

**МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ КОНСТРУКТ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО
ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ ИНЖЕНЕРОВ-
КОНСТРУКТОРОВ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ**

Статья посвящена построению методологического конструкта психологического исследования профессиональной культуры инженеров-конструкторов. В работе раскрывается психологическая сущность понятия «профессиональная культура» как системного образования, рассматриваются методологические подходы к исследованию феномена профессиональной культуры, среди которых особое внимание уделяется системному подходу. Выявлены основные структурные единицы методологического конструкта психологического исследования профессиональной культуры инженеров-конструкторов инновационного типа, позволяющие описать ее идеальную модель: индикаторы измерения профессиональной культуры инженеров-конструкторов, факторы внешней среды, которые оказывают детерминирующее влияние на формирование профессиональной культуры, системообразующие противоречия феномена профессиональной культуры.

Ключевые слова: методологический конструкт, профессиональная культура, инженер-конструктор.

В условиях инновационной трансформации профессия инженер-конструктор становится не только средством достижения материального благополучия, но и ведущей сферой социальной реализации личности. Российская психология труда, занимаясь проблемами становления и развития профессионала в условиях перемен, которые кардинально сдвинули приоритеты проблематики исследования, в настоящее время признает актуальность рассмотрения феномена профессиональной культуры инженеров-конструкторов.

Профессиональная культура, как системное образование, представляет собой упорядоченную совокупность общечеловеческих ценностей, профессионально-ценностных ориентаций, качеств личности, универсальных способов познания профессиональной деятельности [2]. Методология системного подхода дает возможность рассмотреть психологический феномен профессиональной культуры не только со стороны ее структурных компонентов, но и со стороны функциональных связей и отношений.

В большинстве психологических исследований набор признаков, служащих индикаторами профессиональной культуры, проведен без методологического обоснования. В связи с этим автор приходит к выводу, что для исследования профессиональной культуры инженеров-конструкторов промышленных предприятий как особой профессиональной группы необходимо разработать методологический конструкт, позволяющий как описать идеальную модель профессиональной культуры инженеров-конструкторов инновационного типа, так и осуществлять эмпирическую артикуляцию ее качественных состояний.

Понятие «методологический конструкт» в исследовании определяется как углубленный понятийный анализ профессиональной культуры инженеров-конструкторов, состоящий из рассмотрения методологических подходов к ее исследованию, выявления индикаторов измерения уровня профессиональной культуры, факторов внешней среды, которые оказывают детерминирующее влияние на формирование профессиональной культуры.

В качестве содержательных основ построения модели профессиональной культуры инженеров-конструкторов рассмотрены методологические подходы к исследованию феномена профессиональной культуры, которые могут быть первичным уровнем осмысления методологического конструкта.

К настоящему времени в научной литературе сложилось множество методологических подходов к исследованию феномена профессиональной культуры. Не претендуя на полное рассмотрение всех существующих подходов, из всей их совокупности автор отобрал те, ко-

которые представляют наибольший интерес. Рассматриваемые подходы можно разделить на две группы: предметные и общеметодологические. Общие научные подходы к исследованию профессиональной культуры приведены на рисунке.



Общие научные подходы к исследованию профессиональной культуры

Рассмотрим основное содержание каждого из подходов.

Предметные подходы:

Общепедагогический подход фиксирует внимание на образовательной стороне – степени овладения субъектом совокупностью специфических знаний и навыков, которые обеспечивают уровень профессионализма и определяют квалификацию.

Технологический подход предполагает рассматривать нормы, стандарты, методы, приемы и формы труда как характеристики профессиональной культуры, которые проявляются в процессе осуществления профессиональной деятельности.

Психологический подход ориентирован на изучение субъективных механизмов поведения индивида в организации, индивидуальных качеств, черт характера, а также типичных механизмов психологических мотиваций. Предметом исследования являются такие факторы поведения, как цели, ценностные ориентации, нормы, мотивы, интересы, воля и другие черты субъектов труда. Психологический подход характеризует профессиональную культуру как уровень развития психических процессов, в частности как личностную особенность профессионала, выражающую меру развития способностей и потребностей. Особо следует подчеркнуть, что современный психологический подход многовариантен.

В рамках *философско-социологического подхода* значение профессиональной культуры связывается с человеческим трудом в определенной области, с активной преобразовательной деятельностью, в которую включены многие важные социальные функции, а также с принадлежностью человека к определенному профессиональному сообществу. Такой подход предполагает выявление зависимости профессиональной культуры от культуры организации,

социокультурной среды, в том числе оценку влияния общества на культурную систему организации.

