**Введение**

В современной психологии организаций и управления персоналом все большую актуальность приобретают проблемы профессионализма. Все, что связано с профессионализмом, вызывает живой интерес у специалистов разных наук и практиков. Что такое профессионализм? Как его формировать и развивать? Как его оценить? Существует ли разница в содержании профессионализма у специалистов разных типов профессий? Вот далеко не полный список вопросов, не имеющих однозначного ответа в современной науке. Тем временем, в организациях разных типов все больше внимания уделяется кадровому менеджменту, проблемам профессионализации, оптимального сочетания индивидуальных особенностей человека, особенностей его карьеры и образа жизни.

**Структура профессионализма в разнотипных профессиях**

На сегодняшний день понятие профессионализма и его основных структурных компонентов в отечественной психологии труда является недостаточно разработанным. Ряд ученых считает, что «профессионализм» - это высокий, устойчивый уровень знаний, умений и навыков, позволяющий достигать наибольшей эффективности в профессиональной деятельности. А.К. Маркова описывает профессионализм через соотношение состояния мотивационной сферы личности человека труда (профессиональные ценности, профессиональные притязания и мотивы, профессиональное целеполагание и т. д.) и операциональной сферы (профессиональное самосознание, профессиональные способности, обучаемость, приемы и технологии как составляющие профессионального мастерства и творчества и др.). Э.Ф. Зеер определяет профессионализм как интегральное качество (новообразование) субъекта труда, характеризующее продуктивное выполнение профессиональных заданий, обусловленное творческой самодеятельностью и высоким уровнем профессиональной самоактуализации. При акмеологическом подходе профессионализм понимается в широком смысле - как успешность реализации человека в жизни; как своеобразие психологической организации личности, в том числе как отношение человека к труду и состоянию своих профессионально важных качеств. При всем многообразии существующих подходов можно выделить следующие основные характеристики профессионализма:

многогранность проявлений профессионализма в различных типах трудовой деятельности;

трехкомпонентная структура профессионализма, включающая в себя мотивационную, операциональную (исполнительную) и регуляционную составляющие;

интегральность профессионализма как ее системообразующая характеристика.

Трехкомпонентная структура профессионализма представляется нам исчерпывающей и обладающей необходимым прогностическим потенциалом:

мотивационный - создает у человека готовность к деятельности, поддерживает интерес к ней в ходе ее выполнения, направляет и регулирует профессиональную активность человека;

операциональный - обеспечивает исполнительную часть профессиональной деятельности и получение необходимого результата;

регуляционнный - включает в себя эмоционально-волевые процессы, лежащие в основе способности к саморегуляции в процессе деятельности.

Данные компоненты являются комплексными и вбирают в себя множество частных признаков и характеристик. При всей значимости общих положений, касающихся профессионализма и профессионализации человека, на наш взгляд, целесообразно говорить о специфичности их проявления в конкретных сферах профессиональной деятельности, поскольку профессиональная успешность и удовлетворенность трудом обусловлены степенью соответствия индивидуальных качеств и требований профессии. Исходя из этого, сравнительное исследование роли структурных компонентов профессионализма в различных типах трудовой деятельности представляется нам одной из актуальных задач современной психологии труда.

Нами разработана модель эмпирического исследования, позволяющая произвести сравнительный анализ профессионализма специалистов различных типов профессий. Батарею методик для изучения структурных компонентов профессионализма составили «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартина, опросник «Стиль саморегуляции поведения – ССП - 98» В.И. Моросановой, карты наблюдений для оценки операционального профессионализма специалистов разных типов профессий. Кроме того, исследование включало экспертную оценку всех трех компонентов руководителями структурных подразделений, что позволило выделить специалистов с различным уровнем профессионализма в том или ином типе профессий.

Выборку экспериментального исследования составили менеджеры по продажам салонов сотовой связи, как представители профессии типа «человек-человек» (используется классификация Е.А. Климова) и автомеханики как представители профессии типа «человек-техника». Необходимо отметить, что в результате предварительного анализа полученных данных на сегодняшний день обнаружены существенные различия в содержании профессионализма специалистов различных типов профессий, а также специалистов, имеющих разный уровень профессионализма. Дальнейший анализ данных экспериментального исследования позволит нам сделать более конкретные и подробные выводы по поставленной проблеме.

