4. *Кон И. С.* Психология ранней юности. М., 1989.
5. *Лурия А. Р.* Язык и сознание. М., 1979.
6. *Мягкова Е. Ю.* Эмоциональная нагрузка слова: опыт психолингвистического исследования. Воронеж, 1990.
7. *Серкин В. П.* Методы психосемантики. М., 2004.
8. *Шаховский В. И.* Эмоции: долингвистика, лингвистика, лингвокультурология. М., 2010.

Статья поступила в редакцию 10.10.2011 г.

УДК 159.9.072.2 + 159.9.072.5

Ф. С. Исмагилова

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПОДХОДОВ К ИЗУЧЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОПЫТА В ЗАРУБЕЖНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Рассмотрены подходы к исследованию структуры и содержания профессионального опыта, а также варианты построения его модели, представленные в зарубежных психологических исследованиях.

К л ю ч е в ы е с л о в а: профессиональный опыт, стаж работы, структура, содержание, интегрированные модели профессионального опыта, метаанализ, профессиональная деятельность.

Проблема исследования

Сущность профессионального опыта как целостного психического образования часто отражается в метафорах, которые используют для его определения. Например, мы встречаем такое определение опыта, как «круги на воде». Подобно кругам на воде, от центрального звена опыта вширь расходятся его проявления в личной и профессиональной жизни субъекта. Вопрос встает о том, что же составляет центральную ядерную зону опыта. Вполне допустимо предположение, что его основу, так же как и основу личности в целом, составляют ценности, причем не только профессиональные, но и личные. Другая не менее распространенная метафора определения профессионального опыта — «бархатные наручники» (velvet handles). В этой метафоре проявляется более чем осторожное отношение к опыту, который воспринимается как носитель устаревших практик, тормозящих профессиональное развитие субъекта. Наконец, пожалуй, самое популярное восприятие профессионального опыта — опыт как «портфолио» (portfolio), отобранный материал (знания, умения, навыки, привычки, а в последнее время сюда добавились еще и компетенции), позволя-

ИСМАГИЛОВА Файруза Салихджановна — доктор психологических наук, профессор кафедры общей психологии и психологии личности Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина (e-mail: Ismagilova.f@gmail.com).

© Исмагилова Ф. С., 2011

ющий получить представление о возможностях его владельца. Во всех приведенных выше метафорах отражается попытка создать и представить интегративную модель профессионального опыта, которую можно было бы с успехом использовать не только как исследовательский конструкт, но и как удобный прикладной инструмент. Попытка рассмотреть профессиональный опыт и профессиональный путь человека сквозь призму метафор [6] позволяет высказать предположение о том, что таким образом частично восполняется определенный дефицит психологических конструктов, которые могли бы быть применены в практике профессионального консультирования.

Фактически исследователи часто рассматривают опыт и стаж как единое понятие. Однако, несмотря на их похожесть, существуют важные отличия опыта и стажа. Одно из них в том, что длительность работы по-разному имплицирована разными людьми. Люди, ориентированные лишь на время измерения, не могут учитывать индивидуальные различия и индивидные изменения. Вопрос «Что в таком случае опыт?» (если это не просто функция от стажа) остается открытым. В психологии по-прежнему все еще нет единой «теории опыта». Возможно, в силу определенного удобства использовались измерения опыта, основанные на шкале времени (т. е. стажа), без особых попыток более полно операционализировать наполнение структуры опыта. Вместе с тем исследования природы профессионального опыта позволили выявить корреляции между ним и выполнением работы во многих разных профессиях. При этом опыт оценивали и как стаж, и как время длительности выполнения определенных задач, и как особенности содержания труда, ротации. Согласованы взгляды на то, что люди отличаются по тому, какой опыт они извлекают из одних и тех же ситуаций.

Сегодня все чаще приходится иметь дело с противоречиями между изменяющимися требованиями рынка и профессиональным опытом работников, сформировавшимся в течение 15–20 лет работы в прежних условиях. Решение лежит в поиске баланса между профессиональным опытом как результатом профессионального прошлого и профессиональным опытом как условием успешности профессионального настоящего и будущего субъекта. Суть проблемы в том, что в опыте постепенно накапливаются устаревающие характеристики, и проблема, как успешно интегрировать их в актуальную профессиональную деятельность, есть проблема конкурентоспособности работника. Для того чтобы оставаться востребованным в течение профессионально-трудовой жизни, нужно сделать свой профессиональный опыт объектом своего активного воздействия, т. е. выработать и использовать собственные эффективные стратегии управления профессиональным опытом. Если не делать свой профессиональный опыт объектом управления (целенаправленного воздействия), избегая его реорганизации и реконструкции, то опыт приобретает закрытую, жесткую, ригидную структуру. Собственно, тип отношений «профессионал — профессиональный опыт» и предопределяет конкурентоспособность профессионала в условиях рыночных отношений [7, 8].

Цель данного исследования — провести теоретический анализ подходов к определению структуры и содержания профессионального опыта и рассмотреть

варианты построения его моделей с тем, чтобы впоследствии предложить собственную интегрированную модель профессионального опыта, позволяющую оценивать профессиональный опыт субъекта как значимый фактор его индивидуальной конкурентоспособности на рынке труда.