Акмеологический подход позволяет включать в контекст рассмотрения профессиональной культуры личностно-профессиональное развитие, что означает ориентацию на профессиональные достижения, развитую мотивацию профессиональной деятельности, рост потребности в саморазвитии.

Общеметодологические подходы:

Антропологический подход к пониманию сущности профессиональной культуры инженера-конструктора – активного деятеля, ответственного не только за свою судьбу, но и за развитие социотехнических систем, возникающих лишь благодаря его деятельности и в его собственной деятельности, требует не ограничиваться изучением влияния социальной среды, но выявлять иррациональные, инстинктивные, биологические и другие мотивы поведения, обусловленные человеческой природой.

Функциональный подход фиксирует главное в профессиональной культуре – наличие постоянной инвариантной системы функций, в соответствии с этим культура может быть рассмотрена как специфический регулятивный механизм общества.

Динамическую картину феномена профессиональной культуры позволяет оценить *деятельностный подход*, который акцентирует внимание на средствах и способах, формирующих личность профессионала, посредством включения его в профессиональную деятельность. Данный подход позволяет понимать сущность профессиональной культуры инженера-конструктора.

Аспектный подход используется при локальном рассмотрении отдельных сторон профессиональной культуры, в то время как системный требует ее всестороннего изучения.

Системный подход характеризуется целостным рассмотрением определенной совокупности объектов материальных или идеальных, при котором выясняется, что их взаимосвязь и взаимодействие приводят к возникновению новых интегральных свойств системы, которые отсутствуют у составляющих ее объектов. При этом появление новых системных качеств в каждом конкретном случае связано со спецификой взаимодействия элементов.

Рассмотренные основные положения системного подхода позволяют сделать вывод, что системный подход к исследованию профессиональной культуры отражает, как было сказано ранее, комплексный взгляд на объект исследования – инженеров-конструкторов, то есть он ориентирует исследование на раскрытие целостности объекта и обеспечивающих ее механизмов.

Применительно к предмету исследования при системном подходе основное внимание, по нашему мнению, должно быть уделено подсистемам и связям между отдельными системными единицами, в качестве которых выделяются *культурные комплексы* (управленческий, комплекс отношений с внешней средой, деятельность-ролевой, поведенческий). В совокупности эти комплексы образуют культурное пространство организации.

Управленческий культурный комплекс представляет собой совокупность норм и ценностей, регулирующих отношения власти, подчинения и контроля в организации.

Управление формированием и развитием профессиональной культуры вызвано сложностью указанного процесса, наличием как внутренних противоречий, так и при взаимодействии с внешней средой. В настоящее время отсутствует управление развитием профессиональной культуры как системы, воздействия на различные элементы этого механизма носят разрозненный характер. В результате функции общекультурного и профессионального развития реализуются с малой эффективностью. Игнорирование целостности указанного процесса делает невозможным разрешение его противоречий.

Культурный комплекс отношений с внешней средой представляет собой особую совокупность ценностей и норм. Их не просто принимают и используют во внутренних структурах организации, но и соотносят с различными компонентами внешней среды.

Деятельностно-ролевой культурный комплекс представляет собой основную часть профессиональной культуры и включает в себя ценности и нормы, регулирующие инженерную профессиональную деятельность. Данный подход регулирует и контролирует исполнение ролевых требований и мотивацию. Действие культурных норм и ценностей проявляется в отношении к труду, жесткости ролевых требований и во взаимном контроле за повседневной деятельностью.

Поведенческий культурный комплекс охватывает нормы и ценности, не связанные напрямую с профессиональной деятельностью (нормы проведения досуга, межличностные отношения).

Концептуальный подход – это подход, позволяющий определить направленность и общую архитектуру исследования профессиональной культуры.

Таким образом, по мнению автора, в качестве основополагающих подходов можно предпринять аспектный, системный и концептуальный, которые наиболее распространены в современной методологии исследования.

Исходя из вышеизложенного можно сделать вывод, что основой формирования и развития профессиональной культуры инженеров-конструкторов промышленных предприятий является совокупность как личностных, так и профессиональных характеристик в условиях инновационной трансформации и форм регуляции деятельности для повышения уровня профессиональной культуры.

Данную точку зрения поддерживают ведущие российские ученые в области психологии труда. По мнению Е.А. Климова, А.К. Марковой, О.Г. Носковой, В.Д. Шадрикова и др., развитие профессионализма связано в значительной степени с формированием полноценной структуры психологического управления деятельностью [1; 5; 6; 8].

