

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ / THEORETICAL STUDIES

Научная статья / Research Article

<https://doi.org/10.11621/LPJ-26-11>

УДК/UDC 159.99

Компетентностный подход и ПВК-подход: общее и особенное, возможности интеграции

В.А. Толочек ✉

Институт психологии РАН, Москва, Российская Федерация

✉ tolochekva@mail.ru

Резюме

Актуальность. У российских специалистов нет определенности в понимании различий между профессионально важными качествами (ПВК) и компетенциями (К), изучение и оценки которых названы ПВК-подходом и К-подходом. Недостаток методологической рефлексии содержания ПВК и компетенций ограничивает возможности интеграции достижений в разных научных традициях и формирования общего фактуального базиса дисциплины.

Цель. Сопоставление содержания и эвристик разных подходов к оценке профессиональной пригодности субъекта (оперирование понятием ПВК, или ПВК-подхода, и оперирование понятием компетенции, или компетентностного подхода, К-подхода).

Методы. Историко-теоретический анализ, предметно-категориальный анализ.

Результаты. Вопрос отношений ПВК и компетенций не решается в логике бинарных оппозиций, вне анализа социальных и исторических контекстов использования научных понятий. Более конструктивным является анализ не понятий, а цепочек взаимосвязи явлений, рассматриваемых в контексте тех или иных феноменов (фрагментов социальной действительности), изучаемых как научные проблемы. Если базовым феноменом избрать профессиональное становление субъекта, в его эволюции различаются пять стадий (профессиональная ориентация; формирование профессиональной пригодности; становление профессиональной готовности; профессиональная зрелость; стадия деструктивных изменений качеств) и четыре группы диалектически взаимосвязанных качеств: ЗУН (знания, умения, навыки) — Компетенции — Профессионально важные качества (ПВК) — Жизненно важные качества (ЖВК). Для их описания используются два критерия: внешний — представленность качеств «внешнему наблюдателю» (психологу,

работодателю) и внутренний — их представленность «внутреннему наблюдателю» (субъекту).

Выводы. Понятие ПВК соотносится с плеядой понятий профессия, профессиональная подготовка, профессиональная картина мира, профессионализм, профессиональная этика, профессиональное самосознание, ценностные ориентации, мотивация труда, смыслы труда; понятие компетенции — с понятиями работа, знания, умения, навыки, компетентность (в определенном круге вопросов), корпоративное поведение, «заточенность на задачу»; ПВК соотносится с большой временной перспективой деятельности человека, компетенции — с короткой, с решением задач в заданном пространстве-времени («здесь и теперь»). Два анализируемых понятия находятся в отношениях логической совместимости (отношения пересечения) и содержательно согласованы.

Ключевые слова: фактуальный базис дисциплины, профессиональное становление субъекта, профессионально важные качества, компетенции, ПВК-подход, К-подход

Финансирование. Работа выполнена в соответствии с Государственным заданием Минобрнауки РФ, проект №0138-2024-0017, тема проекта «Профессиональная деятельность и развитие личности человека в условиях организационных и техногенных изменений».

Для цитирования: Толочек, В.А. (2026). Компетентностный подход и ПВК-подход: общее и особенное, возможности интеграции. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*, 49(2), 11–41. <https://doi.org/10.11621/LPJ-26-11>

Competence-Based Approach and the PIQ-Approach: General and Specific, Integration Possibilities

Vladimir A. Tolochek ✉

Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation

✉ tolochekva@mail.ru

Abstract.

Background. Russian specialists lack a clear understanding of the differences between professionally important qualities (PIQs) and competencies (Cs), the study and assessment of which are referred to as the PIQ-approach and the C-approach. The lack of methodological investigation of the content of PIQs and competencies

limits both the possibilities of integrating achievements across different scientific traditions and the development of a common factual basis for the discipline.

Objective. The goal is to compare the content and heuristics applied in different approaches to the assessment of the subject's professional suitability (operating the concept of the PIQ, or PIQ-approach, and operating the concept of competence, or competency-based approach, C-approach).

Methods. Historical and theoretical analysis, subject-categorical analysis.

Results. The question of the relationship between the PIQs and competencies is not resolved in the logic of binary oppositions, outside the analysis of social and historical contexts of the use of scientific concepts. The more constructive the analysis is not of the concepts, but of the chains of interconnections of phenomena considered in certain contexts (fragments of social reality), considered as scientific problems. If professional development of a subject is chosen as the basic phenomenon, five stages are distinguished in its evolution (professional orientation; formation of professional suitability; development of professional readiness; professional maturity; stage of destructive changes in qualities). Furthermore, four groups of dialectically interconnected qualities are described: KAS (knowledge, abilities, skills) — Competencies — Professionally important qualities (PIQ) — Vital qualities (VQ). Two criteria are used to describe them: the external one — presenting the qualities to the “external observer” (psychologist, employer) and the internal one — presenting them to the “internal observer” (subject).

Conclusions. The concept of PIQ is related to the following nine concepts: profession, professional training, professional worldview, professionalism, professional ethics, professional self-awareness, value orientations, work motivation, and the meaning of work. The concept of competence correlates with the following seven concepts of work, knowledge, abilities, skills, competence (in a specific range of issues), corporate behaviour, and “focus on the task”. Further, PIQs correspond to the long-term perspective of human activity, while competence correlates with the short-term perspective, with problem solving in a given space-time (“here and now”). The two concepts under analysis are logically compatible (intersecting) and substantively consistent.

Keywords: factual basis of the discipline, professional development of the subject, professionally important qualities, competencies, PIQ-approach, C-approach

Funding. The work was carried out in accordance with the State Assignment of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation, project No. 0138-2024-0017, the topic of the project is “Professional activity and development of the human personality in the context of organizational and technogenic changes”.

For citation: Tolochek, V.A. (2026). Competence-based approach and the PIQ-approach: general and specific, integration possibilities. *Lomonosov Psychology Journal*, 49(2), 11–41. <https://doi.org/10.11621/LPJ-26-11>

Введение

С конца 1980-х гг., созвучно с изменениями во внешней политике государства, стал изменяться и тезаурус психологии (в том числе в психологии труда; в частности, вместо привычного нам понятия «профессионально важные качества» (ПВК) стало преимущественно использоваться понятие «компетенции»). Примечательно, что к новому видению быстро перешли даже ведущие ученые, ранее продуктивно работавшие в проблематике ПВК (Митина, 2004; Шадриков, 1982, 2019, 2023); все качества субъекта деятельности (учебной, профессиональной) стали именоваться компетенциями в научной и учебно-методической литературе, в профессиональных справочниках (см. обзор: Толочек, 2019, 2024); разные варианты их описания представлялись как компетентностный подход (К-подход) (Спенсер, Спенсер, 2005; Уиддет, Холлифорд, 2003; Шадриков, 2023; Boyatzis, 1982; McClelland, 1973).

За три десятилетия активного развития отечественной психологии труда (1960–1980-е) прямых дискуссий не было, но нередко предлагались разные интерпретации феномена. Предлагалось ПВК рассматривать как норму развития качеств субъекта, как минимально приемлемый уровень, как нормативный уровень, как желаемый, как высший уровень развития качеств (Карпов, 2021a, 2021b, 2022; Маркова, 1996; Носкова, 2004; Платонов, 1971; Пряжников, 2025; Рубцова, Леньков, 2023; Толочек, 2018, 2024). В 1990–2000-х гг. ученые стали различать новые аспекты проявлений качеств субъекта, обозначая их разными понятиями с учетом контекстов их оценки: учебно-значимые, адаптационно-важные, метакачества, положительные ПВК и отрицательные ПВК, частные и интегральные ПВК и другие (Карпов, 2022; Карпов и др., 2024; Поваренков, 2020). Иначе говоря, понятие ПВК не только не утратило своего значения, но и переживает своего рода концептуально-понятийный ренессанс. Итак, в психологии труда можно видеть параллели существования двух разных подходов в изучении и описании профессиональной пригодности человека, которые будем обозначать как порожденный в зарубежной психологии компетентностный подход (К-подход) и подход на основании

изучения ПВК (ПВК-подход), на протяжении столетия используемый отечественными психологами.

Признано, что научные понятия функционируют и несут свою эвристику в рамках родовой научной концепции. Поэтому нужно рассматривать контексты использования понятия (точнее — семейства понятий), в том числе факторы эволюции профессий и институтов их сопровождения, идеологемы и концепции человека труда, причины становления разных подходов к изучению профессиональной пригодности; выделяемые критерии эффективности деятельности и успешности субъекта.

