

Е. М. Иванова

СУБЪЕКТНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНАЯ КОНЦЕПЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ТРУДА Е.А. КЛИМОВА И ЕЕ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ ЦЕННОСТЬ

В статье представлена субъектно-деятельностная концепция профессионального труда Е.А. Климова, рассматриваемая как теоретико-методическая основа, обеспечивающая построение научной стратегии решения целого ряда прикладных задач, направленных на обеспечение взаимосоответствия человека и профессии.

Ключевые слова: эргатическая система, субъект труда, психологические признаки субъекта труда, психические регуляторы труда, конфликтующие реальности.

The article is devoted to subject-activity concept of professional labour (worked out by E.A. Klimov). The concept is regarded as a theoretical and methodological basis providing a scientific strategy for solving various applied problems daimed at establishing a mutual correspondence of a person and a profession.

Key words: human-machine system, subject of labour, psychological features of labor, psychological regulators of work, conflict realities.

Предпосылками развития субъектно-деятельностного подхода в отечественной психологии были работы целого ряда ученых — Л.С. Выготского, В.Н. Мясищева, С.Л. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева, Б.Г. Ананьева и др. В этих работах рассматривались онтология и онтогенез развития человека как субъекта, изучались различные качества, определялись механизмы развития и формирования человека как субъекта деятельности.

В 1970-х гг. Е.А. Климов начинает развивать концепцию субъектно-деятельностного подхода в рамках задач профессионального самоопределения и профконсультирования. Эта концепция раскрылась сначала в многопризнаковой психологической классификации профессий, в основе которой лежит осознаваемое отношение человека к окружающей его действительности, его интересы, склонности и возможности (Климов, 1984).

Иванова Елена Михайловна — докт. психол. наук, доцент кафедры психологии труда и инженерной психологии ф-та психологии МГУ. *E-mail:* ivanova@mail.ru

В настоящее время субъектно-деятельностную концепцию профессионального труда Е.А. Климова можно рассматривать как теоретико-методическую основу, обеспечивающую построение научной стратегии решения целого ряда прикладных задач в сфере профессионального труда и его организации. Эта концепция направляет взгляд исследователя в первую очередь на духовный мир человека: его интересы, ценности, мировоззрение, смыслы; познавательную активность; стремление к осознанию и пониманию отношений в обществе и окружающем мире, к осознанию своих возможностей и ответственности.

Методологической основой данной концепции является системный подход, направляющий любое научно-практическое исследование на изучение субъектно-объектных взаимосвязей, специфичных для профессионального труда. Так, профессиональная деятельность рассматривается Е.А. Климовым в рамках эргатической системы, которая представлена многообразием субъектно-объектных взаимосвязей, обусловленных объективной реальностью разнообразного мира профессий (человек—техника; человек—общество; человек—человек; человек—среда—техника и т.п.).

Профессиональный труд он считает условием существования и развития человека. В качестве одной из центральных выделяет проблему взаимного соответствия человека как субъекта труда и объективных требований к нему как к созидателю чего-то ценного для общества. В связи с этим при изучении эргатической системы акцент ставится на роль человека не только как соучастника и исполнителя заданных профессией нормативных трудовых функций, но и как созидателя и преобразователя самой эргатической системы. Разделение функций эргатической системы на трудовые (эргатические) и функции средства труда подчеркивает определяющую роль человека в эргатической системе. Трудовые функции Климов характеризует как «...любые процессы активности людей, упорядоченные в соответствии с целями и обстоятельствами труда» (Климов, 2004, с. 49). Это функции «духовного производства» (построение идеологии, ближайших перспектив развития сообщества, построение смыслов труда и др.); «функции производства упорядоченности социальных процессов» (построение общественных норм и правил, построение социальных коммуникаций и власти, построение стратегических (общих) планов деятельности и др.); «функции материального производства» и «функции производства полезных действий обслуживания и самообслуживания» и др. (там же, с. 57—59). Разновидности эргатических функций раскрывают разнообразие разделения труда, даже в рамках одной профессиональной общности, что позволяет психологу обогатить представление консультируемого о возможностях удовлетворения его познавательного потенциала, интересов, устремлений, а в целом о возможных перспективах его профессиональной карьеры.

