

4. Хотинец В.Ю. Этническое самосознание и его роль в развитии индивидуальности человека. Ижевск, 1996.
5. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. СПб., 2001.
6. Мухамеджанова В.Ф. Социально-психологические особенности супружеских взаимоотношений в моно- и полиэтнических семьях, проживающих в сельской местности: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Самара, 2006. 22 с.
7. Сухарев А.В. Введение в этнофункциональную психологию и психотерапию М., 2002.
8. Бухарева С.Л. Особенности формирования этнической идентичности у подростков в этнически ориентированных учебных центрах: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2005. 25 с.
9. Тимохин В.В. Этнофункциональный аспект процесса психического развития: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2005. 24 с.
10. Шустова В.О. Этнофункциональный аспект антинаркотического и антиалкогольного воспитания молодежи: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2007. 24 с.
11. Шапорева А.А. Роль этнической функции содержания сказок в гармонизации взаимодействия когнитивной и эмоциональной сторон отношений у детей и подростков: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2007. 26 с.
12. Лурье С.В. Историческая этнология. М., 1997.
13. Памфилова С.А. Особенности гендерных стереотипов педагогов различной этнической принадлежности: Дис. ... канд. психол. наук. Самара, 2006. 179 с.
14. Гриценко В.В. Социально-психологическая адаптация переселенцев в России. М., 2002.

УДК 159.9:331.101.3

В.А. ТОЛОЧЕК

Институт психологии РАН,
лаборатория психологии способностей имени В.Н. Дружинина
E-mail: tolochek@mtu-net.ru

О.В. ОНИЩЕНКО

Российская академия государственной службы при Президенте РФ

В.И. ПАЛЕЙ

Московский городской педагогический университет,
кафедра психологии личности

Интерсубъектные, интрасубъектные и внесубъектные ресурсы профессиональной успешности субъекта: постановка вопроса

В статье рассматривается проблема факторов успешности деятельности субъекта. Проводится критический анализ состояния вопроса. Множество параллельных и не связанных между собой сложившихся подходов понимается как наличие «системного кризиса». Возможность его преодоления видится в переформулировании задачи и ее условий. В качестве новых «исходных посылок» предлагается понятие «ресурса», более общее, чем его частные проявления (способности, профессионально важные качества и т.п.). Различается три типа ресурсов (интерсубъектные, интрасубъектные и внесубъектные), каждый из которых имеет специфические качественные особенности и степень изученности. Выдвигается гипотеза: успешность деятельности субъекта в большей степени определяется синергетическим эффектом взаимодействия разных ресурсов, чем мерой выраженности некоторых из них.

Ключевые слова: способности, ресурсы, интерсубъектные, интрасубъектные и внесубъектные, профессиональная успешность, субъект, синергетические эффекты.

V.A. TOLOCHEK, O.V. ONISHCHENKO, V.I. PALEY

Outwardlysubject, Internallysubject and not Referring to the Subject Resources of Professional Success of the: Question Statement

There is the problem of factors of success of activity of the subject. The critical analysis of a condition of a question in psychology is carried out. The set of the developed approaches are paralleled and not connected among themselves is understood as presence of «system crisis». Possibility of its overcoming sees in a reformulation of a problem and its conditions. As new «initial parcels» the concept of «resource», more the general, than its private displays (is offered to ability, professionally important qualities, etc.). Three types of resources (outwardlysubject, internallysubject, and not referring to the subject), each of which has specific qualitative features and degree of a level of scrutiny in psychology. The hypothesis is put forward: success of activity of the subject in defining degree is defined by cumulative effect of interaction of different resources, than a measure of expressiveness of some of them.

Key words: abilities, resources, outwardlysubject, internallysubject and not referring to the subject, professional success, subject, cumulative effects.

Даже при первоначальном изучении феномена профессиональной успешности людей нельзя не увидеть множества взаимосвязанных противоречивых тенденций развития научного знания о ее природе. Выделим некоторые из этих тенденций.

Почти вековая история изучения способностей в мировой психологии венчается острой критикой «состояния вопроса». В отечественной психологии она формулируется, в частности, как критика «психометрического интеллекта» (Д.Б. Богоявленская, В.Н. Дружинин, Д.Н. Завалишина, М.А. Холодная, В.Д. Шадриков и др.), в зарубежной – как критика «академического интеллекта» (Р. Стерберг и др.) [1, 2, 3, 4, 5, 6].

