

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ И КЛАССИФИКАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ ПРОФЕССИОНАЛА

**Ю.П. Поваренков**

д.пс.н., профессор кафедры общей и социальной психологии ЯГПУ  
Россия, Ярославль

**Аннотация.** В статье дано определение деятельностно важных качеств профессионала. Проведена классификация деятельностно важных качеств по трем основаниям: связь с видом и типом деятельности профессионала, связь с формой осуществления деятельности профессионала, уровень интегративности качеств. По первому основанию выделены и определены профессиональные и метапрофессиональные деятельностно важные качества профессионала. По второму основанию выделены и определены деятельностно важные качества, которые влияют на эффективность функционирования (реализации), становления (научения и развития) и оптимизацию (саморегуляцию) деятельности профессионала. По третьему основанию выделены и определены парциальные, субсистемные и системные деятельностно важные качества профессионала. В статье отдифференцированы и определены деятельностно важные качества профессионала, которые влияют на эффективность реализации, становления и саморегуляции отдельных компонентов его деятельности.

**Ключевые слова.** Тип и форма деятельности профессионала, профессиональные и метапрофессиональные деятельностно важные качества профессионала.

**Введение.** Как известно в психологии не используется понятие деятельностно важных качеств (ДВК), поэтому сразу же определимся с его содержанием. С позиций предельно общего подхода, под ДВК будем понимать индивидуальные качества человека, которые влияют на эффективность, успешность выполняемой им деятельности и через которые она осуществляется. Из определения следует, что содержание и специфика ДВК определяется содержанием и спецификой той деятельности, которую выполняет любой человек, а не только профессионал. При таком понимании ДВК приобретает статус общепсихологического понятия, которое применимо к анализу и выделению качеств человека, влияющих на эффективность любых типов и видов деятельности, в том числе и тех, которые не связаны с деятельностью профессионала.

В стоящей статье, как это следует из ее названия, мы будем использовать более частное понятие: деятельностно важные качества профессионала (ДВКП). Дадим предварительное определение данного понятия. Под ДВКП будем понимать индивидуальные качества человека, которые влияют на эффективность всего многообразия типов и форм деятельности профессионала. Обращаем внимание читателя, что в данном определении речь идет не о профессиональной деятельности человека, а о различных деятельности профессионала.

Вводя в обращение понятие ДВКП мы преследуем следующие цели. Во-первых, мы хотим показать, что широко используемые в психологии понятия, привязанные исключительно к профессиональной деятельности человека (профессионально важные качества, профессиональная пригодность, профессиональная готовность и т.д.) являются лишь частными видами ДВКП. Говоря иначе, мы считаем, что к этим качествам не может быть сведено все многообразие ДВКП формирующегося и сформировавшегося профессионала, так как он реализует различные типы, виды и формы деятельности, а не только профессиональную деятельность.

Во-вторых, мы хотим осуществить систематизацию и классификацию всего многообразия ДВКП профессионала, которые выявлены и уже описаны в психологии, а также тех, которые ждут своего определения и описания. Для построения классификации мы использовали три основания: связь ДВКП с различными типами и видами деятельности профессионала, связь ДВКП с различными формами деятельности профессионала, уровень интегративности-парциальности ДВКП.

Но, прежде чем приступить к реализации целей настоящей статьи, зададимся вопросом, а насколько актуальна в психологии проблема определения и классификации ДВКП?

Анализ многочисленных работ по психологии труда, организационной психологии, психологии карьерного развития свидетельствуют, что данная проблема актуальна прежде всего в практическом плане. Действительно, вся работа с персоналом связана с выявлением и диагностикой ДВКП (отбор, подбор и расстановка кадров), с их формированием и развитием (профессиональная подготовка), их оценкой (профессиональная аттестация), а в случае необходимости и с их коррекцией

и т.д. Поэтому знание специфики, видов и форм ДВКП является непременным условием эффективной работы с персоналом.

