

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫЕ КАЧЕСТВА ЛИЧНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА: СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ И МЕТОДИКА ВЫЯВЛЕНИЯ**

**С.В. Никифорова<sup>1</sup>**

Самарский государственный технический университет,  
4430100, Самара, ул. Молодогвардейская, 244  
E-mail: [nikiforowaswet@yandex.ru](mailto:nikiforowaswet@yandex.ru)

*В статье рассматривается содержание понятия «профессионально значимые качества личности» в исследованиях отечественных ученых. Рассматривается совокупность доминирующих психологических свойств личности. Обосновывается целесообразность проведения профессионального отбора с целью определения той профессии, которая наиболее соответствует личным способностям и интересам человека.*

**Ключевые слова:** личностные качества специалиста, методика выявления, целевая подготовка специалиста.

Подготовка высококвалифицированного специалиста и развитие его как личности всегда была и остается важнейшей задачей высшей школы. Специалист – это не только работник, получивший подготовку к избранному им виду трудовой деятельности в высшем учебном заведении, но и личность, обладающая высокими профессионально-личностными качествами, имеющая творческий потенциал, профессиональную самостоятельность, способная к саморазвитию в процессе профессиональной деятельности. Обучение такого специалиста связано с формированием его профессионально значимых качеств, являющихся главным фактором успешной профессиональной деятельности. Таким образом, формирование целостной системы профессионально значимых качеств является узловым моментом профессионального становления личности.

С точки зрения Б. Г. Ананьева, изучение человека как субъекта труда не может ограничиться характеристиками подготовленности, опытности, мастерства, производительности и качества выполняемой в данный момент работы [1]. Важно определить возможности дальнейшего развития трудовой деятельности человека, внутренние силы личности, значимые для повышения производительности труда в условиях совершенствования самого производства. Причем при определении профессионально значимых качеств необходимо учитывать не только сумму тех или иных качеств, но и их определенную структуру, функциональный состав и различное сочетание, в котором возможно неравномерное развитие отдельных компонентов и их проявление в конкретной профессиональной деятельности.

В. Д. Шадриковым профессионально значимыми качествами называются «индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения», при этом автор включает в это понятие и способности [10]. По мнению Б. А. Душкова, А. В. Королева, Б. А. Смирнова, профессионально значимые качества являются одним из важнейших факторов профессиональной пригодности, они не только косвенно характеризуют определенные способности, но и органически входят в их структуру, развиваясь в процессе обучения и деятельности.

В исследованиях В. Л. Марищука профессионально значимые качества понимаются как отдельные динамические черты личности, определенные психические и психомотор-

---

<sup>1</sup> Никифорова Светлана Вениаминовна, психолог, центр содействия трудоустройства выпускников.

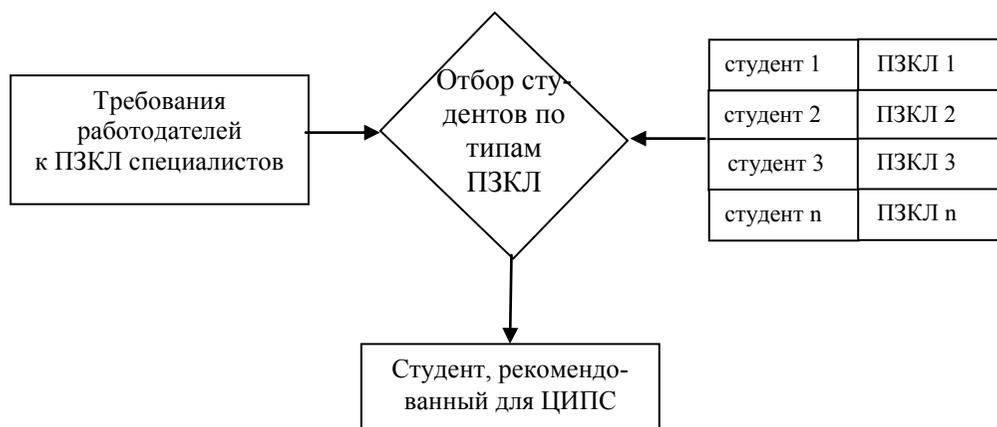
ные свойства (выражаемые уровнем соответствующих психических и психомоторных процессов), а также физические качества, соответствующие требованиям профессии к человеку и способствующие успешному овладению этой профессией [6].

