протяжении.

На сегодняшний день известными специалистами в области психологии развития, акмеологии, психологии профессионализма, психологии труда (А.А. Деркач, А.К. Маркова, И.А. Зимняя, Э.Ф. Зеер, Дж. Равен, Л. Спенсер) выделяются различные виды профессиональной компетентности.

В качестве основных компонентов профессиональной компетентности Э.Ф. Зеер [7] называет такие, как социально-правовая компетентность (знания и умения, связанные с профессиональным общением и поведением); специальная компетентность (способность самостоятельно решать поставленные задачи); персональная компетентность (способность к самореализации в профессиональной деятельности); аутокомпетентность (адекватное представление о своих возможностях и умение преодолевать профессиональные деструкции).

А.К. Марковой выделены следующие виды профессиональной компетентности: специальная компетентность как овладение профессиональной деятельностью на высоком уровне; социальная компетентность как владение приёмами профессионального общения; личностная компетентность – владение средствами саморазвития и индивидуальная компетентность как готовность к профессиональному росту, самоорганизации [9]. К общим видам компетентности, необходимым человеку независимо от профессии, относятся «ядерные» профессионально важные качества и типы профессионального поведения.

Анализ различных подходов к определению профессиональной компетентности, а также её видов позволяет заключить, что содержание профессиональной деятельности предъявляет определённые требования к человеку, её осуществляющему. Профессионализм отражает уровень соответствия человека требованиям профессии и включает профессиональную компетентность. Это, в свою очередь, предполагает изменение значимости отдельных психологических составляющих профессиональной компетентности в зависимости от содержания профессиональной деятельности, смещение акцентов, например, с коммуникативной компетентности на аутокомпетентность и т. п. Профессионализация – процесс динамический и на каждом его этапе можно говорить о таком уровне сформированности психологических составляющих профессиональной компетентности, который способствуют достижению результата деятельности. Таким образом, профессиональная компетентность, являясь составляющей профессионализма субъекта профессиональной деятельности, может рассматриваться также и как критерий его развития.

Рассмотрев виды профессиональной компетентности, мы можем сказать, что учёные трактуют их слишком широко. Многие авторы работ, посвященных вопросам профессиональной компетентности, включают эмоциональную и волевую сферы личности в личностную и индивидуальную компетентность. На наш взгляд, учитывая то, что эмоциональная и волевая сферы личности оказывают большое влияние на поведение человека, было бы целесообразно выделить их в отдельный вид профессиональной компетентности.

А.К. Маркова отмечает, что в качестве причины как компетентности, так и некомпетентности можно рассматривать психологические особенности личности (состояния, эмоциональную устойчивость и др.) [9, с. 22–35]. В силу специфики многих социомических (по классификации Е.А. Климова) профессий (полицейский, менеджер, спасатель, учитель, врач), профессиональная деятельность их представителей включает взаимодействие с разными категориями граждан, к которым нужно находить индивидуальный подход. Это может вызывать недостаточную определённость ролевых функций, психические и физические перегрузки. При выполнении профессиональных задач представителям этих профессий часто приходится сталкиваться с необходимостью принимать решения в экстремальной ситуации, поэтому выполнение функциональных обязанностей сопряжено с повышенной ответственностью сотрудников за свои действия.

Учитывая специфику профессиональной деятельности в различных социомических профессиях, мы можем утверждать, что эмоциональные особенности и волевая сфера личности занимают особое место в структуре профессиональной компетентности. К эмоциональным особенностям следует отнести эмоциональную возбудимость, эмоциональную устойчивость, силу, темп и ритм эмоциональных реакций, эмоциональный тонус.

Особое внимание необходимо уделить изучению волевых качеств личности, входящих в структуру профессиональной компетентности. Опираясь на результаты экспериментальных исследований, отметим, что волевые качества личности (ответственность, выдержка, настойчивость, решительность, самостоятельность) имеют корреляционные взаимосвязи с функциями планирования, прогнозирования, принятия решений, с самоконтролем, локусом контроля – Я (представление

