

УДК 316

**МАСТЕРСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ
СУБЪЕКТА ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ**

© 2010 г.

А.В. Шакурова

Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского

pmdp@fsn.unn.ru

Поступила в редакцию 26.06.2010

Представлена теоретическая модель формирования у субъекта трудового поведения феномена профессионального мастерства как элемента профессиональной идентичности, который обладает определенной структурой и специфически проявляется в различных организационных контекстах. Предполагается, что степень совпадения представлений об эффективности как результате усилий коллективного (организация) и индивидуального (работник) субъекта трудового поведения во многом обуславливает востребованность последнего в современных условиях. Показано, что специально организованное обучение с использованием технологии, изложенной в статье, способствует повышению уровня профессионального мастерства индивида.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, профессиональное мастерство, субъект трудового поведения, организационная культура.

Подготовка компетентных кадров – это достаточно длительный и трудоемкий процесс, ведущая роль в котором принадлежит системе профессионального образования. Так, в высшем учебном заведении формируются специальные компетенции индивида, его мотивы, цели, стратегии будущего трудового поведения, определяющие место и роль сотрудника в достижении организацией долгосрочной конкурентоспособности на внутреннем и внешнем социально-экономическом уровне. Более того, вузы способствуют конструированию студентами собственной профессиональной идентичности (тождественности с лучшими представителями своей профессиональной группы) и развитию у обучающихся основ профессионального мастерства (качественного уровня профессиональной деятельности, имеющей творческий характер и ориентированной на оптимальное достижение социально значимой цели). В этой связи обе категории (профессиональная идентичность и мастерство) следует рассматривать не только как результат, в котором реализуются предварительные ожидания субъекта, но и как тщательно планируемый, регулируемый процесс с определенной структурой (мотивация, целеполагание, исполнение).

Эксперты по проблемам управления человеческим ресурсом России указывают на серьезное отставание качества персонала российских предприятий от качества персонала западных компаний, среди основных факторов которого они называют трудовую мотивацию [1–4]. Однако логично предположить, что различия в

характеристиках отечественных и зарубежных работников обусловлены не только особенностями их мотивационного компонента в процессе идентификации, но также спецификой целеполагания и выбираемых операциональных схем исполнения, которые зачастую препятствуют оптимальному организационному функционированию.

Согласно концепции рефлексивно-деятельностной подготовки к профессиональной деятельности, существуют две разновидности профессиональной подготовленности субъекта трудового поведения, а именно: узкая и широкая специализация, причем в рамках каждой специализации выделяются уровень специалиста и уровень профессионала. Так, специалист («личность, ориентированная на решение узкопрофессиональных, уже кем-либо сформулированных задач» [2, с. 101]), используя полученные в рамках специализации знания, умения, навыки, выполняет функциональные обязанности согласно особенностям контекста собственной профессиональной деятельности без учета политической, экологической, этно- и организационно-культурной специфики. В отличие от специалиста, профессионал («личность, способная к самостоятельной организации и реализации профессиональной деятельности» [2, с. 102]), заимствуя все продуктивное из различных областей, ликвидирует проблемы, которые возникают в реальных условиях выбора решения, наиболее адекватного сложившейся ситуации и независимо от характера последней (таб. 1).

Таблица 1

Характеристика типовых ситуаций для клановых, адхократических, деловых и иерархических организаций и составляющих профессионального мастерства (по [3], [4])