А. А. Деркач и Н. В. Кузьмина определяют профессионально значимые качества как «проявление психологических особенностей личности, необходимых для усвоения специальных знаний, способностей и навыков, а также для достижения общественно приемлемой эффективности в профессиональном труде». Эти особенности, по мнению ученых, включают в себя свойства: интеллектуальные (мышление), нравственные (поведение), эмоциональные (чувства), волевые (способность к самоуправлению), организаторские (механизм деятельности) [4].

Основу профессиональной пригодности составляют профессионально значимые качества личности (ПЗКЛ). Этот термин объединяет в себе два понятия: профессионализм и личностные качества, т.е. совокупность психофизиологических, эмоционально-волевых, характерологических качеств личности, которые в наибольшей степени соответствуют данной профессии.

Наиболее эффективными и перспективными системами подготовки специалистов широкого профиля являются те, которые заранее ориентируют студентов на выполнение конкретных инженерных функций (конструктора, исследователя, технолога, технического руководителя производственного коллектива, оператора сложных технологических установок, специалиста по эксплуатации и сервису). Отбор студентов в группы функциональных инженерных специализаций проводится, как правило, на старших курсах с учетом их личных интересов, а также выявленных у них профессионально значимых психофизиологических, эмоционально-волевых и характерологических свойств личности. По результатам отбора студентам рекомендуется пройти целевую индивидуальную подготовку специалистов (ЦИПС).

Алгоритм отбора представлен на рисунке.



Алгоритм отбора студентов по типам ПЗКЛ

ПЗКЛ формируются в ходе длительного трудового стажа работника, задатки же, потенциальные возможности к осуществлению той или иной конкретной деятельности, обусловленные индивидуально-психологическими свойствами личности, заложены в человеке изначально. Одновременно с формированием ПЗКЛ развивается и профессиональное мышление человека, формируется его профессиональный тип с соответствующими ценностными ориентациями, характером, индивидуальными особенностями профессионального поведения и образа жизни в целом.

Учет ПЗКЛ, психофизиологических требований к профессиям, выявление общих и специальных способностей позволяет подбирать такие виды деятельности и характер труда, которые наиболее подходят специалисту. Например, для наладчиков токарных автоматов и полуавтоматов требуется высокий порог зрительного опознавания. В работе операторов станков с программным управлением важна скорость сенсомоторных реакций, в деятельности инженера-проектировщика серийных изделий – легкая приспособляемость к однообразным и повторяющимся действиям, способность к длительной концентрации внимания, глазомер.

Для более глубокого комплексного изучения ПЗКЛ нами используется Стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМИЛ, модифицированный тест Сонди, другие психодиагностические методики, применяемые специалистами по профессиональному отбору кадров [2].

С целью определения той профессии, которая наиболее соответствует личным способностям и интересам человека, в системе профессиональной ориентации используют профессиональный отбор. Это предоставление человеку рекомендаций в отношении возможных направлений его профессиональной деятельности, наиболее соответствующих его психологическим, психофизиологическим и физиологическим особенностям. Отбор осуществляется на основе результатов психологической, психофизиологической и медицинской диагностики. В процессе проведения профессионального отбора конкретному человеку для полноценной реализации его потенциала в трудовой деятельности предлагают профессию, профессиональную сферу, которые оптимально подходят к его индивидуально-психологическому складу.

Становление профессионализма работника происходит на основе действия двух групп факторов – объективных и субъективных. Объективный фактор – это требования, нормы и ограничения, выдвигаемые со стороны профессии к труду человека, и наличие у него определенных свойств и особенностей (профессиональных знаний, умений и навыков, профессионально значимых качеств). Субъективные факторы – это имеющиеся у данного работника задатки, способности, мотивация и уровень притязаний, самооценка и психологическая защита от ошибок и неудач.