Психологическое содержание профессионального опыта

M. A. Quinones, J. K. Ford и M. S. Teachout [11] предложили концептуальную структуру для измерения профессионального опыта, базирующуюся на двух главных измерениях. Первое измерение *(measurement mode)* описывает то, как опыт оценивается, а именно: а) сколько раз человек делал эту работу; б) стаж; в) трудность работы, сложность задач. Второе измерение представляет собой модель из трех уровней специфичности опыта: уровень задачи, уровень работы и организационный уровень. Соединяясь, описанные выше измерения (3×3) дают категорийную схему из 9 видов опыта. Авторы применили эту структуру для метаанализа отношений «профессиональный опыт — профессиональная деятельность и работа». Было установлено, что вместе оба уровня функционируют как модераторы отношения «опыт — работа». Этот анализ подтвердил полезность концептуализации опыта как сложного многомерного образования и призвал исследователей изучать ячейки профессионального опыта. Далее авторы провели концептуальный обзор и метаанализ исследований проблемы отношения между профессиональным опытом и выполнением работы. Целью их исследования было развитие концептуальной структуры с тем, чтобы улучшить понимание измеримой и значимой конструкции профессионального опыта. Критерии подбора исследований: во-первых, исследования, которые изучали связи между профессиональным опытом и деятельностью; во-вторых, исследования в науке и военных докладах; в-третьих, исследования с использованием эмпирических данных — всего 22 исследования с 53 полезными статистиками в области психологии, образования, управления человеческими ресурсами и организационного поведения, прикладной психологии [Там же].

В результате M. A. Quinones, J. K. Ford и M. S. Teachout выделили так называемые «хард»-критерии деятельности (производительность, объемы продаж, образцы работы, моделирование работы) и «софт»-критерии (оценка супервизоров, наблюдение, самооценка). Данные показатели почти полностью согласованы с измерениями опыта и деятельности. Метаанализ позволил проследить связи между показателями опыта и показателями деятельности (хард и софт). В исследовании принимали участие механики, профессионалы-специалисты, работники социальной сферы и бизнесмены. Результаты метанализа выявили, что связь между опытом и деятельностью существует вне зависимости от способов измерения и показателей измерения. Более надежными проявили себя показатели «хард» по сравнению с «софт». Наиболее сильные связи выявлены между численной оценкой опыта (число задач, время выполнения задач) и деятельностью. Показатели времени (стаж) обнаружили слабые связи с деятельностью. Опыт на уровне задачи более тесно коррелирует с деятельно-

стью, чем опыт на уровне организации. Это подтверждает, что разные измерения опыта отражают разные аспекты опыта, связанного с разными проявлениями деятельности. Измерения числа и уровня задач, возможно, лучше отражают то, что человек делает на работе. А вот измерения временные являются слабыми индикаторами актуальных опытов. В противоположность количественному аспекту рассмотрению качественного компонента профессионального опыта в научной литературе уделялось относительно меньше внимания.

Наилучшим образом элементы структуры опыта могут быть представлены как ситуации, обогатившие его разнообразием и широтой задач и особо ответственных видов работ, типов вызовов, с которыми довелось встретиться на работе [11]. Количественный компонент профессионального опыта может быть описан в соответствии с многочисленными измерениями. Качественные аспекты опыта специфичны также с точки зрения контекста. Например, уровень вызова, прожитый в опыте, позволяет предсказать у человека наличие упорства и настойчивости, в то же время разнообразие опыта можно напрямую связывать с креативностью и инноваторством его носителя. Разнообразие вызов и сложность были использованы лишь в целях иллюстрации. Однако в разных рабочих контекстах для разных целей уместны разные виды опыта. Последний компонент опыта, рассмотренный в модели [Там же], включает *взаимодействие* между качественными и количественными компонентами. Он может быть описан в понятиях различных типов приобретенных профессиональных опытов, которые зависят от особенных периодов времени. Таким образом, компонент взаимодействия представляет особую комбинацию количественных и качественных компонентов.

Один из показателей, который назван *плотность/насыщенность*, характеризует интенсивность опытов. Quinones и соавторы определяют его как «развивающий толчок/удар», обеспеченный каким-то событием. Например, если один человек в течение года работы в своей должности многократно сталкивался лицом к лицу со сложными событиями, содержащими в себе определенный вызов для него, а второй человек за этот же период работы на такой же должности переживал таких событий намного меньше, то опыт первого человека имеет более высокую плотность/насыщенность, чем второго [Там же].

P. E. Tesluk и R. R. Jucobs [13] проанализировали различные подходы к описанию профессионального опыта и в результате представили свою интегрированную модель профессионального опыта. Отмечая, что опыт играет центральную роль в моделях профессиональной деятельности и поведения, они подчеркивают, что опыт и связанные с ним зрелость (seniority) и стаж (tenure) используются в различных функциях применения человеческих ресурсов, включая отбор, продвижение, карьеру и развитие управления, системы вознаграждения, увольнение и отмену решений. При этом они указывают, что подавляющее большинство исследований предлагали измерять профессиональный опыт в терминах стажа, и в целом всех их объединяет то, что они оценивали и измеряли опыт в его количественном выражении. Очевидно, что данный подход не обеспечивает адекватного понимания качественных аспектов профессионального опыта. Использование таких качественных компонентов, как наличие

возможностей развивать новые знания и умения через обучение или работа рядом с внимательным наставником, позволяет сфокусироваться на разных типах опыта на протяжении карьеры. P. E. Tesluk и R. R. Jucobs поставили перед собой 4 задачи: 1) развить дальше принципы, предложенные Quinones и соавторами (например, как количественные и качественные ячейки могут быть скомбинированы для описания относительной сконцентрированности или провалов в развитии, сформированных определенным опытом); 2) увязать профессиональный опыт с контекстуальными и индивидуальными различиями и описать эти отношения в манере, которая передает внутренне динамичную природу опыта, конструируемую временем; 3) определить прямые результаты опыта, такие как возрастающие знания и навыки, мотивация, ценности и отношения, и непрямые результаты, включающие деятельность и участие в развивающих деятельностях; 4) оценить практические и теоретические импликации/вовлечения приложения предлагаемой модели опыта, включающие применение в системах человеческих ресурсов и конструирование опыта на групповом уровне анализа [13].

