

## ПСИХОЛОГО-СОЦИАЛЬНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПРОЦЕССОМ – ЗАЛОГ УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

© 2017 г. Т. А. Жалагина

*Доктор психологических наук, профессор, декан факультета психологии и социальной работы, заведующая кафедрой психологии труда и клинической психологии, Тверской государственной университет», г. Тверь;  
e-mail: zhalagina.ta@tversu.ru*

Статья посвящена исследованию психолого-социального сопровождения профессиональной деятельности субъекта труда, которое играет основополагающую роль в интеграционных процессах объединения всех научных направлений. Особое значение в этом плане приобретает психологическая составляющая, опирающаяся на такие научные области как: психология труда, социальная и организационная психология, психология управления. Определяя результативность как залог успешности процесса интеграции, в статье проанализированы основные составляющие понятия успешности деятельности: профессиональные способности, с учетом дискурсивных, мотивационная сфера, профессионально-важные качества, профессионально-социальная компетентность, психологическая культура, психологическая безопасность.

*Ключевые слова:* профессиональная деятельность, субъект труда, интеграционные процессы, психология управления, психолого-социальное сопровождение, психологическая безопасность.

Психолого-социальное сопровождение управленческих технологий в процессе труда имеет особое значение для нашей страны. Вот уже в течение двух десятилетий Россия переживает период социально-экономических перемен. Изменения затрагивают не только политические, экономические и социальные структуры общества, но и с неизбежностью воздействуют на сознание людей. Глубокие трансформации происходят в ценностно-мотивационных структурах, то есть в понимании людьми того, ради чего им стоит жить и действовать, на какие идеалы опираться.

Социально-психологические проблемы требуют разрешения и, конечно же – управления [13]. Решением этих проблем занимаются такие направления психологии, как: психология труда, организационная психология, социальная психология и психология управления.

Изучение мотивов и ценностей представителей современного российского общества помогает ответить на вопрос, насколько традиционно и естественно осуществляется вхождение страны в рынок и как происходит становление отношений между субъектами труда. Происходящие в России экономические реформы существенно изменили статус организации (учреждения, предприятия) как основного звена народного хозяйства. Рынок ставит организацию в принципиально новые отношения с государственными структурами, с производственными и иными партнерами, работниками. Устанавливаются новые экономические и правовые регуляторы. В связи с этим изменяются отношения между руководителями организаций, между руководителями и подчиненными, между всеми работниками внутри организации. Меняется и отношение к персоналу организаций, так как социальная направленность экономических реформ поворачивает их лицом к человеку, коллективу предприятий. Состояние системы человеческих ресурсов организации определяется ее политикой – философией управления, в основе которой – управление самосовершенствованием, самовоспитанием и саморазвитием личности как субъекта труда [5; 6].

Саморазвитие неразрывно связано с системой ценностей личности. Поэтому выявление ценностных ориентаций индивида, оказание ему помощи с целью более полного их осознания, разрешение ценностных конфликтов и оценка альтернатив представляют собой основу любой программы подобного направления. Современная (начала XXI века) социально-экономическая среда безусловно накладывает свой отпечаток на профессионально-личностное развитие специалиста. Однако в любых

условиях человек решает (с разной степенью успеха) задачу осознания своих личностных ценностей, которые к тому же нередко весьма противоречивы. В ходе профессиональной деятельности он совершает поступки, которые влекут за собой такие же противоречивые последствия. Личность любого специалиста формируется, развивается, самореализуется, совершенствуется в профессиональной деятельности и (как объективный субъект этой деятельности) она изменяет себя и деятельность. Причем, данные изменения себя и деятельности у каждого субъекта происходят с разной успешностью. При равных внешних условиях люди с разной успешностью овладевают профессией, с разной успешностью справляются со своими профессиональными задачами [8]. Понятно, что каждый из нас может овладеть любой профессией, разница будет в том, сколько на это потребуется сил и времени [3].