Для специалиста профессия, так же как и социальная роль, выступает в качестве средства для реализации его жизненного самоопределения (выбора социальной роли, жизненного стиля и образа жизни). Е. А. Климовым исследованы проблемы профессионального отбора, профессиональной ориентации и индивидуального стиля деятельности [5]. Результаты этого исследования позволили разработать критерии профессиональной пригодности по широкому кругу профессий, чтобы вплотную подойти к разработке интегрированной системы профессиональной ориентации с использованием компьютерной техники.

Профессии и их требования к индивидуальным особенностям человека чрезвычайно изменчивы, в то время как сами характеристики человека, в частности, в природной своей основе, являются относительно устойчивыми. К.М. Гуревич и В.Ф. Матвеев применительно к психологическим качествам отмечают, что некоторые свойства человека остаются практически неизменными (например, свойства нервной системы, темперамент), другие изменяются на протяжении достаточно длительного периода времени (способности, черты характера, эмоциональная сфера), третьи более адаптивны, изменчивы (познавательные процессы, психомоторика, волевые качества) [3]. Но изменчивость последних качеств можно предсказать и скорректировать.

Уровень притязаний личности – это стремление к достижению цели той степени сложности, которую человек считает адекватной для себя.

Люди, обладающие реалистическим уровнем притязаний, отличаются уверенностью, настойчивостью в достижении своих целей, большей продуктивностью по сравнению с людьми, уровень притязаний которых неадекватен их способностям и возможностям.

Расхождение между притязаниями и реальными возможностями человека приводит к тому, что он начинает неправильно себя оценивать, его поведение становится неадекватным, возникают эмоциональные срывы, повышенная тревожность. Из этого следует, что уровень притязаний тесно связан с самооценкой личности и мотивацией достижений успехов в различных видах деятельности.

Американскими учеными Д. Макклелландом и Д. Аткинсоном разработана теория мотивации достижения успехов в различных видах деятельности. Согласно этой теории, люди, мотивированные на успех, ставят перед собой цели, достижение которых однозначно расценивается ими как успех. Они стремятся во что бы то ни стало добиться успеха в своей деятельности, они смелы и решительны, рассчитывают получить одобрение за действия, направленные на достижение поставленных целей. Для них характерны мобилизация всех своих ресурсов и сосредоточенность внимания на достижении поставленных целей.

Совершенно иначе ведут себя люди, мотивированные на избегание неудачи. Для них явно выраженная цель в деятельности заключается не в том, чтобы добиться успеха, а в том, чтобы избежать неудачи. Человек, изначально мотивированный на неудачу, проявляет неуверенность в себе, не верит в возможность добиться успеха, боится критики, не испытывает удовольствия от деятельности, в которой возможны временные неудачи.

Индивиды, ориентированные на достижение успеха, способны правильно оценивать свои способности, успехи и неудачи, адекватно оценивать себя. У них выявляется реалистический уровень притязаний. Напротив, люди, ориентированные на неудачу, неадекватно оценивают себя, что, в свою очередь, ведет к нереалистичным притязаниям (завышенным или заниженным). В поведении это проявляется в отборе лишь трудных или слишком легких целей, в повышенной тревожности, неуверенности в своих силах, тенденции избегать соревнования, некритичности в оценке достигнутого, ошибочности прогноза и т. п.

В зависимости от направленности, способностей и характерологических черт личности складывается правильное или неправильное отношение к себе, в результате чего самооценка может стать либо стимулом, либо тормозом в развитии личности. Адекватная самооценка личностью своих способностей и возможностей обеспечивает, таким образом, и соответствующий адекватный уровень притязаний, трезвое отношение к успехам и неудачам, одобрению и неодобрению.

Согласно К. Роджерсу, высокая, «забегающая вперед» самооценка необходима для личностного роста, для реализации своего врожденного потенциала «быть полностью функционирующей личностью», «следовать своей истинной природе». В то же время люди с неадекватной завышенной самооценкой ставят перед собой цели более высокие, чем те, которых они могут достичь. К себе они не критичны. Считают себя самыми лучшими людьми, умными и добрыми. К окружающим относятся пренебрежительно, низко оценивают их способности и возможности. В коллективе такие люди часто бывают причиной конфликтных ситуаций. Чертами их характера становятся зазнайство, высокомерие, стремление к превосходству, неуважительное, грубое отношение к окружающим.