Целью исследования выступало сопоставление содержания и эвристик разных подходов к оценке профессиональной пригодности субъекта (оперирование понятием профессионально важные качества, или ПВК-подхода, и оперирование понятием компетенции, или компетентностного подхода, К-подхода); в качестве объекта рассматривалось профессиональное становление субъекта деятельности; в качестве предмета выступали особенности использования разных понятий для изучения, описания и определения состояния профессионализма субъекта (уровня развития его качеств); использовались методы: историко-теоретический анализ, предметно-категориальный анализ. Гипотезы: 1. Поскольку понятия «профессионально важные качества» и «компетенции» зарождались и оформлялись в разных научных традициях, они не являются абсолютно тождественными друг другу (но могут быть совместимыми, согласно формальной логике). 2. Научные понятия, вводимые в дисциплину в разное историческое время, характеризуются разным эвристическим потенциалом и ограничениями, сопряженными с определенной стадией эволюции фрагментов социальной действительности (профессий, субъектов, научных дисциплин и прочее).

Профессиональное становление субъекта и профессиональная пригодность

Профессиография и качества субъекта. История и предпосылки становления разных научных подходов. В начале XX ст. в Германии, в России, в других странах зарождается и быстро развивается новая психологическая дисциплина — психотехника; определяются ее объект, методы и методология. Оформляется профессиография как базовый подход, выделяются единицы анализа — профессионально важные качества (ПВК), как целое представляемые в психографии; изначально различаются два основных подхода — от изучения

деятельности и от изучения индивидуальности человека (Бодров, 2001; Носкова, 2004; Плавинская, 2011; Платонов, 1971; Giese, 1927). В процессе эволюции двух названных выше подходов второй из них, ориентированный на изучение индивидуальности человека, вбирал в анализ все больший спектр социальных явлений и в отечественной психологии эволюционирует как ПВК-подход. Фокусирование внимания специалистов на связях индивидуальных особенностей работника и его успешности лишь в некоторых классах задач, на экономических аспектах его работы, вело к становлению разных вариантов К-подхода.

Общим и характерным для этого периода были аналитизм в описании деятельности человека, чрезмерное доверие технике тестов, сравнительно слабое методологическое сопровождение научно-практической работы психотехников (Носкова, 2004; Плавинская, 2011). «Одним из магистральных путей развития психологии была психотехника (ориентированная на решение задач общественной жизни, обращенных в будущее, по В. Штерну), позже обретающая свое дисциплинарное оформление как индустриальная психология (промышленная; в отечественном варианте — психология труда), инженерная психология, эргономика, психология организационного развития. Предметные области этих дочерних ветвей психотехники не всегда четко выделяются»; «если “задачи-максимум” в полном объеме до настоящего времени остаются не вполне решенными, то “задачи-минимум” были достаточно верно определены уже изначально. Одни из них — вопросы качеств человека, которые влияют на эффективность его деятельности как субъекта труда»; «профессиографический подход активно развивался в русле психотехники в разных странах, в отечественной психологии его активными проводниками были С.Г. Геллерштейн, И.Н. Шпильрейн (1929) и др.» (Толочек, 2019, с. 125). Позже, в 1970–1980-х гг. отечественные ученые широко использовали понятие профессионально важные качества (ПВК) как составляющие психограммы в русле профессиографического подхода к изучению деятельности субъекта труда (Иванова, 2003; Климов, 2004; Носкова, 2004; Пряжников, 2025). Можно полагать, что уже первые шаги отечественных психотехников были достаточно конструктивными. Так, например, С.Г. Геллерштейн и в 1960–1970-х гг. в своих публикациях использовал свои прежние тексты и тот же тезаурус (Геллерштейн, 1926, 1930, 1960, 1970); психологи нового поколения также широко использовали базовые понятия, методы и методологию, не подвергая их критическому анализу и пересмотру до

конца XX ст. Скорее, напротив, на основе разработок 1920–1930-х гг. складывались разные авторские подходы (Бодров, 2001; Иванова, 2003; Карпов, 2021a, 2021b, 2022; Карпов и др., 2024; Маркова, 1996; Митина, 2004; Поваренков, 2020; Рубцова, Ленъков, 2023; Шадриков, 1982, 2019), не конфликтующие между собой, не побуждающие их авторов к жесткой дискуссии, а, скорее, дополняющие друг друга, но так и не сведенные в общую интегральную концепцию.

В каком-то смысле можно считать, что первоначальные представления о профессии, профессиональной пригодности и качествах субъекта, сформированные в первой трети XX ст., на протяжении всего столетия сохраняли статус *постулатов*.

Эволюция форм трудовой активности человека. Нарастающие темпы изменений в организации социальной жизни людей, в технологиях деятельности в середине XX ст. были названы научно-технической революцией, одним из следствий которой стало активное деление *профессий* на разные *специальности* (нередко радикально различающиеся по условиям деятельности, рабочим инструментарием, типовыми режимами труда и прочее), с разными должностными обязанностями работника на разных *рабочих местах* (Толочек, 2018, 2024).

Если в начале XX ст. полагалось, что представители массовых профессий после сравнительно короткой подготовки в своем большинстве остаются в рамках однажды ими сделанного выбора, то в конце столетия своеобразной нормой становятся регулярные изменения места работы и вида деятельности представителями разных сфер. Если в начале XX ст. еще преобладал сравнительно простой физический труд, поэтапно заменяющийся механизированным, то в конце столетия многое в труде человека изменили механизация и автоматизация технологических операций, уменьшение физических размеров органов управления, смещение рабочей нагрузки с психомоторики на сенсомоторику и когнитивные функции человека. Другими словами, за минувшее столетие произошла заметная эволюция как профессии, так и ее субъекта. И первое, и второе уже по-новому ставят прежние вопросы о качествах субъекта, его эволюции как профессионала и прочее. Объяснимо, что исторические изменения психологии человека труда, изменения содержания профессий, их технологий, средств и режимов деятельности, отношений в системах «субъект — профессия», не проявленные первоначально, не были должным образом методологически отражены.

Профессиональное становление субъекта: стадии и качества. Если профессиональное становление субъекта (ПСС) рассматривать не как один из этапов, а как перманентный процесс сменяющих друг друга стадий эволюции и инволюции человека как субъекта деятельности, предполагающий регулярные перестройки его функциональных систем (ФС), то все вопросы эволюции субъекта мы можем рассматривать в предельно полном временном измерении — от начала зарождения профессиональных предпочтений человека до завершения им его трудовой деятельности как таковой. Заявленное требование не отрицает того позитивного вклада, сделанного отечественными и зарубежными учеными в выделение и описание возрастных стадий развития человека, стадий его становления как субъекта труда. Вместе с тем расширение границ пространства-времени ПСС неизбежно выводит на первый план вопросы, которые ранее могли восприниматься как второстепенные; актуализирует аспекты проблемы, которые до третьей части XX ст. считались не актуальными в плане решения многих научно-практических задач. Но с учетом цели нашей работы важно прояснить, как возможные метаморфозы эволюции профессий и субъекта наиболее корректно могут описываться как становление его ПВК и/или компетенций, в каких отношениях находятся составляющие ФС деятельности субъекта, обозначаемые как ПВК и/или компетенции.

В отношении ПВК заметим, что в Ярославской научной школе, где давно, широко и последовательное проводятся как эмпирические, так и теоретические исследования деятельности и ее субъекта, за минувшие три десятилетия ученые не только не отказались от понятия ПВК, но и регулярно выделяли его новые эквиваленты, уточняли роль и статус этих качеств, их изменяющуюся значимость на разных стадиях становления субъекта, их ситуативные вклады в процесс решения разных задач разными индивидами. Так, например, выделяются и обсуждаются позитивные и негативные ПВК, базовые и метакачества, абсолютные, относительные, мотивационные ПВК, адапционно-важные, учебно-важные качества (Карпов, 2021b, 2022; Карпов и др., 2024; Поваренков, 2020). Кроме того, некоторые специалисты выделяют «отрицательные» качества субъекта, которые признаются социально не одобряемыми, негативными (властность, педантичность, подозрительность и др.). Необходимость выделения разных качеств субъекта диктуется особенностями структуры ПВК специалистов и руководителей, мужчин и женщин, более и менее успешных, зрелых профессионалов и еще обучающихся, овладева-

ющих будущей профессией. Обратим внимание, что если в 1970–1980-х гг. В.Д. Шадриков (Шадриков, 1982) качества, формирующиеся у учащихся технического училища — будущих газо-электросварщиков, называл общим понятием ПВК, то через четыре десятилетия Ю.П. Поваренков (Поваренков, 2020) находит более верным их называть учебно-важными качествами. Если вопросы профессиональной пригодности рассматривать в парадигме совместной деятельности, а не индивидуальной, можно различать и *предпочитаемые качества* — группы качеств партнера, выступающих дополнением слабо развитым качествам субъекта, обеспечивающих согласованность взаимодействий людей (Толочек, 2019, 2024).