Понятие успешности деятельности традиционно рассматривают в совокупности основных психологических понятий: «мотивы», «способности», «личностные факторы», «профессионально важные качества», «компетентность» и др. Важно определить их значение и роль в формировании успешной профессиональной деятельности.

Начать рассмотрение целесообразно с такого важного понятия как способности человека. Традиционно психологи определяют способности как качества, обеспечивающие возможность успехов в той или иной деятельности, причем не сводимые к результатам учебы.

Особое значение в жизни общества приобретает коммуникативный аспект, поэтому очень значимым является появление нового вида способностей – дискурсивных. Дискурсивные способности можно определить как способности освоения и реализации дискурсивных практик, которые по всей вероятности реализуются на двух уровнях: ментальная репрезентация данной социальной ситуации и ментальная репрезентация коллективного субъекта и коллективного бессознательного,

которое усваивается в процессе овладения культурно-историческим опытом, языком. Наличие этого вида способностей позволяет добиваться эффективного взаимодействия и адекватного взаимопонимания между людьми в процессе общения, ускоряет процесс выработки стратегии взаимодействия [2].

Таким образом, способности как устойчивые психические явления, имеют непосредственное отношение к успешности освоения и реализации деятельности. Человек обладает общими способностями, которые переходят в специальные (профессиональные) под воздействием определенной профессиональной деятельности, и все это происходит в процессе постоянного совершенствования дискурсивных способностей.

Мотивационный компонент личности также выделяется как один из факторов успешности трудовой деятельности. Б.Ф. Ломов полагал, что «мотив и цель образуют своего рода «вектор» деятельности, определяющий её направление, а также величину усилий, развиваемых субъектом при её выполнении. Этот вектор выступает в роли системообразующего фактора, который организует всю систему психических процессов и состояний, формирующихся и развертывающихся в ходе деятельности» [14; 15]. Интересной представляется концепция Р.Дж. Штернберга. Автор считает, что «практически в любой окружающей обстановке... мотивация имеет не меньшую роль в достижении успеха, чем умственные способности». В своей концепции Р.Дж. Штернберг соотносит три понятия: мотивацию, внимание и интеллект. Мотивация, с его точки зрения, оказывает непосредственное влияние на внимание субъекта, которое в свою очередь, соотносится с остальными показателями когнитивного блока [23].

Успешность деятельности тесно связана с удовлетворенностью трудом. Для субъекта важно нахождение такой профессиональной деятельности, в которой его потребности будут реализованы наиболее полно. Для кого-то главным является самоактуализация (что свойственно творческим

профессиям), другие на первое место ставят безопасность (при этом очевидно, что такой подход не приведет к успеху в экстремальных видах деятельности). Выделяют следующие группы мотивов выбора и успешного пребывания в профессии: безопасность (стремление к самосохранению в физическом смысле и смысле экономической безопасности), удовольствие (стремление к возможности отдыхать, расслабляться, развлекаться), активность (стремление наиболее полно раскрыться в профессиональной деятельности, реализовать свои физические и интеллектуальные способности и возможности), уверенность в себе и независимость (реализация этих потребностей в деятельности), превосходство (стремление к превосходству над другими с помощью своих собственных достижений), господство или доминирование (стремление приобрести авторитет), гуманизм и др. В зависимости от структуры мотивационной сферы люди обладают разным уровнем успешности в разных видах профессиональной деятельности [12].

Наряду со способностями и мотивами в качестве ключевых факторов профессиональной успешности можно рассмотреть различные личностные особенности субъекта труда. В настоящее время уже не вызывает сомнения тот факт, что прогноз успешности деятельности должен базироваться на психодиагностическом изучении личности и сопоставлении профиля личности с требованиями профессиональной деятельности. Результаты исследований, проведенных разными авторами, свидетельствует о том, что существует устойчивая зависимость между уровнем развития индивидуально-психологических качеств испытуемых и успешностью их деятельности. В качестве предпосылок успешности деятельности в определенном конкретном виде труда целесообразно рассматривать всю совокупность индивидуально-психологических особенностей человека в сочетании с положительной профессиональной мотивацией. В комплекс личностных свойств, обеспечивающих высокую эффективность

профессиональной деятельности, ученые включают оптимальную тревожность, высокий уровень адаптационного потенциала, высокую активность в сфере психофизиологического совершенствования, хорошее развитие навыков общения, высокую рефлексивность поведения. При этом подчеркивается важность названных качеств не только для достижения эффективности профессиональной деятельности, но и для сохранения психического и психологического здоровья [8].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что личность – это устойчивая система социально значимых и уникальных психологических особенностей, формирующихся на базе биологических предпосылок в процессе социализации и проявляющихся в деятельности.