Представления об эргатической системе и эргатических функциях в трактовке Климова позволяют, с одной стороны, значительно расширить психологическую «картину» профессионального мира труда, востребованного в обществе, в динамике его развития и разнообразия, а с другой — раскрыть перспективы безграничной реализации человеческих возможностей, интересов и желаний, а также и сложностей, требующих специфической мобилизации человеческих ресурсов.

В контексте эргатической системы можно рассматривать и причины, способствующие возникновению противоречий, обусловленных как объективными (организационными) факторами, так и субъективно-личностными, влияющими на эффективность ее функционирования, которые детально описаны Е.А. Климовым в книге «Конфликтующие реальности в работе с людьми». Причем он особо подчеркивает, что «область существования главных регуляторов людских разладов — это не внешний мир» (Климов, 2006, с. 4), а склад внутреннего мира каждого субъекта. Потенциальные противоречия выделены им на трех уровнях развития субъекта труда: субъектном, личностном и индивидуальном, во взаимосвязи с внешними объективными обстоятельствами и причинами. Но особое внимание Е.А. Климов уделяет основным психологическим регуляторам, обуславливающим ориентацию человека в мире («субъективная картина мира»); осознанности объективной реальности, отношению к ней; общему познавательному потенциалу (чувственному и репрезентативному); самопознанию, ценностям, интересам, склонностям, побуждениям, переживаниям и опыту. Он выделяет противоречия между представлением и отношением, между отношением и функциональными возможностями, между опытом и возможностью его полноценной реализации и т.п. Важно и то, что эти противоречия рассматриваются уже на начальных этапах развития субъекта труда, что обеспечивает более глубокое понимание с психологической точки зрения причин их возникновения и возможностей их преодоления.

Итак, Е.А. Климов рассматривает труд как «...специфическую человеческую деятельность, предполагающую сложную, в частности, сознательную регуляцию и юридическую ответственность» (Климов, 2004, с. 51). В то же время труд с позиций субъектно-деятельностного подхода рассматривается как множество состояний сознания человека, как процесс, в котором человек реализует себя, осуществляя поиск и созидание новых способов и приемов достижения заданных профессиональных результатов. Роль человека — исполнителя труда характеризуется как роль «...инициатора активности, зачинателя, творца в его отношениях к противостоящим ему объектам предметной и социальной среды...». Е.А. Климов обращает внимание на то, что человеку присуще «...частное выражение общего свойства активности психического отображения

реальности», а именно построение своей трудовой деятельности, ее целей, средств, условий, индивидуального стиля деятельности (там же, с. 155). В целом труд человека им рассматривается как «функциональная система» субъектно-объектных взаимосвязей, а человек (субъект труда) — как инициатор активности.

Для определения характера субъектно-объектных взаимосвязей Е.А. Климов вводит понятие «трудовой пост», рассматривая его как одну из форм существования профессии, и выделяет его структуру (предмет, цели, средства, должностные обязанности, производственная среда и др.). Причем изучение объективных составляющих конкретной профессии (трудового поста) он предлагает рассматривать с двух сторон — с позиции социальных, технологических, экономических, юридических и других нормативов, а также и с позиции субъекта труда. Это позволяет психологу сориентироваться в адекватности отношения субъекта труда, его осознания и представления той объективной реальности, которая специфична для данной профессии.

Е.А. Климов выделил психические регуляторы труда и определил психологические признаки труда, раскрывающие динамику развития профессионала и уровень его профессионализма. Благодаря этому становится возможным изучение характера субъектно-объектных взаимосвязей, уровня их сформированности и разработка способов коррекции воздействия на субъекта труда в целях обеспечения соответствия человека и профессии. Практически это инструмент для изучения, анализа и оценки уровня сформированности человека как субъекта конкретного труда, так как содержит единицы анализа образа профессионала и степени осознания им своей профессиональной и социальной роли, а также и меры ответственности за ее исполнение. Причем Е.А. Климов рассматривает здесь образ как субъективную модель реальности.