Историзм и особенности ПВК-подхода. Обсуждая радикальные изменения в организации жизни и деятельности человека труда, сделаем некоторые обобщения. Первое. Исторически первоначально сложившийся аналитизм в подходах к изучению, измерению и оценке качеств субъекта деятельности стал в последующем транслироваться на представления о профессиограмме и психограмме, сопряженных со структурами типовых психодиагностических методик. Второе. В начале и в середине XX ст. отношения в системе «субъект — профессия», как правило, рассматривались как динамичные лишь в период обучения и резкого и/или нарастающего изменения психофизического состояния работника, радикально изменяющие продуктивность и надежность его деятельности, в целом же — статично как в отношении описания требований профессии, так и представлений об эволюции ее субъекта. Третье. Концептуально качества субъекта представлялись как описания структуры ПВК и эксплицировались как корреляционные плеяды, то есть ограниченно, как отражение факта наличия некоторых связей между разными индивидуальными особенностями человека, отвечающие на вопрос «Что?» (по Н.А. Бернштейну) и оставляющие без обстоятельного ответа вопросы «Как?» и «Почему?».

Итак, с одной стороны, идеологические, организационные и методологические жесткие «рамки»¹, сохраняющийся аналитизм ПВК-

¹ После постановления ЦК ВКП (б) «О педологических извращениях в системе Наркомпросов» от 04.07.1936 в СССР психодиагностика как научная и практическая область дисциплины была свернута; некоторые психологи подверглись репрессиям. Лишь с середины 1960-х гг. профессиональная психодиагностика возвращается в отдельные отрасли (ВВС, ВМФ и другие), во многом благодаря подвижникам науки — К.К. Платонову и другим. На протяжении 1970–1980-х гг. эта практика расширялась (Бодров, 2001; Носкова, 2004); с начала 1990-х гг. в Российской Феде-

подхода, с другой — чрезмерно широкие обобщения, когда результаты частного эмпирического исследования экстраполировались на широкий спектр возможных ситуаций деятельности, ограничивали его потенциальную эвристику. Как правило, разные ученые раздельно изучали разные аспекты трудовой жизни человека (стадию профориентации, обучения, отдельные фрагменты деятельности, профессиональные деструкции, заболевания и прочее). Пожалуй, только в свете задач инженерной психологии и психологии управления последовательно и обстоятельно рассматривался расширенный спектр социальных явлений и связей состояний человека в его деятельности в особых, в экстремальных условиях, в критических ситуациях, в процессах принятия решений (Карпов, 2021а; Карпов и др., 2024; Толочек, 2018, 2024).

Историзм и особенности К-подхода. В отличие от ПВК-подхода, в логике которого профессия мыслилась как целостное образования и человек как ее избравший «один раз и на всю жизнь», в хронологически формирующемся позже, в 1970-х гг., К-подходе изначально все сфокусировалось утилитарно — на решении работником ограниченного класса задач на конкретном рабочем месте в данный период времени (McClelland, 1973). Уже не человек как носитель должных качеств и его потенциал как субъекта выступали «предметом исследования», а лишь отдельные его функциональные возможности, актуализированные «здесь и теперь»; рассматривался ограниченный круг условий и требований деятельности, который, соответственно, предполагал узкий диапазон допустимых оценок требуемых качеств субъекта. Главными критериями становления нового видения были не человек как самоценность, а лишь его работа на данном месте и экономия всех ресурсов (временных, психофизиологических, материальных, финансовых).

«Единицы» анализа социальных явлений и особенности научных подходов. Если в масштабе профессии различать такие ее «единицы», как собственно *профессию* (общее в группе де-факто разных специальностей), *специальность* (особенное, уникальное) и *рабочее место* (единичное, конкретные условия деятельности) (Толочек, 2018, 2024, 2025), то мы должны признать, что спецификация требований к субъекту затрагивает едва ли не все составляющие его деятельности

рации подразделения, занимающиеся профессиональным отбором, сокращались, перепрофилировались, ликвидировались даже в силовых структурах (Бовин, 2018; Пономаренко, 1995).

и шире — его личности. В статус *особенное*, подлежащее изучению, можно относить профессиональную картину мира (ПКМ) и картину мира человека, его мотивацию, ценностные ориентации, цели и смыслы жизни; особенности организации обучения (его содержание, продолжительность и прочее), размерность стадий ПСС, соотношение штатных и экстремальных ситуаций и другие. Другими словами, различия между ПВК и компетенциями не сводятся к перечням тех или иных качеств субъекта, а определяются глубинными факторами — различиями в ПКМ, мотивах, ценностях, смыслах труда, обучении, образовании и пр.

Специфика научно-практических задач как условия становления научного подхода. Выделим как важное то, что идеи профессиографии и психограммы, ПВК оформлялись как инструменты изучения в эпоху зарождения и «кристаллизации» массовых профессий, становления системы начального и среднего профессионального образования. Позже эти подходы стали распространяться на все виды деятельности людей (педагогической, управленческой, военной и др.), безотносительно к ее сложности и продолжительности обучения человека. Полагалось, что ее избравший остается ее субъектом на всю трудовую жизнь; что при изменениях технологии профессия радикально не изменяется, а субъект ровно и последовательно растет как профессионал, согласно его возрастным изменениям и накоплению опыта (Бодров, 2001; Климов, 2004). Концепции профессиографии представляли собой выражено экстенсивный, статичный, чрезмерно обобщенный подход, предлагающий общие схемы описания разных видов деятельности, все их называя *профессией*, даже такие, в которых обучение работника занимало несколько минут (например, слесаря-сборщика, контролера ОТК, упаковщика-фасовщика и тому подобное).

Сопоставляя различия ПВК-подхода и К-подхода, выделим еще несколько аспектов. Первый — при сходстве методического инструментария решаются разные задачи. В ПВК-подходе — профессиональной пригодности человека; в К-подходе — экологии деятельности (экономия затрат, ресурсов и прочего) при решении узкого круга задач на данном рабочем месте. Второй — в К-подходе оцениваются вопросы времени и затрат на подготовку субъекта с учетом ожидаемой отдачи; в ПВК-подходе эти вопросы оставались второстепенными. Третий — в К-подходе остаются латентными многие вопросы идеальных регуляторов (ПКМ, ценностных ориентаций и пр.); акцент переносится на внешние условия — корпоративная культура, тре-

бования к организационному поведению, гибкое стимулирование. Четвертый — одним из ключевых факторов в К-подходе выступает согласованность требований к человеку с особенностями корпоративной культуры организации, стадии ее развития, ее актуальных и перспективных целей (то есть особенное и единичное), что не рассматривается в ПВК-подходе. Пятое — в обоих подходах за границей внимания специалистов остается проблема высших достижений. Шестое — в К-подходе постулируется требование нерациональности на данном рабочем месте использовать работника с высоким потенциалом (выше требуемого типичного); в ПВК-подходе вопрос не рассматривается (в начале XX ст. он не был актуальным). Седьмое — в К-подходе реализуется выраженный прагматичный подход; в традициях ПВК-подхода латентно остаются вопросы развития человека как личности, формирования его индивидуального стиля деятельности, сопряженного с развитием его индивидуальности.

ПВК-подход и К-подход: открытые вопросы. Высокая вариативность представлений ученых о содержании феномена, обозначаемого как ПВК, как и компетенции, указывает на то, что состав и структура, эволюция, возможности измерения названных качеств до настоящего времени частью остаются в статусе открытых вопросов (Толочек, 2019, 2020, 2022, 2024). Ранее нами был предпринят опыт более детального сопоставления особенностей двух рассматриваемых подходов; обобщенно его результаты можно представить так: 1. Содержание и ПВК, и компетенций разными учеными представляется по-разному; со временем разнообразие понимания их содержания увеличивается с тенденцией возрастания доли когнитивных составляющих. 2. В заявленных концепциях не всегда выдерживается четкость в оперировании понятиями. 3. В ПВК-подходе преимущественно выделяют общие характеристики профессии, общие (обобщенные) качества субъекта; в К-подходе, напротив, акцентируются конкретные, специфические качества человека, способствующие успешному решению выделенных задач на данном рабочем месте в данной организации, в ситуациях активного взаимодействия с конкретными людьми (образно — «заточенность» субъекта на решение конкретных задач). 4. К выраженным особенностям К-подхода относятся: а) прагматизм исходных целей и задач; б) эмпиризм предлагаемых решений; в) преимущественное использование метода экспертной оценки, иначе, подмена научного изучения обобщением суждений экспертов-практиков; в) экстенсивный подход к изучению компетенций (рассматриваются десятки и сотни переменных, динамика их связей

не изучается); г) не обсуждаются вопросы перспективы развития человека как субъекта и как личности; д) узкий диапазон приемлемости меры развития качеств (чаще выделяются три градации: недостаточное развитие — приемлемое — избыточное); е) решение вопросов совместной деятельности представлено экстенсивно как расширение наборов компетенций субъекта. 5. ПВК и компетенции как явления не исключают друг друга, а представляют собой фрагменты ряда проявлений некоторого единого феномена. 6. Конструктивным решением вопроса «ПВК-компетенции» может стать восстановление всего генетического ряда, континуума преобразований феномена. 7. Для восстановления этого континуума можно использовать два критерия: мера специализации функциональных систем человека и мера взаимосвязи субъекта с условиями среды (Толочек, 2019).

