Е. Б. Моргунов

187

## Человек развивающийся: профессиональная организация как «зона ближайшего развития»

онцепт «зона ближайшего развития», введенный Л. С. Выготским, по-прежнему популярен, однако не стоит забывать, что обширные эмпирические исследования связанных с ним явлений проводились с участием в качестве испытуемых преимущественно детей. Конечно, в экспериментах участвовали и взрослые. Но по отношению к ним вопрос о развитии во взаимодействии с детьми как-то не ставился. Между тем, исследование именно этого аспекта представляется мне актуальным. Мы сегодня должны ответить на вопрос: «Имеет ли смысл использовать концепт "зона ближайшего развития" в контексте анализа процессов, связанных с развитием взрослого человека?» Ведь мы имеем дело с людьми, у которых уже сложились высшие психические функции? Необходимо уточнение как самого этого концепта, так и связанных с его употреблением условий. В данной статье я попытаюсь это сделать применительно ко взрослым, вступающим в производственные отношения (в рамках психологии труда).

У детей интериоризация происходит, так сказать, воочию. Со взрослыми сложнее, так как они уже не «табула раса». И тяжело различить прежние и вновь онтогенетически сформированные феномены. Тяжело установить и доказать связь или разницу в истоках ценностей, определяющих поступок. Какие ценности нынешние, а какие — прежние?

При попытке использовать возможности зоны ближайшего развития в приложении к взрослым, вступающим в производственные отношения, возникает вопрос: «Кто выступает в качестве важного второго в зоне ближайшего развития работника?» Это может быть коллега равный по опыту (один из нас, или мастер своего дела), который хоть и один из нас, но другой, так как обладает собственными нам пока не известными секретами, а может быть, это начальник, обладающий в организации более высоким статусом и

культурно-исторической науки, отправной точкой которой является деятельность как объект исследования. Концентрация на действии и деятельности отвлекает внимание от жизненных процессов. Возможно поэтому ты концентрируешься на культуре, но это тоже часть жизненной деятельности. Мы не просто интерпретаторы, — мы также ответственны за действия по отношению к нашим условиями, — возможно поэзия позволяет легче переносить невыносимые условия, но мы также должны найти способы противостоять нашим несовершенствам.

Я знаю, что ты любишь поэзию, и думаешь, что я должен читать больше. Но я также узнал, в частности, благодаря тебе, что экстериоризация должна начинаться до интериоризации, так что я начну с отрывка моего собственного стихотворения.

> Вот он — сияющий во славе родник бездонный, бесконечный, источник споров и мечтаний живет в движении он вечном!

А когда я думаю о сокровищах, которые ты собрал для нас, а также о недостаточности своей экстериоризации, тогда я думаю о поэме Уильяма Карлоса Уильямса:

## Просто сказать это

(Перевод М. Гунина)

Я съел тот изюм из нашего холодильника

должно быть ты собиралась его оставить на завтрак

Прости меня он был так вкусен так сладок и прохладен

Перевод статьи Александра Кабанова

поэтому считающий себя вправе учить подчиненных, как им работать. А может, все они вместе создают неповторимое сочетание взаимодействий, облегчающее или затрудняющее процесс профессионального развития человека.

Не стоит забывать о том, что профессиональная организация это одна из форм контактной культурной среды. Но это не означает, что ее влияние сильнее, чем влиянияе листантной среды, с которой у человека нет в настоящий момент непосредственного контакта, например, профессиональное сообщество в целом. Индивид может существовать на перекрестье нескольких контактных культурных сред: образовательного учреждения, родительской семьи, собственной семьи, дружеских связей, референтной группы, деловых и досуговых знакомств. Освоение норм и процедур происходит как в физическом, так и в ментальном взаимодействии с образцами субкультуры или собственными представлениями о них.

Возможно ли организовать компоненты профессиональной организации таким образом, чтобы они помимо основных функций выполняли бы по отношению к рядовому работнику и развивающие? Здесь вступает в действие методология поиска и исследования факторов, оказывающих воздействие на профессионализм работников. Под профессионализмом принято понимать определенную системную организацию сознания, психики человека. Профессионализм зависит от большого числа личностных качеств человека, от способности работника смотреть на себя со стороны, но кроме того — и от его ближайшего окружения. А. К. Маркова предложила такое определение профессионализма: «профессионал — это специалист, овладевший высокими уровнями профессиональной деятельности, сознательно изменяющий и развивающий себя в ходе осуществления труда, вносящий свой индивидуальный творческий вклад в профессию, нашедший свое индивидуальное предназначение (профессионал — это специалист на своем месте), стимулирующий в обществе интерес к результатам своей профессиональной деятельности и повышающий престиж своей профессии в обществе»<sup>1</sup>. Для нас важно, что здесь профессионал определяется как человек, способный к саморазвитию в процессе трудовой деятельности и общении. Ниже я представляю наиболее актуальные исследования, демонстрирующие эффективность этого подхода.