Рассматривая успешность деятельности с точки зрения психологии труда важно остановиться на рассмотрении понятия «профессионально-важные качества (ПВК)». К ПВК относят особенности личности (мотивация, направленность, смысловая сфера), психофизиологические особенности (темперамент, особенности высшей нервной деятельности), особенности психических процессов, а в отношении определенных видов деятельности также и анатомо-морфологические характеристики человека. В.А. Толочек рассматривает ПВК как такие качества, которые необходимы человеку для успешного решения профессиональных задач и относит к ним широкий спектр качеств – от природных задатков до профессиональных знаний, получаемых в процессе профессионального обучения и самоподготовки [22]. По определению Э.Ф. Зеера профессионально-важные качества – это психологические качества личности, определяющие продуктивность деятельности. В самом общем случае к ним относят наблюдательность, различные виды памяти, пространственное воображение, эмоциональная устойчивость, выносливость, решительность, целеустремленность, дисциплинированность, самоконтроль и др. [10]. Интересным представляется определение ПВК А.В. Карпова. С точки зрения

результативных параметров ученый дает следующее определение ПВК «...это индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для её реализации на нормативно заданном уровне и которые значимо и положительно коррелируют хотя бы с одним (или несколькими) её основными результативными параметрами – качеством, производительностью, надежностью» [13].

Исходя из рассмотренных позиций, ПВК можно понимать как совокупность соматических, биологических, морфологических, конституциональных, типологических и нейродинамических характеристик, общие и профессиональные способности, опыт, ЗУН – знания, умения, навыки, особенности мотивационной сферы и другие характеристики личности, обеспечивающие эффективное выполнение профессиональной деятельности.

Особое место в рассмотрении профессиональной успешности занимает такое актуальное на сегодняшний день понятие как профессиональная компетентность. Под профессиональной компетентностью традиционно понимают совокупность профессиональных знаний, умений, опыта субъекта, а также способы выполнения профессиональной деятельности, которые отражены в готовности к реализации на уровне функционально-прикладной грамотности. Можно определить компетентность через ряд характеристик: 1) компетентность – интегральное свойство, характеристика личности; 2) компетентность – это характеристика успешной деятельности; 3) при этом компетентность – это характеристика успешной деятельности в определенной области, ситуации; 4) компетентность характеризует способность человека (специалиста) реализовать свой человеческий потенциал для профессиональной деятельности. Компетентность представляет собой интегральное свойство личности, характеризующее его стремление и готовность реализовать свой потенциал (ЗУН, опыт, личностные качества и др.) для успешной

деятельности в определенной ситуации [10; 20; 21]. Люди, обладающие определенными видами компетенций, необходимыми для того или иного вида профессиональной деятельности, но при этом стремящиеся к достижению успеха, как правило, демонстрируют более высокие результаты, как в бизнесе, так и в науке и творчестве, чем люди, подобным стремлением не обладающие [24].

Личность – это устойчивая система социально значимых и уникальных психологических особенностей, формирующихся на базе биологических предпосылок в процессе социализации и проявляющихся в деятельности. В рамках профессии личностные качества приобретают профессиональный аспект, далее специализируясь в профессии и становясь составляющей профессиональной компетентности. Особенно важное значение на современном этапе развития общества приобретает социально-личностная компетентность. Социально-личностная компетентность – это результат распределения интеллектуального и творческого потенциала индивида в область социального познания и социальных взаимодействий, включающий формирование специальных способностей по переработке социального материала и приобретение необходимого для успешного функционирования в этой области объема знаний и навыков. Социально-личностная компетентность – вершина, важный компонент развития личности в процессе психолого-социального сопровождения.