В результате ими предложена модель профессионального опыта, которая объединяет ключевые грани опыта, факторы, влияющие на его развитие, и прямые и непрямые результаты опыта. Эта модель предлагается ими как структура для описания результатов опыта. По мнению авторов, она служит трамплином для целого ряда предположений, рассматривающих профессиональный опыт как многоизмеримую многоуровневую и динамичную структуру, и позволяет применить некоторые допущения относительно роли опыта в моделях рабочей деятельности и практике УЧР. По сравнению с моделью Quinones и соавторов в модели Tesluk и Jucobs появляются дополнительные грани и она увязывается ими, с одной стороны, с индивидуальными и средовыми факторами, а с другой — с непосредственными и опосредованными результатами опыта. Таким образом, эту модель можно рассматривать как номонологическую сеть. P. E. Tesluk и R. R. Jucobs считают, что исследования должны развивать понимание профессионального опыта, рассматривая его сущность как а) многоразмерную, б) динамичную и многонаправленную, в) многуровневую. Определение опыта в терминах качественных и количественных компонентов и рассмотрение путей их взаимодействия и действия на различных специфичных для них уровнях помогает избавиться от узости взгладов на опыт лишь как на стаж. Количественный компонент есть первый компонент из трех компонентов профессионального опыта. Он включает две из трех измеряемых вариаций, описанных Quinones и соавторами. Первая — основанная на времени — измеряет опыт, отражающий традиционную опору на длительность времени работы над задачей или на одном рабочем месте или в одной организации, и определяется разными измерениями стажа. Вторая измеримая вариация, содержащаяся в количественном компоненте, представляет собой сумму измерений. Однако подобные суммирования измерений, связанных со временем или количеством повторений выполняемых задач, описывают опыт непосредственно только в количественных терминах. Они почти не дают информации о сущности этих опытов и, таким образом, позволяют лишь частично оценить их структуру [Там же].

Существенной характеристикой высоконасыщенных опытов является то, что они как бы впитали такие драматические эффекты, как научение, мотивация или действия, которые драматическим образом изменили индивидуальную траекторию карьеры человека. Например, многочисленные оскорбления, сексуальное домогательство и изнасилование, достаточно часто встречающиеся в армии, несомненно серьезно влияют на карьеру непосредственно вовлеченных в это сторон. И даже если человек непосредственно не столкнулся с этим сам (например, инструктор, который выполнял свои обязанности в соответствии с воинским порядком), подобный опыт повлияет на его мотивацию, а также на внутриармейскую политику (на ожидания/восприятия новичков на весь оставшийся период карьеры).

Введение понятия уровней углубляет представление о профессиональном опыте и позволяет напрямую исследовать факторы, влияющие на развитие опыта и его результативность. Характеристики, или факторы, внешней среды, ранжированные от макро (социальные, демографические и пр.) к микро (особенности работы и т. п.), рассматривались в разных теориях деятельности. Конкурентные условия ведения бизнеса влияли на становление профессионального опыта работников посредством возросшей практики реструктуризаций и даунсайзингов. В результате эти и подобные им макрофакторы обусловливали больший или меньший период пребывания на одном рабочем месте. И хотя при этом стаж несколько обесценивался, тем не менее другие аспекты опыта были востребованы. Сокращение сроков пребывания работника на одном рабочем месте приводило к возрастанию числа разных работ и организаций, в которых он работал, при этом у него возрастало количество разных профессиональных опытов. Эти изменения также создали предпосылки для таких видов профессиональных опытов, как проведение организационной децентрализации, использование команды, продолжительные изменения в работе, которые часто ретранслировались в сложный вариативный профессиональный опыт [13].

На организационном уровне использование управления карьерой и кадровых практик, таких как ротация (т. е. перемещения с одного места на другое внутри организации), влияет на продолжительность пребывания на данной работе, а также на то, сколько выполнялось человеком разных работ или решалось разных задач. Ротация, требующая освоения нового и выполнения различных задач, может существенно обогатить количественные аспекты опыта, так же как работа, представляющая собой определенный вызов для человека или достаточно сложная для него, так сказать, напрягающая его способности. Другая стратегия управления карьерой может предполагать увеличение длительности пребывания на одном месте и тем самым углубление профессионального опыта. Более простые особенности рабочих ситуаций, такие как наставничество, климат в рабочей группе или особенности самой работы, могут также влиять на развитие профессионального опыта. Вопрос о роли объективных и субъективных факторов касается того, как именно — непосредственно или опосредованно — они влияют на профессиональный опыт. Однако это еще и вопрос о том, что именно будет собрано/сосредоточено в профессиональном опыте. Многочисленные исследования подтверждают высокие корреляционные

связи стаж — деятельность, количественные компоненты профессионального опыта — деятельность. Причем наиболее значительно это проявляется в первые годы работы. После нескольких лет пребывания на одной должности эффективность применения опыта уменьшается. Особенно это значимо для технических специальностей, где изменения происходят очень быстро и опыт теряет свою значимость быстрее, чем в иных сферах [13].