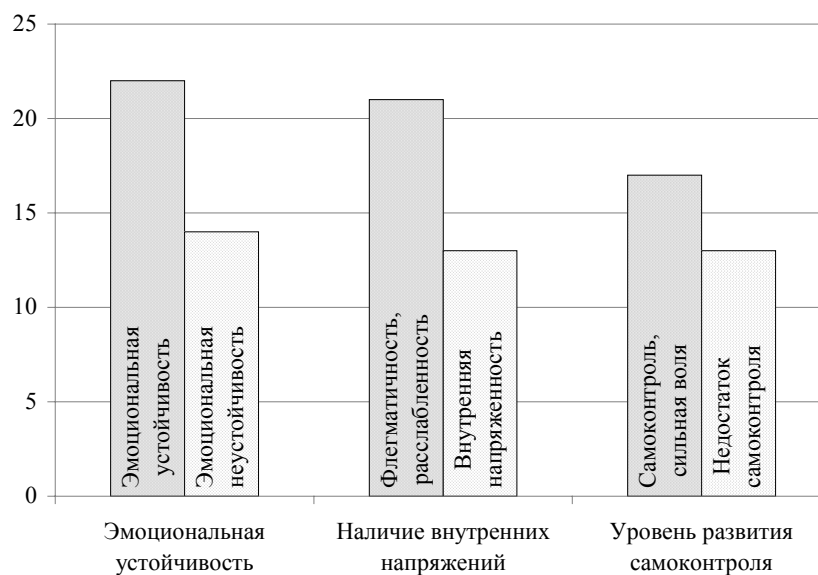


Рис. 1. Результаты диагностического исследования по эмоционально-волевому блоку личностного опросника Кэттелла

о себе как о сильной личности), локусом контроля – жизнь [10]. Данные корреляционные связи указывают на то, что на разных этапах оценки профессиональной компетентности специалистов (отбора кандидатов на определённую должность, аттестации и др.), а также в процессе профессиональной деятельности следует более тщательно исследовать волевую сферу субъекта профессиональной деятельности [10].

Для определения значимости эмоционально-волевой компетентности как фактора развития профессионализма нами было проведено пилотажное исследование. В исследовании приняли участие 50 представителей социэкономических профессий в возрасте от 25 до 40 лет. Диагностика профессиональной компетентности проводилась с использованием различных психологических методик, включая 16-факторный личностный опросник Р. Кэттелла, тест «Смысл-жизненные ориентации», тест «Способность самоуправления», разработанный Н.М. Пейсаховым, методику диагностики волевых особенностей личности М.В. Чумакова, методику «Прогноз» для выявления нервно-психической устойчивости.

В результате диагностического исследования было выявлено, что у 14% испытуемых наблюдается эмоциональная неустойчивость, у 13% отмечено наличие внутренних напряжений и недостаточная развитость самоконтроля (см. рис. 1).

Для эмоционально неустойчивых испытуемых характерны нетерпимость и склонность к откладыванию решений по сложным вопросам в процессе профессиональной деятельности. Низкий уровень развития самоконтроля, который обнаружен у 13% испытуемых, указывает на то, что им присуща внутренняя конфликтность, недисциплинированность. У них также наблюдается внутренняя напряжённость, которая проявляется в виде взволнованности и раздражительности.

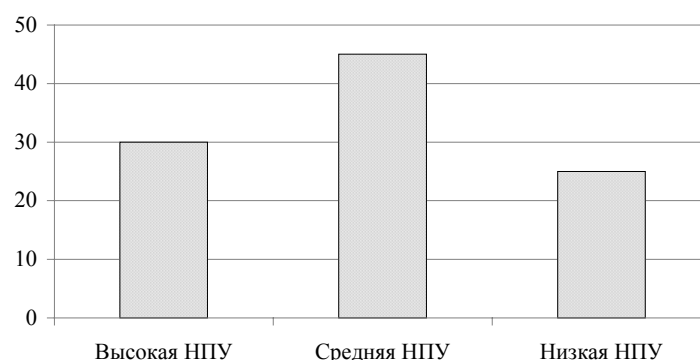


Рис. 2. Количество испытуемых (%) с различным уровнем нервно-психической устойчивости (по методике «Прогноз»)

Исходя из полученных данных по методике «Прогноз», разработанной в Санкт-Петербургской военно-медицинской академии для определения нервно-психической устойчивости (НПУ) и риска дезадаптации в стрессе, можно констатировать, что у 25% испытуемых наблюдается нервно-психическая неустойчивость в стрессе, 45% испытуемых демонстрируют показатели среднего уровня, а 30% обладают высокой нервно-психической устойчивостью (см. рис. 2).

Низкие показатели по факторам эмоциональной устойчивости, внутренней напряжённости, развития самоконтроля и нервно-психической устойчивости свидетельствуют о том, что должного внимания эмоционально-волевой сфере личности на этапах отбора и развития персонала не уделяется.