Люди с низкой самооценкой ставят перед собой цели более низкие, нежели те, которые могли бы быть достигнуты, преувеличивают значение неудач. Им свойственны такие черты, как нерешительность, боязнь, обидчивость, придирчивость, чрезмерная совестливость, конфликтность. Однако человек с низкой самооценкой, как отмечает

М. К. Тутушкина, легче поддается влиянию других людей и имеет больше шансов прийти к адекватной самооценке, чем человек с завышенной самооценкой [9].

Согласно Г. С. Никифорову, самооценка является основным структурным компонентом самосознания личности, играющим важную роль в самовоспитании и саморегуляции личности. В структуре самооценки можно выделить два компонента: когнитивный (знание о себе на основе фактов, доводов, анализа, сравнения, суждений и умозаключений) и эмоциональный (отношение к себе, удовлетворенность, одобрение, раскаяние и т. п.). Объектом самооценки могут выступать любые проявления психической сферы человека (процессы, состояния, свойства), совершаемые им поступки и действия [8].

Анализ причин определения неадекватной (неверной) самооценки из-за влияния субъективных индивидуально-психологических особенностей человека и объективных факторов внешней среды позволяет сделать заключение о первостепенной роли самоконтроля в обеспечении надежности самооценки. Это положение является чрезвычайно важным с точки зрения обеспечения надежности профессиональной деятельности. Проследим взаимосвязимость и взаимообусловленность категорий «самоконтроль» и «самооценка» на примере феномена «уверенность – неуверенность».

В основе самоуверенности лежат неадекватно завышенные притязания личности, неправильная самооценка своих возможностей. Самоуверенность нередко проявляется в совокупности с недостаточно выраженным самоконтролем, недисциплинированностью, конфликтностью. Она способствует принятию поспешных, необоснованных, безответственных решений, утрате разумного чувства опасности, необходимой осторожности и, как следствие, совершению ошибочных действий, рискованных поступков. Ввиду этого «самоуверенность выступает как профессионально негативное качество, ведущее к снижению безопасности и надежности деятельности». Самоуверенность является следствием переоценки достигнутых субъектом субъективных успехов, незаслуженно адресованных ему похвалы и поощрения. В результате этого происходит своеобразный дисбаланс во взаимосвязи механизмов самооценки и самоконтроля.

Ничем не обоснованная, чрезмерная неуверенность в себе является другой крайностью. Неуверенность как устойчивое качество личности основывается на неадекватно заниженной самооценке реальных возможностей. Недостаток уверенности в себе является серьезным противопоказанием к овладению рядом профессий, особенно связанных с работой в сложных условиях, требующих от человека умения под воздействием ориентированных факторов сохранять профессиональную надежность, быстро ориентироваться в обстановке и принимать ответственные решения.

Уверенность как положительное свойство личности формируется в процессе воспитания и самовоспитания, профессионального обучения и самообучения. Уверенность – важнейшее профессиональное качество личности, развитие которого связано с формированием адекватной самооценки. Уверенный в себе человек правильно определяет свои способности и возможности, его отличают такие личностные качества, как решительность, твердость, умение находить и принимать логические решения. Он уделяет должное внимание и самоконтролю над своими действиями и поступками, обращаясь к этому феномену каждый раз, когда это необходимо, руководствуясь прошлым профессиональным опытом и чувством ответственности за порученное дело.

Уверенность или неуверенность, уравновешенность или неуравновешенность, доброжелательность или недоброжелательность (подозрительность) и другие качества личности определяются с помощью теста «локус контроля». Локус контроля (локализация контроля) представляет собой личностное качество, характеризующее склонность человека приписывать ответственность за результаты своей деятельности либо внешним

силам (и тогда этот локус контроля называется экстернальным, т. е. внешним), либо собственным способностям и усилиям (и тогда он называется интернальным, т. е. внутренним).

При внешнем локусе контроля у человека формируются такие черты характера, как неуверенность в своих способностях, неуравновешенность, стремление отложить дела на неопределенный срок, тревожность, подозрительность, склонность к конфликтам.