Введение новых обобщающих понятий, отражающих успешность деятельности субъекта, не является радикальным и окончательным решением. Число таких понятий со временем возрастает (способности, интеллект, профессионально важные качества, компетентность, компетенции, потенциал), однако их содержание в разных дисциплинах и даже в границах одной дисциплины сильно разнится, их структура остается крайне неопределенной, а состав их компонентов тяготеет к бесконечности [7, 8].

В конце XX в. стала вырисовываться тенденция введения в состав «профессиональной успешности» высших личностных образований – «внепрофессиональных потенциалов», «духовности» и др. (Д.Н. Завалишина, В.А. Пономаренко, В.Д. Шадриков) [4, 9, 6]. С другой стороны, в середине XX в. в структуре личности стали выделять составляющие, непосредственно связанные с успешностью (самоактуализация, самоэффективность, локус контроля и т.п.). Другими словами, профессиональная успешность все более отождествлялась с личностью в целом, а личность – с социальной и даже профессиональной успешностью.

В то же время стали складываться альтернативные подходы, постулирующие возможность достижения высоких и высших профессиональных результатов лицами с разными природными задатками и прижизненно формируемыми качествами посредством формирования адекватного стиля – когнитивного, эмоционального, индивидуального, стиля руководства (Л.Я. Дорфман, Е.П. Ильин, Е.А. Климов, В.С. Мерлин, В.А. Толочек, Ф. Фидлер, М.А. Холодная и др.).

Традиционным предметом научного изучения избиралась деятельность специалиста, исполнителя (т.е. наиболее формализованная и осуществляемая в заданных условиях). При обращении к оценке другого типа – деятельности руководителя – задача становилась еще более неопределенной, сложной и трудно решаемой (А.Л. Журавлев, А.В. Филиппов и др.). То же самое происходит с работой актера, режиссера, дирижера, конструктора, тренера и т.п. Эти виды деятельности могут пополнить и профессии, на протяжении XX в. изучаемые как индивидуальные, но в новых условиях актуальным становится их понимание как деятельности коллективного субъекта – это операторы, летчики (Ю.Я. Голиков, А.Н. Костин, А.А. Обознов, Ю.В. Стрелков и др.).

Практика решения задач по оценке профессиональной пригодности и профессиональной успешности специалистов с опорой на традиционные стандартные методики обычно дает сравнительно невысокие коэффициенты корреляции, а статистически значимой оказывается лишь часть шкал (субтестов) (В.А. Бодров, В.Н. Марков, В.А. Пономаренко и др.) [10, 11, 9].

Оценка профессиональной пригодности и профессиональной успешности руководителей и менеджеров с опорой на традиционные стандартные методики малоэффективна (см. табл. 1). Более эффективным подходом в решении этого класса задач является привлечение экспертов и процедуры типа Ассесмент-центра (см. таблицу) [12, 13, 14, 11].

На протяжении почти вековой истории прогноз профессиональной успешности, как правило, не превышает 70–75% от числа протестированных. Около 1/3 испытуемых, получивших низкие оценки при тестировании, в последующем оказывается успешными профессионалами (В.А. Бодров, Е.А. Милерян, В.А. Пономаренко и др.) [10, 9].

В последние 10–20 лет число выделяемых параметров успешности деятельности субъекта резко увеличилось (в совокупности они составляют более двух десятков), и это при увеличении их дифференцированности, при значительном различии позиций разных исследователей [15, 13, 16, 17, 18 и др.].

Труднообъяснимы эффекты социального возрастного отсева: одаренные дети, подростки, юноши и девушки сравнительно редко сохраняют свои неординарные достижения при

Валидность различных методов оценки персонала и кандидатов на работу

Метод	Валидность ($p < 0,05$)	Валидность ($p < 0,01$)	Валидность ($p < 0,005$)	Валидность ($p < 0,001$)
Интервью	0.00 – 0.25	0.20 – 0.40	0.19	0.07
Тесты достижений	0.10 – 0.20	0.10 – 0.32	0.35	–
Тесты интеллекта	0.20 – 0.30	+	–	0.43
Личностные тесты	0.20 – 0.40	0.10 – 0.30	–	0.10 – 0.25
Ситуативные методы	0.20 – 0.30	+	0.20 – 0.30	–
Суждения коллег	0.30 – 0.40	0.30 – 0.50	0.20 – 0.40	–
Биографические методы	0.40 – 0.70	0.30 – 0.35	0.35	–
Ассессмент-центр	0.40 – 0.75	++	0.34	0.44
Рекомендательные письма	–	0.17 – 0.26	–	–

Примечание. Валидность дана согласно метаанализу, проведенному независимыми экспертами (указан диапазон минимальных и максимальных значений корреляций либо их средние величины) [12, 13, 14, 11].