Стабильное развитие общества – это, прежде всего, развитие человека, личности, непосредственно связанное с профессиональным ростом, накоплением профессионального опыта. Развитие личности, профессионала неразрывно связано с образовательной системой. Именно поэтому можно считать, что система образования – центральное звено реализации психолого-социального сопровождения. Система образования отвечает всем общим признакам социальных систем.

Современный подход к психологическому анализу профессиональной деятельности преподавателя высшей школы предполагает многообразие сценариев процесса формирования-становления и развития субъекта учебно-образовательной деятельности, что обусловлено сложностью системы влияний и условий формирования личности, а также возможностей ее профессионального развития [4].

Профессия преподавателя вуза всегда привлекала внимание психологов, педагогов, социологов и других специалистов. Интерес связан с тем, что именно от профессорско-преподавательского состава высшей школы в решающей мере зависят организация деятельности и возможности самореализации субъектов учебно-образовательного процесса. Вполне объясним и высокий уровень требований к вузовским преподавателям, в основе которых – компетентность, демократичность, авторитетность, всесторонняя подготовленность к своей работе (ведь речь идет ни много, ни мало о воспроизводстве социального бытия) [7].

Успешность на профессиональном поприще (о чем уже говорилось выше) в значительной мере определяется как качествами, способностями, знаниями, умениями, потребностями, целями, установками и возможностями личности, так и уровнем овладения преподавателем историческим и теоретическим наследием. Причем решающим условием выступают его активность в овладении новыми методами и средствами профессиональной деятельности, ценностные ориентиры, способность построения системы неформальных отношений и следования нормам коммуникации (там же).

Психолого-социальное сопровождение деятельности преподавателя вуза невозможно без психологической культуры и необходимости выделения ее как целевого ориентира высшего профессионального образования. При этом психологическую культуру преподавателя вуза можно понимать как комплекс активно реализующихся культурно-

психологических стремлений и соответствующих умений. Развитая психологическая культура включает: систематическое самовоспитание культурных стремлений и навыков; достаточно высокий уровень обычного и делового общения; хорошую психологическую саморегуляцию; творческий подход к делу; умение познавать и реалистически оценивать свою личность [5; 17]. Базисная психологическая культура личности определяется наличием характеристик, параметров, определяющих готовность эффективно решать широкий круг повседневных задач независимо от особенностей узких, специальных видов деятельности, выполнять широкий спектр социальных ролей безотносительно конкретной профессиональной деятельности (там же).

Психологическая культура – это часть общечеловеческой культуры. Она должна постоянно сохраняться как некоторое достояние человечества, приумножаться и передаваться последующим поколениям людей. Термин «психологическая культура» несет в себе такую характеристику, как нормативность. Предполагается, что всякий субъект должен владеть определенным, соответствующим своему времени и возрасту уровнем психологической культуры на основе трех компонентов: интеллектуального, регулятивного и ценностно-смыслового. Именно это рассматривается как один из показателей нормы психического развития. Интеллектуальный (когнитивный) компонент психологической культуры представляет собой систему познавательных процессов (ощущение, восприятие, мышление, воображение, память) и психологических знаний (определенную осведомленность или компетентность). На его основе осуществляется ориентировка человека в других людях, в социальных общностях и в самом себе, решение всевозможных психологических задач [1; 19]. Регулятивно-практический (поведенческий) компонент психологической культуры представлен широким спектром практических умений и навыков, с помощью которых субъект воздействует на других

людей и на самого себя. Например, это просьба, приказ, ирония, моральная поддержка, похвала, порицание, выражение сочувствия и др. Их репертуар очень широк. Он измеряется тысячами. Они могут быть вербальными (речевыми) и невербальными (например, выражение лица), простыми и сложными, открытыми по намерениям и замаскированными (например, психологические манипуляции), значимыми и незначимыми для адресата, положительными и отрицательными по знаку. Уровень владения ими является одним из показателей развития психологической культуры человека. Ценностно-смысловой (духовно-нравственный) компонент психологической культуры можно определить как устойчивое отношение человека к другим людям и к самому себе. Оно зависит от того, какое место в системе его ценностей занимают люди: как себе подобные и равноправные личности, как инструменты (средства) решения личных или как-то иных проблем, как культы поклонения, как благодетели, как «неверные» и т.д. Ценностно-смысловой компонент соотносим с системой духовно-нравственных ценностей общества (там же).