Авторы считают, что следует подвергнуть изучению: а) природу и происхождение ключевых компонентов профессионального опыта; б) влияние среды и индивидуальных особенностей на развитие профессионального опыта; в) непосредственные и опосредованные результаты профессионального опыта и предпосылки управления человеческими ресурсами; г) подходы к измерению и дизайн дальнейших исследований [Там же].

P. E. Tesluk и R. R. Jucobs предлагают несколько возможных линий дальнейшего изучения профессионального опыта, среди них, в частности, взаимодействие личных и средовых факторов в виде интеграции карьерных перспектив и актуальных на данный момент характеристик опыта. Поскольку работники управляют факторами профессиональной среды как внутри, так и вне профессии, организации, работы и рабочего места, в соответствии со своими карьерными устремлениями, постольку со временем влияние индивидуальных особенностей, таких как стиль научения, мотивация и личностные черты, становится более очевидным. Еще одно направление связано с тем, что измерения количественных компонентов профессионального опыта в большей степени связаны с деятельностью по решению текущих задач, в то время как качественные компоненты больше связаны с нерегулярными задачами. Для более точной оценки опыта надо подбирать критерии в зависимости от его объема: чем больше опыт, тем более одинаковым он должен быть у групп обследуемых [Там же].

Методы изучения профессионального опыта

P. E. Tesluk и R. R. Jucobs проводят достаточно подробный обзор методов исследования профессионального опыта, отмечая, что требуются принципиально новые дизайн и стратегии исследования для того, чтобы выявить паттерны интериндивидуальных и интраиндивидуальных изменений во времени, определяющих опыт. Если использовать только кросс-секционный подход, то эти различия могут быть ошибочно определены как обусловленные возрастом. Однако если применить лонгитюдный подход и рассматривать только когорту профессионалов одной сферы, то эти различия, выявленные у разных поколений, скорее будут отражать разные социальные, общественные тренды, проявившиеся в разные годы профессионального становления этих специалистов. Tesluk и Jucobs предлагают в качестве основных методов исследования профессионального опыта следующие:

1. Методы T&E, т. е. традиционные методы обучения и развития опыта, — используются для предварительной оценки эффективности работы путем систематического анализа письменной информации, взятой из опросников, резюме

и других документов. Здесь анализируется информация о работе, такая как достижения прошлой работы, а также задачи, которые приходилось решать, тренинги и курсы обучения.

2. Метод поведенческого постоянства (the behavioral consistency method) — основан на предположении, что прошлое поведение является наилучшим показателем будущего поведения, и требует от обследуемого перечислить и описать свои прошлые достижения, которые потом оценят эксперты; показал наибольшую валидность. Ограничения: а) сосредоточен на продуктах опыта, а не характеризует природу самого опыта как такового (например, уровень вызова занимаемой должностной позиции/ level of challenge of an assignment); б) упор на письменные коммуникативные навыки, не всегда существенные для разных работ.

3. Метод «Профиль развивающих вызовов» (the Developmental Challenge Profile — The DCP) — направлен на описание рабочих ситуаций и событий, которые связаны с обучением и развитием: перемещения, назначения с вызовами, ситуации принятия ответственности и ситуации с преодолением препятствий. Он нацелен на ситуации, которые спровоцировали формирование того или иного опыта, а не его результаты; поскольку связи здесь более однозначны, то существенно снижается влияние коммуникативных способностей обследуемых.

4. Лонгитюдный подход (лонгитюдный дизайн) или, иначе, кросс-секционный подход — предполагает использование архивных записей с личными файлами, где описаны виды выполненных работ. Здесь эффекты когорты, которые отражают сходный социальный и общественный опыты, являются примером одного макроуровневого контекстуального фактора, который влияет на опыт такими путями, которые не могут быть охвачены с использованием только лишь одного из этих подходов [13].

Профессиональный опыт как условие профессиональной успешности: исследования опыта конкретных видов профессиональной деятельности

Исследования профессионального опыта, ориентированные на решение проблем, имеющих прикладную ценность, вызваны потребностью специалистов, работающих в области оценки персонала, перейти от использования инструментария, оценивающего личностные и деятельностные характеристики субъекта, к инструментариям, которые позволили бы соединить в себе оба этих подхода. Профессиональный опыт, соединяя в себе личностные диспозиции и субъектные характеристики профессиональной деятельности, вполне позволяет это сделать. Надежные инструменты анализа деятельности [1] только выиграют, если к ним будет присоединен не менее информативный анализ профессионального опыта. Традиционные системы оценок человека в труде [2] сегодня требуют ревизии в связи с отчетливо наметившимися изменениями профессиональной деятельности (виртуальные связи, мощные информационные потоки, высокий уровень неопределенности и возрастающие требования готовности к изменениям).

D. B. Golub [4] предложил свою модель успешного профессионального опыта для работников с поврежденным зрением. Рейтинг безработицы среди людей

с ограниченным зрением неприемлемо высок. Так, если в среднем 82 % трудоспособных людей имеют работу или свой бизнес, то среди слабовидящих людей в возрасте от 21 до 64 лет трудоустроены только 31 % слепых и 44 % слабовидящих. Несмотря на то что имеют свое значение и возраст, и здоровье, и образование, критическая роль в этом принадлежит корпоративной практике. Автор особо останавливается на трудностях организационного контекста, ссылаясь на предшествующие исследования. Если так можно сформировать установки по отношению к слепым или к людям с другими поражениями, то почему бы не взять это на вооружение и подобным же образом не подготовить молодые кадры к конструктивному диалогу с профессионалами старшего поколения? Цель его исследования — выявить факторы, оказывающие влияние на успешный профессиональный опыт людей, которые, обладая ограниченным зрением, тем не менее сумели интегрироваться в организационную практику. Вместо фокусирования на проблемах и трудностях в данном исследовании изучались успешные профессионалы с травмированным зрением. Были поставлены следующие вопросы: почему эти работники успешны? Какие их умения способствуют этому? Какие факторы влияют? Какие они использовали подходы? Изучались ответы и мнения работодателей [4].