переходе в следующую возрастную группу. В частности, в спорте менее 5% чемпионов СССР среди юношей становились в последующем призерами первенств страны среди юниоров, менее 5% чемпионов СССР среди молодежи в последующем поднимались на пьедестал «взрослых» чемпионатов страны [19].

Обобщая, можно констатировать, что прямая постановка задачи научного описания, измерения и оценки профессиональной успешности не поддается простому алгоритму решения.

Обращаясь к социальной практике, нельзя не заметить ряд условий, до настоящего времени часто игнорируемых наукой. С одной стороны, высшие профессиональные достижения как венец и вершина профессиональной успешности нередко сопряжены с удачным стечением обстоятельств (яркие примеры – Ф. Флеминг, Ли Якокка) или, вернее, с умением людей использовать эти обстоятельства (Наполеон, А.Л. Чижевский и др.). С другой стороны, реальную деятельность нередко сопровождают затяжные серии неудач (С.П. Королев, Г. Селье, А. Флеминг и др.), продолжительные периоды работы в экстремальных условиях кризисов, гонений и пр. Часто высокие профессиональные достижения являются итогом длительного и извилистого пути.

Не очевидно, однако, что высшие профессиональные достижения и успешность человека в целом рождаются именно в таких испытаниях. Более вероятно, что в испытаниях отражается наличие у людей определенных качеств, в обычных, «нормальных» условиях работы не акцентируемых, неявных, латентных, не привлекающих к себе внимания, но, вероятно, всегда базовых, определяющих, «цементирующих» и структурирующих дру-

гие качества, которые более осязаемы, легче и лучше фиксируются аппаратом психологической науки.

Важным для понимания сущности обсуждаемого феномена является и то, что даже при искусственном создании или вычленении какой-либо человеческой деятельности среди других, даже при выделении ряда «объективных» параметров ее оценки не устраняются «психологические эффекты». Например, в спорте высших достижений – наиболее рафинированной модели ранее трудовой или военной деятельности – устойчиво фиксируются факты разных типов достижений и разных типов людей: «победители» и «рекордсмены», успешно выступающие в командном зачете, и «личники», показывающие лучшие результаты в начале, середине или конце игры, в нейтральной ситуации, в ситуации выигрыша или проигрыша (Е.А. Ильин, А.А. Родионов и др.). Другими словами, даже в предельных случаях искусственной реконструкции деятельности сохраняются качественно разные типы людей, и едва ли можно безапелляционно отдавать предпочтение одному личностному типу по сравнению с другими.

В качестве примера рассмотрим более развернуто второй из вышеприведенных тезисов – вопрос о научных понятиях, выступающих обозначениями разных психологических репрезентаций факторов успешности деятельности субъекта. Судьба сравнительно простых составляющих успешности – постоянное увеличение их числа при сохранении проблематичности их психометрической оценки. Разные интегральные понятия имеют общую и характерную эволюцию: усложнение состава и структуры, выделение специфических структур, расщепление и дифференцирование частей, их сохранение и функциони-

рование в рамках отдельной научной школы. Так, например, опыт изучения Б.М. Тепловым практического интеллекта военачальника и музыканта был органичен идеографическим анализом и не получил широкого развития в отечественной психологии. В исследованиях под руководством Р. Стернберга показано, что практический интеллект есть особенный психологический конструкт, не только отличающийся от «академического интеллекта», но даже отрицательно коррелирующий с ним [9]. Наряду с этим выделяют смежные феномены – «эмоциональный интеллект», «социальный интеллект», – также связанные с профессиональной успешностью (Д. Люсин, Д. Ушаков и др.) [17]. Такова же и судьба других интегральных понятий: профессионально важных качеств (ПВК), компетентности, компетенции, потенциала [20, 7].

Таким образом, ни опора на сравнительно элементарные понятия (способности), ни привлечение интегральных понятий (ПВК, компетенции, интеллект и др.) не дают исчерпывающего объяснения, и тем более, надежной оценки профессиональной успешности субъекта. За пределами научного анализа, в области абстрагирования остаются какие-то важные ее составляющие.