Так, В. Д. Шадриков в значительном теоретическом и экспериментальном исследовании рассмотрел связи профессионально важных качеств на разных уровнях развития профессионализма, тем самым проследив динамику формирования профессионала в единстве раз-

ных аспектов выполнения профессиональной деятельности<sup>2</sup>. В центре его исследования находились прежде всего корреляции между разными профессионально важными качествами, для выявления которых использовались многочисленные тестовые методики. В нынешних условиях сотрудничества психолога с руководством организаций использование большого числа тестовых методик не всегда возможно, поскольку от психолога требуется не столько академические, сколько практические результаты. И сам исследовательский этап по возможности должен быть достаточно компактным и не вызвать напряжения у работников, которые сейчас более настороженно относятся к замерам любого рода, иногда справедливо опасаясь, что результаты могут повлиять на кадровые решения. И только на таких условиях директорат готов распахнуть ворота предприятия специалистам извне.

189

В исследовании Ю. М. Жукова выявляется специфика развития так называемого компетентностного движения в западных странах, в рамках которого выделяются специальные понятия «компетентность» и «компетенция». Первое касается преимущественно характеристик субъекта, группы и организации, а второе связывается с результатами специализированных заданий и их соответствия заданиям<sup>3</sup>. Такое различение основано на методологически привычном для организационного поведения рассмотрения организационной и производственной динамики в рамке схемы «вход — процесс выход». И в этой модели компетентность находится на входе, а компетенции на выходе производственной деятельности. Далее, ссылаясь на книгу Д. Шона «Рефлексирующий практик» (1998), Ю. М. Жуков предлагает использовать еще одно понятие для более отчетливого изучения процессов и свойств, происходящих в деятельности профессионала. Это понятие — «метакомпетентность», обозначающее компетентности широкого профиля. В качестве примеров таковых выделяются коммуникативные, управленческоорганизационные и аналитические способности, которые нужны профессионалу при решении широкого круга задач и могут объединять компетентности частного характера при выполнении сложных профессиональных задач. С моей точки зрения, понятие «профессионализм» имеет более широкий объем даже по сравнению с понятием «метакомпетентность», поскольку охватывает все три упомянутых выше метакомпетентности.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Маркова А. К. Психология профессионализма. М., 1996. С. 48.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> *Шадриков В. Д.* Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М., 1982. 3 Жуков Ю. М., Ерофеев А. К., Липатов С. А. и др. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг: Учебное пособие для вузов / Под ред. Ю. М. Жукова. М., 2004. С. 104.

Ссылаясь на работу Р. Бояциса<sup>4</sup>, Г. Робертс приводит классификацию, различающую природные, приобретенные, адаптивные и исполнительские компетенции<sup>5</sup>. Данная классификация позволяет оптимистически рассматривать возможности развития профессионализма, имея в виду воздействие на приобретенные и адапативные компетенции. В то же время сам Г. Робертс менее оптимистичен в отношении возможностей развития компетенций. Он без устали повторяет, что «даже самый совершенный тренинг не в состоянии сделать так, чтобы из свиного уха можно было бы сшить шелковый кошелек»<sup>6</sup>. Тем самым он скорее является сторонником качественного подбора персонала, чем его последующего развития. Тем не менее, он осознает, что многое в решении дилеммы отбор или развитие персонала зависит от ситуации в демографической сфере и на рынке труда. Если демографическая ситуация и экономика на подъеме, больший вес приобретают методы оценки и отбора персонала. Если же трудовые ресурсы на рынке не богаты, более важно совершенствовать методы развития тех работников, которые имеются в наличии.

