

Авдеева Ирина Олеговна

соискатель Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского, ведущий специалист Управления социальной защиты г. Калуги

ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ КРИТЕРИИ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Аннотация:

В статье рассматриваются некоторые аспекты развития профессионализма муниципальных служащих социальной сферы, в том числе уровни развития и психолого-акмеологические критерии его оценки. Определено содержание профессионализма муниципальных служащих социальной сферы с точки зрения акмеологического подхода (личностный и деятельностный компоненты), а также охарактеризованы основания, препятствующие достижению высокого уровня профессионализма. Автор делает вывод о том, что представленные основания могут быть использованы для выработки методов по развитию профессионализма муниципальных служащих социальной сферы.

Ключевые слова:

критерий, показатель, профессионализм, развитие, специалист, уровень, эффективность.

Avdeeva Irina Olegovna

PhD applicant, Kaluga State University, Leading expert, Social Protection Department of Kaluga

PSYCHOLOGICAL AND ACMEOLOGICAL CRITERIA OF PROFESSIONALISM OF MUNICIPAL EMPLOYEES WORKING IN THE SOCIAL SPHERE

Summary:

The article considers some aspects of professional development of municipal employees working in the social sphere, in particular, the levels of professionalism development, and psychological and acmeological criteria of its assessment. The author defines professionalism of municipal employees of social sphere from the perspective of the acmeological approach (personality and activity components). The factors impeding access of the high professional level are described. It is concluded, that the research results may be applied for the development of the methods focused on the improvement of professional skills of the municipal personnel working in social services.

Keywords:

criterion, index, professionalism, development, specialist, level, efficiency.

Сегодня все большую актуальность приобретают вопросы, касающиеся полноценного кадрового обеспечения социальной сферы, особенно на муниципальном уровне, обуславливающие необходимость развития профессионализма муниципальных служащих социальной сферы.

Основные аспекты и особенности развития профессионализма работников являются предметом многих философских, социологических, педагогических и психологических исследований отечественных и зарубежных авторов. В современной литературе можно столкнуться с различными направлениями и подходами к определению исследуемого понятия: системным (профессионализм рассматривается как многокомпонентное строго организованное образное сознание и психики индивида); профессиографическим (с позиции объективной (профессиограмма) и субъективной (психограмма) сторон); интегративным (как свойство, процесс и состояние человека); акмеологическим (как диалектическое единство содержательных и содержательно-структурно-процессуальных элементов); с мотивационной и операционной сторон и т. д. [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10].

На основании научных материалов и с опорой на акмеологическое определение профессионализма, приведенное современными исследователями (А.А. Деркачом, В.Г. Зазыкиным, Е.А. Смирновым и т. д.), профессионализм муниципальных служащих социальной сферы можно определить как систему, состоящую из личностного (профессионально-важные качества, развитый морально-этический контроль, сформированный адаптационный потенциал, сбалансированный мотивационный комплекс и т. д.) и деятельностного (умение применять на практике и свободно оперировать теоретическими знаниями, владение приемами самообразования, саморазвития, владение навыками межличностного взаимодействия, умение анализировать процесс и результаты труда с целью повышения его эффективности, владение приемами сбора, хранения и обработки информации, умение обращаться с техническими средствами и т. д.) элементов, определяющихся спецификой трудового процесса [11; 12].

Важным моментом, часто отмечаемым при исследовании данной проблемы, является обоснование критериев, определяющих развитие профессионализма.