**Особенности профессиональной деятельности**

Процесс социального взаимодействия - это постоянный процесс понимания себя и других, управления собой и другими. Эти составляющие играют особую роль для представителей профессий «человек – человек», так как им приходится перерабатывать большое количество эмоциональной информации. Понимание и управление своими эмоциями и чувствами других людей, умение правильно выстраивать свои взаимоотношения, способность получить оптимальный результат в отношениях с собой и другими людьми определяется сегодня как высокий эмоциональный интеллект (EQ). При этом, понимание эмоций других людей и управление ими определяется как межличностный эмоциональный интеллект (МЭИ), а понимание собственных эмоций и управление ими – как внутриличностный эмоциональный интеллект (ВЭИ). Очевидно, что такой подход к исследованию эмоционального интеллекта предполагает взаимосвязь его составляющих с различными личностными характеристиками. Согласно новейшим данным доля IQ в жизненном и деловом успехе человека составляет около 20%, доля EQ и везения – около 80%. Благодаря IQ человек устраивается на работу, а благодаря EQ – делает карьеру. На основании литературных данных можно предположить, что одним из важных компонентов эффективности деятельности представителей профессий «человек-человек» является высокий уровень эмоционального интеллекта, который определяется такими характеристиками как ассертивность, ориентация на одобрение, активная стратегия достижения цели. При этом, выраженность МЭИ и ВЭИ зависит от содержания профессиональной деятельности. В качестве объекта исследования были выбраны две группы испытуемых - студенты-выпускники, обучающиеся по специальности «Менеджмент» (36 человек) и студенты-выпускники, обучающиеся по специальности «Психология» (36 человек). Всего было обследовано 72 человека.

Процедура исследования включала использование следующих методик – методику оценки эмоционального интеллекта Н. Холла, тест на ассертивность, тест на диагностику социальной эмпатии, методику диагностики самооценки мотивации одобрения Д. Марлоу и Д. Крауна, методику диагностики стратегий достижения целей. Обработка полученных результатов проводилась с использованием пакета SPSS 13.0 и программы MS Excel. Сравнение результатов производилось при помощи статистического анализа, подсчитывались дисперсия распределения, U-критерий Манна-Уитни, Т-критерий Вилкоксона, t-критерий Стьюдента.

Сравнение результатов выявило, что испытуемые обеих групп характеризуются схожими показателями по тестам на диагностику социальной эмпатии и ассертивности. Не выявлено также достоверных различий между двумя группами испытуемых и по тесту «Диагностика самооценки мотивации одобрения». Однако, сравнение полученных результатов свидетельствует о наличии достоверных различий между испытуемыми двух групп по трем шкалам методики Н. Холла: «эмоциональная осведомленность», «управление своими эмоциями» и «распознавание эмоций других людей». У менеджеров отмечаются более высокие показатели по первым двум шкалам (p≤0,05), у психологов – по шкале «распознавание эмоций других людей» (p≤0,05). Результаты теста «Диагностика стратегий достижения цели» свидетельствуют о преобладании у менеджеров активно-пластичной стратегии достижения целей, у психологов – пассивной (p≤0,05). С учетом полученных результатов был разработан и апробирован на группе студентов-психологов тренинг «Управление эмоциями», основная цель которого - развитие внутриличностной составляющей эмоционального интеллекта. Повторное тестирование участников тренинга по выбранным методикам выявило достоверное улучшение показателей по шкалам «эмоциональная осведомленность» и «управление своими эмоциями» (p≤0,05).