Теоретическая актуальность проблемы определения и классификации ДВКП видится в том, что в настоящее время в психологии разработано и используется большое количество понятий, которые подпадают под определение ДВКП, обозначенное выше. Но эти понятия слабо соотнесены между собой и, в основном, привязаны к выполнению субъектом труда лишь профессиональной деятельности, забывая о том, что он осуществляет и другие виды и формы деятельности.

Приведем не полный список этих понятий: профессиональные способности и мотивы, профессиональные знания и умения, профессиональный опыт и профессиональная одаренность, профессиональная направленность, профессиональная пригодность, профессиональная готовность и компетентность, профессиональные ресурсы и потенциалы, софт и хард качества, КSAO и т.д. Эти понятия нуждаются не только в систематизации, но и в более расширительном толковании, с учетом многообразия деятельностей профессионала

*Классификация ДВКП на основе выделения типов и видов деятельности профессионала.*

Данная классификация ДВКП опирается на выделение типов деятельности, которые может выполнять профессионал. Подробный анализ типов и видов деятельности профессионала, обоснование их выделения рассмотрен в нашей статье [11], здесь мы лишь кратко коснемся данной проблемы.

Первая классификация типов деятельности в отечественной психологии была предложена С.Л. Рубинштейном [15]. Он выделил три типа деятельности: игру, учение, труд. Иногда данная классификация называется генетической, так как она широко используется в возрастной психологии для изучения филогенетического и онтогенетического развития психики.

Анализируя классификацию С.Л. Рубинштейна, Б.Г. Ананьев выделил ее достоинства и недостатки, и предложил свою, по его мнению, более психологически точную классификацию деятельностей, в которую вошли труд, познание и общение [1].

Третья классификация типов деятельности, на которой имеет смысл остановиться, предложена М.С. Коганом. Опираясь прежде всего на психологическое содержание субъектно-объектных отношений, автор выделяет четыре типа деятельностей: преобразовательную, познавательную, ценностно-ориентационную и коммуникативную [5, с. 53].

Данные классификации являются общепсихологическими и несомненно важны для понимания механизмов функционирования психики и сознания человека. Но они носят слишком обобщенный характер, чтобы можно было их использовать для дифференциации видов деятельности профессионала. Поэтому для целей нашей классификации мы воспользовались методологией «задачного» подхода к пониманию профессионализации, который активно реализуется в психологической теории профессионального и карьерного развития личности [18]. В рамках данного подхода основанием для классификации типов деятельности профессионала выступают индивидуальные и нормативные задачи, которые решает субъект труда на разных этапах профессионального становления и реализации (см. более подробно [12]).

Нами было выделено две основные группы таких задач. Первая группа задач профессионала связана с созданием потребительских стоимостей. Их можно назвать профессионально-производственными. Вторая группа задач связана с воспроизводством и реализацией самого субъекта труда, способного решать первую группу задач. Их можно назвать задачами карьерного и профессионального становления и реализации профессионала.

Две группы задач, которые решает сформировавшийся или формирующийся профессионал, позволяет нам выделить и два типа деятельностей, которые он может выполнять.

В соответствие со спецификой решаемых задач мы выделили профессиональный тип деятельности, а второй тип, опираясь на известные работы Мирвиса и Халла [17], мы называем метапрофессиональным.

Специфика профессиональных видов деятельности заключается в том, что они, как было отмечено выше, обеспечивают создание потребительских стоимостей. Поэтому эти виды деятельности соответствуют по своему названию конкретной профессии или специальности. По данному основанию традиционно выделяются педагогическая, медицинская, юридическая, адвокатская, столярная, токарная, слесарная деятельность и т.д. Эти виды деятельности профессионала строго соответствуют специфике конкретной профессии, специфике решения конкретных профессионально-производственных задач. Именно эти виды деятельности и называют профессиональными, так как для их выполнения требуются специальные профессиональные знания, умения, способности и т.д. (Г.В. Суходольский).