Опираясь на результаты, полученные посредством применения методики «Волевые особенности личности», мы разделили испытуемых на 3 группы по стажу профессиональной деятельности для получения подробной картины проявления ими волевых особенностей. По шкалам ответственности, выдержки, энергичности, целеустремленности испытуемыми не было показано результатов ниже среднего (см. рис. 3). У сотрудников первой группы (стаж менее 5 лет) значения ниже среднего были выявлены по шкалам инициативности (25%), решительности (6%), самостоятельности (30%), настойчивости (4%), внимательности (4%); у испытуемых второй группы (стаж 5–7 лет) – по шкалам самостоятельности (11%), внимательности (11%); у сотрудников третьей группы (стаж свыше 8 лет) – по шкалам инициативности (26%), решительности (11%), самостоятельности (23%), настойчивости (5%). Таким образом, большее число сотрудников со стажем от 5 до 7 лет проявляют волевые качества на достаточном уровне.

По результатам исследования выявлены следующие корреляционные связи факторов опросника Кэттелла с показателями других методик.

«Эмоциональная неустойчивость» имеет обратную корреляционную связь со шкалой «цели в жизни» ($p \leq 0.001$) и с показателем «локус контроля – Я» ($p \leq 0.01$). Иными словами, наличие целей, придающих жизни осмысленность и направленность, приводит к снижению эмоциональной неустойчивости. Развивая локус контроля – Я, можно повысить у испытуемых эмоциональную стабильность, являющуюся важнейшим личностным качеством для представителей социономических профессий.

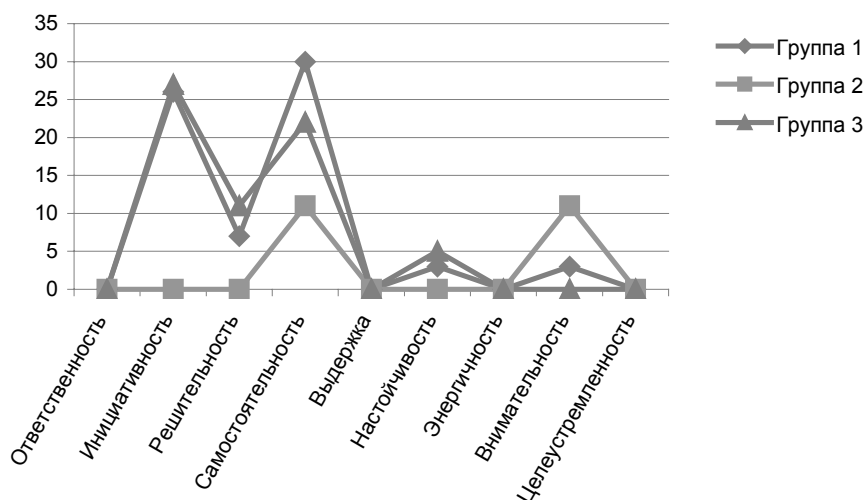


Рис. 3. Количество испытуемых (%), имеющих показатели волевых особенностей на уровне ниже среднего (по методике «Волевые особенности личности»)

«Недостаток самоконтроля», который характеризуется внутренней конфликтностью, недисциплинированностью, имеет прямую корреляционную связь с нервно-психической неустойчивостью ($p \leq 0.001$). Эта связь указывает на то, что наличие внутренних конфликтов, несоблюдение правил, предписанных должностными инструкциями, приводят к развитию у испытуемых нервно-психической неустойчивости, что негативно влияет на состояние личности и продуктивность трудовой деятельности.

«Внутренняя напряжённость» имеет обратную корреляционную связь с показателем «целеполагание» ($p \leq 0.001$). Целеполагание – это процесс создания системы целей, соотнесения их между собой и выбора предпочтительных. Наличие у испытуемых чётких целей в жизни приводит к снижению внутренней напряжённости, а также раздражительности и взволнованности.

Отдельно рассмотрим корреляционные связи показателей методики «Волевые особенности личности» между собой и в сравнении с показателями других методик.

«Ответственность» имеет прямую корреляционную связь с показателем «открытость» ($p \leq 0.01$). Ответственность, которая проявляется в виде способности человека выполнять поставленные перед ним задачи, надёжно повышает уровень готовности к сотрудничеству, внимательности к людям, приветливости.

«Самостоятельность» имеет прямую корреляционную связь с параметром «планирование» ($p \leq 0.001$), то есть при повышении самостоятельности увеличивается значимость планирования деятельности.

