

Подходы к изучению категории профессионализма в цифровом обществе

Научный руководитель – Зайцева Татьяна Вячеславовна

Коновалов Максим Анатольевич

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра управления персоналом, Москва, Россия

E-mail: konovalov-maksim-2014@mail.ru

Профессионализм и профессиональная культура

Рассматривая вопрос о компетентности конкретного субъекта в сфере его деятельности, следует отметить важную особенность: сам процесс и результат - напрямую зависят от того, насколько подготовлен человек для этой деятельности. Особенно важна подготовка профессионала в постоянно меняющихся условиях жизни постиндустриального (информационного) общества. Чтобы быть востребованным в своей профессии, необходимо постоянно повышать квалификацию, осваивать компьютерные технологии. Процесс работы современного специалиста может быть затруднён, а в некоторых случаях невозможен, без использования компьютера. К примеру, подготовить презентацию, проанализировать информационные данные, составить электронную таблицу, невозможно без применения компьютерных технологий. Тенденция компьютеризации разных областей жизни общества может служить подтверждением. Конечно, в данном случае, компьютерные технологии следует рассматривать как инструмент профессиональной деятельности.

Возникнув в процессе профессиональной дифференциации человеческого труда, профессионализм как способность человека к выполнению целесообразной деятельности, преобразующей предметный мир, изначально понимался узко - с точки зрения обладания определенным мастерством [10]. К примеру, в период расцвета Древней Греции уже были представления о том, какими знаниями и умениями должны обладать правители, ремесленники, воины. Конечно, профессиональная культура основана на поведенческих практиках, осознанности субъектов деятельности, в то время как профессионализм оценивается с позиции качества конкретной деятельности. Профессионализм в категориальной сетке философско-социологического осмысления жизни тяготеет к той жизненной ориентации, которая направлена на развитие собственной личности в сфере профессиональной деятельности [7]. Институционализация и информатизация общества, последующее разделение труда, неизбежно приводит к спросу профессионального труда. Интенсификация производства предполагает качественное изменение всех имеющихся ресурсов, что, конечно, требует определённых затрат. Переход в экономику знаний, превращение знаний, опыта, компетенций сотрудников в уникальный интеллектуальный капитал побуждает организации инвестировать дополнительные средства и усилия в развитие персонала [6].

Модульный подход

Если рассматривать конкретную специальность или профессию с позиции необходимых компетенций, знаний, которыми должен обладать субъект данной деятельности, то уместно привести в пример модульный подход В.Е. Гаврилова. С помощью данного метода удобно рассматривать психологическую характеристику профессии. Применение модульного принципа для психологической классификации профессий позволит быстрее и эффективнее решать задачу разработки системы профориентации [4]. Соответственно, все действия, направленные на профориентацию, последующее обучение, учёт специфики

должностей, будут предвосхищать итоговый результат, своего рода стандарт, к которому должен стремиться субъект деятельности. Поскольку динамика развития общества предполагает изменения, то и на профессиональной деятельности неизбежно будут сказываться изменения. Модульный подход подразумевает учёт перспективы развития профессиональных навыков и изменения структуры профессий, что особенно важно в период цифровизации

Профессиограмма

Рассмотрение специфики отдельных профессий, а также необходимого количества требований, которым должен соответствовать специалист своей области, нашло отражение в модели профессиограммы. Исследование профессиограммы начинается с детального изучения специфики профессиональной деятельности. Обозначаются критерии показателей эффективности работы, пояснения к должностным инструкциям, системы оценки уровня компетентности специалистов. При оценке компетентности современного специалиста также учитываются особенности информатизации общества. Наряду с критериями профессионального отбора, принимаются во внимание психологические качества, которыми обладает субъект. К примеру, степень восприимчивости к происходящим изменениям, развитость мышления. Такой комплексный метод изучения содержательных и структурных характеристик профессии в целях установления особенностей взаимоотношения субъекта труда с компонентами деятельности и её функционального обеспечения называется профессиографией [3]. Далее, на основании профессиографии составляется профессиограмма.

Ценностный подход

Профессионализм в рамках ценностного подхода рассматривается в результате развития самой личности. Предполагается, что на возникающие жизненные ситуации у специалиста найдётся своевременный ответ. Неотъемлемая часть ценностного подхода - стремление субъекта к самосовершенствованию. Каждая профессия обладает системой ценностных предпочтений, которые задают цель, смысл и направление специалистам, работающим в той или иной сфере [1]. Интерес также вызывает наличие опыта конкретной деятельности. К примеру, для получения навыков программирования, необходима практическая работа на языках программирования. Но возможна и такая ситуация, что субъект не может сослаться на конкретный источник получения информации, навыков, умений, а просто действует и получает профессиональные результаты. Это напоминает о процессе развития личности, ценностях личности и степени зрелости личности. Кроме этого, недостаточно номинально владеть знаниями, информацией, необходимо всё это грамотно применять на практике. И, как следствие из этого, в современном профессиональном образовании формирование компетентности выдвигает на первое место не информированность обучаемого, а умение разрешать проблемы в различных сферах [2].

Выводы

Вопрос профессионального развития личности в период социокультурных и информационных трансформаций становится одним из главных. Постиндустриальное общество ориентируется на иной подход к пониманию профессионализма, который в новых условиях необходимо включает в себя способность к профессиональной мобильности и профессиональной динамике в соответствии с меняющимися социальными потребностями [9]. Процесс развития навыков и компетенций не ограничивается формальными рамками, уровнем образования, возрастом. Несмотря на тенденцию замены человеческого труда компьютерными возможностями, остается ценностью нестандартного мышления, творчества, которые недоступны искусственному интеллекту. Становление профессионала коррелирует с процессом становления личности, поэтому возникает вопрос профессиональной социализации, получается, что человек приобщается к определенным профессиональным ценностям, включает их в свой внутренний мир, формирует профессиональное сознание и культуру,

объективно и субъективно готовится для профессиональной деятельности [5]. Поэтому важно принимать во внимание особенности развития личности в профессиональной сфере. 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 [8].

Источники и литература

- 1) 1) Ангеловский А. А. Анализ понятий профессия, профессиональное сознание, профессиональная деятельность, профессионализм //Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2010. – Т. 12. – №. 5-2.
- 2) 2) Бражникова А. Н. Проблема нравственного становления личности в современной системе профессионального образования //Вестник Университета Российской академии образования. – 2019. – №. 1.
- 3) 3) Бодров В. А. Психологические основы профессиональной деятельности. – 2007.
- 4) 4) Гаврилов В. Е. Использование модульного подхода для психологической классификации профессий в целях профориентации //Вопросы психологии. – 1987. – Т. 987. – С. 111-117.
- 5) 5) Гутак О. Я., Козырев Н. А., Козырева О. А. Профессионализм личности как продукт персонификации развития и непрерывного образования //Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. – 2018. – №. 1.
- 6) 6) Зайцева Т. В. Управление развитием человеческих ресурсов организации //Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). – 2010. – №. 1.
- 7) 7) Пак Г. С., Бармин Н. Ю. Профессионализм как ценность //Вестник Нижегородского университета им. НИ Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2013. – №. 3 (31).
- 8) 8) Поваренков Ю. П. Классификация субъективных детерминант деятельности профессионала //Ярославский педагогический вестник. – 2017. – №. 4.
- 9) 9) Цвык В. А. Профессионализация как социальный процесс //Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. – 2003. – №. 4-5.
- 10) 10) Цвык В. А. Профессионализм как нравственная ценность // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Философия. – 2012. – Т. 10. – № 4. – С. 72-77.