В контексте психолого-социального сопровождения речь идет, прежде всего, о профессиональной психологической культуре преподавателя, содержание и структура которой в известной мере определяются спецификой деятельности. Профессиональная психологическая культура естественным образом включает в себя как образованность (воспитанность, обученность), так и основные аспекты саморазвития личности. Психологическая культура существует и функционирует в пространстве межличностных и внутриличностных отношений. Она определяет нормы, правила и технику этих отношений. Именно эта культура делает человека человеком. Усваивая ее, он овладевает специфическими человеческими способами обращения с другими людьми и с самим собой и тем самым овладевает собственной психологической природой, т.е. становится субъектом своего бытия и личностью. Именно в

этих качествах человек является живым носителем психологической культуры. Можно сказать, что психологическая культура является мерой человеческого в человеке. Чем выше уровень ее развития у человека, тем выше его человеческий статус [18].

Психолого-социальное сопровождение нельзя рассматривать без такого важного понятия как психологическая безопасность. Потребность в безопасности – необходимое условие нормального существования и развития человека. Эта потребность реализуется в обществе через устойчивые структуры социального взаимодействия, совместную деятельность, в рамках системы взаимосвязанных личных и групповых интересов, способов их достижения. Именно поэтому человек так нуждается в ощущении своей связи с окружающим миром, другими людьми, в принадлежности к определенным социальным группам и общественным структурам [11].

Сопряжение образовательного потенциала и национальной безопасности страны имеет разноплановый характер: национальная безопасность является необходимым условием формирования, развития и функционирования сферы образования; образовательный потенциал выступает как ресурс, объект и инструмент политики обеспечения национальной безопасности, и любое снижение уровня образования создает угрозы, прежде всего, для безопасности страны [16].

Говоря о проблемах безопасности общества, теснейшим образом связанной с системой образования, нельзя оставить без внимания процессы глобализации и интеграции, происходящие в мире. Ввиду глобализационных процессов именно от субъектов деятельности всех субъектов труда зависит безопасность страны. Поэтому со стороны всех субъектов труда требуется инновационная активность в области профессионально-личностного развития. Это и будет основой реализации психолого-социального сопровождения с учетом психологической

безопасности общества. В процессе глобализации происходят качественные изменения компонентов в метасистеме «общество-профессия-профессионал», делая их соотносимыми с масштабами международного рынка труда и с общецивилизованными стандартами социальной адекватности и безопасности профессии. Необходимо придерживаться общецивилизованных нормативов подготовки специалистов к выполнению профессиональных функций на уровне мировых стандартов, обеспечивающих конкурентоспособность профессионалов как субъектов глобальных рыночных отношений [6]. Положительная динамика в решении данных вопросов на государственном уровне – залог решения проблем безопасности российского общества.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Бодалев А.А. Психология о личности. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1988.
2. Воронин А.Н. Дискурсивные способности: теория, методы изучения, психодиагностика. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.
3. Гуревич К.М. Матвеев В.Ф. О профессиональной пригодности операторов и способах ее определения // Вопросы пригодности операторского персонала энергосистем. М., 1966.
4. Жалагина Т.А. Психологическая профилактика профессиональной деформации личности: дис. ... д-ра психол. наук. Тверь, 2004.
5. Жалагина Т.А. Психологические детерминанты профессионально-личностного становления специалиста // Психология управления в современной России: теория, эмпирические исследования, практика: Материалы международной научно-практической конференции. Тверь: Тверской государственный университет, 2010. С. 274-281.
6. Жалагина Т.А., Короткина Е.Д. Психология на пути интеграции науки и практики // Психологический журнал. 2012. Т. 33. № 1. С. 137-140.