Формальный объем и содержание понятий ПВК и компетенции. Рассмотрим формальные и содержательные аспекты двух понятий, полагая, что они являются совместимыми (в плане формальной логики), но не тождественны друг другу (иначе не было бы оснований для ввода нового понятия компетенции, наряду с ПВК); маловероятно, что это отношения подчинения (одно из них полностью поглощает другое); следовательно, остается третий вариант — отношение пересечения. Ограничим для начала круг обсуждаемых явлений *свойствами* — устойчивыми образованиями, или *качествами* субъекта, и расширим «линейку» понятий, отражающих близкие по смыслу явления. Выделим крупную научную и научно-практическую проблему — *профессиональное становление субъекта* (ПСС), в границах которой естественно обсуждать более мелкие фрагменты действительности.

Рассмотрим базовые составляющие *профессионального становления субъекта* (ПСС). В означенный круг, вероятно, нужно включать составляющие, формирующиеся на разных стадиях ПСС — в процессах обучения, овладения первым опытом, формирования профессиональной картины мира (ПКМ), профессиональной этики и самосознания, выделения целей и смыслов деятельности, включая как стадии развития субъекта, так и стадии деструкций его деятельности и личности, профессиональных заболеваний и пр. Очевидно, что в разных стадиях эволюции имеет место разная степень зрелости субъекта, следовательно, и развития его качеств, проявляющегося в изменении состава их компонентов и структур. Вероятно, многое из того, что принято приписывать ему как *субъекту*, правомерно рассматривать и как особенности его *личности*, в том числе про-

фессиональную картину мира (ПКМ), профессиональную этику, профессиональное самосознание и др. Здесь кратко отметим регулярно проявляющиеся у многих исследователей обращения к таким понятиям, как *лично-профессиональные качества*, *лично-деловые качества*, *индивидуальный стиль руководства*, отражающие попытки выхода за стереотипы устаревающих концепций.

Возможные схемы экспликации качеств субъекта деятельности. В работах А.В. Карпова и его сотрудников обстоятельно разбираются разные аспекты становления, функционирования и оценки ПВК (частных, общих, интегральных); обобщенно предложенное ими описание и объяснение феномена ПВК можно было бы назвать «*вертикальной*» разверткой. Как дополняющую концепцию предложим наш вариант экспликации форм становления, функционирования и развития качеств субъекта как их «*горизонтальную*» развертку в процессах профессиональной и возрастной эволюции человека.

В плане решения поставленных задач будем различать пять ключевых стадий ПСС: 1) *профессиональную ориентацию* (выбор сферы деятельности); 2) формирование *профессиональной пригодности* как возможности выступать субъектом деятельности; 3) *профессиональную готовность* как возможность быть субъектом деятельности (решать профессиональные задачи в заданном круге); 4) *профессиональную зрелость* как бытие субъектом деятельности (способность решать основные профессиональные задачи); 5) *деструктивные изменения качеств, снижение потенциала субъекта*. Пять названных стадий так или иначе, но чаще разрозненно представлены и описаны в работах ведущих специалистов — В.А. Бодрова, Э.Ф. Зеера, А.В. Карпова, Е.А. Климова, Ю.П. Поваренкова, Н.С. Пряжникова, А.К. Марковой, Л.М. Митиной и других — и едва ли требуют развернутой аргументации; мы лишь акцентируем внимание на фактах проживания человеком как субъектом и личностью всех этих стадий при отсутствии жестких причинно-следственных отношений между названными стадиями. Очевидно, что профориентация есть лишь возможность и вероятность становления последующих стадий, что формирование профпригодности субъекта в процессах обучения и обретения первого опыта — лишь возможность и вероятность того, что человек станет профессионалом высокого класса (история становления профотбора в авиации тому подтверждение; не каждый студент-отличник становится выдающимся ученым или руководителем производства). Следовательно, вопрос формирования компетенций и ПВК — это вопрос второй, третьей и четвертой стадии ПСС.

Эволюция качеств субъекта как становление функциональных систем. Если обобщенно представить спектр изменений качеств субъекта и предложить самую общую схему изменения его качеств, ее можно представить как континуум их эволюционных преобразований, как последовательность их возможных трансформаций и, соответственно, их разных проявлений. Если для такой экспликации использовать два критерия — *мера специализации функциональных систем* (ФС) субъекта деятельности и *внешние условия формирования функциональных систем* (ФС), или *среда деятельности субъекта*, то последовательности становления, формирования, развития качеств (в процессах обучения, подготовки, избирательной мобилизации составляющих систем, их интеграции в целостную систему из относительно элементарных) можно представить так: *Базовые ЗУН (знания, умения, навыки) — Компетенции — Профессионально важные качества (ПВК) — Жизненно важные качества (ЖВК).*

Несколько слов о целесообразности введения в наш анализ нового понятия «ЖВК». Напомним, что выделение понятия «ПВК» (профессионально важных качеств) как единиц анализа в начале XX ст. определялось относительной ограниченностью методического инструментария, с одной стороны, с другой — сравнительно слабой дифференцированностью профессий на разные специализации. Чрезмерно общее видение проблемы профессиональной пригодности также поддерживалось актуальными на то время методологами и идеологами. Пожалуй, самой важной причиной редуцированного видения человека труда был «классический тип рациональности» (по М.К. Мамардашвили, по В.С. Степину), в границах которого даже сложные фрагменты социальной действительности рассматривались ограниченно.

Несколько слов о правомерности введения нового понятия — «ЖВК». Человечество как вид сформировалось задолго до появления такой формы трудовой активности, как профессии; другими словами, разные виды жизнедеятельности людей поддерживались их уникальными качествами. Сравнительно недавно, наряду с целенаправленно формируемыми качествами (ПВК и др.), ученые стали выделять «гибкие навыки» (soft skills) — планирование, координация деятельности, умение работать в группе и управлять группой, умение решать проблемы, коммуникабельность и прочее — которые являются сущностно человеческими качествами, которые при их упражнении и специализации проявляются уже как устойчивые навыки. Напомним, что Е.А. Климов (Климов, 1988), сильно упрощая,

выделил пять «основных структурных компонентов пригодности человека к работе», из которых первые два — «гражданские качества; отношение к труду, профессии, положительные интересы и склонности к данной области деятельности» (Климов, 1988, с. 60; курсивом выделено нами. — Т.В.) и являются теми же, что нами выделены и условно названы жизненно важными качествами. Другими словами, если не рассматривать человека труда ограниченно как субъекта той или иной деятельности лишь в процессах ее выполнения, а задать вопросы «что было вначале», как «появляются» специфические функции и качества человека как деятеля, что им привносится в его профессиональную деятельность, что ее поддерживает в периоды до и после ее выполнения, то мы неизбежно должны расширить «рамки анализа» обсуждаемых проблем.

Итак, если расширить ряд близких по содержанию явлений, если допускать, что в процессах ПСС имеют место *последовательные преобразования качеств субъекта* (а не только появление каких-то новых, требующих их новых обозначений), позволяющих ему решать все более широкий круг социальных задач (профессиональных в том числе) и/или достигать высочайшего уровня решения узкого спектра специфических задач, то должно выделить не менее четырех классов таких качеств, отражающих их онтологию. Признавая, что критерии специализации функциональных систем (ФС) подчинены логике субъектогенеза в современных профессиях, а среда деятельности человека и формирования ФС представляют типичные, исторически сложившиеся условия актуального пространство-время бытия профессий (Карпов, 2021а; Поваренков, 2020; Шадриков, 1982, 2019; др.), можно выделять и ряды последовательных и взаимозависимых преобразований ФС человека, проявляемых в профессиональной деятельности как качества субъекта.

Эволюция форм трудовой активности человека и его качеств как субъекта. Если в исторически сложившихся формах трудовой активности различать *работу, ремесло и профессии*, а в структуре бытия профессии такие ее единицы, как *профессию* в целом (как общее, целостное, устойчивое образование), *специализации* (особенное) и *рабочие места* (единичное как совокупность конкретных условий деятельности и рабочих функций субъекта) (Толочек, 2024, 2025), то выделенные стадии ПСС и становления качеств субъекта вполне согласуются с устоявшимися в отечественной психологии понятиями — ПВК с профессией, компетенции — с работой (и/или специальностью).