Даже если мы введем несколько ограничений в наше понимание успешности, рассматривая исключительно профессиональную успешность, принимая, что: 1) профессиональные достижения неотждественны профессиональной карьере; 2) социальные достижения не тождественны профессиональным достижениям; 3) профессиональные способности – часть условий успешности; 4) в профессиональной успешности значима роль социальной базы («социальной ниши»); 5) успешность деятельности – более широкое понятие, чем успешность решения отдельных профессиональных задач и др., – проблема остается довольно запутанной [21].

Кроме того, ситуация крайне осложняется неоднозначной ролью даже надежно установленных «внешних» и «внутренних» условий субъекта. Понятно, что ни отсутствие преград, ни их чрезмерность, ни кратковременность или долговременность их действия сами по себе еще не способствуют профессиональной успешности человека. Понятно, что ключевым моментом выступает даже не сам их состав, а какие-то особые взаимоотношения субъекта с ними.

Сформулируем проблему нашего исследования: научные понятия, используемые для измерения и оценки профессиональной успешности, характеризуются слабостью их операциональных возможностей. Постоянное увеличение в психологии числа таких понятий, расширение состава их компонентов, возрастание числа учитываемых параметров успешности не ведет к появлению простых и надежных алгоритмов решения научных и практических задач. Поэтому целью является введение в сферу научного анализа ряда важных качеств субъекта и условий, определяющих успешность деятельности, от которых психологическая наука абстрагировалась на начальных этапах своего становления.

Нужно признать, что ни ограничения научного анализа, ни абстрагирование от многоликой действительности уже не дают слагаемых успеха. Видимо, необходим поиск иного подхода к пониманию и решению проблемы профессиональной успешности. Более продуктивным может оказаться противоположный подход, дополняющий традиционный, – привлечение к рассмотрению новых реалий, изучение условий синтеза всех доступных человеку ресурсов.

Наиболее радикальным путем создания предпосылок для конструктивной разработки обсуждаемой проблемы будет изменение самого подхода к ней, ее формулировки, «формата». Необходимо изменение самих «исходных положений», «координат» научного анализа. В основу представлений о феномене успешности должны быть положены не отдельные изолированные, атомистичные качества (например, способности) или их комплексы (ПВК, компетенции и т.п.), присущие исключительно отдельному субъекту, легко актуализируемые и проявляющиеся спонтанно, а потенциально доступные субъекту качества и условия (его, других людей, среды), которые он может использовать для решения профессиональных задач; не парциальный подход с последующим агрегированием анализируемых элементов, а оперирование адекватными психологическими «единицами».

Наиболее целостным понятием, интегрирующим в себе множество потенциальных качеств и условий, является понятие «ресурса», которое может быть естественной психологической «клеточкой» и адекватной психологической «единицей» анализа. Прецеденты обращения к понятию ресурса уже есть [2, 3].

В словарях русского языка дается сходное объяснение – ресурсы это: 1) запасы или источники средств; 2) средства, используемые в нужное время или в необходимом случае. Представляется важным, что это понятие используется преимущественно во множественном числе [22, 11].

Если не вводить искусственных ограничений (ресурсы – это средства, принадлежащие исключительно субъекту, одному, отдельному и отделенному от других людей, легко доступные ему, актуализируемые спонтанно, накопленные до начала деятельности и т.п.); если признать, что реальные профессиональные задачи осуществляются в совокупности разных изменяющихся условий, а сами эти задачи часто могут варьироваться сообразно изменяющимся условиям; если признать, что профессиональные задачи чаще осуществляются не изолированным «субъектом», а в совместной деятельности людей, находящихся в сложных взаимоотношениях, то нельзя признать оправданным игнорирование множества реальных условий решения реальных задач деятельности исключительно в силу освещенности таких абстракций и такого анализа доминирующей парадигмой и оправданных только традицией и стадией развития научной дисциплины. Если признать, что профессиональные задачи решают не только специалисты-исполнители, но и руководители проектов и подразделений, то становится еще более очевидной необходимость обращения к более общему контексту профессиональной деятельности и понятию, органично связанному со множеством ее контекстов.

Принципиальная особенность предлагаемого подхода к проблеме в следующем. Внимание многих признанных специалистов – В.Н. Дружинина, Р. Стернберга, Д.В. Ушакова, М.А. Холодной, В.Д. Шадрикова и др. – сосредоточено на научной реконструкции состава и структуры рассматриваемых феноменов, на описании их психологической репрезентации [1, 2, 3, 9, 17, 23, 24]. Понятно, что любые психологические репрезентации всегда есть не более чем модели реальных психологических механизмов взаимодействия «внешних» и «внутренних» условий. Ясно, что изначальное ограничение учитываемых в научном анализе «внешних» и «внутренних» условий также ограничивает потенциал таких моделей. На настоящем этапе развития науки предметом исследования, как правило, становятся психологические механизмы ре-

шения отдельных задач, а не целостная деятельность как таковая.