Ю. К. Стрелков проанализировал сложившуюся в отечественной психологии схему анализа деятельности профессионала: «субъект — действие — объект — окружающий мир»<sup>7</sup>, позволяющую развернуть широкомасштабную программу эмпирических исследований в профессиональной психологии. В то же время Ю. К. Стрелков отмечает, что часто используемая триада «субъект — деятельность — объект» «определяется вся целиком: сразу и тавтологически, т. е. каждый член определяется через целое и два других. Триада и функционирует соответствующим образом — всегда целиком присутствует в каждом шаге логического процесса...»<sup>8</sup>. Поэтому необходима ее дальнейшая методологическая и методическая разработка.

В процессе анализа специфики профессии арбитражного управляющего М. В. Паршин предлагает набор из тринадцати критериев (объективных и субъективных; результативных, процессуальных, нормативных, индивидуально-вариативных, наличного уровня, прогностических, профессиональной обучаемости, творческих, социальной активности и конкурентоспособности профессии в обществе, профессиональной приверженности, качественных и количественных)9.

Я думаю, что в рамках перечисленных критериев требования к разным аспектам профессиональной деятельности сосуществуют. Так, содержание объективных критериев предъявляет требования одновременно к когнитивным и исполнительским аспектам профессиональной деятельности. Содержание творческих критериев имеет непосредственное отношение к когнитивному и коммуникативному аспектам профессиональной деятельности. В определенной части критериев ясно прослеживаются требования к развитию и саморазвитию профессионала. Например, содержание критерия профессиональной обучаемости таково: «Арбитражный управляющий готов признать мастерство других (даже более высокое, чем его собственное), готов учиться у них, что проявляется в стремлении к обмену опытом, посещении профессиональных конференций, изучению профессиональной литературы и др.»<sup>10</sup>. Содержание данного критерия помимо заметного развивающего наполнения обращается одновременно к коммуникативному и когнитивному аспектам профессиональной деятельности. Можно с уверенностью утверждать, что среди девятнадцати выделенных мною в результате повторного анализа тринадцати критериев из упомянутого набора не было ни одного, который предъявлялся бы к какому-либо другому аспекту профессиональной деятельности кроме четырех: когнитивного, коммуникативного, регуляторного и исполнительского. При этом критерии были представлены почти поровну (по четыре — шесть) к каждому из аспектов.

На примере работников налоговых органов Т. А. Подольская показала, что слушатели программ повышения квалификации, в основном имеющие значительный опыт профессиональной деятельности, по ряду психологических характеристик (уровень мотивации, профессиональная идентичность, структура ценностей и т. п.) существенно превосходят слушателей программ профессиональной переподготовки<sup>11</sup>. Иначе говоря, первая группа работников демонстрирует преимущества в регуляторном компоненте профессионализма.

Заслуживают внимания также и правила самосовершенствования профессионала, предложенные В. С. Дудченко<sup>12</sup>:

Занимайтесь своими затруднениями и проблемами.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> См.: Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы. [1982] М., 2008.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> *Робертс Г.* Рекрутмент и отбор. Подход, основанный на компетенциях. М.. 2005. С. 80

<sup>6</sup> Там же. С. 28.

 $<sup>^{7}</sup>$  Стрелков Ю. К. Инженерная и профессиональная психология. М., 2001. С. 35.

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Там же. С. 36.

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> *Паршин М. В.* Психологическое содержание деятельности арбитражного управляющего. Дисс.... канд. психол. наук. М., 2002. С. 151–154.

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> Там же. С. 153.

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> *Подольская Т. А.* Психологическое обеспечение дополнительного профессионального образования госслужащих (на примере повышения квалификации и переподготовки специалистов налоговых органов). Автореферат дисс.... д-ра психол. наук. М., 2005.

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> Дудченко В. С. Методологические проблемы развития персонала в организации // Управление человеческими ресурсами / Под ред. В. В. Щербины. М., 2004. С. 282–308.

Разлел II

193

Разрешайте свои затруднения вместе с другими людьми.

Концентрируйтесь на содержании затруднения.

Прорывайтесь к действительному содержанию затруднения.

Вырабатывайте новое видение себя, мира, новые идеи и решения.

Как и в исследования М. В. Паршина приведенные выше правила обращены к разным компонентам профессионализма и носят преимущественно когнитивный и коммуникативный характер.