Содержательное наполнение пяти стадии ПСС представим так: 1) *профессиональная ориентация* есть игра, учение, выбор и освоение социальных ролей, обретение первоначального опыта; 2) формирование *профессиональной пригодности* есть обучение и овладение социальными ролями, обретение реального опыта, позволяющие выступать субъектом деятельности; 3) *профессиональная готовность* есть реализация возможности быть субъектом деятельности; 4) *профессиональная зрелость* есть бытие субъекта в им освоенных социальных ролях, в процессах его деятельности; 5) стадию *деструктивных изменений качеств, снижения потенциала* субъекта мы пока не рассматриваем, но зададим несколько вопросов. Каковы основные причины увольнения людей на пенсию по возрасту? Что в случаях заболевания, травмы, возрастных изменений разрушается в первую очередь — компетенции или ПВК? Что более зыбко и неустойчиво — компетентность в частных вопросах или профессионализм в целом? Какие задачи решаются при профессиональной реабилитации? Возможно ли полноценное проживание человеком выделенных стадий его эволюции как субъекта вне согласованных изменений его как личности?

Если обсуждаемые вопросы рассматривать в логике теории функциональных систем П.К. Анохина, то должно признать, что каждый новый навык надстраивается над старыми, не элиминируя их; в свою очередь, все ранее формируемые навыки более стабильны и универсальны относительно последующих, специализированных (Александров, Александрова, 2009). Если рассматривать процессы и историю формирования компетенций и ПВК, то должно признать их диалектические связи: каждый новый навык, умение изначально формируется на примерах решения ограниченных и упрощенных задач с перспективой перехода к решению более общих и разнообразных, используя механизмы «переноса навыка». Понятно, что этот вопрос нуждается в дополнительном изучении.

Содержание рабочих понятий. В русле наших задач выделим некоторые составляющие эффективности деятельности и успешности субъекта, которые с большим или меньшим основанием можно называть *качествами* (а не состояниями и не процессами). Содержание и структуры трансформации качеств субъекта четырех групп опишем так: под *ЗУН* (*знаниями, умениями, навыками*) понимаются те «элементы», из которых формируются последующие составляющие профессионализма субъекта (сам факт того, что в отечественной психологии они приобрели форму аббревиатуры, отражает сходство

их понимания учеными и практиками; их статус «базовых элементов» при обсуждении других проблем — методов обучения и прочего). *Компетенции* есть первичные, специфические формы интеграции специальных знаний, умений, навыков (ЗУН), позволяющие субъекту успешно решать отдельные классы задач (учебных, профессиональных и прочих). Представления о ЗУН, об их роли исходных «элементов» в формировании действий и операций также сходно представленным в работах как отечественных ученых — В.А. Бодрова, А.В. Карпова, К.К. Платонова, Г.В. Суходольского, В.Д. Шадрикова и других, так и зарубежных (Спенсер, Спенсер, 2005; Canning, 2007; le Deist, Winterton, 2005; Sultana, 2009; Hyland, 1997; Weinert, 2001). Наряду с понятием *компетенции* нередко используется и понятие *компетентность* (круг, сферу его знаний и надежных умений, позволяющих ему решать задачи в рамках его полномочий и обязанностей, используя сформированные компетенции). И здесь можно находить связки *компетентности* и *профессионализма*. *Профессионально важные качества* (ПВК) определим как составляющие функциональных систем, формирующихся на основе профессиональных способностей в процессах выполнения субъектом его профессиональных функций, способствующих успешности деятельности (эффективности, стабильности, надежности) в разных условиях в течение продолжительного времени. Сформированность ПВК у субъекта проявляется в оптимальных психофизиологических затратах в процессе работы, удовлетворенности ею, устойчивостью деятельности к изменениям внешней и внутренней среды. Стабильность состояния ПВК обеспечивается инвариантностью сформированных структур функциональных и операционных систем. Если ПВК можно уверенно определять как сложные ФС с широким диапазоном надежной поддержки трудовой активности субъекта как *деятельности*, то в описаниях специалистами разных компетенций они представляются, скорее, как сложные навыки и умения, которые, согласно теории деятельности А.Н. Леонтьева, можно было бы определять как *действия*, или как составляющие *операционных систем* по Б.Г. Ананьеву. Строго говоря, и первое и второе сопоставление условно, призвано еще раз соотнести понятие компетенции с устоявшимся в отечественной психологии тезаурусом, но они еще раз обозначают ограниченный смысл того, что называют компетенции, сравнительно с действительным масштабом профессиональной деятельности человека. Сопряженные с компетенциями понятия также указывают на их редуцированный статус в системе развернутой деятельности.

Жизненно важные качества (ЖВК) есть составляющие функциональных систем, целенаправленно и спонтанно формирующихся в процессах решения человеком актуальных социальных задач, способствующих его социальной успешности в исторически заданных условиях физической и социальной среды. К ЖВК отнесем куст близких по содержанию явлений — учебно-важные, адаптационно важные качества, «гибкие навыки», «личное знание» (по М. Полани).

В свете решения наших задач несколько групп качеств, еще сравнительно недостаточно изученных, условно объединим новым общим понятием ЖВК. Едва ли *учебно-важные качества* оправданно выделять в отдельный класс. В сфере профессиональной деятельности люди не учатся единожды «один раз и на всю жизнь», не решают в последующем исключительно репродуктивные задачи. Если процесс обучения (то есть овладения новыми ЗУН) так или иначе перманентно включен в процессы решения профессиональных задач, то должно признать, что человек в современном мире значительную часть своей жизни находится в ситуациях необходимости учиться и взаимодействовать с разными партнерами. Напомним, Б.М. Теплов одним из критериев способностей называл легкость и быстроту освоения новой деятельности, с чем соглашались и другие ученые. Если обучение динамично развивающейся профессии не есть отдельный этап, не единичный акт, а нормальное состояние субъекта квалифицированной деятельности, то должно признать, что учебно-важные качества не теряют своей значимости за пределами детства-юности, они есть одно из проявлений ЖВК.

Так же не очевидно, что *адаптационно важные качества* нужно выделять в особый класс (во всяком случае, в границах нашего анализа). Если принять как данность, что большая доля видов профессиональной деятельности представляет собой совместную деятельность при активных взаимодействиях субъектов, при актуализации социально-психологических факторов, определяющих их сработанность и совместимость, при вовлечении в профессиональную деятельность составляющих внепрофессиональной сферы — образа жизни, предпочитаемых форм досуга и прочего (Толочек, 2018, 2024), то согласимся, что есть основания и эту группу качеств включать в общий класс как один из видов ЖВК. Добавим, что в рассуждениях специалистов о ПВК преобладают исключительно трудовые аспекты этих качеств. Но человек как профессионал не заканчивается с завершением выполнения текущих трудовых задач, не разрушается в паузах отдыха, выходных, отпуска; он как человек так или иначе взаимодействует

с коллегами, а регулярные появления конфликтных ситуаций — «норма» нашей жизни.

Итак, примем как допущение, что ПВК в широком смысле тесно «переплетаются» с ЖВК в их разных проявлениях, что те и другие обеспечивают успешность адаптации в социальной среде (в частности, в профессиональной сфере) и поддерживают успешность самореализации человека в разных сферах жизнедеятельности (а следовательно, и «подпитывают», поддерживают его профессиональную реабилитацию и восстановление).

Структура профессии и качества субъекта. Если различать три исторические формы трудовой активности человека (*работа, ремесло, профессии*), а в структуре наиболее сложной из них — профессии выделять такие ее «единицы», как *рабочее место, специальность и профессию* как целое (Толочек, 2019, 2024, 2025), то можно видеть соизмеримость работы и рабочего места, профессии как формы трудовой активности и как целостной единицы, ее презентующей. Из такого сопоставления следует, что *компетенции* (и все, что с этим понятием связано) сопоставимы с *работой*, а ПВК — с *профессией*. Другими словами, компетенции и ПВК имеют разную размерность и онтологию, соотносятся с разными стадиями эволюции ПСС. Такие же различия между ПВК и компетенциями выделяют и наши коллеги: «Термин “профессионально важные качества” означает качества, важные для профессии, безотносительно к той или иной компании, тогда как термин “компетенции” обозначает качества, важные для эффективной работы данного профессионала именно на данной должности в данной компании» (Ксенофонтова, 2007, с. 48); ПВК есть «усредненные важные качества», применительные «ко всем представителям профессии»; компетенция — «комбинация знаний, умений, навыков, личностных качеств и ситуационных намерений, которая обеспечивает эффективное решение... задач определенного класса... на определенном рабочем месте, в определенном производственном коллективе» (Базаров и др., 2014, с. 99).