Особенности нашего подхода: 1) не психологические репрезентации, а совокупность условий и причин, которые могут «преломляться через внутренние условия»; 2) не демонстрация способностей, не их проявления (про-явления) в процессе психологического изучения, а их реализация в профессии; 3) не проявление способностей в решении отдельных задач, сформулированных исследователем, а их воплощение в целостной деятельности; 4) не проявление способностей в масштабе времени их психологического изучения, а их реализация в масштабе профессиональной карьеры, в масштабе жизни.

В центр нашего внимания помещена совокупность условий реальной (более узко – профессиональной) деятельности, сопряженных с успешностью субъекта (профессиональной успешностью), или более узко – с успешностью решения профессиональных задач. За основу анализа избирается понятие, органично связанное с контекстами деятельности, обеспечивающее реализацию экологического подхода к проблеме. Другими словами, если внимание ученых чаще сосредоточено на «внутренних условиях», через которые «преломляются внешние причины», то объектом нашего исследования избраны именно «внешние условия», вернее, внешние условия в их потенции стать «внутренними условиями» – средствами решения профессиональных задач.

Рассмотрим проблему в ее новой формулировке. Первоначально выделим характерные особенности деятельности в искусственной среде, выделенной из реальности (школьной и вузовской успешности, тестировании и т.п.).

Вычленение одних элементов как актуальных и абстрагирование от других.

Построение из выделенных элементов моделей конструируемой деятельности, вследствие чего количество решенных типовых заданий интерпретируется как качество выполнения деятельности в целом и, соответственно, как уровень способностей, интеллекта, потенциала.

Наличие четкой обратной связи о результатах деятельности.

Дифференцированная и оперативная оценка индивидуальных действий субъекта и результатов.

Игнорирование или преуменьшение роли других сосубъектов (научного руководителя,

тренера, наставника, консультанта, коллеги) в составляющих успешности деятельности.

Постоянное присутствие социального наблюдателя (преподавателя, зрителя, экспериментатора и др.).

Позитивное отношение сторонних экспертов и наблюдателей к элементам искусственной среды.

Самоактуализация мотивации в силу множества вычленяемых и оперативно оцениваемых промежуточных действий и результатов.

Условия среды стационарны, самое большее – они как-то моделируются.

Социально-психологические эффекты взаимодействия людей (соперничество, конкуренция, сотрудничество и пр.) практически устраняются.

Минимизирована вся активность субъекта деятельности, связанная со стратегией деятельности.

Успешность определяется на основании минимума четких и однозначных критериев.

Рассмотрим условия реальной среды профессиональной деятельности:

1) взаимосвязь и взаимозависимость всех актуализированных внешних и внутренних ресурсов;

2) ограниченный состав актуализированных ресурсов, и чем их меньше, тем более успешной признается деятельность;

3) деятельность в ситуациях большей или меньшей неопределенности при значительных субъективных искажениях восприятия действительности;

4) чаще отсроченная, искаженная и неадекватная оценка действий субъектом и другими участниками взаимодействия;

5) ключевая роль других людей на разных стадиях деятельности, порою – решающая роль обстоятельств;

6) высокая доля неуспешных действий, значительный объем черновой и подготовительной работы, выполняемой в отсутствие сторонних экспертов;

7) прямое или косвенное, более или менее выраженное соперничество;

8) отсутствие однозначной внешней стимуляции и высокая роль эффектов «самодетерминации», «самоэффективности», «самоактуализации» действий и результатов;

9) условия среды динамичны;

10) социально-психологические эффекты взаимодействия людей актуализируются пропорционально уровню социальной зна-

чимости ожидаемого результата с преобладанием «отрицательных»;

11) актуализирована вся активность, связанная со стратегией деятельности, которая становится решающим фактором («расклад сил на дистанции», умение находить и использовать дополнительные ресурсы, выбирать адекватные индивидуальным особенностям средства и многое другое);

12) успешность определяется на основании множества более-менее четких прямых и косвенных критериев, связанных с непосредственными и отсроченными эффектами.