7. Жалагина Т.А., Махновец С.Н., Орлихина Н.Е. Психологические аспекты построения мотивационной политики высшего учебного заведения // Вестник Тверского государственного университета. Серия «Педагогика и психология». 2012. № 2. С. 30-41.
8. Жалагина Т.А., Соколова А.С. Психологические основы успешности профессиональной деятельности // Вестник Тверского государственного университета. Серия «Педагогика и психология». 2013. № 4. С. 31-37.
9. Журавлев А.Л., Ушаков Д.В., Юревич А.В. Перспективы психологии в решении задач российского общества. Часть III. На пути к технологиям согласования социальных институтов и менталитета // Психологический журнал. 2013. Т. 34. № 6. С. 5-25.
10. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003.
11. Зинченко Ю.П., Зотова О.Ю. Основы безопасности личности и общества: Монография. М.: Академия повышения квалификации и переподготовки работников образования, 2010.
12. Зуев Ю.М. Мотивационно-личностные детерминанты профессиональной успешности командиров воинских подразделений: Дис. ... канд. психол. наук. Хабаровск, 2006.
13. Карпов А.В. Психологическая структура профессиональной деятельности // Психология труда / Под ред. А.В. Карпова. М., 2004.
14. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.
15. Ломов Б.Ф. Психическая регуляция деятельности: Избранные труды. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006.
16. Маричев И.В. Образовательное пространство в пространстве национальной безопасности // Известия Российской академии образования. 2012. № 2 (22). С. 264–270.

17. Мотков О.И. Психология самопознания личности: практическое пособие. М.: Институт развития личности, 1993.
18. Романов К.М., Романова О.Н. Психологическая культура человека. Саранск: Копир, 2007.
19. Романов К.М. Психологическая культура человека как условие обеспечения безопасности и развития страны // Известия Российской академии образования. 2012. № 2 (22). С. 120–131.
20. Сыманюк Э.Э. Стратегии профессионального самосохранения личности // Мир психологии. 2005. № 1. С. 156-163.
21. Татур Ю.Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования // <http://fgosvo.ru/uploadfiles/npo/20120325221547.pdf> (дата обращения 12.02.2017)
22. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. СПб.: Питер, 2005.
23. Штернберг Р.Дж. Интеллект, приносящий успех / пер. с англ. С.И. Ананин. Минск: ООО «Попурри», 2000.
24. McClelland D.C., Winter D.Y. Motivating Economic Achievement. New York – London: The Free Press, 1971.

**PSYCHOLOGICAL AND SOCIAL SUPPORT OF THE LABOR PROCESS  
MANAGEMENT WHICH LEADS TO PROFESSIONAL ACTIVITY SUCCESS**

**© 2017 Tatiana A. Zhalagina**

*Doctor of Sciences (Psychology), Professor, Dean of the Department of Psychology and Social Work, Head of the Department of Labor Psychology and Clinical Psychology, Tver State University, Tver;*  
E-mail: zhalagina.ta@tversu.ru

The article is devoted to the research of psychological and social support of the professional activity of the subject of labor, which plays a fundamental role in the integration processes of the unification of all scientific directions. Particular importance in this regard is acquired by the psychological component, based on such scientific fields as: labor psychology, social and organizational psychology, management psychology. Defining effectiveness as the key to the success of the integration process, the article analyzes the main components of the concept of the success of the activity: professional abilities, taking into account discursive, motivational sphere, professionally important qualities, professional social competence, psychological culture, and psychological security.

*Key words:* professional activity, subject of labor, integration processes, management psychology, psychological and social support, psychological security.

Библиографическая ссылка на статью:

Жалагина Т.А. Психолого-социальное сопровождение управления трудовым процессом – залог успешности профессиональной деятельности // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 2. С. 185-200.

Адрес статьи:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document250.pdf>