Методом исследования было избрано письменное интервьюирование работодателей. Были заданы 5 вопросов: какой тип корпоративной культуры и организационной структуры поддерживает продвижение людей с ограниченным зрением? Какие особенные социальные навыки используют успешные работники с ограниченным зрением? Каким образом работники с ограниченным зрением помогают другим людям чувствовать себя рядом с ними комфортно? Какие шаги делают корпорации, чтобы обеспечить работникам с ограниченным зрением успешное продвижение? Был проведен телефонный опрос с последующей обработкой аудиозаписи 22 работодателей (32 % коммерческих и 68 % некоммерческих организаций) в 11 американских штатах. Обработку проводили независимые консультанты. Обработка была проведена строго в соответствии с требованиями контент-анализа. Затем была построена модель, где показано, как навстречу друг другу должны двигаться работодатель и работник, делая необходимые 7 шагов. Если представить этот метафорический путь в виде лестницы, то мы увидим, как движутся навстречу друг другу наставник и стажер, причем у каждого свои шаги и ступени. В результате были определены 7 шагов, которые следует проделать работодателю, чтобы помочь работнику с поврежденным зрением стать успешным, и соответственно 7 шагов, которые следует проделать этому работнику [4] (см. таблицу).

K. A. Moreland и M. Angur [9] инициировали исследование вопроса о вкладе опыта и обучения в развитие компетенции бухгалтеров. Сравнение этих вкладов показало преимущество опыта над обучением. Было выявлено, что только такая компетенция, как знание зарубежной бухгалтерской отчетности, развивается эффективно под влиянием обучения, а не опыта, в то время как на остальные исследованные компетенции, судя по оценкам опрошенных экспертов, опыт оказывает более весомое влияние, чем университетское обучение (например, на способность мотивировать и развивать людей). Исследователи

Модель взамодействия работника и работодателя (по материалам исследования *D. B. Golub)*

№ п\п	Шаги работодателя	Шаги работника
1	Признать, что внутренние ценности организации оказывают на успех работников важное влияние	Показывать свои приспособления, приемы, результаты, а также успехи другим работникам, быть открытым к общению
2	«Наполнить ящик с инструментами»: продумать соответствующий инструментарий, спрашивая самих работников о том, в чем они нуждаются на рабочем месте, чтобы успешно справляться со своими задачами	Использовать, развивать и демонстрировать ключевые для успеха компетенции, в том числе способности к ориентации, мобильность, стратегии коупингового поведения, установление связей и оперативное получение необходимой информации
3	Обеспечить всех работников необходимой информацией	Помогать другим слабовидящим адаптироваться к рабочей среде
4	Делать упор не на физические ограничения работника, а на его личностные черты	Сталкиваясь с препятствием, предпринимать все возможные действия для его преодоления
5	Проговаривать все, что в обычных ситуациях передается визуально или языком тела	Ставить в центре не себя, а задачу, быть внимательными друг к другу
6	Установить определенный уровень работы, посильный для такого работника	Соблюдение тех же стандартов: быть уверенным, что каждый делает свою часть работы
7	Приспосабливаться к работнику независимо от того, кто и сколько ценного привносит в компанию	Помочь своим работодателям в реализации подхода взаимного приспосабливания

изучили влияние профессионального опыта на развитие и уровень следующих компетенций: делегирование полномочий; способность определять приоритеты; умение решать проблемы; умения в сфере письменных и устных коммуникаций, общения; способность пользоваться информационными технологиями и навыки пользования компьютером; общее понимание бизнеса; межличностные навыки; организационные навыки; способность анализировать и решать структурированные и неструктурированные проблемы; знание налогообложения; знание бухгалтерских информационных программ; способность разрешать этические проблемы и применять аргументированные доводы; знание аудита. В результате этого исследования подтвердилось предположение, что профессиональный опыт по-прежнему более значительным образом, по сравнению с университетским учебным курсом, обусловливает развитие ключевых компетенций практикующих аудиторов [9].

T. Griffits [5], исследуя современные подходы к профессиональному опыту в контексте перспектив для обучения, отмечает, что природа работы сильно и