Исторически первая отечественная психологическая модель развития профессиональных умений на микроуровне была предложена А. Н. Леонтьевым, который определил их как «закрепленные операции»<sup>13</sup>. А. В. Запорожен так отозвался о вкладе А. Н. Леонтьева в решении проблемы развития навыков: «А. Н. Леонтьев рассматривал его  $\leq$ навык — E. M. $\geq$  как результат фиксации лишь определенной части действия, его оперативно-технической части, находящейся в постоянной зависимости от других компонентов деятельности, прежде всего от ее целей и мотивов»<sup>14</sup>. Эта зависимость проявляется и видоизменяется в процессе развития навыка. А. Н. Леонтьевым было введено различение, существенное для понимания механизмов развития профессионализма, — различение «актуально сознаваемого» и лишь «оказывающегося в сознании» содержания деятельности. «Актуально сознается, — писал А. Н. Леонтьев, — только то содержание, которое является предметом целенаправленной активности субъекта, то есть занимает структурное место непосредственной цели внутреннего или внешнего действия в системе той или иной деятельности. Положение это, однако, не распространяется на то содержание, которое лишь "оказывается сознанным", т. е. контролируется сознанием. Для того чтобы "оказаться сознанным", т. е. сознательно контролироваться, данное содержание в отличие от актуально сознаваемого не должно непременно занимать в деятельности структурное место цели» <sup>15</sup>. Таким образом, навык может эффективно развиваться лишь через отработку действия. Лишь в этом случае впоследствии может происходить его «подтягивание» в сознание при появлении затруднений и его коррекция сознанием под конкретные условия окружения.

В теории Н. А. Бернштейна детально разработаны представления о структуре и процессе развития двигательного акта. Эти разработки имеют для психологических исследований профессиональ-

ной деятельности особое значение. Бернштейн различает уровень построения, соответствующий смысловой структуре движения (он назван ведушим), и уровни, обеспечивающие реализацию движения (фоновые). Смысловая структура двигательного акта определяется, по Бернштейну, содержанием возникшей перед человеком задачи. Именно смысловая структура формирует тот сенсорный синтез, который приведет в движении к решению задачи. На базе определенного сенсорного синтеза формируется двигательный состав, включающий в себя перечень последовательных элементов движения и определения двигательных приемов, соответствующих этим элементам, а также фоновый состав компонентов сложного движения. Двигательный состав есть результат столкновения, «итог подстановки в некоторые общие уравнения двигательной задачи и кинестетических возможностей, находящихся в распоряжении организма для решения данной задачи» 16. И далее: «двигательный состав есть функция как двигательной задачи, так и ее исполнителя»<sup>17</sup>. Н. А. Бернштейн определил развитие движения как процесс, состоящий из нескольких основных этапов. Движение развивается от робких, скованных, зачастую неверных попыток выполнить задачу к более уверенным, но легко сбиваемым движениям и, наконец, к свободным устойчивым движениям, которым не страшны какие бы то ни было возмущения внешних условий. Более того, на завершающем этапе обучения человек научается использовать особенности сложных внешних условий в своих целях, что в еще большей степени повышает эффективность движения. По Бернштейну, результатом первого этапа развития является распределение функций между уровнями построения двигательного акта. Ведь в начале первого этапа вся сенсорная информация о выполнении движения и условиях этого выполнения предоставляется на ведущий уровень построения и тем самым контролируется непосредственно сознанием. Это создает определенные трудности для выполнения движения и сказывается как на процессе реализации, так и на его результатах. Однако, по мере «усвоения» происходит постепенный перевод сенсорных коррекций с ведущего осознаваемого уровня на фоновые уровни, соответствующие разным аспектам движения. На втором этапе происходит оптимизация работы как каждого из уровней построения движений, так и взаимодействия между ними. Этот этап характеризуется появлением такого движения, результатом которого является не борьба с внешними

<sup>13</sup> Леонтьев А. Н. Психологические вопросы сознательности учения // Леон*тыев А. Н.* Избранные психологические произведения. М., 1983. Т. 1. С. 348–380. <sup>14</sup> *Запорожеи А. В.* Развитие произвольных движений. М., 1960. С. 38.

<sup>15</sup> Леонтьев А. Н. Психологические вопросы сознательности учения. // Леон*тыев А. Н.* Избранные психологические произведения. М., 1983. Т. 1. С. 361.

<sup>16</sup> *Бернштейн Н. А.* О построении движений. М., 1947. С. 121.

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> Там же.

условиями, а филигранное их использование. Он связан обычно с достижением высокопрофессионального исполнения.