Нельзя не признать, что любая из выше-названных особенностей не является нейтральной для успешности субъекта как в искусственной среде, так и в реальной жизни, а все вместе они создают совершенно иную экологическую ситуацию, иные качество деятельности и структуру факторов ее успешности. Если же в центр внимания психологов поставить не успешность человека в искусственной среде (школьная успеваемость, тестирование и т.п.), а реальную успешность в реальных условиях жизни (научное открытие, изобретение, эффективное решение военачальника, руководителя, политика, инженера, архитектора и др.), едва ли можно абстрагироваться от условий этой реальной среды.

Избирая достаточно известный способ систематизации условий реальной среды – пентабазис (В.А. Ганзен), – можно выделить три типа ресурсов: индивидуальные ресурсы человека (или интрасубъектные), ресурсы взаимодействия людей (интерсубъектные) и внесубъектные ресурсы, разделяющиеся на две группы – ресурсы физической и социальной среды (культуры). Избрав другой способ и выделяя два основания классификации ресурсов: 1) оппозицию «субъекты» – «объекты» и 2) «субъект-объектные» и «субъект-субъектные» отношения, мы получаем четыре выше-названные группы: индивидуальные ресурсы человека, ресурсы физической среды, ресурсы социальной среды (культуры), ресурсы взаимодействия людей. Рассмотрим их особенности:

1) индивидуальные ресурсы человека. В их число входят способности, умения, знания, навыки, мотивация;

2) ресурсы физической среды. Вторую группу можно структурировать также как пентабазис: пространство (быть рядом, совпадать по месту, быть локализованным и т.п.); время (как мера опыта, фазы, процессы, этапы и т.п.);

информация (новые знания, «подсказка», аналогии и т.д.); энергия (как актуализация задачи, как все, что способствует или препятствует ее решению, как историческая востребованность определенных личностных типов, как «валентность» элементов поля по К. Левину и т.п.);

3) ресурсы социальной среды (культуры). Третью группу можно рассматривать как опосредованные в предметах результаты деятельности других людей, запечатленные в разных компонентах культуры (знания, технологии, социальные нормы, дифференцированность социальных критериев и т.д.);

4) ресурсы взаимодействия людей понимаются нами как процессы, отношения (взаимодействие, взаимозависимость, взаимосвязь, взаимовлияние и т.п.) и их эффекты. Можно выделять следующие виды отношений: брак, воспитание, обучение, наставничество, патронаж, руководство, лидерство, подчинение, консультирование, коучинг, соперничество, сотрудничество и др. Обширен и спектр их эффектов: удовлетворенность, «зона ближайшего развития» (ЗБР), знание, умение, мотивация, убеждение, заражение, внушение, подражание, сопротивление, идентичность, раппорт и др.

Само по себе перечисление внешних и внутренних условий тривиально, если не поставлена задача выделить их взаимосвязь и закономерности, их природу, способы организации. Примечательно, что разные типы ресурсов имеют разные характеристики в плане их научного исследования. Но их анализ через «призму» концепции интра-, интер- и внесубъектных ресурсов позволяет вскрывать как взаимосвязь сходства и различия ресурсов разных групп, так и биполярность их свойств.

Индивидуальные ресурсы человека характеризуются их актуальным состоянием и, соответственно, могут сравнительно легко и адекватно измеряться. Возможность их потенциального развития, как правило, обсуждается отдельно. Будучи наиболее объективированными, они традиционно фиксируются как «способности», «интеллект», «знания», «умения», «подготовленность» и т.п. и выступают в качестве предмета традиционного анализа. Они сравнительно легко инструментально оцениваются, но их количественные характеристики, тесно коррелирующие с успешностью людей в искусственной среде, слабее связаны с их успешностью в реальной деятельности.

Ресурсы физической среды характеризуются динамичностью, высокой ситуативной изменчивостью. Их сложно объективно оценивать. Как следствие, они редко становятся предметом научного исследования.

Ресурсы социальной среды (культуры) характеризуются потенциальным состоянием, не всегда доступны субъекту и реализуемы им. Их сложно объективно оценивать, поэтому они также редко становятся предметом научного исследования.

Ресурсы взаимодействия людей процессуальны, динамичны, ситуативно изменчивы и кратковременны, имеют ближайшие и отсроченные множественные эффекты. Их, как и вышеописанные, сложно объективно оценивать. Они достаточно хорошо описаны в разных психологических дисциплинах (социальной психологии, психологии организационного развития, психотерапии). Фрагментарно они учитываются в организации любой экспериментальной ситуации (например, признано большее влияние экспериментатора на испытуемого при использовании проективных методов в сравнении со стандартными, более глубокий анализ выявляет эффекты влияния даже при использовании стандартных тестов [2, 3]). Однако эта группа ресурсов также редко становится предметом научного исследования в психологии способностей и интеллекта, а следовательно, многогранность и противоположность их свойств также остаются за пределами целостного подхода и научного изучения.