Так, авторы в своих научных трудах (А.А. Деркач, С.А. Дружилов, М.А. Дмитриева, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова) выделяют следующие критерии профессионализма:

- объективные (основаны на оценке качественных и количественных характеристик результатов трудового процесса);
- субъективные (основаны на оценке соответствия работника предъявляемым требованиям, то есть его профессиональной направленности, деятельностных мотивов, ценностных ориентаций);
- результативные критерии (основаны на оценке достижений);
- процессуальные (основаны на оценке социальной приемлемости способов, технологий и методов, используемых для достижения поставленных целей);
- профессионального обучения (основаны на оценке готовности к получению дополнительного образования, принятию профессионального опыта других работников);
- творческие (основаны на оценке способности реализовывать в профессиональной практике креативный подход, творческие способности, собственные инновации);
- индивидуально-вариативные (основаны на оценке профессиональной приверженности, стремлении к самореализации в профессии);
- социальной активности и конкурентоспособности (основаны на оценке умения обосновывать социальную значимость своей профессии, результатов труда, преимущества используемых форм и методов работы) [13; 14; 15; 16; 17; 18].

Кроме того, в ряде акмеологических исследований показатели профессионализма объединяются в группы интегральных (обобщенных) и конкретных (особенных) критериев. «Интегральные акмеологические критерии связаны с фундаментальными проявлениями профессионализма. Конкретные – в большей степени отражают специфику профессиональной деятельности» [19, с. 37].

Исходя из акмеологического содержания профессионализма муниципальных служащих социальной сферы, конкретизируем основные критерии его оценки:

- уровень профессиональной подготовки;
- опыт работы;
- профессиональная рефлексия;
- система профессионально важных качеств (ПВК);
- ценностные ориентации;
- мотивационная направленность;
- адаптивные особенности;
- общие психофизиологические параметры (физическая и психологическая «тренированность»).

Одной из значимых характеристик профессионализма является результативность (продуктивность) трудовой деятельности. Некоторые акмеологи (А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, А.К. Маркова) используют уровневые критерии для описания этого понятия, а именно уровни профессионализма. В зависимости от эффективности трудовой деятельности выделяют следующие уровни профессионализма:

- низкий (формально-исполнительский) – характеризуется низкими показателями эффективности деятельности;
- средний (репродуктивно-исполнительский) – характеризуется удовлетворительными показателями эффективности деятельности;
- высокий (творческо-мастерский) – характеризуется высокими показателями эффективности деятельности [20; 21].

Таким образом, на основе показателей продуктивности профессиональной деятельности и с учетом критериев оценки профессионализма муниципальных служащих социальной сферы можно обозначить следующие уровни его развития: низкий, средний номинальный, средний оптимально-потенциальный, высокий, представляющие собой ступени личностного роста работников, движение, приближающее их к профессиональному «акме».

Такое выделение (система градаций) позволяет нам теоретически представить образ «профессионала» и «непрофессионала» муниципального служащего социальной сферы и предположить, что достижение данными специалистами высокого уровня профессионализма затрудняется такими основаниями, как:

- отсутствие у специалистов высшего образования по специальности, дополнительных «профессионально специфических» теоретических знаний;
- недостаток профессиональных умений и навыков работы, ненадлежащее владение профессиональными приемами, формами и методами работы;
- отсутствие развитой, сформированной системы профессионально важных качеств;
- отсутствие гуманистической направленности ценностных установок;
- слабо развитое профессиональное самопознание, отсутствие внутренней направленности на саморазвитие;

- низкая эмоциональная и функциональная устойчивость к изменениям, происходящим в профессиональной среде;
- высокий уровень внешней профессиональной мотивации (преобладание мотивов социального престижа, материального достатка, желание избежать возможных наказаний или неприятностей, осуждения со стороны других людей);
- низкий уровень внутренней профессиональной мотивации (отсутствие мотивов, ориентированных на эффективное решение профессиональных задач посредством саморазвития и максимальной реализации профессиональных возможностей в труде);
- низкий уровень психофизиологической подготовленности к трудовой деятельности.

Все вышеперечисленные основания могут быть использованы в качестве ориентира при определении методов, направленных на развитие профессионализма муниципальных служащих социальной сферы.