«Настойчивость» имеет прямую связь с параметром «локус контроля – Я» ($p \leq 0.001$), то есть повышение волевого качества настойчивости сопровождается усилением субъектности в деятельности и жизни в целом.

Следует отметить, что важным критерием оценки работы профессионала является эмоциональная устойчивость как неподверженность эмоциональных состояний и процессов деструктивным влияниям внутренних и внешних усло-

вий [11]. Эмоциональная устойчивость позволяет уменьшить отрицательное влияние эмоциогенных факторов, воздействующих на специалистов в экстремальных и (или) конфликтных ситуациях. Результаты пилотажного исследования показывают, что 14% испытуемых не обладают эмоциональной устойчивостью, что негативно сказывается на формировании профессионализма.

Итак, под эмоционально-волевой компетентностью, на наш взгляд, следует понимать наличие высокой нервно-психической устойчивости, эмоциональной лабильности, а также способности к самостоятельному выбору линии поведения, энергичное и целеустремлённое осуществление тех или иных действий, принятие на себя ответственности за их результаты.

На основании полученных эмпирических данных можно рекомендовать специалистам, занимающимся подбором персонала и развитием его профессиональных качеств, уделять повышенное внимание оценке индивидуально-психологических особенностей личности, в частности эмоционально-волевых качеств. Диагностика эмоционально-волевой компетентности позволит оптимизировать психологическое сопровождение деятельности представителей социэкономических профессий на этапе адаптации к условиям работы и при дальнейшем её осуществлении, а также будет полезна для формирования рекомендаций по целенаправленному повышению уровня профессионализма.

Summary

I.M. Puchkova, R.N. Khakimzyanov. Professional Competence as a Criterion of the Development of Professionalism.

The article gives the definition of professionalism and shows that its development and the achievement of a high level of professional success are connected with professional competence. Based on a brief analysis of the approaches to the study of professional competence, its content and types are revealed. It is mentioned that professionalism is made up of various types of professional competence. For socionomic professions, the necessity of determining and studying emotional and volitional competence is proved.

Key words: professionalism, professional success rate, competence, professional competence, special competence, social competence, personal competence, emotional and volitional competence.

Литература

1. Акмеология / Под ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 681 с.
2. Пучкова И.М. Психологическая готовность к профессиональной деятельности и профессиональная компетентность // Материалы V Съезда Общерос. обществ. орг. «Российское психологическое общество». – М.: Рос. психол. о-во, 2012. – Т. II. – С. 166–167.
3. Носкова О.Г. О соотношении понятий «профессионально-важные качества», «компетенции» и «компетентность» // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. – М.: Ин-т психол. РАН, 2009. – Вып. 1. – С. 141–152.
4. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: Выявление, развитие и реализация. – М.: Когито-Центр, 2002. – 395 с.

5. Пучкова И.М., Матвеева И.В. К проблеме формирования профессиональной компетентности специалиста // Бехтеревские психологические традиции в Казанском университете: к 125-летию открытия первой в России психологической лаборатории / Под. ред. Л.М. Попова. – Казань: Отечество, 2010. – С. 198–215.
6. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. – М.; Воронеж: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та; МОДЭК, 2004. – 751 с.
7. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Акад. Проект: Мир, 2008. – 330 с.
8. Зимняя И.А. Социально-профессиональная компетентность как целостный результат профессионального образования (идеализированная модель) // Проблемы качества образования. Компетентностный подход в профессиональном образовании и проектировании образовательных стандартов: Материалы XV Всерос. науч.-метод. конф. «Актуальные проблемы качества образования и пути их решения в контексте европейских и мировых тенденций». – М.; Уфа: Исслед. центр проблем качества подгот. специалистов, 2005. – Кн. 2. – С. 10–19.
9. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Междунар. гуманит. фонд «Знание», 1996. – 308 с.
10. Хакимзянов Р.Н. Влияние волевых особенностей личности на профессиональную компетентность сотрудников МВД России // Материалы V Съезда Общерос. обществ. орг. «Российское психологическое общество». – М.: Рос. психол. о-во, 2012. – Т. II. – С. 443.
11. Изард К.Э. Психология эмоций. – СПб.: Питер, 1999. – 460 с.

Поступила в редакцию
27.08.12

Пучкова Ирина Михайловна – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии личности Казанского (Приволжского) федерального университета.

E-mail: irina_puchkova@mail.ru

Хакимзянов Руслан Наильевич – аспирант кафедры психологии личности Казанского (Приволжского) федерального университета.

E-mail: r.khakimzyanov@gmail.com