Специфика метапрофессиональных видов деятельности заключается в том, что они обеспечивают становление и реализацию профессионала. Эти виды деятельности называются метапрофессиональными в соответствии с содержанием решаемых метапрофессиональных задач. По данному основанию выделяют оптационную, учебно-профессиональную, адаптационную, совладающую деятельность и т.д. В силу недостаточной изученности многие из этих видов деятельности не обладают четкими названиями, так как не получили своего вербального обозначения и многие задачи становления и реализации профессионала. Для их обозначения используются различные словосочетания типа совладающее профессиональное поведение, планирование профессиональной карьеры, реализация и корректировка профессиональной карьеры, профессиональное самоопределение и самореализация и т.д.

Метапрофессиональные виды деятельности профессионала, как это следует из анализа, не столь жестко привязаны к специфике профессии и специальности, они, строго говоря, являются надпрофессиональными образованиями.

Итак, опираясь на специфику индивидуальных и нормативных (общественных) задач, решаемых профессионалом, мы выделили многообразие различных видов деятельности профессионала, которые объединили в две большие группы: профессиональные и метапрофессиональные. А это стало основанием для разделения ДВКП на два типа. Первый тип - это профессионально важные качества, которые влияют на эффективность профессиональной деятельности и, которые подробно исследованы в психологии. Второй тип - метапрофессиональные ДВКП, которые влияют на эффективность метапрофессиональных видов деятельности, включая оптационную, учебно-профессиональную, адаптационную, карьерного планирования и реализации и т.д. В отличие от первой группы они исследованы и дифференцированы в психологии явно недостаточно.

Проведенный анализ позволяет уточнить определение ДВКП, данное выше. *ДВКП - это индивидуальные качества формирующегося и сформировавшегося профессионала, которые влияют на эффективность выполнения профессиональной и метапрофессиональной деятельности и через которые они реализуются.*

*Классификация ДВКП на основе выделения форм деятельности профессионала.*

В рамках системных исследований различного плана показано, что любая система, в том числе и динамическая, может находиться, преимущественно, либо в состоянии функционирования и реализации, либо в состоянии развития и качественных изменений, либо в состоянии оптимизации функционирования и развития. Профессиональная и метапрофессиональная деятельности субъекта труда являются динамическими системами и поэтому они могут находиться в любом из обозначенных выше состояний.

Отсюда следует, что основанием для выделения форм деятельности профессионала является характеристика ее ведущих состояний. Учитывая сказанное, можно утверждать, что любой вид деятельности профессионала в данный промежуток времени и в данной ситуации может осуществляться в формах либо функционирования, либо развития, либо оптимизации.

Названные формы осуществления деятельности профессионала отличаются, прежде всего, по содержанию целей, которые ставит перед собой субъект деятельности, а также по тому, как он относится к структуре выполняемой деятельности и как взаимодействует с имеющимися у него ресурсами, а также как их использует.

Функционирование является базовой формой реализации различных видов профессиональной и метапрофессиональной деятельности профессионала, так как именно эта форма деятельности обеспечивает решение нормативных и индивидуальных задач профессионализации. Говоря другими словами, нормативные и индивидуальные цели деятельности профессионала в состоянии функционирования однозначно ориентированы на решение соответствующих профессиональных задач и задач профессионального становления. Поэтому вполне оправданным является то, что любой вид профессиональной или метапрофессиональной деятельности ассоциируется, прежде всего, с состоянием ее функционирования.

Субъект деятельности, реализующий ее в состоянии функционирования, в ходе ее выполнения использует те ресурсы, те возможности, которыми он обладает в данный момент, на данном уровне профессионализации.

То же самое можно сказать и о метапрофессиональной деятельности. В состоянии функционирования нормативной целью оптационной деятельности субъекта труда является поиск и выбор профессии, целью адаптационной деятельности - достижение состояния профессиональной адаптированности, целью планирования карьеры - разработка тактики и стратегии реализации профессиональной карьеры, целью профессионального самоопределения - достижение состояния

профессиональной определенности и т.д. При этом субъект, как и в случае с профессиональной деятельностью, опирается на имеющиеся в его распоряжении ресурсы.