А.Н. Леонтьев выделяет две формы регуляции деятельности: предметную и смысловую. Первая форма (предметная) «...связана с обеспечением адекватности операциональных характеристик деятельности особенностям ее предмета (объекта) и особенностям предметной действительности вообще». Вторая форма регуляции деятельности (смысловая) обеспечивает «...согласование целей и средств деятельности с мотивами, потребностями, ценностями и установками субъекта» [4, с. 123–130].

О.А. Конопкин в качестве основных функциональных звеньев психической саморегуляции произвольной активности обозначает принятую субъектом цель деятельности (процесс саморегуляции формируется для достижения принятой цели в том ее виде, как она осознана субъектом); субъективную модель значимых условий (отражение необходимых для успешной деятельности внешних и внутренних условий активности); систему субъективных критериев достижения цели (критерии успешности) [3, с. 5–12]. Здесь субъект труда формулирует критерии оценки результата, соответствующие своему пониманию, принятой цели.

Таким образом, субъект регулирует собственную деятельность исходя из субъективных критериев успешности, формирующихся на основе усвоения социальных эталонов и норм, опыта деятельности, смысловых отношений к миру. Субъект профессиональной деятельности действует исходя из субъективного принятия этих норм, целей деятельности, трансформаций социального в личностное. Поэтому изучение субъективных критериев эффективности деятельности становится наиболее важным в психологическом анализе. Поиск объективных критериев эффективности профессиональной деятельности обусловлен задачами оценки, связанными с интересами производства.

Для проведения психологического исследования уровня профессиональной культуры инженеров-конструкторов промышленных предприятий необходимо представить идеальную модель профессиональной культуры, базирующуюся на теоретических предпосылках (общепсихологических, социологических и психологических концепциях, понятиях) и на основе эмпирических наблюдений, полученных в результате исследования.

Поскольку личностная и профессионально-компетентностная составляющие, как было отмечено ранее, оказывают значительное воздействие на способ деятельности, задают опре-

деленные рамки профессиональной культуры, то их составляющие будут выбраны в качестве основных индикаторов измерения.

Личностная составляющая представляет собой первую группу индикаторов измерения профессиональной культуры инженеров-конструкторов и содержит следующие индикаторы:

Первый индикатор: «личностные качества, интересы и склонности», которые включают в себя методичность и рациональность деятельности, настойчивость, наблюдательность, изобретательность, самостоятельность, любознательность, скрупулезность в работе, аккуратность, терпимость, усидчивость.

Второй индикатор: «способности», в том числе технические способности, математические способности, способность воспринимать большое количество информации, способность сопоставлять и анализировать множество разрозненных фактов, гибкость мышления (способность изменять планы, способы решения задач), высокий уровень концентрации, распределения и устойчивости внимания, хорошую память, способность принимать и внедрять новое на практике.

Третий индикатор: «ценностные ориентации», которые формируются при усвоении социального опыта и обнаруживаются в целях, идеалах, убеждениях и других проявлениях личности.

Четвертый индикатор: «морально-этические установки», которые определяют поведение личности по отношению к интересам других людей, моральным ценностям, социальным и этическим нормативам.

Профессионально-компетентностная составляющая представляет вторую группу и включает следующие индикаторы:

- «университетское техническое образование»;
- «профессиональную инженерную компетентность», предполагающую понимание социокультурных смыслов техники и инженерной деятельности;
- «социально-культурную включенность инженера-конструктора (профессиональная культурная компетентность)», которая предполагает сочетание теоретических знаний и практических навыков, регламентируемых установленными нормами и стандартами, профессиональную мобильность, позволяющую быстро переучиваться, приобретать новые знания и ориентироваться в нестандартных ситуациях.

Выделенные индикаторы могут быть положены в основу модели исследования инновационной профессиональной культуры инженеров-конструкторов, имитирующей ее основные характеристики. В этом случае моделирование выступает как метод определенного познания при помощи естественных или искусственных систем, которые способны в определенных отношениях замещать изучаемый объект и давать о нем новые сведения.

Для построения идеальной модели, отражающей главные признаки современного промышленного производства и передающей их в характеристиках профессиональной культуры нового типа, необходимо иметь представление не только о психологических факторах профессиональной культуры, но и о факторах внешней среды, которая оказывает детерминирующее влияние на формирование профессиональной культуры. Профессиональная культура является открытой системой, и на нее оказывают влияние различные силы, в зависимости от которых изменяются составляющие ее элементы.

Другим фактором мощного влияния на профессиональную культуру инженеров-конструкторов является развитие техники и технологий, которое отражает оптимальное взаимодействие человека и технологии, что предполагает сочетание гуманистических принципов использования технологии с реализацией требований ее высокой эффективности.