быстро меняется из-за изменчивой среды, глобальных научных и технологических инноваций и использования информационных и коммуникационных технологий. Различия между формальным и неформальным контекстами обучения, появившиеся в результате инновационных технологий, таких как «обучающаяся организация», очень сильно влияют на будущую роль профессионального опыта. Это дает основания полагать, что обучающий потенциал профессионального опыта до конца еще не понят и не раскрыт. Данное исследование профессионального опыта велось на протяжении 16–19 лет в 6 странах. Автор пытался понять теорию научения и инновационные подходы к профессиональному опыту. Разные экономические, технологические и социальные факторы, превалирующие в европейских странах, а также разные идеи относительно обучения и развития отражены в 5 моделях профессионального опыта, которые успешно могут сосуществовать в одной и той же стране: а) традиционная модель, именно на ней прежде всего и основана подготовка студентов к работе; б) экспериментальная модель, понимаемая как соразвитие; в) общая модель как возможность оценки ключевых умений; г) рабочий процесс — модель-стратегия помощи студентам в настраивании на рабочую среду; д) связующая модель как своего рода форма рефлексивного обучения. Вместе с тем были выявлены очень слабые отношения между политикой и практикой, недостаток ясности в определении целей и задач профессионального опыта (особенно в отношении супервизорства на рабочем месте, возможностей и качества рабочей позиции и др.), недостатки в обучении, в определении роли работодателей. Автор считает, что следует пересмотреть порядок обучения на рабочем месте, которое традиционно закреплено двумя следующими положениями: а) главная цель профессионального опыта помочь молодым людям воспроизводить предстоящую деятельность (альтернатива: побуждать их учиться и развиваться путем «помещения задачи» в разные контексты); б) обучение на рабочем месте наилучшим образом поддерживается, когда молодых людей вовлекают в планирование приобретаемого профессионального опыта, управление и оценку обучения (альтернатива: учить их ориентироваться не на рабочий процесс, а на продукты/результаты). Однако упор на то, чтобы сделать профессиональный опыт более пригодным для молодых людей, должен быть направлен на новые подходы к развитию навыков, полагаясь на старые модели обучения на рабочем месте. Профессиональный опыт не должен рассматриваться и дальше как способ развития технической компетенции в чем-либо или способ обеспечения возможности воспользоваться «результатами обучения». Профессиональный опыт должен рассматриваться как средство развития и усиления чувства ответственности. Доминирующая сегодня интерпретация понятия «трансфер», смысл которой видят в том, что «квалификация — это повторение поведения в новой ситуации», является ограниченной. Необходимо понятие «последовательных переходов», которое предполагает экстрадинамичный процесс освоения новой территории, где становятся неприемлемыми ответы и решения, не основанные на обученности. Эти переходы могут активизировать изменения в тождественности/самоидентификации, также в знаниях и умениях, таким образом активизируя личность в целом, а не только результаты обучения (навы-

ки и техники). Работники ожидают деятельности «на пересечении границ» между «разными системами деятельностей», т. е. хотят вкладываться в развитие новых форм социальной практики и продуцировать новые формы знаний. Это влечет за собой необходимость учить тому, как влиять на изменения в содержании труда. Таким образом, можно развивать инновационную «связующую» модель педагогики и обучения, основанную на рабочих контекстах. Работа не должна быть только контекстом, которому учат студентов, она должна стать контекстом, посредством которого студентов учат и развивают. Такая смена фокусировки позволяет быть внимательным к тому, как человек учится, растет и развивается.

Рекомендации автора: обучение профессиональному опыту должно включать не только знание того, чему надо учиться, но и знание того, как меняется труд; институты бизнес-образования и профессионального образования должны использовать и развивать «связующую» модель обучения через профессиональный опыт. Это предполагает: а) соединить формальные и неформальные контексты обучения в одном курсе развития; б) достичь эффективных отношений между обучением в классе и на рабочем месте, развивая партнерство между учителем и инструктором; в) то же в отношении развития качества работы. Следует учесть, что часто инновации в обучении означают «инновации без изменений» [5].

T. Regan и R. Oaxaca провели исследование задействования потенциальной и актуальной частей опыта в различных оценочных моделях [12]. Полученные ими результаты были подвергнуты строгой статистической обработке и показали, что потенциальный опыт влияет на школьное обучение и задействован в контексте рынка труда.

Группа исследователей (M. D. Mumford, M. S. Connelly, G. Scott, J. Espejo, L. M. Sohl, S. T. Hunter и K. E. Bedell) [10] изучила опыт карьерных достижений в научной деятельности. В данном исследовании была сделана попытка выявить события в карьере, внесшие вклад в достижения в науке. Для того, чтобы понять, являются ли события жизни значимыми для карьеры в науке, были проанализизированы 499 некрологов ученых, работавших в разных сферах (социальная, физика, жизнь и здоровье). Сравнивались события в карьерах ученых с высокими и низкими достижениями с тем, чтобы установить связь событий и достижений. Идея этого исследования заключалась в том, чтобы провести развернутое изучение того, как специфичные типы карьерного опыта влияют на развитие креативного потенциала в одной сфере. Наука была выбрана потому, что до этого уже были проведены количественные и эмпирические исследования оценки релевантных карьерных опытов и, кроме того, был доступен соответствующий экспериментальный материал (некрологи), что позволяло изучить большое число данных и таким образом прийти к заключению о критических карьерных опытах.

Люди развиваются в своей жизни через то, что они делают, и то, что с ними делает их окружающая среда. Одним из подразумеваемых тезисов этой модели является то, что опыт, к которому приходят люди на протяжении своей карьеры, способен повлиять на развитие креативного потенциала. На важность быть

рядом и работать вместе с выдающимися профессионалами как менторами и сейчас часто обращают внимание в литературе [14].