При внутреннем (интернальном) локусе контроля людям присущи такие черты, как уверенность в себе, последовательность и настойчивость в достижении поставленных целей, склонность к самоанализу, уравновешенность, общительность, доброжелательность, независимость. Внутренний локус контроля считается социально одобряемой ценностью.

Самооценивание индивида играет большую роль в саморазвитии и самовоспитании личности. Осуществляя самовоспитание, человек, по выражению В. С. Безруковой, «самообразуется». В нем включаются механизмы, помогающие приобретать знания, умения и навыки, самостоятельно осуществлять творческую деятельность.

Саморегуляция как важнейшая социально-психологическая категория жизнедеятельности любого человека также немыслима без оценки себя самого. Как известно, саморегуляция – это один из механизмов регуляции активности любых живых систем. Замкнутый контур регулирования системы включает в себя следующие компоненты структуры: 1) поставленная субъектом цель его произвольной активности; 2) выделение значимых условий деятельности; 3) программа собственных исполнительских действий; 4) система критериев успешности деятельности; 5) информация о реально достигнутых результатах; 6) оценка соответствия реальных результатов критериям успешности; 7) решение о необходимости деятельности и характере ее коррекции. При развитой структуре саморегуляции человек способен к самосовершенствованию и самопознанию. Самосовершенствование начинается еще в подростковом возрасте, когда наступает пора формирования «идеального Я», т.е. осознанного личного идеала, сопоставление с которым вызывает недовольство индивида собой и стремление себя изменить. Этот процесс сопровождается особыми переживаниями относительно своей личности и своего поведения (угрызения совести, недовольство собой, самооценка и др.). Процесс самосовершенствования неотделим от самопознания. Самопознание происходит на основе развития познавательных способностей. В процессе становления человека происходит его развитие, обогащается личностный потенциал. Ввиду этого самопознание как бы «отстает» от своего объекта. Но оно непременно осуществляется, если индивид не останавливается на пути своего личностного роста и самосовершенствования.

Основными методами и приемами самооценки личности являются самонаблюдение, самоанализ, сравнение, рефлексия, тестирование (использование психодиагностических методик и техник). Под рефлексией понимается самоанализ, осмысление, оценка предпосылок, условий протекания собственной деятельности, внутренней жизни человека. От самооценки личности зависит характер взаимоотношений, требовательность к себе и другим, критичность, отношение к успехам и неудачам, уровень рефлексивности. Самооценка оказывает значительное влияние на эффективность личности в целом и на уровень рефлексивности, является одним из основных регуляторов поведения человека. Без самооценки немыслим процесс самоактуализации личности, под которым понимается стремление человека к наиболее полному выявлению и развитию своих личностных возможностей.

Самооценка относится к центральным образованиям личности, ее формирование происходит в процессе социализации, межличностного взаимодействия в совместной деятельности людей. Выступая в качестве регулятора поведения и деятельности, са-

мооценка в значительной степени определяет социальную адаптивность (социальную адаптацию и дезадаптацию личности).

В становлении личности молодого специалиста большую роль играет процесс формирования его «Я-концепции», под которой понимается динамическое психологическое образование (обобщенное представление о себе самом) как система установок относительно собственной личности. Принято выделять две основные формы «Я-концепции» – реальную и идеальную. Реальная «Я-концепция» – это представление личности о себе, о том, «какова она есть» (кстати, это представление о самом себе может и не отражать реального положения дел). «Идеальное Я» – это представление личности о себе в соответствии с собственными желаниями («каким я хотел бы быть»). Разумеется, реальная и идеальная «Я-концепции» могут не совпадать. В большинстве случаев так и происходит. Расхождение между реальной и идеальной «Я-концепциями» приводит как к позитивным, так и к негативным последствиям. С одной стороны, рассогласование между реальным и идеальным «Я» может стать источником внутренних конфликтов личности, но с другой – несоответствие реального и идеального «Я» становится источником самосовершенствования личности и стремления к саморазвитию.