Разлел II

Дальнейшая разработка воззрений на развитие движения в теории деятельности связана с именами А. В. Запорожца и П. Я. Гальперина<sup>18</sup>. Для выяснения структуры двигательного действия было проведено его рассмотрение как состоящего из двух частей (компонентов): ориентировочную и исполнительную, первой из которых в большей степени соответствует функция планирования движения, а второй его исполнения. В исследовании А. В. Запорожца было показано, что больших успехов в освоении действия достигают те люди, которые с самого начала больше внимания уделяют планированию движений 19. Занимая в начале большую часть во времени действия, планирующий ориентировочный компонент затем быстро сокращается. Было подмечено важное отличие двигательных действий от других (перцептивных, мнемических, мыслительных), состоящее в особенностях их совершенствования. Если ориентировочный компонент движения сокращается при достаточной стабильности исполнительного, то у других действий происходит параллельное сокращение как ориентировочного, так и исполнительного компонента.

Методологический принцип единства внешней и внутренней деятельности привел к гипотезе о возможности основанного на интериоризации направленного формирования умственных и двигательных действий. При этом основная роль в такого рода формировании была отведена организации ориентировочного (планирующего, когнитивного) компонента действия. Содержание этого компонента, представляющее свойства объекта, на который направлено действие, и последовательность операций с ним, приводящая к достижению некоторой цели, получили название ориентировочной основы действия (ООД). Были выделены типы ООД, в большей или меньшей степени соответствующие успешной реализации действия, а также несколько форм выполнения действия: материальная/ материализованная, внешнеречевая, внешнеречевая — «про себя», внутриречевая, соответствующих этапам интериоризации действия. Разработанная в многочисленных исследованиях методика поэтапного формирования умственных действий позволяла формировать действие с заданным набором параметров: по форме, обобщенности, развернутости, освоенности, разумности, абстрактности, прочности. В ООД, составленной и сформированной оптимально, должны быть зафиксированы все существуюшие свойства как класса объектов, на которые будет направлено формируемое действие, так и его операционный состав. Иначе говоря, на любую задачу, предложенную испытуемому, в ООД всегда должно найтись то или иное изменение в операционном составе, предусмотренное еще до формирования. В оптимальной ООД, таким образом, должны содержаться качества, позволяющие действию быть достаточно гибким и в то же время эффективным<sup>20</sup>.

Широкие исследования развития предметных исполнительных лействий человека метолами микроструктурного анализа с привлечением системных представлений проводились под руководством В. П. Зинченко<sup>21</sup>. В качестве одной из теоретических основ этих исследований стало положение Л. фон Берталанфи о системе как «совокупности взаимодействующих между собой более или менее сложных структур или процессов, объединенных в целое выполнением некоторой общей функции, которую не может осуществить ни один из ее компонентов»<sup>22</sup>. Путь развития функциональной структуры действия проходит от «нерасчлененного гетерогенного образования к выделению в нем все более специализированных компонентов, к установлению все более многообразных связей между ними»<sup>23</sup>. В условиях микроструктурного эксперимента было показано развитие структуры действия, его компонентов: когнитивного, исполнительного и контрольно-коррекционного; развитие, демонстрирующее взаимные переходы между функциями разных компонентов и неравномерную динамику их формирования. Метод микроструктурного анализа исполнительного действия, предполагающий его «разворачивание» в контролируемых экспериментальных условиях, позволяет рассматривать как макропоказатели и их изменения по мере становления действия, так и микропоказатели каждого появляющегося в эксперименте компонента (блока): моторных программ, реализации и контроля; их взаимоотношения, а также развитие взаимоотношений. Разработанная В. П. Зинченко, Н. Д. Гордеевой и их сотрудниками функциональноструктурная модель действия может быть преобразована для задач описания процессов, происходящих при развитии профессионализма.

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup> *Гальперин П. Я., Талызина Н. Ф.* Современное состояние теории поэтапного формирования умственных действий // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. 1979. № 4. С. 54-63; Талызина Н. Ф. Управление процессом усвоения знаний. М., 1984.

<sup>19</sup> Запорожец А. В. Развитие произвольных движений. М., 1960.

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> *Талызина Н. Ф.* Управление процессом усвоения знаний. М., 1984; *Ильясов И. И.* Структура и формирование процесса учения. Автореф. дисс... д-ра психол. наук. M., 1988.

<sup>21</sup> Зинченко В. П. Функциональная структура исполнительных перцептивномоторных действий // Эргономика. 1978. Вып. 6. С. 7-40.