Исследование профессионального опыта ученых [10] включало 105 маркеров карьерных событий и опиралось на предположение, что ранний карьерный опыт, такой как менторинг и профессиональный престиж, не проявляется фрагментарно, изолировано, а, напротив, представляет собой сеть взаимоотношений. Были определены 16 диспозиций, релевантных научным достижениям: умственные способности, критичное мышление, когнитивная сложность, когнитивная гибкость, мотивация достижений, влияние, агрессивность/самоуверенность, автономность, добросовестность, открытость, любопытство, принятие рисков, интроверсия, эмоциональная стабильность, личностное принятие и ясность карьерных целей. Был определен фундаментальный для данного исследования вопрос: добавляет ли карьерный опыт что-либо к диспозиционным характеристикам, чтобы в сумме дать научное достижение? Результаты исследования показывают, что не только карьерные опыты влияют на диспозиции, но и диспозиции влияют на карьерные опыты. Исследование предположительно выявило 8 вариаций карьерного опыта, релевантных развитию научного потенциала в разных профессиональных областях: а) раннее определение своей области; б) возможность раннего менторства; в) ранние негативные события; г) образовательная напряженность и высокие образовательные нагрузки; д) активный интеллектуальный обмен и сотрудничество; е) сильная институциональная поддержка исследований; ж) вовлеченность в лабораторную деятельность; з) использование креативных рабочих стратегий. Если эти вариации карьерных опытов служат причиной различий в карьерных достижениях ученых, то уместно задать вопрос: а какие именно вариации карьерных опытов обеспечивают наибольшие различия? Традиционно в подобных исследованиях упор делался на ранние развивающие опыты, такие как образование или менторство. Однако результаты, полученные в данном исследовании, показывают что поздние карьерные опыты, особенно креативные рабочие стратегии, включенность в лабораторные исследования, сильная исследовательская поддержка и активный интеллектуальный обмен, способны оказывать значительно более сильные эффекты на научное достижение. Полученные результаты относительно важности позднего карьерного опыта примечательны в силу трех причин. Во-первых, следует изучить, как контекстуальные факторы, особенно рабочий контекст, предопределяют развитие и проявление научного потенциала в связи со значимостью выявленных факторов «исследовательская поддержка» и «включенность в лабораторные исследования». Во-вторых, следует изучить, как развивается научный потенциал вне лабораторных условий. В-третьих, нужно использовать лонгитюдный метод, чтобы понять, как разворачивается талант в течение карьерного пути во взаимодействии с многообразным окружением. Фактически лонгитюд, описанный выше, содержит структурную модель, описывающую отношения между вариациями карьерного опыта, ориентированными на научные достижения. Диспозиционные вариации ассоциированы с ориентацией на интеллектуальные достижения, что обусловливает раннюю включенность в научную деятельность. Ранние карьерные опыты создают контекст, который

формирует последующие карьерные опыты, в то же время поздние карьерные опыты действуют в системе, где эффекты деятельности были случайными для разных вариаций. Не собственно само событие является критичным для людей и их достижений, а эффекты этого события [10].

J. Davies и M. Estarby-Smith — авторы исследования, посвященного факторам влияния профессионального опыта менеджера на его профессиональное развитие [3], указывают, что они намеренно использовали термин «развитие», а не «обучение», для того чтобы обозначить длительность и непрерывность изменений в профессионализме менеджера в противовес «разовости», эпизодичности, краткосрочности изменений, происходящих обычно в результате обучения. В течение 12 месяцев они отслеживали и исследовали карьерный путь и профессиональный опыт 60 менеджеров, работавших в 5 разных компаниях. Методами служили интервью и анализ ситуаций. Основной вывод таков: большим обучающим эффектом для менеджера обладают не привычные ситуации (что, казалось бы, вполне естественно, имея в виду, что повторение шлифует умение), а новые, нестандартные ситуации, требующие новых решений и поиска новых путей выхода из проблемы. Поскольку турбулентность среды становится в бизнесе неотъемлемой характеристикой будущего, постольку важно, чтобы менеджеры могли проводить изменения. Однако исследователи обнаружили, что между этими изменениями среды и опытом менеджеров организации выставляют, как правило, слишком много фильтров, тем самым не способствуя, а препятствуя обучению менеджеров на своем профессиональном опыте. Путь, который предлагается в этой связи авторами, таков: либо чаще перемещать менеджеров на новые для них позиции, либо ставить перед ними новые задачи, предполагающие определенный риск. Последнее кажется не совсем оправданным в краткосрочной перспективе, но важно для подготовки менеджера к работе над стратегическими задачами в условиях высоких рисков. Также авторы столкнулись с тем, что менеджеры, особенно высшего звена, под развитием подразумевают исключительно карьерный рост, хотя сегодня мы видим, как многие организации успешно выживают на рынке, но при этом сохраняют свои размеры и свою структуру. Развитие на одном рабочем месте вполне возможно, если, конечно, оно стимулируется, а не ограничивается задачами, которые ставит высшее руководство. В частности, это могут быть новые проекты, которые не только решали бы реальные задачи в условиях реальных рисков, но и побуждали бы менеджеров по-другому выполнять их обычную работу. Факторами развития становятся, во-первых, «развивающая организационная культура» (которая призвана поддерживать менеджеров, ориентированных на поиск нестандартных профессиональных решений) и, во-вторых, институт менторства, предполагающий привлечение индивидуального внутреннего или внешнего ментора или тьютора [Там же].

Выводы

Данный обзор выявил ряд убедительных аргументов в пользу того, что в профессиональном опыте содержится существенно больше поводов для развития,

чем где бы то ни было. Опыт — это намного больше, чем просто продолжительность, исчисляемая количеством времени пребывания на работе, в профессии, в организации. Не объединив количественные и качественные измерения, мы не сумеем изучить всю сложность профессионального опыта, а его выгоды так и останутся недоступными для практиков. Правда, при этом возникает вопрос: идет речь об опыте или приобретенных в процессе личной практики знаниях? В одном случае профессиональный опыт — это событие (например, начать свой бизнес), а приобретенные при этом знания — это уже его продукт. Если два человека одинаково и одновременно начнут схожий бизнес, получат ли они таким образом одинаковый опыт? В каком случае каждому из них обеспечен полезный опыт? Только ли в случае удачного развития бизнеса?