В представленном континууме развития и преобразования качеств субъекта (ЗУН — Компетенции — ПВК — ЖВК) отношения трех групп — компетенций, ПВК, ЖВК, скорее, неоднозначны. Специалисты признают, что компетенции выступают условиями решения субъектом частных задач его деятельности. Следовательно, в своей эволюции отдельные компетенции предшествуют становлению более общих качеств — ПВК (именно так организовано обучение любой сложной деятельности), с одной стороны, с другой — надежное

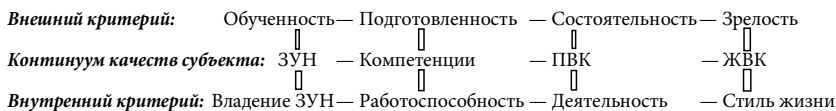
функционирование частных качеств и тем более их развитие едва ли возможно без «поддержки» общими качествами человека как субъекта и как личности. С одной стороны, для становления той или иной специализации и эффективности работы субъекта на данном рабочем месте, у него должны быть сформированными некоторые базовые ПВК, поддерживающие становление специфических качеств; с другой — формирование узкого спектра качеств, позволяющих надежно и быстро решать отдельные задачи на данном рабочем месте, должно содействовать повышению профессионализма и готовности человека к решению более широкого круга задач (именно таков генезис профессионализма человека в разных сферах деятельности).

Признаем, что введение человека в профессию, как правило, есть длительный и сложный процесс, часто завершающийся формированием общих представлений о ней, общих ЗУН, тогда как формирование у него узкого набора качеств, позволяющих ему решать лишь отдельные задачи, нередко требует немного времени и не всегда — наличия специального образования, выстроенной и гармоничной картины мира, адекватных ценностных ориентаций, мотивации труда и смыслов.

Итак, если отношения разных качеств человека как деятеля рассматривать в широком контексте — как феномен ПСС, — должно признать, что отношения всех анализируемых нами качеств есть, скорее, отношения диалектические, когда причинно-следственные отношения между формированием и функционированием четырех групп качеств могут изменяться, когда развитие одной группы качеств так или иначе воздействует на другие группы. Здесь лишь напомним, что в процессе обучения едва ли не всем сложным действиям проявляется феномен «плато», когда после некоторого прогресса в развитии навыка или умения при продолжающихся повторениях внешний эффект улучшения отсутствует, но несколько позже происходит качественный прирост в эффективности выполняемого действия.

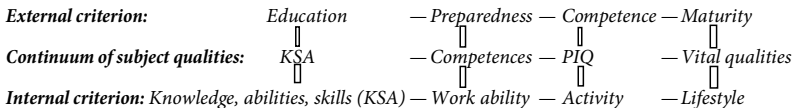
«Внешняя» и «внутренняя» экспликация качеств субъекта. В работах Н. Лумана при описании им социальных систем выделяются два критерия: внешний — представленность системы «внешнему наблюдателю» и внутренний — представленность системы «внутреннему наблюдателю». Результаты нашего анализа также можно эксплицировать в названных выше «проекциях». Континуум эволюции качеств субъекта (ЗУН — Компетенции — ПВК — ЖВК), согласно *внешнему критерию* (то, что может видеть и оценивать психолог, работодатель), представим так: Обученность — Подготовленность

(в границах определенной специализации) — Профессиональная состоятельность (в широком круге задач) — Профессиональная зрелость (профессиональная и социальная успешность); согласно *внутреннему критерию* (то, что может воспринимать и как-то оценивать субъект деятельности) — Владение знаниями, умениями, навыками — Работоспособность (возможность работать, решать поставленные задачи) — Профессиональная деятельность (возможность самостоятельно решать широкий круг задач) — Сформированность стиля жизни (Рисунок).



Рисунок

Континуумы качеств субъекта и их представленность «внешнему» и «внутреннему» наблюдателю



Figure

Continuums of subject qualities and their presentation to the “external” and “internal” observer

Раскроем содержание анализируемых групп качеств. *Характеристики ЗУН: (знания, умения навыки):* обученность как усвоение должных знаний, умений, навыков, наличие представления и общего понимания содержания основных задач деятельности, знание основных алгоритмов решения задач, умение самостоятельно решать несложные (учебные) задачи. *Характеристики компетенции:* экология решения ограниченного класса задач (минимизация психофизиологических затрат, минимизация используемых ресурсов — материальных, временных и прочих), эффективность деятельности², стабильность в решении ограниченного класса задач; компетентность в требуемом — заданном круге вопросов как целостные представления о процессах и результатах решаемых задач. *Характеристики*

² Под *эффективностью деятельности* понимается: продуктивность, надежность, стабильность, оптимальные психофизиологические затраты субъекта.

ПВК: эффективность деятельности, успешность решения широкого класса задач, устойчивые структуры мотивации труда, ценностных ориентаций, целостная профессиональная картина мира (ПКМ). *Характеристики ЖВК*: оптимальность, универсальность алгоритмов деятельности, учет множества контекстов деятельности и условий решения задач, умение прогнозировать появление близких и отделенных по времени следствий своей социальной активности и активности окружающих; эффективность деятельности и социальная успешность³; успешность человека как активного субъекта в разных сферах его жизнедеятельности; особенная и рефлекслируемая картина мира, гармоничное мировоззрение, согласованные с индивидуальными особенностями ценностные ориентации, мотивация и смыслы жизни.

Наши обобщения хорошо согласуются с выводами коллег, реализующих другие техники познания. Так, например, в масштабном исследовании, предпринятом в 2013 г., 45 экспертам (имеющим ученую степень и опыт практической работы) были предложены 16 определений понятия «компетенции», оцениваемых по семи шкалам. Полученный массив экспертных оценок («куб данных 45×16×7») подвергнулся факторному и кластерному анализу. Среди основных результатов НИР выделим следующие: если «различие точек зрения на психологическую природу тех или иных ПВК... не мешали профессионалам понимать друг друга», то с привлечением понятия компетенции «уровень взаимопонимания профессионалов в актуальных практических вопросах оценки персонала понизился» (Базаров и др., 2014, с. 89). Из 16 предложенных экспертам определений «ни одно... не получило явного преимущества перед другими» (Базаров и др., 2014, с. 94); «если за определенными ЗУНами и ПВК закреплены определенные *типы методик*, то единственным методом, в котором оцениваемые компетенции каждый раз *извлекаются из анализа конкретной работы* и обеспечиваются новыми специально изготовливаемыми инструментами оценки (имитационные упражнения, ролевые игры и т.п.), является «Центр оценки — ЦО»» (Базаров и др., 2014, с. 98; здесь и ниже курсивом выделено нами. — *Т.В.*). «ПВК и ЗУНЫ являются характеристиками определенных *профессий* и соотносятся с профессиональными стандартами трудовой деятельности, а компетенции являются характеристиками исполнителя конкретной

³ Под *социальной успешностью* понимается: удовлетворенность человека мерой его активности в разных сферах жизнедеятельности (профессией, жизнью, отношениями в рабочих группах), приносящей адекватное (по его мнению) вознаграждение, уважение в контактных социальных группах.

работы и, следовательно, соотносятся с конкретными видами *работ* в определенной организации... ПВК и ЗУНы характеризуют *профессионала*, а компетенции — *работника*, готовность к выполнению конкретной *работы*»; «Свое особое предметное содержание, не сводимое к ПВК, компетенции получают в том случае, если мы связываем их с анализом *конкретных организационных условий* деятельности в определенной компании» (Базаров и др., 2014, с. 100).

В нашем опыте анализа и описания содержания эволюции феномена ПСС, фиксируемых понятиями компетенции и ПВК, был несколько расширен интервал стадий преобразований феномена и ему соответствующих качеств субъекта до четырех групп: ЗУН — Компетенции — ПВК — ЖВК. Принимая во внимание вероятность дальнейшей эволюции профессий, ведущей за собой и изменения требуемых качеств субъекта, можно предполагать, что изменения внешних требований будут проявляться и в необходимости периодической переподготовки человека как субъекта деятельности и/или возможных изменений им вида деятельности. Следовательно, преобразования феномена ПСС на каждой стадии и им соответствующих взаимодействий и трансформаций качеств субъекта можно условно представить такой схемой: n (ЗУН \leftrightarrow Компетенции \leftrightarrow ПВК \leftrightarrow ЖВК), где n — число циклов переподготовки и/или самообучения специалиста.

Приступая к анализу содержания феноменов *профессионально важные качества* (ПВК) и *компетенции*, к анализу соотношения их презентующих двух понятий, нами были сформулированы рабочие гипотезы о связи феноменов и формальных отношений понятий. Согласно результатам теоретического исследования, гипотезы подтверждаются. Безусловно, результаты методологической рефлексии не есть результаты строгого эмпирического исследования; они — лишь предположения, позволяющие лучше представить отношения фрагментов действительности и научных понятий, их презентующих. В представленном опыте исследования мы оперировали понятиями, давно утвердившимися в дисциплине; для построения завершенной картины добавлено лишь одно — *жизненно важные качества* (ЖВК), которое не является нашим «изобретением», а выступает обобщающим для группы понятий, около двух десятилетий используемых учеными. Понятия, введенные в дисциплину в разное время, в логике разных научных традиций, характеризуются разным потенциалом; исторически сложившиеся традиции изучения качеств субъекта, условно названные ПВК-подходом и К-подходом, как методологи-

ческие подходы давно выступают в статусе научных парадигм; как исторически преходящие, они имеют свой потенциал эвристики и ограничения.