Так, психические регуляторы труда включают три группы единиц анализа: «образ объекта», «образ субъекта» и «образ субъектно-субъектных и субъектно-объектных» отношений (Климов, 2004, с. 35—46). Все названные регуляторы относятся к категории субъективного образа, который формируется в процессе освоения профессиональной деятельности посредством приобретения опыта работы.

Изучение «*образа объекта*» позволяет оценить представления субъекта труда о трудовом процессе в целом и о его структурных составляющих (предмете, целях, средствах, производственной среде, должностных обязанностях и др.). Единицами анализа данного регулятора являются: а) чувственный образ (сенсорный и перцептивный); б) репрезентативный конкретный образ (представления памяти, воображение); в) репрезентативный отвлеченный образ (понятия, схемы, системы понятий, усвоенные алгоритмы действий).

«Образ субъекта» — актуальный «Я-образ» (самосознание) раскрывает уровень сформированности самосознания субъекта труда, т.е. осознание человеком себя, своих функциональных возможностей, интересов, смыслов и ценностей, соответственно той профессиональной реальности, где осуществляется его деятельность; осознание своей роли в профессиональном сообществе и в обществе. Образы самосознания — необходимая основа целесообразной регуляции и саморегуляции трудовой деятельности субъекта труда. Для изучения и оценки сформированности «образа субъекта» Е.А. Климовым определены следующие показатели: актуальный «Я-образ» (в настоящий момент) и обобщенный («Я-концепция»: Я в прошлом, Я ныне, Я в будущем как индивидуальность, как представитель профессии, член общества). Развитое самосознание автор считает одним из условий формирования оптимального индивидуального стиля в решении трудовых задач, а образы самосознания — одним из важнейших условий планирования и построения личных профессиональных планов на этапе выбора профессии.

«Образ субъектно-объектных и субъектно-субъектных отношений» — это показатель, который позволяет изучить и оценить уровень сформированности профессионального самосознания субъекта труда, регуляторами формирования которого являются потребности, эмоции и чувства, отношение к разным сторонам объективной реальности, направленность личности и ее мировоззрение. Именно они обуславливают успешность формирования субъектом труда образа объекта и образа субъекта, а также образа субъект-субъектных отношений, которые в процессе профессионализации интегрируются в образ субъектно-объектных взаимосвязей (образ профессионала), обеспечивающий построение индивидуальной стратегии деятельности и поведения.

В целом психические регуляторы труда как единицы анализа субъектно-объектных взаимосвязей, формирующихся у человека в трудовой деятельности, раскрывают особенности отражения субъектом объективной реальности и позволяют определить степень адекватности этого отражения, т.е. определить характер и соотношение личностных и предметных взаимосвязей.

В то же время, характеризуя труд с психологической точки зрения, Е.А. Климов рассматривает его как «множество состояний сознания человека», а человека — как члена сообщества (Климов, 2004, с. 111). Для изучения «состояний сознания» человека как субъекта социально значимого и общественного труда он формулирует психологические признаки труда, которые можно рассматривать как единицы анализа взаимосоответствия человека и профессии и определять уровень сформированности человека как субъекта труда или оценивать его психологическую готовность к профессиональной деятельности. Причем эти признаки рассматриваются с позиций развития субъекта труда.

Психологические признаки труда позволяют изучить уровень и адекватность осознания субъектом труда, с одной стороны, заданной объективно социальной и технической реальности, а с другой — осознать себя как члена социума (свою роль в обществе), как специалиста и как личность. Множество состояний сознания Е.А. Климов (2004, с. 103—112) классифицирует по 4 признакам: 1) «сознательное предвосхищение социально ценного результата»; 2) «сознание обязательности достижения социально фиксированной цели»; 3) «сознательный выбор, применение, совершенствование или создание орудий, средств деятельности»; 4) «осознание межлических производственных зависимостей (“живых” и овеществленных)». Причем структура трех признаков (1, 2 и 4) содержит когнитивный (познавательный) и аффективно-волевой компоненты. Когнитивный компонент раскрывает осознание субъектом большей или меньшей ответственности перед людьми. А аффективно-волевой компонент проявляется в эмоциональных реакциях, состояниях, отношениях. Структура третьего признака включает три компонента (когнитивный, операциональный и аффективный).