**О критериях и динамике профессионального становления офицеров**

В работе рассмотрены отдельные аспекты профессиональной деятельности офицеров образовательных учреждений пограничного профиля, а также описаны основные эмпирические результаты, полученные в ходе комплексного исследования профессионального становления офицеров в должности преподавателя кафедры и заместителя начальника курса факультета. Определены критерии и временные показатели профессионального становления, выделены доминирующие трудности этого процесса. Исследовано соотношение сложности достижения и профессиональной значимости групп критериев профессионального становления. Исследовательская тактика строилась на представлении о процессе профессионального становления (далее по тексту ПСТ) офицера в должности, как динамичного многоуровневого процесса углубления, дополучения необходимых профессиональных знаний, развития навыков, умений, соответствующих эталонным профессиональным требованиям. С точки зрения автора, данный процесс регулируется на основе влияния субъективных (внутренних) и объективных (социальных факторов), а его целью является достижение высокой степени профессиональной эффективности, позволяющее получить военному специалисту общественное признание и удовлетворение от качества выполнения служебных обязанностей. В рамках данного исследования предпринята попытка решить ряд взаимосвязанных задач, которые определяют суть проблемы оптимизации ПСТ. В их числе следует назвать: 1) обоснование критериев ПСТ, 2) определение продолжительности периода ПСТ, 3) изучение его динамики, 4) определение совокупности трудностей ПСТ офицеров в должности преподавателя кафедры (ПК) и заместителя начальника курса факультета (ЗНК). В исследовании приняло участие 148 офицеров пограничных образовательных учреждений. Исследование проводилось с января 2006 по октябрь 2009 года и включало три замера параметров ПСТ с помощью следующих методов исследования: модульный социотест Анцупова А.Я., анкетирование, беседа, экспертный опрос, анализ результатов деятельности и другие. Решение первой задачи осуществлялось путем анализа структуры должностных обязанностей офицеров, служебных инструкций, отчётов о результатах деятельности, а также результатов экспертного опроса. Первоначально из 64 критериев были сформированы две группы критериев успешности ПСТ: для ПК - 15 и для ЗНК - 17. Вместе с тем, такая множественность критериев излишне детализировала описание исследуемого процесса, поэтому была проведена первичная факторизация групп критериев, которая позволила ограничиться использованием 10 критериев для ПК и ЗНК. При этом, следует отметить, что группировка критериев была дифференцирована по двум основаниям: а) значимость достижения и б) сложность достижения того или иного критерия ПСТ. Обоснование критериев позволило перейти к решению второй задачи, а именно, определению продолжительности этапа ПСТ по исследуемым специальностям. Для решения этой задачи, обследовались начинающие профессиональную деятельность ПК и ЗНК факультета, анализировалась их успешность по критериям указанным выше. Кроме того, был проанализирован положительный опыт профессиональной деятельности экспертов Голицынского и Калининградского пограничных институтов. Полученные результаты позволяют утверждать, что оптимальным и достаточным сроком профессионального становления является: для ЗНК – 1 год и 4 месяца и для ПК – 2 года и 3 месяца. Следует отметить, что включение в новую профессиональную сферу сопровождается повышением профессионального уровня офицера. Данная тенденция была подтверждена в рамках данного исследования. Так, сравнение результатов трех замеров процесса ПСТ позволили определить динамику ПСТ и тем самым решить третью задачу исследования. Полученные эмпирические данные позволяют сделать промежуточный вывод о том, что в ходе ПСТ уровень соответствия критериям имеет тенденцию к повышению. Наиболее отчетливо положительная динамика прослеживается в процессе ПСТ заместителей начальников курсов и менее отчётливо у преподавателей кафедр. Следовательно, можно утверждать, что становление в должности ПК – более длительный и многоаспектный процесс. В рамках данной работы выявлено, что значительная часть ПК и ЗНК, в период ПСТ в должности, испытывает различного рода трудности, которые по ряду признаков (степени влияния на личность офицера) могут быть условно объединены в три группы:

1) социально-психологического характера – трудности, возникающие в процессе социального (межличностного, межгруппового) взаимодействия;

2) индивидуально-психологические – трудности, вызванные уровнем развития профессиональных умений и навыков самоорганизации профессиональной деятельности;

3) организационно-управленческие – трудности, возникающие при недостаточно качественной организации трудового процесса.

Установлено, что в процессе профессионального становления наиболее сложно преодолеваемыми для преподавателей кафедр являются индивидуально-психологические, а для заместителей начальников курсов организационно-управленческие трудности.

**Заключение**

Таким образом, выдвинутая в проведенном исследовании гипотеза подтвердилась лишь частично. Интересной, с нашей точки зрения, явилась выявленная особенность структуры EQ в зависимости от содержания профессиональной деятельности - у менеджеров определено преобладание ВЭИ, у психологов – МЭИ. Очевидно, что психологи получают достаточно теоретических и практических знаний, чтобы распознавать эмоции других людей, но при этом у них возникают трудности в управлении своими эмоциями.

**Список литературы**

1. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения.- М.: Флинта: Наука, 2008.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие для студ. высш. Учеб. заведений / Э.Ф. Зеер. – М.: Издательский центр «Академия», 2007.
3. Климов Е.А. Введение в психологию труда. - М., 2008.
4. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов.- М.: Наука, 2008.
5. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: РАГС, 2006.
6. Психология человека от рождения до смерти / под ред. А.А. Реана.- СПб.: прайм – ЕВРОЗНАК, 2006.
7. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учеб. пособие для вузов \ Пер. с англ. Под ред. Проф. Е.А.Климова. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2008.
8. Ситников А.П. Акмеологический тренинг: Теория. Методика. Психотехнологии / А.П. Ситников. – М.: Технол. шк. бизнеса, 2007.
9. Андреева И.Н. Эмоциональный интеллект: исследования феномена // Вопросы психологии. – 2006. - №3.
10. Люсин Д.В., Марютина О.О., Степанова А.С. Структура эмоционального интеллекта и связь его компонентов с индивидуальными особенностями: эмпирический анализ // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования / Под ред. Д.В.Люсина, Д.В. Ушакова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.
11. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалёв. – М.: ЮНИТА-ДАНА, 2008.
12. Шевцов В.С. Материалы 10-х социально-педагогических чтений факультета социальной работы, педагогики и ювенологии / Под ред. Л.В. Мардахаева. Основные направления научных исследований профессионального становления специалиста в отечественной психологии