Содержательным контекстом, позволяющим преодолевать представление ПВК и компетенций в логике бинарной оппозиции, было избрано профессиональное становление субъекта (ПСС) — пространство-время его эволюции как субъекта деятельности на протяжении трудовой жизни. Если в результате проведенной работы автору удалось выделить возможности и ограничения двух подходов, и таким образом несколько расширить наш «горизонт видения», цель исследования достигнута.

Заключение

Подводя итоги анализа соотношения понятий ПВК и компетенций, их содержания, особенностей ПВК-подхода и К-подхода, можно констатировать следующее. Конструктивным путем решения комплекса задач может выступать прослеживание цепочек взаимосвязи явлений, обозначаемых разными понятиями, и социальных контекстов, в которых эти явления образуются, развиваются, *про-являются*. При этом в центр внимания исследователя должны быть поставлены феномены, а не понятия, их обозначающие. Целесообразно выделять единицы разного масштаба, объясняющие разные стадии эволюции человека как субъекта деятельности и жизнедеятельности; одной из наиболее крупной может выступать феномен *профессиональное становление субъекта* (ПСС), представляющий совокупно основные стадии жизни человека, его перманентные изменения на протяжении десятилетий, вследствие изменений как его «внутренних условий» (по С.Л. Рубинштейну), так и внешних условий физической среды и социального окружения. В эволюции ПСС можно различать пять стадий (профессиональная ориентация; формирование профессиональной пригодности; профессиональная готовность; профессиональная зрелость; деструктивные изменения), в каждой из которых формируются, взаимодействуют, эволюционируют качества субъекта, представленные континуумом (ЗУН — Компетенции — ПВК — ЖВК).

Если отношения компетенций и ПВК обсуждать не как оппозицию двух понятий, а в широком контексте сопряженных явлений, то должно признать, что понятие ПВК соотносится с плеядой таких понятий, как профессия, профессиональная подготовка, профессиональная картина мира, профессионализм, профессиональная этика,

профессиональное самосознание, ценностные ориентации, мотивация труда, смыслы труда, а компетенции — с понятиями знания, умения, навыки, обучение и обученность, компетентность (в определенном круге вопросов), корпоративное поведение, «заточенность на задачу» и тому подобное. Если понятие ПВК соотносится с большой временной перспективой деятельности человека, то компетенции — с короткой, с решением задач в ограниченном пространстве-времени («здесь и теперь»). Два анализируемых понятия не эквивалентны, не тождественны, но находятся в отношениях логической совместимости (отношения пересечения); они содержательно согласованы и дополняют друг друга.

Способом оценки эвристики представленной выше концепции о взаимосвязи ЗУН, компетенций, ПВК, ЖВК и своего рода ее верификацией может быть ее привлечение к описанию комплекса сопряженных проблем (управления человеческими ресурсами, развитие человеческого капитала, системы профессиональной подготовки и переподготовки и др.). Опыт методологической рефлексии и построения подобных концептуальных схем видится необходимым для упорядочивания концептуального и фактуального знания, выработываемого в отечественных и зарубежных традициях.

Список литературы

Александров, Ю.И., Александрова, Н.Л. (2009). Субъективный опыт, культура и социальные представления. Москва: Изд-во Института психологии РАН.

Базаров, Т.Ю., Ерофеев, А.К., Шмелев, А.Г. (2014). Опыт коллективного определения понятия «компетенции»: попытка извлечения смысловых тенденций из размытого экспертного знания. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*, (1), 87–102.

Бовин, Б.Г. (2018). Психологическая пригодность к службе в правоохранительных органах. Москва: Изд-во «Юрлитинформ».

Бодров, В.А. (2001). Психология профессиональной пригодности. Москва: Изд-во «ПЕР СЭ».

Геллерштейн, С.Г. (1926). Психотехника. Москва: Изд-во «Новая Москва».

Геллерштейн, С.Г. (1930). К вопросу о профессиональной типологии. *Психотехника и психофизиология труда*, (6), 489–502.

Геллерштейн, С.Г. (1960). Вопросы психологии труда. В кн.: Психологическая наука в СССР: в 2 т. Т. 2. Под ред. Б.Г. Ананьева, К.С. Костюка, А.Н. Леонтьева, А.Р. Лурии, Н.А. Менчинской, С.Л. Рубинштейна, А.А. Смирнова, Б.М. Теплова, Ф.Н. Шемякина. (С. 337–360). Москва: Изд-во АПН РСФСР.

Геллерштейн, С.Г. (1970). Развитие профессионально-важных качеств. В кн.: *Научные основы обучения школьников труду*. Сост. А.Б. Дмитриев. (С. 80–197). Москва: Изд-во «Педагогика».

Иванова, Е.М. (2003). Психологическая системная профессиография. Москва: Изд-во «ПЕР СЭ».

Карпов, А.А. (2021а). Теория и практика психологического анализа деятельности. Ярославль: Изд-во «Филигрань».

Карпов, А.В. (2021b). Два основных подхода к структурно-уровневой экспликации профессионально-важных качеств. *Ярославский психологический вестник*, (2), 27–39.

Карпов, А.В. (2022). Структурная экспликация метода психологических профилей. *Ярославский психологический вестник*, (3), 7–22.

Карпов, А.В., Карпов, А.А., Башкин, М.В., Калачева, А.И. (2024). Системогенетические закономерности информационной деятельности. *Ярославский психологический вестник*, (3), 13–30.

Климов, Е.А. (2004). Психология профессионального самоопределения. Москва: Изд-во «Академия».

Климов, Е.А. (1988). Введение в психологию труда. Москва: Изд-во МГУ.

Ксенофонтова, Е.Г. (2007). Это модное слово: «компетенции». *Управление персоналом*, (12), 47–51.

Маркова, А.К. (1996). Психология профессионализма. Москва: Изд-во «РАГС».

Митина, Л.М. (2004). Психология труда и профессионального развития учителя. Москва: Изд-во «Академия».

Носкова, О.Г. (2004). Психология труда. Москва: Изд-во «Академия».

Плавинская, Ю.Б. (2011). Становление и развитие психотехники в Германии в первой трети XX века: Автореф. дисс. канд. психол. наук. Санкт-Петербург.

Платонов, К.К. (1971). Профессиография: ее значение и методика работы. *Социалистический труд*, (4), 74–79.

Поваренков, Ю.П. (2020). Психологическая периодизация профессионального и карьерного развития личности. Ярославль: Изд-во ЯГПУ.

Пономаренко, В.А. (1995). Страна — Авиация — белое и черное. Москва: Изд-во «Наука».

Пряжников, Н.С. (2025). Профориентология. Москва: Изд-во «Юрайт».

Рубцова, Н.Е., Леньков, С.Л. (2023). Психологическая структура профессиональной направленности. Тверь: Изд-во «СФК-офис».

Спенсер, Л.М., Спенсер, С.М. (2005). Компетенции на работе. Москва: Изд-во «Нипро».

Толочек, В.А. (2018). Психология труда. Санкт-Петербург: Изд-во «Питер».

Толочек, В.А. (2019). Компетентностный подход и ПВК-подход: возможности и ограничения. *Вестник СПбГУ. Серия Психология*, 9(2), 123–137. <https://doi.org/10.21638/spbu16.2019.202>

Толочек, В.А. (2020). Феномен «Компетенции»: Открытые вопросы. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*, (4), 84–109. <https://doi.org/10.11621/vsp.2020.04.05>

Толочек, В.А. (2022). Социальная успешность субъекта, окружение, ресурсы: Открытые вопросы. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*, (4), 136–158. <https://doi.org/10.11621/vsp.2022.04.06>

Толочек, В.А. (2024). Технологии профессионального отбора. Москва: Изд-во «Юрайт».

Толочек, В.А. (2025). Профессиональная карьера: феномен, эволюция, ресурсы субъекта. Москва: Изд-во Института психологии РАН.

Уиддет, С., Холлифорд, С. (2003). Руководство по компетенциям. Москва: Изд-во «Нипро».

Шадриков, В.Д. (1982). Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. Москва: Изд-во «Наука».

Шадриков, В.Д. (2019). Психология деятельности человека. Москва: Изд-во Института психологии РАН.

Шадриков, В.Д. (2023). Дидактика: компетентностный подход. Часть 1. Москва: Изд-во «Когито-Центр».

Boyatzis, R.E. (1982). The competent manager: a model for effective performance. Chichester: John Wiley and Sons Publ.

Canning, R. (2007). Reconceptualising core skills. *Journal of Education and Work*, 20(1), 17–26. <https://doi.org/10.1080/13639080601137619>

Giese, F. (1927). *Methoden der Wirtschaftspsychologie*. Berlin: Urban und Schwarzenberg Publ.