<sup>&</sup>lt;sup>22</sup> *Гордеева Н. Д., Зинченко В. П.* Функциональная структура действия. М., 1982. С. 174.

<sup>&</sup>lt;sup>23</sup> Там же. С. 174–175.

На макроуровне анализа также высок интерес к профессионализму организации в целом. При этом под профессионализмом организации понимается не столько сумма уровней профессионализма ее работников, сколько некоторое системное качество организации. В зарубежных исследованиях организационного поведения в центре рассмотрения находятся отдельные свойства профессиональной организации: ее креативность, обучаемость, адаптивность и т. п. Очевидно, что многие из подобных исследований выполнены в традиции когнитивного подхода к организации. Одно из самых известных направлений в этой области — концепция «управления знаниями», предполагающая поставить под контроль процесс приобретения организацией в целом и всеми ее сотрудника нового опыта и в итоге добиться преимуществ в своем сегменте рынка<sup>24</sup>.

Таким образом, говоря о профессионализме работника, исследователи анализируют данное понятие с разных точек зрения, в большей или меньшей степени ориентируясь на психологический, социологический, управленческий или консультативный контексты. В зависимости от избранного контекста в область рассмотрения включаются наборы разных факторов, влияющих на профессионализм. Здесь и демографические, и организационные, и экономические и управленческие факторы. Однако данное многообразие подходов усложняет и без того непростую картину, а также затрудняет перспективы конструктивного подхода к развитию профессионализма, предполагающего создание системы условий, позволяющей в разумные сроки качественно повысить эффективность деятельности сотрудников организации.

Я полагаю, что назрели все предпосылки для рассмотрения проблемы развития профессионализма работников в рамках единого комплексного подхода, увязывающего большинство условий, воздействующих на него. В рамках такого подхода помимо привычного понятия «зона ближайшего развития» необходимо введение понятия, характеризующего наполнение этой самой зоны ближайшего развития в приложении к профессиональной деятельности взрослого человека. Для решения данной задачи мы предлагаем использовать понятие «детерминанта развития профессионализма», означающее некий фактор, который оказывает на профессионализм модулирующее влияние; может ускорять или притормаживать его развитие, изменять и конфигурировать направление развития, затрагивать профессионализм локально, т. е. отдельные его стороны, или в целом. Необходимо также выделить

различные виды детерминант развития профессионализма: организационные, групповые и индивидуальные (по критерию масштаба).

Организационные детерминанты можно разделить организационно-культурные и принадлежащие различным стадиям в рамках жизненного цикла организации; формальные и неформальные по критерию источника управления развитием. Кроме того, в отношении организации работает различение естественных и искусственных детерминант развития. Первые являются следствием естественного развития организации, усиливают свое влияние вследствие накопления опыта самими работниками, подразделениями. Вторые создаются работниками, а чаще руководством в ходе разработки документарных инструментов управления: положений, распорядков, распоряжений; а также технологий и процедур аттестации, повышения квалификации, кадрового резерва.

Групповые детерминанты развития можно подразделить на формальные и неформальные по критерию принадлежности к подразделению (отделу) или неформальной группе в рамках подразделения (отдела) и микрогрупповые (диадные) и макрогрупповые (включающие троих и более сотрудников). Так, популярный метод коучинга можно отнести к неформальным или формальным микрогрупповым детерминантам в зависимости от того, насколько этот метод прописан в положениях об отделе и в какой мере он пользуется популярностью у работников организации из разных возрастных и квалификационных групп. Так, в случае если супервизия с молодыми сотрудниками включена в нормы, диктуемые организационной культурой, и при этом никак не закреплена в положении об отделе, этот аспект взаимодействия носит скорее неформальный характер. В то же время все документы могут быть оформлены, но реальное наставничество отсутствует, что свидетельствует о формально работающей детерминанте развития профессионализма.

Возможно разделение на детерминанты общего и парциального развития по критерию охвата воздействия на аспекты профессионализма. Так, детерминанты общего воздействия развивают все аспекты профессионализма работника: когнитивный, коммуникативный, регуляторный и исполнительский. Детерминанты парпиального возлействия влияют только на часть аспектов или лаже только на один из них.