Идеальное представление о себе как профессионале и личности, имеющей определенную социальную роль и общественный статус, у подростка или юноши базируется на основе его профессионального «Я». Для формирования этого образа («Я-профессионального») необходим достаточно высокий уровень самосознания, позволяющий адекватно определять свои способности и возможности для овладения конкретной профессией (специальностью). Следовательно, профессиональное самоопределение – это своего рода способ оптимизации отношений человека с профессией. С одной стороны, имеется ряд требований, предъявляемых профессией к личностным качествам, психологическим способностям и психофизиологическим возможностям человека (пре rogатива профессиографии). С другой – каждый человек располагает собственной психофизиологической конституцией, своими индивидуально-психологическими особенностями, своим здоровьем и способностями. Оптимальная регуляция «взаимоотношений» человека и профессии на основе изменения личностных интересов и мотивов в наибольшей степени определяет процесс профессионального самоопределения личности и способствует выработке индивидуального стиля деятельности. Этот процесс формирования индивидуального стиля А. Маслоу определяет как феномен «самоактуализация». В общем смысле под самоактуализацией понимается стремление человека к наиболее полному выявлению и развитию своих личностных возможностей. Согласно А. Маслоу, самоактуализация есть желание «стать тем, кем ты можешь стать», это потребность в самосовершенствовании, в реализации своего жизненного потенциала.

Представленная в статье методика была апробирована на ряде факультетов Самарского государственного технического университета в процессе целевой индивидуальной подготовки специалистов [7].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды: в 2 т. / Б.Г. Ананьев. – М.: Педагогика, 1980. Т.1. – 230 с. Т.2. – 288 с.
2. Березин Ф.В., Мирошников М.П., Рожанец Р.В. Методика многостороннего исследования личности / Ф.В. Березин, М.П. Мирошников, Р.В. Рожанец. – М.: Медицина, 1976. – 158 с.
3. Гуревич К.М., Матвеев В.Ф. О профессиональной пригодности операторов и способов ее определения. Вопросы пригодности оперативного персонала энергосистем / К.М. Гуревич, В.Ф. Матвеев. – М.: Просвещение, 1966. – С.3 – 96.
4. Деркач А.А., Кузьмина Н.В. Акмеология – наука о путях достижения вершин профессионализма / А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина. – М.: Российская Академия Управления, 1993. – 23 с.

5. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие / Е.А. Климов. – М.: Академия, 2004. – 304 с.
6. Маришук В., Евдокимов В. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса / В. Маришук, В. Евдокимов. – Изд-во «Сентябрь», 2001. – 260 с.
7. Михелькевич В.Н., Кравцов П.Г. Целевая функционально-ориентированная подготовка специалистов в техническом университете / В.Н. Михелькевич, П.Г. Кравцов. – Самара: СамГТУ, 2001. – 112 с.
8. Никифоров Г. С. Надежность профессиональной деятельности / Г.С. Никифоров. – Спб.: СПбУ, 1996. – 176 с.
9. Тутушкина М. К., Артемьева В.А., Волков С.А. и др. Практическая психология: учеб. пособие / М.К. Тутушкина, В.А. Артемьева, С.А. Волков и др. – 4-е изд. – Институт общегуманитарных исследований, 2000. – 368 с.
10. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека: учеб. пособие / В.Д. Шадриков. – 2-е изд. – М.: Издательская корпорация "Логос", 1996. – 320 с.

Поступила в редакцию 12/II/2009;  
в окончательном варианте - 15/III/2009.

UDC 378

## **PROFESSIONALLY SIGNIFICANT PERSONAL QUALITIES OF THE EXPERT: ESSENCE, CONTENT, AND METHOD OF DETECTION**

*S.V. Nikiforova*

Samara State Technical University  
244 Molodogvardeiskaya str., Samara, 443100  
E-mail: [nikiforowaswet@yandex.ru](mailto:nikiforowaswet@yandex.ru)

*The article discusses the concept of "professionally significant qualities of the person" in studies of domestic scientists. We consider the complex of the dominant psychological characteristics of personality. The feasibility of professional selection to identify the profession that best suits personal abilities and interests of people is justified.*

**Key words:** *personal qualities of an expert, the method of detection, targeted training of an expert.*

Original article submitted 12/II/2009;  
revision submitted - 15/III/2009.

---

*Svetlana V. Nikiforova* Psychologist, Centre for the promotion of employment of graduates