Тип организации	Основания для различий			Типичные ситуации взаимодействия	Составляющие профессионального мастерства	Структура профессионального мастерства		
	Структура	Базовый ориентир	Степень централизации и дистанция власти			Источники мотивации	Целеполагание	Исполнение
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Клан (семья)	Неформальная гибкая	Межличностные отношения	Степень централизации высока, делегирование власти ограничено	<p>В клановой ситуации, участниками которой становятся сотрудники с разным статусом и положением, подчиненные демонстрируют самостоятельность, понимая под ней преимущественно права, а не ответственность «взрослых». При этом они обнаруживают стремление согласовывать, уточнять практически все скольконибудь серьезные детали или аспекты проблемы с сотрудником более высокого ранга, фактически перекладывая взятую на себя ответственность за принятие решения.</p> <p>Процесс обратной связи в условиях кланового взаимодействия зачастую не осознается сторонами.</p> <p>Положительный исход имеют те усилия и инициатива, которые соответствуют пожеланиям и приказам руководителя</p>	Коммуникативная	Ценность отношений, заботы друг о друге. Потребности в принадлежности, общении, принятии коллективом. Стереотипы доминанты «семейной» роли. Установка на доверие знакомым и симпатичным людям, следование авторитету	Процесс, направленный на поддержание традиционно дружественных, бесконфликтных, доверительных, «семейных» отношений	Коллективное, церемониально- и/или ситуативно-приспособительное, по возможности бесконфликтное с признаками «обратного делегирования» у подчиненных
Адхократия	Неформальная, гибкая, динамичная	Креативное нестандартное решение задач и достижение целей	Расстояние между верхними и нижними этажами власти невелико, дистанция власти и степень централизации низки	<p>В такой ситуации в условиях организации лидеры считаются новаторами, готовыми рисковать, позитивно оценивающими лишь те усилия и инициативу подчиненных, которые позволяют организации достигать статуса «абсолютного лидера в своей сфере», «новатора», «экспериментатора».</p>	Инновационная	Ценность новизны. Потребности в самореализации и развитии средствами трудовой деятельности, творчестве, ответственном бытии, самоуважении, компетентности.	Результат, обладающий новизной, особыми неповторимыми характеристиками	Преобразующее (или инновационное), характер которого (индивидуальный или коллективный) определяют требования самой задачи

1	2	3	4	5	6	7	8	9
				Руководители демонстрируют гибкость в управлении взаимодействием и доверие к подчиненным, а последние – «ответственную самостоятельность». Позитивный исход имеют личная инициатива, свобода, креативность, самостоятельность в развитии, нестандартный, творческий подход к делу, стремление к экспериментированию и новаторству, готовность к рискованным решениям		Интерес к процессу и результату собственных усилий. Установка инновационного типа		
Иерархия (бюрократия)	Формальная, жесткая, стабильная	Официальные правила и процедуры	Строго упорядоченная структура с высокой степенью централизации и крайне ограниченным делегированием власти	Иерархическая ситуация характеризуется четким структурированием этажей властной вертикали и недопустимостью «прыжков через голову непосредственного руководителя» при решении вопросов, жесткой субординацией и тщательным контролем за исполнением детально прописанных функциональных обязанностей и немедленным пресечением спонтанного перераспределения последних. Положительный исход имеет не инициативное поведение, а те усилия сотрудников, которые строго соответствуют алгоритму, правилам, инструкциям и т.д. Критерием успеха в данной ситуации является тот факт, насколько тщательно исполняются возложенные руководством функции и поставленные задачи	Дисциплинарная	Ценность порядка. Потребности в информационной, коммуникативной безопасности. Установка на следование принятым нормам. Стереотипы доверия административно утвержденным распоряжениям	Процесс, направленный на выполнение задачи в соответствии с уже имеющимся алгоритмом, инструкцией, правилом.	Церемониально-приспособительное (или инструктивное), в соответствии с ролью, закрепленной за участником взаимодействия

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Рынок (деловая организация)	Формальная, стабильная	Успех в решении задач и достижении организационных целей	Расстояние между верхними и нижними этажами власти невелико, дистанция власти и степень централизации низки	Рыночная ситуация характеризуется серьезными (жесткими) требованиями к качеству и времени выполнения заданий. Так, в деловой ситуации, взаимодействие между участниками предполагает определение цели, четкую постановку задач субъектом воздействия, широкое делегирование подчиненным функций, формирование групп, ориентированных на достижение конкретного результата. Руководители демонстрируют гибкость в управлении взаимодействием и доверие к подчиненным, а последние – «ответственную самостоятельность», целеустремленность и ориентацию на соперничество друг с другом, стремление к личной победе. Положительный исход имеют те усилия и инициатива подчиненных, которые позволяют достичь успеха, «победы», опередить конкурента и пр.	Деятельностная	Ценность достижений. Потребности в самореализации и развитии средствами трудовой деятельности; ответственном бытии, приобретении профессиональных качеств. Установка на победу	Результат деятельности	Рефлексивно-целевое, предполагающее как индивидуальное участие, так и партнерское взаимодействие. Самостоятельное проектирование процедуры и способов выполнения поставленной задачи, реализация запланированных действий и т.д.

Бесспорно, организации нуждаются в сотрудниках разного уровня, тем не менее, особую ценность сегодня приобретают работники-профессионалы, настоящие мастера своего дела, которые являются одинаково успешными в налаживании горизонтальных и вертикальных коммуникаций (коммуникативная составляющая профессионального мастерства), следования алгоритмам (дисциплинарная составляющая профессионального мастерства), самостоятельной организации и реализации трудовых действий (деятельностная составляющая профессионального мастерства), активном поиске и разработке новых нестандартных идей, решений (инновационная составляющая профессионального мастерства) и пр.