Хорошо известно, что в ходе функционирования происходят определенные изменения и психологической структуры выполняемой деятельности профессионала, и изменение его ресурсных возможностей, которые определяют эффективность деятельности. Но они возникают в качестве побочного продукта деятельности и не являются целью профессионала в состоянии функционирования и реализации профессиональной и метапрофессиональной деятельности.

Рассмотрим следующую форму реализации деятельности профессионала, которая в общенаучном плане называется развитием. В словарях процесс функционирования системы противопоставляется процессу ее эволюции, развития, которые предполагают и смену цели системы, и качественные изменения ее структуры. В психологии развитие понимается достаточно конкретно, как специфический вид качественных изменений личности и деятельности человека, который соотносится с другим специфическим видом изменений, который называется научением. Учитывая специфику понятийного аппарата психологической науки в ходе анализа деятельности профессионала вместо термина «развитие» будем использовать термин «становление», который фиксирует содержание, соответствующее понятиям научения и развития.

В чем состоит специфика различных видов профессиональной и метапрофессиональной деятельности, если они находятся в состоянии становления (развития и научения)? В этом случае цель деятельности не совпадает с нормативной целью для данного вида деятельности профессионала. Она ориентирована на качественные и количественные изменения психологической структуры самой исходной деятельности и ее компонентов, на изменение ресурсных возможностей субъекта труда.

Важно отметить, что состояния становления и функционирования находятся в своего рода реципроктных отношениях: активизация процессов развития деятельности профессионала тормозит ее функционирование и наоборот.

Анализ показывает, что традиционно профессиональная и метапрофессиональная деятельность ассоциируется по названию и по содержанию только с состоянием ее функционирования, что создает определенные концептуальные и организационные трудности, например, в плане преемственности профессионального становления.

Рассмотрим специфику реализации деятельности профессионала, когда она находится в состоянии оптимизации. Оптимальный в переводе с латинского означает «наилучший», соответственно, оптимизация рассматривается как процесс поиска наилучшего варианта работы системы. В словарях оптимизация определяется как процесс максимизации целевой функции системы на основе имеющихся ресурсов и их реорганизации.

Общенаучная интерпретация понятия «оптимизация» указывает на то, что данный процесс занимает промежуточное положение между функционированием и развитием. В состоянии оптимизации целью деятельности профессионала, так же как и в состоянии освоения и преобразования, являются определенные изменения самой деятельности и ресурсных возможностей ее субъекта. Но в данном случае повышение эффективности деятельности профессионала достигается на основе имеющихся ресурсов, за счет их реорганизации, через уточнение компонентов деятельности и выбора наиболее эффективных способов деятельности из числа освоенных, за счет выявления скрытых резервов и т.д. Данная форма активности профессионала традиционно определяется в психологии как регуляция или саморегуляция [8].

Саморегуляции подвергается психологическая система деятельности профессионала, находящаяся как в состоянии функционирования, так и в состоянии становления. Саморегуляция это не спонтанная форма активности профессионала. Она включается в том случае, если субъект деятельности хочет или вынужден повысить ее эффективность, но не за счет качественных и кардинальных изменений, а за счет более точной настройки компонентов деятельности и их взаимодействия, за счет перегруппировки и реорганизации имеющихся ресурсов, за счет блокировки лишних или наиболее затратных способов деятельности.

Таким образом, проведенный анализ позволяет выделить четыре формы реализации профессиональной и метапрофессиональной деятельности профессионала, которые соответствуют четырем основным ее состояниям: функционирование, становление (развитие и научение), оптимизация (саморегуляция) функционирования и становления.