Первый признак показывает, осознает или не осознает субъект социальную ценность своего труда, так как знание и осознание социальной ценности исполняемой работы является «реальным регулятором активности, деятельности, поведения человека» (Климов, 2004, с. 105). Оценка сформированности данного признака проводится по трем функционально взаимосвязанным показателям: знанию о продукте деятельности; осознанию его социальной ценности; критичности по отношению к своим знаниям и представлениям.

Второй признак выявляет, с одной стороны, осознание необходимости и ответственности исполнения работы в строго заданных правилах и нормах, что в определенной мере обусловлено сформированностью волевых качеств, а с другой — эмоциональные переживания (реакции, состояния, отношения) по поводу расхождения процесса деятельности с его мысленным планом (если оно присутствует).

Третий признак раскрывает степень теоретической подготовленности человека к выполнению конкретной профессиональной деятельности (знание зависимостей между свойствами предметов, орудий и субъектом труда) и уровень сформированности профессиональных умений и навыков (владение средствами деятельности), а также критичность и адекватность эмоционального отношения к успешности исполняемой деятельности.

Четвертый признак характеризует глубину знания, понимания и отношения человека к вкладу других людей в создание материальных ценностей общества, которые он использует в своей профессиональной деятельности в целях создания новых общественно значимых ценностей.

В целом применение психических регуляторов труда и психологических признаков труда позволяет изучать труд как функциональную психическую систему, так как уровень их сформированности раскрывает психологическую готовность субъекта труда к успешному исполнению профессиональной деятельности.

Концепция субъектно-деятельностного подхода позволила по-новому рассматривать профессионала: не только как успешного исполнителя предписанных нормативов исполнения деятельности, обусловленных знаниями, умениями, навыками и конкретными способностями, а как активного деятеля, формирующего и разрабатывающего свою индивидуальную стратегию труда. Е.А. Климов считает, что субъект труда начинает формироваться сначала в системе «человек—мир» еще в период допрофессионального развития, и именно это впоследствии может определенным образом влиять на формирование его взаимосвязей в системе «человек—профессия». Раскрывая сущность «психологии профессионала», автор обращает внимание на то, что «...профессионала надо рассматривать как сложную систему, имеющую не только внешние функции (“отдачу”), но и необходимейшие и, как правило, сложные и многообразные внутренние, в частности психические, функции» (Климов, 2003, с. 440).

Это такие функции, как построение образа будущего результата деятельности, «вынашивание представления о путях и способах, вариантах достижения результата, эмоциональная преднастройка к работе и общее сознание защищенности в обществе» и т.п. Профессионализм рассматривается «...как определенная системная организация сознания, психики человека», структура которой включает компоненты, обеспечивающие изучение «...человека как целого (личности, субъекта деятельности)»: его образ мира, направленность и творчество, его праксис и гнозис, его информированность о профессии, знания, опыт и культуру профессионала; его психодинамику и эмоционально-волевою регуляцию в осложненных профессиональных ситуациях (Климов, 2003, с. 440—443).

Итак, концепция субъектно-деятельностного подхода, разработанная Е.А. Климовым, обеспечивает, с одной стороны, познание скрытых, «незримых», сугубо индивидуальных динамичных процессов психики, которые актуализируются человеком в трудовой деятельности и в то же время обладают вполне объективными закономерностями: «обдумывание, построение образа будущего продукта, результата, эффекта, способов его получения...» (Климов, 2004, с. 23). С другой стороны, эта концепция позволяет познать особенности формирования тех когнитивных, личностных и эмоционально-волевых регуляторов, которые обеспечивают адекватную реализацию субъекта труда в деятельности. Как отмечает Е.А. Климов (там же), «развитие личности и, в частно-

сти, способностей человека происходит не в любой деятельности, но в нормально напряженной за счет инициативы, активности, мотивов субъекта этой деятельности...».

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д, 1984.

Климов Е.А. Психология профессионала. М.; Воронеж, 2003.

Климов Е.А. Введение в психологию труда. М., 2004.

Климов Е.А. Конфликтующие реальности в работе с людьми (психологический аспект). М.; Воронеж, 2006.