Ссылки:

1. Введение в акмеологию / В.Г. Зазыкин, Е.А. Смирнов. Иваново, 2013. 256 с.
2. Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Акмеология : учеб. пособие. СПб., 2003. 256 с.
3. Дружилов С.А. Психология профессионализма человека: интегративный подход // Журнал прикладной психологии. 2003. № 4–5. С. 35–42.
4. Климов Е.А. Психология профессионала. М. ; Воронеж, 1996. 400 с.
5. Леонова А.Б. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы : хрестоматия. М., 1995. 448 с.
6. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996. 308 с.
7. Психология труда : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности 031000 «Педагогика и психология». М., 2007. 350 с.
8. Психология : учеб. для гуманитар. вузов / под общ. ред. В.Н. Дружинина. СПб., 2007. 656 с.
9. Субботина Л.Ю. Личность в системе профессиональной подготовки : учеб. пособие. Ярославль, 2003. 102 с.
10. Толочек В.А. Современная психология труда : учеб. пособие. 2-е изд. СПб., 2008. С. 229.
11. Введение в акмеологию.
12. Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Указ. соч.
13. Введение в акмеологию.
14. Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Указ. соч.
15. Дмитриева М.А. Уровни и критерии профессионализма: проблемы формирования современного профессионала // Сибирь. Философия. Образование. Альманах СО РАО. Вып. 4. Новокузнецк, 2000. С. 18–30.
16. Дружилов С.А. Указ. соч.
17. Кузьмина Н.В. Акмеология в системе наук XXI века. СПб. ; Кострома, 2009. 58 с.
18. Маркова А.К. Указ. соч.
19. Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Указ. соч.
20. Там же.
21. Маркова А.К. Указ. соч.

References:

1. Zazykin, VG & Smirnov, EA 2013, *Introduction to acmeologists*, Ivanovo, 256 p.
2. Derkach, AA & Zazykin, VG 2003, *Psychology: textbook*, St. Petersburg, 256 p.
3. Druzhilov, SA 2003, 'Psychology professional person: an integrative approach', *Journal of Applied Psychology*, no. 4-5, p. 35-42.
4. Klimov, EA 1996, *Psychology professional*, Moscow, Voronezh, 400 p.
5. Leonova, AB 1995, *Work Psychology and Organizational Psychology: Current Status and Prospects: Reader*, Moscow, 448 p.
6. Markova, AK 1996, *Psychology of professionalism*, Moscow, 308 p.
7. *Work Psychology: Textbook 2007*, Moscow, 350 p.
8. Druzhinin, VN (ed.) 2007, *Psychology*, St. Petersburg, 656 p.
9. Subbotin, LY 2003, *Person in the system of vocational training*, Yaroslavl, 102 p.
10. Tolochek, VA 2008, *Modern psychology of work*, 2nd ed., St. Petersburg, p 229.
11. Zazykin, VG & Smirnov, EA 2013, *Introduction to acmeologists*, Ivanovo, 256 p.
12. Derkach, AA & Zazykin, VG 2003, *Psychology: textbook*, St. Petersburg, 256 p.
13. Zazykin, VG & Smirnov, EA 2013, *Introduction to acmeologists*, Ivanovo, 256 p.
14. Derkach, AA & Zazykin, VG 2003, *Psychology: textbook*, St. Petersburg, 256 p.
15. Dmitrieva, MA 2000, 'Levels and criteria of professionalism: problems of formation of the modern professional', *Siberia. Philosophy. Education. Almanac SB RAO, Novokuznetsk*, no. 4, pp 18-30.
16. Druzhilov, SA 2003, 'Psychology professional person: an integrative approach', *Journal of Applied Psychology*, no. 4-5, p. 35-42.
17. Kuzmina, NV 2009, *Psychology in the sciences of the XXI century*, St. Petersburg, Kostroma, 58 p.
18. Markova, AK 1996, *Psychology of professionalism*, Moscow, 308 p.
19. Derkach, AA & Zazykin, VG 2003, *Psychology: textbook*, St. Petersburg, 256 p.
20. Derkach, AA & Zazykin, VG 2003, *Psychology: textbook*, St. Petersburg, 256 p.
21. Markova, AK 1996, *Psychology of professionalism*, Moscow, 308 p.