Выделение форм деятельности позволяет выделить и четыре формы ДВК: а) влияющие на эффективность функционирования деятельности, б) влияющие на эффективность становления деятельности (на эффективность научения и развития), в) влияющие на эффективность саморегуляции функционирования и г) влияющие на эффективность саморегуляции становления

деятельности. Имеющиеся в нашем распоряжении данные позволяют говорить об определенной автономности различных форм ДВК. Например, из практики хорошо известно, что эффективность освоения деятельности и эффективность ее реализации зависит от разных ДВКП. Именно поэтому студенты, закончившие вуз с красным дипломом, далеко не всегда успешно адаптируются в рамках реальной профессиональной деятельности. В целом гипотеза об относительной автономности различных форм ДВКП нуждается в серьезной эмпирической проверке.

Определение ДВКП можно конкретизировать, принимая во внимания оба основания их классификации, которые учитывают типы и формы деятельности профессионала. *При таком подходе под ДВКП будем понимать индивидуальные качества формирующего и сформировавшегося профессионала, которые влияют на эффективность функционирования (реализации), становления (научения и развития) и оптимизации (саморегуляции) профессиональной и метапрофессиональной деятельности и через которые они реализуются.*

В психологической литературе хорошо прописаны ДВКП функционирования и становления профессиональной деятельности (Карпов А.В., Шадриков В.Д., Нижегородцева Н.В.) и обозначаются они как профессионально важные и учебно важные качества человека соответственно. ДВКП, оказывающие влияние на эффективность метапрофессиональных видов и форм деятельности исследованы значительно слабее.

*Классификация ДВКП по основанию интегративности-парциальности.*

По данному основанию можно выделить три группы ДВКП: парциальные, субсистемные и системные.

К группе парциальных относятся элементарные или исходные ДВКП, из которых строятся субсистемные и системные ДВКП. Опираясь на данные, представленные в работах Ананьева Б.Г. [1], Платонова К.К. [10], Климова Е.А. [4], Марковой А.К. [7], Шадрикова В.Д. [16] и ряда других психологов, можно выделить следующие виды индивидуальных психических качеств (свойств) человека, которые могут выступать в функции ДВКП: мотивы профессионала, знания и умения профессионала, способности профессионала, компоненты самосознания профессионала, черты или качества личности (характер, темперамент) профессионала.

В роли ДВКП могут выступать и внепсихические свойства индивида, такие как: соматические, биологические, типологические, морфологические, конституциональные и ряд других [13].

К группе субсистемных ДВКП относятся гомогенные подсистемы парциальных ДВКП. В качестве таковых рассматриваются подсистема направленности профессионала (подсистема мотивов профессионала), подсистема опыта профессионала (подсистема знаний, умений и привычек профессионала), одаренность профессионала (подсистема способностей профессионала), личностный потенциал профессионала (подсистема качеств личности профессионала) и т.д.

В качестве системных ДВКП рассматриваются пригодность и готовность к профессиональной и метапрофессиональной деятельности, ресурсы и компетентность профессионала [4], [14], [7]. Не трудно заметить, что системные ДВКП по своей природе являются гетерогенными, так как в состав каждого из них входят разнородные качества профессионала: и его способности (одаренность), и его знания, умения (опыт), и его черты личности (личностный потенциал), и его мотивы (направленность).

Анализ литературных источников показывает, что в психологии в основном определены парциальные, субсистемные и системные ДВКП, которые влияют на эффективность профессиональной деятельности. На это указывает устоявшийся и сложившийся понятийный аппарат, хорошо представленный в литературе. Напомним некоторые из этих понятий, которые, в силу традиционности, привычны для нашего восприятия и понимания: профессиональные способности и одаренность, профессиональный опыт, профессиональная компетентность, профессиональное самосознание и т.д.

В концептуальном плане менее проработаны и определены парциальные, субсистемные и системные ДВКП, которые влияют на метапрофессиональные виды деятельности. Именно по этой причине не совсем привычно звучат такие словосочетания как метапрофессиональные способности, оптационные способности, метапрофессиональный опыт, адаптационный опыт и т.д.