Принципиальная особенность последней группы ресурсов в следующем. Едва ли не все эффекты взаимодействия людей характеризуются биполярностью – наличием как выраженного «положительного полюса» эффекта, способствующего развитию субъекта (индивида, личности, индивидуальности), так и «отрицательного полюса», препятствующего развитию и угнетающего его. Однако в научной литературе они, как правило, не рассматриваются в их нерасторжимом единстве, а выборочно обсуждаются лишь некоторые из проявлений (про-явлений) эффекта. Например, зона ближайшего развития трактуется Л.С. Выготским исключительно как возрастание возможностей ребенка в процессе взаимодействия со взрослым. Воспитание традиционно рассматривается как позитивный процесс формирования или привития ребенку социально ценных качеств, руководство – как организующее начало, направляющее, интег-

рирующее, мотивирующее людей. Наличие у воспитателя, руководителя, лидера, консультанта личностных изъянов, своекорыстных интересов, склонности манипулировать ребенком или взрослым, строить воспитание или руководство «под себя», в целях обеспечения собственных благополучия и безопасности чаще всего остается вне научного анализа эффектов взаимодействия людей.

Второй полюс такого взаимодействия, порождающий посредственность, бездарность, пассивность, инфантильность, выученную беспомощность и т.п., заслоняется и затеняется позитивным и односторонним названием эффекта: «воспитание», «руководство» и т.д. Более соответствующим сущности явления было бы их биполярное наименование – «зона ближайшего развития / зона ближайшего регресса» (ЗБР/ЗБР), «лидерство / подавление» и т.п. Будь все взаимодействия старшего и младшего позитивными, мы бы жили по принципу «учитель, научи ученика, чтобы было у кого потом учиться». Действительность, однако, иная: сильных учеников в классах меньшинство, наследниками выдающихся ученых являются ординарности, мыслителей – догматики, полководцев – безынициативные «штабисты», политиков – подхалимы и т.п.

Биполярность всех взаимодействий людей до настоящего времени еще не стала предметом серьезного исследования. Понятно, что именно она препятствует учету, однозначному фиксированию и адекватной интерпретации эффектов взаимодействия. Так же затруднены оценки кратковременных и множественных состояний людей, возникающих вследствие их взаимодействия, оценки ближайших и отдаленных реакций.

Еще одним следствием проведенной систематизации ресурсов может быть выделение среди них специфических и универсальных, «сквозных». Согласно избранному способу систематизации уже при первоначальном анализе универсальными следует признать такие ресурсы, как «знания», «умения», «мотивация». Вполне вероятно, что универсальные и специфические ресурсы играют разную роль в обеспечении успешности деятельности, образуют разные комбинации, создают разные эффекты как по качеству, так и по силе – оптимальные, недостаточные или чрезмерные.

Сущность концепции интер-, интра- и внесубъектных ресурсов заключается в следующем: важное значение имеют не только состав, число, величина, не только качественное разнообразие утилизируемых субъектом

ресурсов, но и их временная и пространственная согласованность, гармония, качество их интеграции как синхронизации разных систем и, как следствие, мощные синергетические эффекты в исходном составе ресурсов, однако не представленные и еще не очевидные.

Близкой аналогией обсуждаемых закономерностей может быть физиология организма: есть и постоянно действующие органы и системы (сердечно-сосудистая, дыхательная, костная, мышечная и др.), и эпизодически активируемые – гормональная и выделительная. Например, здоровые сердце и легкие при больных печени или почках малого стоят даже в ординарных условиях, неадекватное восприятие человеком действительности в экстремальной ситуации может стоить ему карьеры и даже жизни, следствием дисфункции выделительной системы будет отравление организма и даже смерть. Быстрота насыщения крови кислородом не дает преимуществ при нарушении углеводного обмена. В организме как целом маленькая железа (поджелудочная, вилочковая, щитовидная, селезенка и др.) значит не меньше, чем более весомые и объемные органы. Функциональная специализация одних частей организма не компенсируется объемом и мощностью других. Сущность физического здоровья – гармония взаимодействия всех частей, их синергия (от гр. *harmonia* – связь, стройность, соразмерность), синхронизация всех систем, слаженный ансамбль их активности.