Необходимость подготовки персонала с заявленными характеристиками, в соответствии с реальными потребностями современного общества, становится особенно понятной в сложившейся ситуации, когда выпускники к позитивным результатам собственной деятельности относят заботу о качестве жизни, стабильность, поддержание высокого уровня доверия и сплоченности в коллективе; когда они демонстрируют более или менее высокие результаты в налаживании хороших межличностных отношений и практически полное отсутствие достижений в выборе и использовании адекватных ситуации операционально-деятельностных схем исполнения. Безусловно, работа по формированию компетентных, профессионально действующих в любом социальном, этно- и организационно-культурном контексте кадров является достаточно длительной и трудоемкой, требующей объединенных усилий всех участников образовательного процесса: самих студентов, менеджмента, преподавателей, вспомогательного персонала и т.д. Вместе с тем есть серьезные основания полагать, что детальное знакомство обучающихся с ситуациями, характерными для клановых, иерархических, деловых, инновационных организаций, моделирование в образовательном процессе этих ситуаций и развитие у студентов практических умений в них работать вполне реальны, если осуществляются в образовательном процессе целенаправленно, последовательно и систематически.

Каждая учебная дисциплина, обладая своим предметным содержанием (цель, задачи, учебно-тематический план, программа, условия, определяющие качество усвоения материала), операциональным (система действий преподавателя и студентов по реализации предметного содержания или, другими словами, по освоению учебного материала) и контрольно-оценочным

(система действий по контролю и оценке степени усвоения материала) компонентами, может, тем не менее, при определенных условиях выступать инструментом формирования профессионального мастерства субъекта будущего трудового поведения. Что касается предметного содержания, то здесь имеет смысл выделять сугубо специфические компетенции, необходимые для будущей профессии и формируемые средствами конкретной дисциплины, а также базовые, способствующие формированию профессионального мастерства. (Например, знания о рефлексивном мышлении, структуре деятельности и содержании психологической поддержки последней, типах организационных условий, способах взаимодействия и умения использовать эти и другие знания в собственной практике). Решение учебных задач, и прежде всего задач, направленных на обучение студентов успешно действовать в различных организационных контекстах, представляется возможным на проблемных лекциях и практических занятиях, в процессе проведения исследований, реализации индивидуальных и групповых проектов и т.д. Конечным результатом данного процесса целесообразно считать определенный уровень сформированности профессионального мастерства, проявляющийся в конкретных поведенческих практиках.

Примером системной подготовки профессионала является преподавание учебного курса «Культура интеллектуального труда», который знакомит с такими важными общекультурными и психологическими категориями современной студенческой и будущей профессиональной жизни, как «интеллект», «интеллектуальный труд», и проблемами, входящими в указанный семантический круг.

Формирование у студентов знаний и умений по организации собственной интеллектуальной деятельности, необходимых для будущей профессиональной практики и, в частности, для эффективного функционирования в различных организационно-культурных контекстах, как цель дисциплины и конечный результат образовательного процесса осуществляется средствами проблемно-постановочного обучения. В процессе занятий моделируются форматы взаимодействия, относительно приближенные к тем ситуациям, которые часто встречаются в деловых организациях. Обучающиеся самостоятельно формулируют проблемы и выполняют учебные задания с фиксированными временным и информационным ресурсами творческого плана, требующие проявления инициативы, креативности, нестандартного мышления или абсо-

Таблица 2

Лист рефлексии

Социальная ценность работы и значение задачи лично для участника	Условия эффективного исполнения	Способы выполнения задания	Параметры для контроля	Критерии оценки

лютного следования предлагаемому алгоритму, плану, схеме. Работа в аудитории носит как индивидуальный, так и групповой характер. Необходимо отметить, что ставшее уже традиционным деление студентов на пары, тройки, микрогруппы по 5–7 человек осуществляется и по желанию обучающихся, и по инициативе преподавателя. В последнем случае группы объединяются не только на основании оценки интеллектуального потенциала студентов, но и на базе анализа ролевых идентификаций студентов (аналитик, идеолог, организаторы внутригрупповых и внешних коммуникаций и самого процесса деятельности, реализатор и т.д.).

Такой подход представляется достаточно действенным средством развития у молодых людей умений работать на результат в условиях вынужденного взаимодействия, максимально реализуя собственные индивидуально-психологические особенности (потребности, цели, способности и т.д.).