Однако исследования в этой области не стоят на месте. Теоретики и практики осознают, что нужно исследовать и формировать не только ДВКП, влияющие на эффективность становления и функционирования (реализации) профессиональной деятельности. Необходимо развивать ДВКП, которые влияют на успешность адаптации, оптации, карьерного планирования и реализации и т.д. Поэтому в литературе появляются понятия ДВКП, которые ориентированы на становление и

функционирование метапрофессиональных видов деятельности. Назовем некоторые из них: карьерная компетентность, готовность к самоопределению, обучаемость, адаптируемость и ряд других.

*Представление результатов классификации ДВКП.* Обобщенные результаты классификации ДВКП, проведенной по трем основаниям, можно представить в табличном виде (см. таблицу 1).

Из таблицы хорошо видно, что если проводить исследование по полной программе, то для каждого вида профессиональной и метапрофессиональной деятельности необходимо выделить 12 групп ДВКП. На практике исследователи ограничиваются выделением 2-3 групп (строки: реализация и становление, столбик: парциальные) и в основном только для профессиональной деятельности.

В идеальном случае такая таблица может быть составлена для каждого вида деятельности профессионала и в каждую ее клеточку должны быть вписаны конкретные ДВКП, которые выявляются в ходе психологического анализа. Например, в клеточку, образуемую строками «профессиональная деятельность», «функционирование» и столбиком «парциальные» вписываются конкретные профессиональные способности, профессиональные знания и умения, профессионально ценные качества личности и т.д. В клеточку, образуемую теми же строками и столбиком «субсистемные» вписываются конкретные виды профессиональной одаренности, профессионального опыта, профессиональной направленности и т.д. В клеточку, образуемую теми же строками и столбиком «системные», вписываются конкретные структуры профессиональной пригодности, профессиональной готовности, профессиональной компетентности, профессиональных ресурсов и потенциалов.

Таблица 1.

**Результаты классификации деятельностно важных качеств профессионала по трем основаниям**

Типы деятельности профессионала	Формы деятельности профессионала	Типы деятельностно важных качеств профессионала		
		Парциальные элементарные	Субсистемные гомогенные	Системные гетерогенные
<b>Профессиональная деятельность</b> (многообразие видов и подвидов)	Реализация функционирования			
	Становление освоение			
	Оптимизация функционирования			
	Оптимизация становления			
<b>Метапрофессиональная деятельность</b> (оптационная, учебная, адаптационная, совладающая, построения и реализации карьеры и т.д.)	Реализация функционирования			
	Становление освоение			
	Оптимизация функционирования			
	Оптимизация становления			

В настоящее время, как мы отмечали, данная таблица не может быть заполнена полностью, так как теоретически не проработаны и не прописаны все виды ДВКП. Особенно это касается метапрофессиональной деятельности. Однако исследования в этом направлении ведутся и, например, в рамках изучения карьерного развития выявлены парциальные (карьерный инвариант) и системные (карьерная компетентность) качества профессионала, которые положительно влияют на успешность реализации профессиональной карьеры.

Проведенный выше анализ позволяет наметить еще одну классификацию ДВКП, которую можно назвать компонентной. Ее суть заключается в том, что в ходе анализа выделяются ДВКП, которые влияют на эффективность формирования и функционирования отдельных компонентов профессиональной и метапрофессиональной деятельности профессионала. Такая классификация представлена в таблице 2.

Основанием для данной классификации является представление о том, что существуют

специализированные ДВКП, которые избирательно влияют на эффективность формирования и функционирования отдельных компонентов профессиональной и метапрофессиональной деятельности, такие как целеполагание, планирование и т.д. (см. таблицу 2).

Таблица 2.