Подытоживая, можно сказать, что в проблеме способностей предметом научных исследований часто становятся разные формы психологической репрезентации факторов успешности выполнения локальной деятельности (отдельных задач, действий), рассматриваемых как модели соответствующих психологических механизмов. При этом имеет место тенденция постоянного увеличения числа понятий, отражающих разные формы психологической репрезентации (способности, интеллект, профессионально важные качества, компетенции, потенциал и др.), которые, в свою очередь, после их введения в научный оборот в последующем усложняются и дифференцируются. Такие понятия в разных научных школах интерпретируются по-разному. Модели всегда остаются условным и ограниченным отображением действительности.

До настоящего времени множество условий и качеств, способствующих успешному решению субъектом профессиональных задач, чаще остается вне поля зрения ученых.

Введение понятия «ресурсы» целесообразно для обозначения и последующего изучения множества условий среды, качеств субъекта и взаимодействующих с ним партнеров, способствующих успешному решению профессиональных задач (успешности деятельности), и может рассматриваться как реализация экологического подхода.

Можно различать несколько качественно разных групп ресурсов: интрасубъектные –

принадлежащие субъекту, интерсубъектные – порождаемые процессами взаимодействия субъектов, внесубъектные – факторы социальной среды (культуры) и физической среды.

Разные группы ресурсов имеют разные сущностные характеристики. Следовательно, их изучение требует разработки психологического инструментария соответственно классу решаемых задач.

Библиографический список

1. Дружинин В.Н. Психология общих способностей. СПб., 2002.
2. Дружинин В.Н. Экспериментальная психология. СПб., 2005.
3. Дружинин В.Н. Психология способностей. М., 2007.
4. Завалишина Д.Н. Практическое мышление: Специфика и проблемы развития. М., 2005.
5. Стернберг Р.Дж. Практический интеллект. СПб., 2002.
6. Шадриков В.Д. Ментальное развитие человека. М., 2007.
7. Толочек В.А. Профессиональная пригодность субъекта: ретроспектива и перспектива оценки // Акмеология. 2006. № 1. С. 70–82.
8. Толочек В.А., Винокуров Л.В., Видонов М.Л. Профессиональная пригодность субъекта: исторические аспекты проблемы // Социология и управление персоналом. 2007. № 1. С. 103–106.
9. Пономаренко В.А. Психология духовности профессионала. М., 2004.
10. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. М., 2006. С. 623.
11. Марков В.Н. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. М., 2001.
12. Дуракова И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта. М., 1998.
13. Купер Д., Робертсон И., Тинглей Г. Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки. М., 2005.
14. Маничев С.А. Методы диагностики ПВК менеджеров // Психология менеджмента / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб., 2000. С. 243–280.
15. Ильин Е.П. Психофизиология физического воспитания (факторы, влияющие на эффективность деятельности). М., 1983.
16. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
17. Родина О.Н. О понятии «успешность труда в деятельности» // Вест. Моск. ун-та. Сер. 14. 1996. № 3. С. 60–67.
18. Якунина Ю.Я. Субъективные критерии эффективности профессиональной деятельности в профессиях типа «человек – человек»: Автореф. ... канд. психол. наук. М., 2004.
19. www.smssport.ru.
20. Толочек В.А. Адаптация субъекта к социальной среде: парадоксы, парадигмы, психологические механизмы // Мир психологии. 2006. № 3. С. 131–146.
21. Толочек В.А. Профессиональная успешность субъекта: психологические и социальные аспекты // Методы исследования психологических структур и их динамики. Вып. 4. М., 2007. С. 69–81.
22. Большой толковый словарь русского языка / Под ред. Д.Н.Ушакова. М., 2004.
23. Фуллер С.Р., Хьюбер В.Л. Набор и отбор персонала // Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб. С. 846–861.
24. Холодная М.А. Психология интеллекта: парадоксы исследования. М., 1997.

УДК 373.015.3

М.В. ГРИГОРЬЕВА

Педагогический институт Саратовского государственного университета,

кафедра психологии образования

E-mail: grigoryevamv@mail.ru

Методологические проблемы исследования школьной адаптации

В статье рассмотрены возможности системного анализа применительно к изучению школьной адаптации. Рассматриваются потенциал и ограничения системного анализа, обосновываются возможность и необходимость применения метасистемного и синергетического подходов к исследованию сложного феномена адаптации. Предлагается концептуальная модель школьной адаптации как многоуровневой, многоэлементной и динамичной системы.

Ключевые слова: школьная адаптация, системный анализ, метасистема, модель адаптации, синергетическая парадигма исследования.