Важным направлением развития дальнейших исследований представляется поиск и конструирование такой интегративной модели профессионального опыта, которая не только позволяла бы проводить оценку ценности и полноты приобретенного опыта, но и обладала бы еще прогностической ценностью, давая возможность строить заключение относительно конкурентоспособности субъекта этого опыта на рынке труда.

---

1. *Bartram D.* Work profiling and job analysis // Chmiel N. (ed.) An introduction to work and organizational psychology: a Europe perspective. Oxford, 2008. P. 3–28.

2. *Cook M., Cripps B.* Psychological assessment in the work place: a Manager's Guide. N. Y., 2005.

3. *Davies, J., Estarby-Smith M.* Learning and developing from managerial Work Experience // Journal of Management Studies. 1984. № 21/2. P. 169–183.

4. *Dawn B. G.* A Model of Successful Work Experience for Employees Who Are Visually Impaired: The Results of a Study // Journal of Visual Impairment & Blindness. 2006. Vol. 100, № 12. P. 715–725.

5. *Griffiths T.* Work Experience as an Education and Training Strategy New Approaches for the 21st Century. Context of the Research, 2001 [Electronic resource]. URL: www.pjb.co.uk/npl/bp3.htm.

6. *Inkson K., Amundson N. E.* Career metaphors and their application in theory and counseling practice // Journal of employment counseling. 2002. Vol. 39, Sept. P. 98–108.

7. *Ismagilova F.* Matrix of professional experience as an instrument of professional development // South-East European Regional Conference of Psychology, Sofia, 30.10–1.11.2009. Sofia, 2009. P. 225.

8. *Ismagilova F.* The Importance of Professional Experience to Organizational Development: Matching the Opinions of 35 y. o. Professionals with the Opinions of 55 y. o. Professionals in Organization // Decent Work and Beyond: W&O Psychologists' contribution to society — 15th Conference of the European Association of Work and Organizational Psychology, 25–28 May 2011, Maastricht, Netherlands. Maastricht, 2011. P. 165.

9. *Moreland K. A., Angur M.* The Importance of Work Experience to Accountants' Professional Development // The Journal of American Academy of Business (Cambridge). 2006. Vol. 9, № 2, Sept.

10. *Mumford M. D., Connelly M. S., Scot G. et al.* Career Experiences and Scientific Performance: A Study of Social, Physical, Life, and Health Sciences // Creativity Research Journal. 2005. Vol. 17, № 2–3. P. 105–129.

11. *Oiunones M. A., Ford J. K., Teachout M. S.* The Relationship between Work Experience and Job Performance: a Conceptual and Meta-analytic Review // Personnel Psychology. 1995. № 48. P. 887–910.

12. *Regan T., Oaxaca R.* Work experience as a source of specification error in earnings models: implications for gender wage decompositions // Journal of Population Economics. 2009. Vol. 22(2), Apr. P. 463–499.

13. *Tesluk P., Jacobs, R.* Toward an Integrated Model of Work Experience // Personnel Psychology. 1998. № 51. P. 321–355.

14. *Wademan D.* The best advice I ever got // Harvard Business Review. 2005. № 3, Jan. P. 35–44.

Статья поступила в редакцию 27.10.2011 г.

УДК 004.773 + 811.71 + 811.161.1

Л. В. Оконечникова
Р. Арди

ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ АНОНИМНОСТИ И САМОРАСКРЫТИЯ В ИНТЕРНЕТ-ОБЩЕНИИ (на примере индонезийской и русской культур)

Исследование посвящено изучению особенностей самораскрытия и анонимности в непосредственном общении и интернет-общении носителей русского и индонезийского языка. Выявленные различия объясняются особенностями индонезийской и русской культуры и спецификой интернет-общения.

К л ю ч е в ы е с л о в а: самораскрытие, воспринимаемая анонимность, непосредственное общение, социальные сети, носители индонезийского языка, носители русского языка.

С каждым годом количество интернет-пользователей в мире стремительно растет. Например, в России, согласно мировой интернет-статистике, рост интернет-пользователей с 2000 до 2010 г. составил 1852,8 %. Россия по использованию Интернета занимает второе место в Европе и седьмое — в мире. Согласно тем же статистическим данным, Китай является мировым лидером по использованию Интернета, а Индонезия находится на 16-м месте.

Другие данные, опубликованные в мае 2010 г. Всероссийским центром изучения общественного мнения [20], показывают, что самой популярной социальной сетью среди россиян является VKontakte, на втором месте находятся «Одноклассники». Одна треть участников опроса (31 %) посещает сайт VKontakte.ru ежедневно, еще 23 % — еженедельно. Что касается сети «Одноклассники», то 20 % пользователей посещают сайт ежедневно, 28 % — заходят туда каждую неделю. Исследование 2009 г., проведенное comscore [22], обнаружило, что

ОКОНЕЧНИКОВА Любовь Викторовна — кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии и психологии управления Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина (e-mail: dokonechnikov@mail.ru).

АРДИ Рахкман — магистрант Университета Аирланга (Индонезия, Сарабайа) (e-mail: Ardi1982@gmail.com).

© Оконечникова Л. В., Арди Р., 2011