**Компонентная классификация деятельностно важных качеств профессионала**

Компоненты деятельности профессионала	Типы деятельностно важных качеств профессионала		
	Парциальные элементарные	Субсистемные гомогенные	Системные гетерогенные
Целеполагание			
Планирование			
Формирование ИОД			
Принятие решения			
Самоконтроль			
Коррекция			
Другие компоненты			

Необходимость и возможность такой классификации ДВКП подтверждается в работах Ансимовой Н.П. [2], Карпова А.В. [3], Шадрикова В.Д. [16], посвященных исследованию педагогической деятельности. Вместе с тем, должны быть проведены комплексные эмпирические исследования, чтобы выявить эти качества профессионала, доказать их относительную или абсолютную специфичность влияния на отдельные компоненты профессиональной и метапрофессиональной деятельности. Но уже сейчас можно предположить существование и абсолютно автономных, и относительно автономных ДВКП в плане их влияния на компоненты деятельности профессионала.

Выводы.

1. Ведущим направлением развития психологической теории профессионализации является уточнение, конкретизация, а, в случае необходимости, и разработка нового адекватного понятийного аппарата. Актуальность и острота данной проблемы определяется тем, что психология карьерного и профессионального становления сформировалась на стыке различных отраслей психологической науки. Именно поэтому в ней используется широкий набор заимствованных понятий, которые и по содержанию, и по объему не всегда соответствуют специфике ее предмета. Данное обстоятельство не только затрудняет проведение теоретических исследований, но существенно снижает эффективность практической деятельности по сопровождению и поддержке профессионала на разных стадиях карьерного и профессионального развития.

2. В процессе профессионального становления и реализации профессионал использует широкий арсенал различных видов деятельности, которые не могут быть сведены лишь к деятельности профессиональной и учебно-профессиональной. В связи с этим профессионально важные (ПВК) и учебно важные (УВК) качества являются лишь частью всего многообразия деятельностно важных качеств, которые могут влиять на эффективность деятельности профессионала. Вместе с тем ПВК и УВК являются наиболее исследованными в психологии, поэтому отработанная схема их анализа может быть с успехом использована для изучения различных видов деятельностно важных качеств.

3. Деятельностно важные качества профессионала (ДВКП) это индивидуальные качества индивида, которые влияют на эффективность реализуемых профессионалом типов, видов и форм деятельности, и через которые они реализуются. Все многообразие ДВКП может быть расклассифицировано по трем основаниям. Первое основание - связь с видом и типом деятельности профессионала. Второе основание - связь с формой осуществления деятельности профессионала. Третье основание - уровень интегративности ДВКП.

4. По первому основанию выделяются профессиональный и метапрофессиональный тип ДВКП, которые делятся на определенные виды. Профессиональные ДВКП влияют на эффективность выполнения различных видов профессиональной деятельности, которые, как известно, ориентированы на создание потребительских стоимостей. Они могут быть поделены на софт и хард качества. В психологии труда существуют многочисленные подходы к классификации видов профессиональной деятельности (Климов Е.А., Холланд Дж. и др.). Метапрофессиональные ДВКП влияют на эффективность тех видов деятельности профессионала, которые ориентированы на

воспроизводство самого профессионала. Окончательный список этих видов ДВКП не составлен, но некоторые из них могут быть названы: оптационные, адаптационные, планирования карьеры, реализации карьеры, развивающие и т.д.

5. По второму основанию ДВКП делятся на четыре группы в полном соответствии с четырьмя выделенными формами осуществления деятельности профессионала: ДВКП, влияющие на эффективность функционирования (реализации) деятельности; ДВКП, которые влияют на успешность становления (научения и развития) деятельности; ДВКП, влияющие на эффективность оптимизации (саморегуляции) реализации деятельности; ДВК, влияющие на эффективность оптимизации (саморегуляции) становления деятельности. С учетом первого и второго основания классификации в качестве ДВКП следует рассматривать индивидуальные качества человека, которые влияют на эффективность (успешность) функционирования, оптимизации различных видов профессиональной и метапрофессиональной деятельности, через которые они реализуются.