Адресатом воздействия детерминант развития профессионализма в рамках предложенной концепции может быть как отдельный человек (работник), включенный в профессиональные отношения, прошедший профессиональную подготовку, использующий свой труд как источник существования, так и группа (команда, подразде-

<sup>&</sup>lt;sup>24</sup> *Мильнер Б.* 3. Управление знаниями. Эволюция и революция в организации. М., 2003.

Разлел II

ление), которая в состоянии совершенствовать процедуры и характеристики своего взаимодействия, а также организация в целом. За границами комплексного подхода остается более широкая, чем организация социальная общность, например, профессиональное сообщество или социальная страта как объекты воздействия. Критерии классификации и компоненты процесса детерминации см. в табл. 1.

Таблииа 1. Критерии классификации и компоненты процесса детерминации развития профессионализма

Критерии классификации	Компоненты процесса детеминации
Организованность действия	Формальные/неформальные
Инициатор детерминации	Человек, группа, организация, внешняя среда
Природа	Естественная/ искусственная
Адресат детерминации	Человек, группа, организация
Охват детерминации	Общие/парциальные
Начало действия детеминанты	Срочная/отсроченная
Использование промежуточных звеньев	Прямая/опосредованная
Параллельность воздействия	Одноуровневая/многоуровневая
Число используемых инструментов	Инструментальная/ полиинструментальная
Фокус воздействия	Когнитивный, регуляторный, коммуникативный, исполнительский

Имеет смысл также ввести понятие «инструмент детерминации» развития профессионализма. Это средство воздействия на развитие профессионализма, используемое в рамках одной или нескольких детерминант. Так, на организационном уровне используются штрафы, премии, программы обучения работников. На групповом уровне осуществляется обратная связь, групповое обсуждение при аттестации и принятии решений. На индивидуальном уровне используется анализ собственных профессиональных действий, анализ затрат времени, уходящего на те или иные задачи, и анализ собственных поступков. Профессионал высокого уровня в состоянии сам подобрать детерминанты развития, которые в наибольшей степени ему подходят: профессиональную среду коммуникации, сеть поддержки, источники для когнитивного и исполнительского совершенствования. Он активно ищет их в различных социально-знаниевых средах. В итоге он может стать и субъектом формирования подобных детерминант для своих менее опытных коллег — учеников. В других случаях такими

субъектами формирования детерминант развития профессионализма может выступать профессиональное сообщество, руководство организации, государственные и неформальные экспертные группы.

199

Отдельная темы размышлений — современная информационнотехнологическая среда (Интернет) и ее место в качестве детерминанты развития профессионализма. Не случайно так высок интерес к Интернету в среде профессионалов, независимо от их принадлежности. Интернет достаточно разнообразен и универсален, чтобы претендовать на ведущее место в качестве инструмента развития профессионализма работников, особенно, в части когнитивных и коммуникативных составляющих. Использование Интернета и других информационных технологий делает особенно актуальной проблему «распределенного» профессионализма, предполагающую, что при использовании информационных технологий профессионализм приобретает новое качество, не доступное профессионалам без указанных средств деятельности. Компьютер может выступать в роли «органопроекции» интеллекта и других когнитивных функций, дополняя возможности естественной памяти, восприятия, воображения<sup>25</sup>. Моделируя с помощью компьютерных программ варианты развития ситуации в различных задаваемых извне условиях, различные группы специалистов (управленцы, биржевые брокеры, инженеры — конструкторы, ученые и пр.) могут принимать решения более качественные и лишенные ошибок, делаемых в реальности без использования компьютера. Тем самым специалист приобретает дополнительные степени свободы и возможность прогнозирования отдаленных последствий того или иного решения<sup>26</sup>. На современном производстве использование ERPсистем (систем планирования ресурсов предприятия) значительно расширяет диапазон контроля над процессами, происходящими в разных подразделениях организации. В то же время новые возможности контроля со стороны руководства ведут к повышению производственной дисциплины и точности в отчетах, что не может не сказаться на повышении общего уровня профессионализма предприятия в целом.

Подводя итоги, замечу, что большинство характеристик организации как субъективных, так и объективных, оказывают конфигурирующее влияние на профессиональное и личностное развитие человека и в этом смысле могут быть оценены как компоненты «зоны ближайшего развития».

<sup>25</sup> Зинченко В. П., Моргунов Е. Б. Человек развивающийся. Очерки российской психологии. М., 1994.

<sup>&</sup>lt;sup>26</sup> *Моргунов Е. Б.* Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. Изд. 2. испр. и доп. М., 2005.