Обязательным элементом занятия является развитие у студентов рефлексивного мышления как важного инструмента формирования профессионального мастерства и выработка навыка использовать данный инструмент на каждом этапе аудиторной работы. Другими словами, каждый раз студенты определяют личностный смысл задачи, актуализируют индивидуальные возможности для ее решения (ценностно-смысловая и личностная рефлексия), осмысливают содержательные аспекты проблемы (предметная рефлексия) и специфику применяемых средств реализации (процессуальная рефлексия) [2].

Так, в начале занятия студенты проектируют будущую индивидуальную или коллективную деятельность и определяют:

- социальную ценность работы и значение задачи лично для участника; характер задачи. (Например, данная работа направлена на подготовку к будущей профессиональной деятельности, поддержание отношений, получение результата, соблюдение алгоритма, проявление инициативы и творчества и пр.);

- условия более или менее качественного исполнения. (Например, характер работы, последовательность действий, время исполнения каждого пункта плана и пр.);

- способы выполнения задания. (Например, для качественного выполнения задания необходимы объединение в группы на основе ролевого подхода, личных симпатий или уровня успеваемости, индивидуальный или групповой характер работы, объединение в пары, тройки или группы большего размера и т.д.);

- параметры для контроля. (Например, время выполнения каждого пункта плана, последовательность действий, личный вклад каждого участника и т.д.);

- критерии оценки. Соответствие итогового результата запланированному, роль и место каждого участника и пр.

А в конце занятия обучающиеся анализируют собственные действия, в том числе:

- имеющиеся индивидуально-личностные (например, уровень развития высших психических функций, мотивация, ролевые идентификации, компетенции и пр.), информационные (общая эрудиция, владение теоретическим материалом, имеющийся практический опыт и т.д.), материальные (характеристики аудиторий, библиотечный фонд и т.д.) ресурсы, выступившие в качестве возможностей и угрозы качественного выполнения задания;

- степень достижения целей;

- причины актуального положения и условия, которые могли бы привести группу или индивида к более высоким достижениям (например, объединение в группы на основе ролевого подхода, личных симпатий или уровня успеваемости, индивидуальный или групповой характер работы, объединение в пары, тройки или группы большего размера, постановка целей определенного характера, более или менее детальное планирование действий, правильное определение сути работы и т.д.).

Технологически деятельность студентов по развитию рефлексивного мышления может выглядеть следующим образом:

- знакомство с заданием;

- проектирование будущей деятельности с использованием листа рефлексии (табл. 2);

- реализация проекта на практике;

- анализ собственной деятельности, результаты которого излагаются в мини-эссе по типу свободного письма.

Анализ итогов аудиторной работы студентов в рамках «Культуры интеллектуального труда» с использованием описанной технологии дает серьезные основания полагать, что обучающиеся становятся более эффективными коммуникаторами, организаторами и регуляторами собственной деятельности как алгоритмического, так и креативного характера. Распространение данной технологии на преподавание других предметов гуманитарного цикла позволит закрепить и усилить навыки адекватного поведения в различных ситуациях организационного взаимодействия, а значит, будет способствовать формированию основ профессионального мастерства будущих субъектов трудового поведения еще на этапе их профессионального обучения.

Список литературы

1. Забродин Ю.М. Психологический анализ структуры и динамики социально-экономического пространства// Психология бизнеса: Москва-Питер: Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции. СПб.: ИМАТОН, 2003. С. 73–79.
2. Захарова Л.Н. Психология управления. М.: Университетская книга, Логос, 2009. 379 с.
3. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001. 245 с.
4. Спивак В.А. Корпоративная культура. СПб.: Питер, 2001. 437 с.
5. Мясоедов С.П. Основы оргкультурного менеджмента: как вести бизнес с представителями других стран и культур: учеб. пособие. М.: Дело, 2003. 256 с.

SKILL AS AN ELEMENT OF PROFESSIONAL IDENTITY OF SUBJECTS OF THE LABOR BEHAVIOR FORMATION IN THE EDUCATIONAL PROCESS

A.V. Shakurova

The theoretical model of professional skill as an element of professional identity as structured process and specificity of its manifestations in the different organizational contexts is presented in the article. It is supposed that the level of correspondence of organizational and individual conceptions of the efficiency as an outcome of common efforts could cause keen demand for labor force at the present time. It is shown that specially organized education based on the presented technique promotes increase of the personal self-efficiency.

Keywords: Professional identity, professional skill, subject, labor behavior, organizational culture.