6. По третьему основанию выделяют парциальные, субсистемные и системные ДВКП. К группе психологических парциальных качеств следует отнести мотивы, способности, знания и умения, черты личности профессионала, а также особенности его самосознания. На уровне субсистемного анализа выделяются гомогенные подсистемы ДВКП, которые включают однородные качества (опыт, одаренность, направленность профессионала и т.д.). На уровне системного анализа выделяются гетерогенные системы качеств (пригодность, готовность, ресурс, компетентность профессионала), в состав которых входят разнородные парциальные ДВКП, а также описанные выше отдельные подсистемы.

7. Последовательная реализация уровневого подхода к анализу деятельности профессионала позволяет выделить еще одну специфическую группу ДВКП, которые можно назвать компонентными. В качестве таковых рассматриваются ДВКП, которые влияют не на эффективность целостной деятельности профессионала, а на ее компоненты. К этой группе относят ДВКП, которые влияют на процесс и результат целеполагания, планирования, принятия решения, формирования и использования информационной основы деятельности и т.д. Относительная автономность этих качеств нуждается в серьезной эмпирической проверке.

8. Заявленный в статье подход имеет важное теоретическое и практическое значение. Выделение, определение и классификация деятельностно важных качеств профессионала существенно расширяет, уточняет и систематизирует существующие представления о качествах профессионала, которые влияют на эффективность типов и форм его деятельности. Введение понятия ДВКП позволяет преодолеть существующие концептуальные противоречия в понимании того, какими качествами должен обладать современный профессионал в условиях развивающегося информационного общества. Концептуальная ясность важна и в практическом плане, поскольку без нее сложно определить направления совершенствования системы профессиональной подготовки востребованных специалистов. Предложенная классификация ДВКП является адекватной методической основой для организации диагностики и оценки уровня сформированности профессионала.

## **Библиографический список**

1. Ананьев, Б.Г. О проблемах современного человекознания. - М., 1977.
2. Ансимова, Н.П. Развитие межпредметных компетенций педагогов, работающих с одаренными детьми / Н.П. Ансимова. - Ярославль: ЯГПУ, 2016. - 251 с.
3. Карпов, А.В. Соотношение психологического и педагогического знания. - М.: ИД РАО, 2018. - 144 с.
4. Климов, Е.А. Психология профессионала: Избранные психологические труды. - Москва; Воронеж, 1996.- 400 с.
5. Коган, М.С. Человеческая деятельность: опыт системного исследования. - М.: Политиздат, 1974. - 328 с.
6. Могилевкин, Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. - СПб.: Речь, 2007.- 336 с.
7. Маркова, А.К. Психология профессионализма. - М., 1996. - 220 с.
8. Моросанова, В.И. Личностные аспекты саморегуляции произвольной активности человека // Психологический журнал. - 2002. - № 6. - Т. 23. - С. 5-17.
9. Нижегородцева, Н.В. Готовность к обучению: системогенетический подход / под. ред. Шадрикова В.Д. - Ярославль, 2004. - 110 с.
10. Платонов К.К. О системе психологии. - М.: Мысль, 1972.- 216 с.



11. Поваренков, Ю.П. Многообразие видов и форм деятельности (активности) профессионала (Часть 1) // Ярославский педагогический вестник. 2017. № 2. - С. 187-193.
12. Поваренков, Ю.П. Системогенетический подход к выделению и классификации профессиональных задач личности // Ярославский педагогический вестник. - 2016. - № 2. - С. 127-134.
13. Психология труда: Учеб. для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. проф. А.В. Карпова. - М.: Владос - Пресс, 2003.- 352 с.
14. Романова, Е.С. Профессиональное становление и развитие с позиций дуального подхода // Системная психология и социология. - 2010. - № 1. - Т. 1. - С. 43-57.
15. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии. - СПб.: Питер, 2000. - 720 с.
16. Шадриков, В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. - М.: Логос, 2007. - 192 с.
17. Hall, D.T. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond / D.T. Hall, P.H. Mirvis // Journal of Vocational Behavior. – 1995. - V. 35. – P. 64–75.
18. Super, D.E. Vocation development.- N.Y., 1957. - 340 с.