Hyland, T. (1997). Reconsidering competence. *Journal of Philosophy of Education*, 31(3), 491–503. <https://doi.org/10.1111/1467-9752.00070>

Le Deist, F.D., Winterton, J. (2005). What Is Competence? *Human Resource Development International*, 8(1), 27–46. <https://doi.org/10.1080/1367886042000338227>

McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence”. *American Psychologist*, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>

Sultana, R.G. (2009). Competence and competence frameworks in career guidance: Complex and contested concepts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9, 15–30. <https://doi.org/10.1007/s10775-008-9148-6>

Weinert, F.E. (2001). Concept of competence: A conceptual clarification. In: D.S. Rychen, L.H. Salganik, (eds.). *Defining and selecting key competencies*. (pp. 46–65). Seattle: Hogrefe and Huber Publ.

References

Aleksandrov, Yu.I., Aleksandrova, N.L. (2009). Subjective experience, culture, and social perceptions. Moscow: Institute of Psychology of the RAE Publ. (In Russ.)

Bazarov, T.Yu., Erofeev, A.K., Shmelev, A.G. (2014). The experience of collective definition of the concept of “competence”: an attempt to extract semantic trends from vague expert knowledge. *Lomonosov Psychology Journal*, (1), 87–102. (In Russ.)

Bodrov, V.A. (2001). Psychology of professional aptitude. Moscow: PER SE Publ. (In Russ.)

Bovin, B.G. (2018). Psychological fitness to serve in law enforcement agencies. Moscow: Yurlitinform Publ. (In Russ.)

Boyatzis, R.E. (1982). The competent manager: a model for effective performance. Chichester: John Wiley and Sons Publ.

Canning, R. (2007). Reconceptualising core skills. *Journal of Education and Work*, 20(1), 17–26. <https://doi.org/10.1080/13639080601137619>

Gellershtein, S.G. (1926). Psychotechnics. Moscow: Novaya Moskva Publ. (In Russ.)

Gellershtein, S.G. (1930). On the issue of professional typology. *Psikhotekhnika i psikhofiziologiya truda = Psychotechnics and Psychophysiology of Labor*, (6), 489–502. (In Russ.)

Gellershtein, S.G. (1960). Questions of labor psychology. In: B.G. Anan'ev, K.S. Kostyuk, A.N. Leont'ev, A.R. Luriya, N.A. Menchinskaya, S.L. Rubinshtein, A.A. Smirnov, B.M. Teplov, F.N. Shemyakin, (eds.). Psychological science in the USSR: in 2 vol. Vol. 2. (pp. 337–360). Moscow: APS of the RSFSR Publ. (In Russ.)

Gellershtein, S.G. (1970). Development of professionally important qualities. In: Compiled by A.B. Dmitriev. Scientific foundations of teaching schoolchildren to work. (pp. 80–197). Moscow: Pedagogika Publ. (In Russ.)

Giese, F. (1927). Methods of business psychology. Berlin: Urban und Schwarzenberg Publ.

Hyland, T. (1997). Reconsidering competence. *Journal of Philosophy of Education*, 31(3), 491–503. <https://doi.org/10.1111/1467-9752.00070>

Ivanova, E.M. (2003). Psychological systemic professionography. Moscow: PER SE Publ. (In Russ.)

Karpov, A.A. (2021). Theory and practice of psychological activity analysis. Yaroslavl: Filigran' Publ. (In Russ.)

Karpov, A.V. (2021). There are two main approaches to the structural and level explication of professionally important qualities. *Yaroslavskii psikhologicheskii vestnik = Yaroslavl Psychological Bulletin*, (2), 27–39. (In Russ.)

Karpov, A.V. (2022). Structural explication of the psychological profile method. *Yaroslavskii psikhologicheskii vestnik = Yaroslavl Psychological Bulletin*, (3), 7–22. (In Russ.)

Karpov, A.V., Karpov, A.A., Bashkin, M.V., Kalacheva, A.I. (2024). Systemogenetic patterns of information activity. *Yaroslavskii psikhologicheskii vestnik = Yaroslavl Psychological Bulletin*, (3), 13–30. (In Russ.)

Klimov, E.A. (1988). Introduction to the labor psychology. Moscow: MSU Press. (In Russ.)

Klimov, E.A. (2004). Psychology of professional self-determination. Moscow: Akademiya Publ. (In Russ.)

Ksenofontova, E.G. (2007). It's a buzzword: "competencies". *Upravlenie personalom = Personnel Management*, (12), 47–51. (In Russ.)

- Le Deist, F.D., Winterton, J. (2005). What Is Competence? *Human Resource Development International*, 8(1), 27–46. <https://doi.org/10.1080/1367886042000338227>
- Markova, A.K. (1996). The psychology of professionalism. Moscow: RAGS Publ. (In Russ.)
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence”. *American Psychologist*, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Mitina, L.M. (2004). Labor psychology and professional development of teachers. Moscow: Akademiya Publ. (In Russ.)
- Noskova, O.G. (2004). Labor psychology. Moscow: Akademiya Publ. (In Russ.)
- Platonov, K.K. (1971). Professionography: its meaning and methods of work. *Sotsialisticheskii trud = Socialist Labor*, (4), 74–79. (In Russ.)
- Plavinskaya, Yu.B. (2011). The formation and development of psychotechnics in Germany in the first third of the 20th century. Summ. Diss. Cand. Sci. (Psychol.). Saint-Petersburg. (In Russ.)
- Ponomarenko, V.A. (1995). Country — Aviation — white and black. Moscow: Nauka Publ. (In Russ.)
- Povarenkov, Yu.P. (2020). Psychological periodization of professional and career development of a personality. Yaroslavl: YSPU Publ. (In Russ.)
- Pryazhnikov, N.S. (2025). Career guidance. Moscow: Yurait Publ. (In Russ.)
- Rubtsova, N.E., Len'kov, S.L. (2023). The psychological structure of professional orientation. Tver: SFK-Office Publ. (In Russ.)
- Shadrikov, V.D. (1982). Problems of the systemogenesis of professional activity. Moscow: Nauka Publ. (In Russ.)
- Shadrikov, V.D. (2019). Psychology of human activity. Moscow: Institute of Psychology of the RAE Publ. (In Russ.)
- Shadrikov, V.D. (2023). Didactics: a competence-based approach. Part 1. Moscow: Kogito-Tsentr Publ. (In Russ.)
- Spencer, L.M., Spencer, S.M. (2005). Competence at work. Moscow: Hippo Publ. (In Russ.)
- Sultana, R.G. (2009). Competence and competence frameworks in career guidance: Complex and contested concepts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9, 15–30. <https://doi.org/10.1007/s10775-008-9148-6>
- Tolochek, V.A. (2018). Labor psychology. Saint-Petersburg: Piter Publ. (In Russ.)
- Tolochek, V.A. (2019). Competence and PCC approach: opportunities and limitations. *Vestnik SPbGU. Seriya Psihologiya = Vestnik of Saint Petersburg University. Psychology*, 9(2), 123–137. (In Russ.). <https://doi.org/10.21638/spbu16.2019.202>
- Tolochek, V.A. (2020). The competence phenomenon: open questions. *Moscow University Psychology Bulletin*, (4), 84–109. (In Russ.). <https://doi.org/10.11621/vsp.2020.04.05>
- Tolochek, V.A. (2022). Social success of the subject, environment, resources: open questions. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psihologiya = Moscow University Psychology Bulletin*, (4), 136–158. (In Russ.). <https://doi.org/10.11621/vsp.2022.04.06>
- Tolochek, V.A. (2024). Professional selection technologies. Moscow: Yurait Publ. (In Russ.)

Толочек, В.А.

Компетентностный подход и ПВК-подход: общее и особенное, возможности интеграции
Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2026. Т. 49, № 2

Tolochek, V.A. (2025). Professional career: phenomenon, evolution, subject's resources. Moscow: Institute of Psychology of the RAE Publ. (In Russ.)

Weinert, F.E. (2001). Concept of competence: A conceptual clarification. In: D.S. Rychen, L.H. Salganik, (eds.). Defining and selecting key competencies. (pp. 46–65). Seattle: Hogrefe and Huber Publ.

Widdeth, S., Holliford, S. (2003). Competence guide. Moscow: Hippo Publ. (In Russ.)

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Владимир Алексеевич Толочек, доктор психологических наук, профессор, главный научный сотрудник лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии Института психологии Российской академии наук, Москва, Российская Федерация, tolochekva@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1378-4425>

ABOUT THE AUTHOR

Vladimir A. Tolochek, Dr. Sci. (Psychol.), Professor, Chief Researcher at the Laboratory of Occupational Psychology, Ergonomics, Engineering and Organizational Psychology of the Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation, tolochekva@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1378-4425>

Поступила 19.03.2025. Получена после доработки 05.05.2025. Принята в печать 15.12.2025.

Received 19.03.2025. Revised 05.05.2025. Accepted 15.12.2025.