Существующие теория и практика изучения факторов, влияющих на формирование профессиональной культуры инженеров-конструкторов, позволяют построить общую классификацию в зависимости от целей исследования. Исходя из психологической сущности, нами предлагается следующая классификация факторов, влияющих на формирование уровня профессиональной культуры инженеров-конструкторов (таблица).

Классификация факторов, влияющих на формирование уровня профессиональной культуры инженеров-конструкторов

Факторы	Содержание факторов
Психологические	Взаимосоответствие человека и трудового поста; психофизиологические свойства субъекта труда; личностные качества субъекта труда; уровень развития ценностно-смысловой сферы; морально-нравственный облик личности
Социально-экономические	Экономические и неэкономические способы стимулирования, мотивации труда; социальные гарантии; социальные льготы
Структурно-организационные	Условия труда; организация труда (в т.ч. повышение уровня профессиональной инженерной компетентности); структура производственного процесса
Технические и технологические	Уровень используемых технологий; оптимизация технологических процессов; техническая оснащенность
Факторы внешней среды	Особенности национальной культуры

Обозначенные группы факторов, к которым относятся психологические, социально-экономические, структурно-организационные, технические и технологические, факторы внешней среды, в совокупности оказывают непосредственное влияние на формирование уровня профессиональной культуры инженеров-конструкторов промышленных предприятий, но в определенных социально-психологических условиях те или иные факторы становятся особенно значимыми исходя из особенностей функционирования предприятия [7].

В ходе изучения феномена профессиональной культуры выявляются различные системобразующие противоречия, которые представляют собой подвижную иерархию и вступают в системные отношения, актуализируясь так или иначе в конкретном социокультурном контексте.

Можно выделить следующие противоречия профессиональной культуры:

- между творческим потенциалом профессионала и инерцией развития профессиональной деятельности;
- традиционных представлений о реализации в сфере профессии в изменившихся условиях рынка;
- между приоритетами и мотивациями деятельности;
- между объективными потребностями общества и субъективными целями профессионалов;
- между различными статусными позициями как внутри профессии, так и в профессиональной подсистеме в целом;
- между нормативным и идеальным целеполаганием.

Каждое из обозначенных противоречий может быть конструктивным и неконструктивным в зависимости от содержательного наполнения и культурной конкретики и позволяет более глубоко рассмотреть понятие профессиональной культуры.

Поэтому построение эмпирически верифицирующей модели профессиональной культуры инженеров-конструкторов инновационного типа сопровождается осмыслением необходимости к ее переходу с учетом имеющегося научного опыта.

Таким образом, разработанный нами методологический конструкт позволит описать данную модель. Прежде всего следует выделить основания для упорядочения главных признаков модели профессиональной культуры инженеров-конструкторов инновационного типа. Для этого целесообразно разработать специальные анкеты, выявляющие признаки профес-

сионализации и креативизации личности инженера-конструктора, носителя определенных знаний, умений, навыков, способностей, традиций, норм деятельности.

Библиографический список

1. *Климов, Е.А.* Психолог. Введение в профессию / Е.А. Климов. – М. : Академия, 2007. – 208 с.
2. *Калекина, А.В.* Профессиональная культура и удовлетворенность трудом инженеров-конструкторов : монография / А.В. Калекина. – М. : Спутник+, 2012. – 201 с.
3. *Конопкин, О.А.* Психическая саморегуляция произвольной активности человека (структурно-функциональный аспект) / О.А. Конопкин // Вопросы психологии. – 1995. – № 1. – С. 5–12.
4. *Леонтьев, А.Н.* Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1977. – 304 с.
5. *Маркова, А.К.* Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М. : Междунар. гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 310 с.
6. *Носкова, О.Г.* Психология труда / О.Г. Носкова. – М. : ИПП, 1997. – 320 с.
7. *Толочек, В.А.* Профессиональная успешность субъекта : Психологические и социальные контексты / В.А. Толочек // Методы исследования психологических структур и их динамики / под ред. Т.Н. Савченко, Г.М. Головиной. – М. : ИП РАН, 2007. – Вып. 4. – С. 69–81.
8. *Шадриков, В.Д.* Деятельность и способности / В.Д. Шадриков. – М. : Логос, 2004. – 320 с.

© Калекина А.В., 2013

Автор статьи – Анна Викторовна Калекина, кандидат экономических наук, кандидат психологических наук, доцент, Омский институт водного транспорта (филиал Новосибирской государственной академии водного транспорта), e-mail: annakav82@mail.ru.

Рецензент – Н.И. Дряхлов, доктор философских наук, профессор, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова.