



К предыстории компетентностного подхода в прикладной психологии

ЕРОФЕЕВ Александр Константинович

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия

НОСКОВА Ольга Геннадьевна

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия

В статье рассматривается проблема выявления и оценки свойств, качеств субъекта профессиональной деятельности, сказывающихся на процессе ее осуществления и результатах; обсуждаются традиции, сложившиеся в отечественной и зарубежной индустриальной психологии в данной области. Представлена суть компетентностного подхода в современной психологии, значение понятий компетенция, компетентность, профессионально-важный признак организационного поведения, профессионально-важное качество и их разновидности, профессия, специальность, конкретная работа, анализ работы, профессиональная психология, психология профессий. Описаны исторические аналоги и предшественники компетентностного подхода («опыт эпохи просвещения», научного менеджмента, индустриальной психотехники и рефлексологии). Рассматриваются методы профессиографии (метод свободных характеристик, опросный лист О. Липмана, метод наблюдения, метод анализа продуктов труда, метод анализа ошибок, метод рекордов, трудовой метод, метод искусственной и естественной деавтоматизации, метод критических инцидентов, характерологический метод, метод коллективного обсуждения, статистический метод, или метод межгрупповых различий, сравнительный метод, экспериментально-психологический метод) и их использование в анализе работы, трудовых задач и свойств субъекта труда. В статье описан опыт изучения профессий в психологии труда, достижения и проблемы психологии профессий в 20-30-е годы XX в. Указание на труды предшественников компетентностного подхода полезно для использования специалистами служб по управлению персоналом опыта, накопленного в психологии труда и психотехнике, научном управлении. Историко-научная рефлексия предлагаемого типа полезна для нормального функционирования современной прикладной психологии, для теории и практики ассесмент-центров, для тестологов, занимающихся прогнозированием профессиональной успешности, карьерных консультантов и специалистов по профессиональной ориентации.

Ключевые слова: компетенции, компетентность, профессионально-важные качества, профессиональный отбор, карьерное консультирование, прикладная психология, историко-научный анализ.

Суть компетентностного подхода в современной психологии

Понятия «компетенция» (от англ. — *competence*), «компетентность» были известны в нашей стране достаточно давно, однако, применялись в основном при обозначении организационно-правового статуса работника в учреждении. При этом первый термин использовался

для обозначения круга обязанностей и прав работника (говорили, например, «эта задача выходит за пределы моих компетенций»); второй термин (компетентность) в соответствии с правилами русского языка означал степень подготовленности работника к выполнению порученных ему задач, обязанностей, его готовность к конкретной работе. Другими словами, термин «компетенции» характеризовал задачи работника на данном трудовом посту или должности. При этом важно отметить, что трудовой пост может оставаться какое-то время вакантным, и термин компетенция, таким образом, имеет отношение к продукту организационного проектирования, к модели трудовых функций некоторого абстрактного работника. В слове «компетенция», тем самым, подчеркивались конечные результаты, которых следовало достичь работнику, а также нормативность способов и процессов их достижения. Термин «компетентность» указывала на степень пригодности конкретного человека (кандидата на должность или уже работающего человека) к деятельности на данном трудовом посту. Предполагалось, что компетентный работник обладает необходимыми знаниями, умениями и индивидуально-личностными свойствами, обеспечивающими качественное и своевременное выполнение заданных профессиональных задач (обязанностей). Предполагалось также, что работник может быть компетентным (квалифицированным), но иметь асоциальные наклонности, и оказаться вредителем, преступником и пр.

Подобное, сложившееся ранее, понимание слов предполагало, что, говоря о компетенции, мы делаем акцент на конечных результатах, которых следует достичь в труде, о допустимых или недопустимых действиях работника (формах профессионального поведения); говоря же о компетентности, мы имеем в виду внутренние ресурсы, возможности работника, его психические свойства, опыт, от которых зависела эффективность осуществления профессиональных обязанностей. Тем самым для психологов привычнее было оперировать термином «компетентность», а не «компетенция».

Ситуация усложнилась при переводе и публикации зарубежных работ, в частности, книги Лайла и Сайн Спенсеров «Компетенции на работе». Ее оригинал вышел в Лондоне в 1993 г., а в 2005 г. книга была опубликована на русском языке (Спенсер, Спенсер, 2005). В этой книге, посвященной обсуждению моделей максимальной эффективности работы, на многочисленных примерах показана технология прогнозирования будущего исполнения работы кандидатами на основе некоего метода оценки их данных. Проблема состоит в том, что в английском языке слово «*competence*» имеет оба значения, при этом, оно чаще понимается как способности, умения человека, данные, необходимые для конкретной работы; и второе значение, используемое в юридической практике, — компетенция, правомочность. Л. и С. Спенсеры в своей книге обсуждают в первую очередь субъектные данные работников (в их интегральном понимании), обеспечивающие эффективность их работы. Но переводчики книги не сочли нужным учитывать опыт применения терминов «компетенция» и «компетентность» в России. В результате полезное содержание книги английских психологов оказалось жестко привязанным к термину «компетенция» в новом, непривычном для нашей страны употреблении. Возникло представление о том, что термин «компетенция» содержит какое-то новое, до сих пор неизвестное отечественным ученым и практикам содержание, а практика прогнозирования эффективности профессиональной деятельности на основе подхода Л. и С. Спенсеров (компетентностного подхода) стала пониматься как некое новое слово в науке, которому не было отечественных аналогов.

Внедрение компетентностного подхода в сфере образования повергло многих преподавателей в замешательство, ибо чиновники от образования стали требовать от них *проектирования компетенций* в новых программах учебных дисциплин, тогда как традици-

онно проектировали компетенции (в смысле профессиональные обязанности, задачи) не педагоги, а работодатели и менеджеры. Педагоги традиционно лишь подстраивали свои образовательные программы для сложившихся видов профессионального труда с учетом перспектив их развития. Компетентностный подход был изначально призван повернуть вузовские программы к содержанию профессиональных задач специалистов, которых брался готовить вуз, и этот посыл должен был дополнить традиции центрации программ подготовки на освоение студентами фундаментальных основ наук. Однако в действительности профессиональные задачи выпускников в ряде вузов выпали из внимания разработчиков новых образовательных стандартов, и это было типично именно в тех случаях, когда компетенции трактовались не как профессиональные обязанности, задачи, но как совокупность индивидуально-личностных качеств работника. В нашей печати стали появляться статьи с перечнями компетенций (как способностей, субъектных данных работника), где выделялись, кроме профессиональных, — ключевые, социальные, личностные компетенции. Понятный и основанный на отечественной психологии деятельности, — деятельностный (или задачный) подход, о котором много писала классик педагогической психологии, академик РАО, Н.Ф. Талызина, — ушел несколько на второй план, вытесненный «новым» компетентностным подходом. Компетентностный подход применяется сегодня в практике управления персоналом (Ерофеев, 2014) и, как нас заверяют, востребован заказчиками, которые уже не понимают других слов.

В психологии труда и организационной психологии также ощущалась известная напряженность и неясность в употреблении терминов «компетенция», «компетентность» наряду с традиционными «профессионально-важными качествами». Появилась потребность как-то соотнести эти понятия, осмыслить общее и возможные отличия между ними. Многообразие подходов, точек зрения в данной области обнаружилось на Круглом столе, посвященном данной теме, который провел профессор Ю.К. Стрелков зимой 2009 г.; материалы этого заседания были представлены в блоге Ю.К. Стрелкова на сайте <http://www.ht.ru> и, отчасти, в статье А.К. Ерофеева, Т.Ю. Базарова, А.Г. Шмелёва, подготовленной для Вестника Московского университета (Базаров, Ерофеев, Шмелёв, 2014). Однако дело не только в названиях, терминах, проблема состоит в понимании сути рассматриваемой реальности, в способах (методах) выявления компетенций (и их аналогов), в оценке достоверности, доказательности результатов.

Исторические аналоги и предшественники компетентностного подхода

Опыт эпохи просвещения

Не будем слишком глубоко «закапываться» в историю, хотя тема того заслуживает, приведем лишь один пример из донаучного этапа истории прикладной психологии. Проблема обеспечения армии, государственного управления и промышленности пригодными офицерами, чиновниками и работниками волновала Петра I, ему важно было трансформировать управление человеческими ресурсами так, чтобы «у руля» в каждом деле оказывались талантливые, подготовленные и преданные царю и отечеству люди. Именно эта задача была в центре его внимания, когда он писал и публиковал книгу «Книга Устав воинский ...» (1716), в которой шла речь «о должности генералов, фелт маршалов и всего генералитета и протчих чинов, которые при войске надлежат быть, и оных воинских делах и поведеньях, что

каждому чинить должно»¹. В уставе сухопутной армии можно найти свыше 30-ти описаний офицерских должностей. Представим здесь несколько подобных описаний.

О генерале артиллерии: «... генералу фелцейх мейстеру зело надобно трудолюбивому и попечливому мужу быти и прилежно смотреть, чтобы все искусства, что к артиллерии принадлежат, не точию сам разумел, но особливо старательство иметь, чтоб в тех художествах ничто умялялося, но расти могло со тщанием ... Старается же вельми, чтоб имети во всех вещах искусных художников², которым всегда дела дает и повелевает от времени до времени в тех вещах иных научать, дабы не праздны были ...» (Книга Устав воинский..., 1716, с. 50).

О генерале аудиторе: « ... генералу аудитору, понеже он при войске почитай правителем военной канцелярии (и судит все преступления, какова б звания ни были) надлежит быть не токмо ученому и в военных и протчих правах благоискусному, но при том осторожному и благой совести человеку, дабы при написании и исполнении приговору преступитель онымотягчен не был. Но надлежит ему наперед по прилежному разсуждению всех обстоятельств учиненного преступления, такожде выслушав свидетелей, правомерный приговор учинить и совести своей в том, или с неведения и неискуства, или с злости не отяготить. Ибо конечное и последнее заключение от него зависит и оной должен генералитейству и протчим офицерам, в сумнительных случаях изъяснить, что все народные права и военные артикулы о том гласят. На что он особливо когда судит, никому похлебствовать ни для знатности какой особы его, дружбы, или для подарков, или для злобы не имеет. Оный в сохранении содержит все дела, и по том генералитейству надлежащим образом предлагает, последней конечной приговор посылает. Ежели между воюющими о розмене пленных картель учинен имеет быть, то оной сего для купно с генералом во определенное место посылается и надлежит ему с неприятелем договариватца, и от неприятеля подписанной картель с собою привезть» (там же, с. 85).

Об офицерах и генералах — фискалах, об их обязанностях: «Во всех делах фискалам надлежит толко проведывать и доносить и при суде обличать, а самим ни до кого, также и в дела глас о себе имеющия ни тайно ни явно не касатца под жестоким штрафом и наказанием, по важности дела» (там же, с. 127). О личностных качествах фискалов: «... в сем звании будущим, надлежит быть людем добрыя совести пред Богом, дабы никому не манить, и никого напрасно не оскорбить, а особливо беспорочно служащих» (там же, с. 125).

О полевом курьере: «... сей чин зело трудный есть, чего для имеют молодые и твердые люди употреблены быть, дабы денно и ночью путь свой почтою имели с поспешанием и нигде не медлили» (там же, с. 121).

О должности верховного воинского начальника³: «Генерал фелт маршал ... Его чин такой, чтоб был не точию муж великого искусства и храбрости, но и доброго кондувита, сиречь всякой годности которого бы квалитеты или качества с добродеением и благочестивою справедливостью связаны были. Ибо храбрость его неприятелю страх творит, искусство его подвизает людей на него твердо уповати ... Прозорливый его кондувит и заботливое попечение содержит всю армию, и творит ее щастливо в бою. Добродеение его и справедливость привлекает к себе все сердца всея армеи, как офицеров, так и рядовых ... Бодрое око имеет на неприятельскую помощь ... и управляет все предзрительным промышлением, как мудрому командующему генералу надлежит» (там же, с. 34).

1 Здесь и далее текст представлен в форме оригинала — авторы статьи.

2 Художник понимается в значении ремесленник–мастер — авторы статьи.

3 По сути, это рефлексия царя собственного статуса при войске — авторы статьи.

Цель создания воинского устава, по мнению царя, состояла в следующем: «...дабы всякий чин знал свою должность, и обязан был своим званием, и неведением не отговаривался» (там же, с. 2). В подобном организационном нововведении царь Петр видел основу регулярной армии, которая, благодаря его усилиям, заменила армию традиционную, под началом воевод. В целом воинский устав Петра I служил способом фиксации организационного проекта и включал все его существенные составляющие: обоснование главных задач организации, ее подразделений; определение структуры управления этой организацией, должностных обязанностей каждого ее члена (аналогов *компетенций* в их организационно-правовом понимании), форм поощрения и ответственности за нарушение должностных предписаний; описание личностных качеств людей, которые следует учитывать при подборе кадров (профессионально-важных качеств и *компетентностей*), а также специальных знаний, требуемых для каждого чина. Царь, как разработчик организационного проекта, — создает его норму-образец, размножает ее, публикуя устав, заставляет всех офицеров изучить и освоить устав, требования своей должности и должности других офицеров армии. Все это создает основу нормативно упорядоченного совместного действия всего офицерского корпуса, основу для обучения офицеров. Формируются каналы обратной связи для высшего руководства армии (офицеры–фискалы), без деятельности которых было невозможно эффективное управление всей армией.

По образу регулярной армии позже царем написан и опубликован также Морской устав (Книга Устав Морской..., 1720). По принципам реформирования армии и военного флота реорганизовано и государственное управление, введены «Табель о рангах...» (1722 г.), «Генеральный регламент» или Устав государственной коллегии (1720 г.), документы, регламентирующие деятельность гражданских коллегий. Петровские реформы управления страной ставили на первый план важность для руководителей понимания особенностей дела, связь успешности профессионалов с их субъектными качествами, а не с их родовитостью, знатностью.

Опыт научного менеджмента, а также индустриальной психотехники и рефлексологии

Проблема прогнозирования эффективной и безопасной деятельности работников была одной из основных с момента публикации первых исследований в области индустриальной психологии, психотехники в начале XX века. Как известно, эта задача (в форме профессионального отбора первоклассных работников) была включена в концепцию научного управления Ф.У. Тейлора (Taylor, 1903; 1911; Тэйлор, 1925). Научность управления в концепции Ф.У. Тейлора состояла в том, чтобы, в частности, проводить специальные исследования существующих технологий и способов выполнения профессиональных задач (включая поиск способов их оптимизации), выявлять секреты эффективной работы, секреты мастерства лучших работников, закладывать выявленные лучшие приемы работы в образец ее выполнения (*инструкционную карточку* и норму выработки — *урок*). Предполагалось, что необходимо изучать резервы повышения эффективности и качества в каждом конкретном виде работы на предприятии. После установления лучших образцов нормированной трудовой деятельности следовало изучать и выявлять необходимые знания и умения *первоклассного работника* (чтобы включить их в программу обучения новых работников), а также совокупность индивидуально-личностных качеств, отличающих первоклассного работника (применительно к данному виду труда) от всех других кандидатов на данную должность. Таким образом, в концепции научного управления Ф.У. Тэйлора видим (как и в проектах Петра I) — составление описания должностных обязанностей (задач, *компетенций* в организационно-правовом их толковании) и выявление и описание субъектных качеств работника,

обеспечивающих его успешную профессиональную деятельность, делающих его профпригодным, первоклассным. Как Петр I, так и Ф. Тэйлор не «сваливали в одну кучу» *задачи труда и субъектные качества работников*, но последние оказывались результатом интерпретации первых. Другими словами, сначала формировалось содержание трудовых обязанностей, задач, а потом уже — на основе интерпретации задач и действий работника по их осуществлению — строилось суждение о необходимых для успеха труда качествах (квалитетах и кондувитах) работника.

Технологии изучения трудовых задач и способов их выполнения (вариантов профессионального поведения), а в итоге и необходимых субъектных качеств успешного и неуспешного работника, — оказались объектом специального исследования представителей функциональной психологии начала XX века. Доказательством могут служить уже первые программы индустриальной психотехники и хозяйственной психологии, представленные в работах Г. Мюнстерберга (Münsterberg, 1912; 1914; Мюнстерберг, 1914; 1996). В зарубежной и отечественной индустриальной психологии психологический анализ профессий проводился в качестве обязательного предварительного этапа при решении таких разных прикладных задач, как: профессиональный подбор (профессиональный отбор, консультация и ориентация), рационализация труда, диагностика и снижение профессионального утомления, совершенствование профессиональной подготовки, изучение причин и профилактика производственных травм и аварий. Результаты изучения профессии служили первоначальной ступенью в процессе решения прикладных задач; они, сами по себе, еще не содержали воздейственных, формирующих, диагностических технологий, но создавали необходимую для них *объяснительную картину объекта воздействия* — отображали своеобразие функционирования психики человека в конкретных видах труда. При этом в 20-е гг. XX в. применялись три термина:

«*профессия*» как область занятий, обеспечивающих источник существования работающего и требующая специального обучения и особых способностей (berufsfach; vocation);

«*специальность*» как разновидность профессиональных занятий внутри профессии (specialfach; occupation);

«*конкретная работа*» как выполнение отдельных трудовых процессов на машине, или при изготовлении некоторого продукта в рамках конкретной должности, или трудового поста (stuckarbeit; job) (Baumgarten, 1928. p. 83).

Процесс изучения и описания профессий (специальностей и конкретных видов работ) в индустриальной психологии получил названия *профессиографии* (professiografie), *изучения работы* (arbeitskunde), *анализа работы* (job analysis). Трудовая деятельность понималась в начале 20-х гг. XX в. как процесс выполнения работником некоторой совокупности трудовых задач и соответствующих поведенческих актов. Внешнему объективному наблюдению психолога доступны лишь поведенческие акты работника. Психологи выделяли признаки профессионального поведения, которые предположительно могли свидетельствовать о внутренних функциональных возможностях человека (его свойствах и способностях), а также о системе внутренних побудителей поведения — личностных целей. Психологи, ориентированные на практику хозяйственной жизни, так или иначе, строили модели работающего человека и выдвигали объяснительные концепции в отношении структуры и механизмов действия функциональных возможностей человека, выделяя при этом центральные, важные для прикладных задач их особенности. Понятие «*профессионально-важный признак*» (ПВП) отражало те стороны поведенческих профессиональных актов и гипотетически связанных с ними внутренних функциональных возможностей психики человека, которые влияли на результат труда, то есть ПВП понимались в качестве *симптомов «профессионально-важных*

качеств» (ПВК) человека-работника (Геллерштейн и др., 1929). При этом терминология индустриальной психотехники выстраивалась в связи с использованием системы понятий «дифференциальной психологии» Вильяма Штерна (Stern, 1911; Штерн, 1998).

Цели и задачи профессиографирования. Первоначально в моделях работающего человека психологи ограничивались операционально-техническим уровнем анализа (исследованием психических процессов, актуализировавшихся в труде), но уже к концу 20-х гг. XX века для ряда практических задач этого оказалось недостаточно. Предмет исследования пополнился анализом свойств характера профессионала, его интересов, мотивов, способов профессионального общения. Значение интереса к труду отмечалось В.М. Бехтеревым (1920; 1921 и др.). По мнению Бингема (Bingham, 1929), успех в профессии достигается во многом при наличии выраженных интересов, эмоциональной расположенности к виду труда, и это аффективное начало компенсирует недостатки способностей, является основой будущей возможной удовлетворенности трудом. С.Г. Геллерштейн в докладе «К вопросу о профессиональной типологии» на первом Всесоюзном съезде по изучению поведения человека (январь, 1930 г.) отмечал предположительную связь между некоторыми потенциальными возможностями человека и его направленностью, связь, наиболее ярко проявляющуюся в профессиях сферы искусства; отсюда он делал вывод том, что психология профессий должна выйти за рамки функционально-биологического анализа и рассматривать психологию профессий в социально-психологическом разрезе (Геллерштейн, 1930, с. 499).

Программы или схемы профессиографирования для профотбора отражали представления исследователей о том, какие развиваемые при обучении и в профессиональном опыте (а также устойчивые, мало изменяемые в процессе обучения и тренировки) свойства человека могут влиять на успех работы, и каким образом такие свойства можно выявить. Так Отто Липман (1921 г.) создал программу изучения профессии в виде схемы профессионально-важных умений — функций, которые должны были выявлять сами профессионалы в своей работе (известный опросный лист О. Липмана, см.: Платонов, 1970). Для того чтобы респонденты-профессионалы чего-то не забыли, им предлагался развернутый ряд умений, касающихся перцептивной, сенсомоторной сферы, воображения, эмоций и чувств, общения, интеллектуальных умений. Наряду с умениями, схема обследования включала также свойства характера, темперамента, личностные качества работника, которые могли быть полезны работнику для успешной трудовой деятельности. Получив ответы профессионалов, психолог далее должен был сам распределить выявленные важные для конкретной работы умения по их обусловленности индивидуально-личностными качествами, способностями.

По мере накопления профессиографического материала и его осмысления делались попытки преодоления понимания психических функций как преимущественно заданных природными особенностями; складывалось представление о формировании своеобразия психических функций при освоении работником новых профессиональных задач. Понимание такой неслучайной закономерной связи реализации психических функций (в их часто неповторимом сочетании) и содержания трудовой задачи, условий и средств ее выполнения, — выражалось в программах, схемах профессиографирования, способах осуществления психологического анализа работы. Суждение об особенностях функционирования психики профессионала строилось на основе интерпретации предварительно изученных и описанных профессиональных задач, а не непосредственно из оценок и мнений профессионалов. Так осуществлялся анализ профессий в рефлексологии труда, где в основу были положены характеристики трудовых задач, условий, орудий труда, специфических раздражителей (Басов, 1926; Мясищев, 1927 и др.). Аналогичный подход предлагал И.Н. Шпильрейн (1925; 1928) и С.Г. Геллерштейн (1926). Этот подход соответствовал традициям отечествен-

ных врачей-гигиенистов, которые выявляли причины профессиональных заболеваний, профессионального утомления на основе изучения характера профессионального труда, его условий (Эрисман, 1877; Богословский, 1913 и др.), а также традициям функционально-психологического анализа действий, объективной психологии (Бехтерев, 1991).

В работе «Личность и профессия» (1926) М.Я. Басов писал: «Каждая профессия имеет в своей основе определенный рабочий процесс, как нечто постоянное в ее структуре и наиболее характерное ее качество. Другими словами, каждая профессия в основе своей опирается на определенный функциональный аппарат личности, который всегда приводится в действие в тот момент, когда личность вступает в русло своих профессиональных обязанностей ... Постоянство функциональной структуры профессии всецело вытекает из того объективного начала, которое составляет содержание данной профессиональной деятельности и фактические условия ее осуществления» (Басов, 1926, с. 13). С.Г. Геллерштейн в книге «Психотехника» (1926) определяет профессиональное поведение как один из видов поведения человека, как «деятельность целесообразную, характеризующуюся единством сознательно-волевой готовности к выполнению целевых актов». В схеме профессиографирования С.Г. Геллерштейна (1926) на *первом этапе* описывается процесс работы, условия труда, средства труда; на *втором этапе* проводится анализ полученного материала в отношении отдельных профессиональных задач, действий, ситуаций, а также сопоставляются, сравниваются данные о работе новичка и опытного работника, бодрого и усталого, проводится психологическая интерпретация этих фрагментов труда. На *третьем этапе* обобщаются собранные данные, делается попытка синтеза, выделения главных моментов труда, своеобразие структуры психических функций в конкретной профессии (История ..., 1983, с. 127).

Таким образом, объектом исследования оказывались работающие люди, их трудовое поведение, объектные условия и средства труда, а предметом исследования в психологическом профессиографировании были внутренние (не доступные непосредственно внешнему наблюдателю), функциональные возможности профессионала с точки зрения их индивидуального своеобразие, формирования, развития и оптимизации во времени. По предложению И.Н. Шпильрейна — лидера индустриальной психотехники СССР, и президента Международной психотехнической ассоциации — вопросы методологии, теории и практики психологического изучения профессионального поведения, совокупность используемых при этом подходов, понятий, методических средств были выбраны в качестве главной проблематики седьмой Международной психотехнической конференции (Москва, сентябрь 1931 г.).

Целью профессиографирования, с точки зрения одного из ведущих германских психотехников О. Липмана, может быть: выявление сравнительной роли человека, либо машины в производственных показателях; спонтанность трудового процесса или связанность (зависимость от других людей, коллег, механизмов, технологии и пр.); склонности человека, которые могут быть реализованы в профессии; выявление тех черт, качеств работника, которые складываются в его труде (Lipman, 1931). Испанский психотехник, Эмилио Мирá в своем докладе на седьмой Международной психотехнической конференции в Москве (1931 г.) выделил виды профессиографирования в поперечном (transversal) и продольном (longitudinale) разрезе (Mira, 1931). Поперечный разрез, по его мнению, полезен, когда профессионала берут в кульминационные моменты его деятельности и анализируют особенности работы его функций; лонгитюдный разрез используется, когда изучают развитие способностей профессионала в течение всей его жизни (там же). Э. Мирá предложил также различать профессиографирование поверхностное и углубленное; первое — изучает внешнюю сторону труда, его результаты, второе — стремится раскрыть субъективные реакции, отношения к труду работающего. Факторы интереса, аффективная сторона профессии должны занимать первое

место в исследовании, ибо именно эти моменты, по мнению Э. Мирá, а не дефекты отдельных способностей, даже интеллекта — обуславливают низкую эффективность труда в случаях недостатка внутренней адаптации работника. Э. Мира отмечает в качестве заслуги А. Адлера введение психоанализа для изучения феномена призвания в отношении профессионального труда. А. Адлер раскрыл огромную роль подсознательных аффективных факторов в искусственном, направленном развитии способностей, как форму сверхкомпенсации относительно элементарных недостатков. Э. Мирá отмечал, что иногда психологи приходят к парадоксальным результатам, изучая труд под психоаналитическим углом зрения, когда профессиональные акты изучаются не по их внешнему облику, протеканию, а по их значимости для работника. При этом оказывается, что масса условий, заведомо непростительных, отрицательно влияющих на производительность труда, в действительности оказываются для конкретного работника незначимыми. Вариантом лонгитюдного и одновременно углубленного исследования может быть *профессиональная психология* Хельмута Бóгена, противопоставленная им *психологии профессий* как варианту срезового анализа (Bogen, 1928).

В России 20-х гг. XX века психологическое изучение профессий проводилось в связи с проблемами отбора и профконсультации. Второй по масштабу исследований была проблема изучения профессионального утомления, рационализации труда и профилактики травматизма. В годы первых пятилеток, с развертыванием широких масштабов индустриализации центр тяжести сместился в сторону изучения профессий в целях профессионального подбора и профессионального обучения в школы и фабрично-заводские училища. При этом составлялись так называемые профессиональные *профили*. В понимании Г.И. Россолимо *профиль личности* представлял собой количественную оценку и характеристику основных психических функций обследуемого лица. В данном же случае, если речь шла о профконсультации, составлялся *профиль* необходимых для успешной работы в профессии способностей, как некая норма, и он сравнивался с результатами обследования конкретного претендента на профобучение или работу. Идеи составления профиля личности были высказаны Г.И. Россолимо первоначально для сравнения личности нормального ребенка и детей, страдавших неврологическими и психическими заболеваниями (Россолимо, 1910). В 1920-е годы технология составления *профессионального психологического профиля личности* применялась последователями Г.И. Россолимо для сопоставления железнодорожных машинистов, успешных и неуспешных, нарушавших дисциплину и являвшихся виновниками аварий и аварийных ситуаций (Колодная, 1928).

В результате профессиографирования составлялась психограмма личности успешного (и неуспешного) субъекта труда, в которой следовало дать характеристику психических и психофизиологических функций профессионала, обозначаемых как профессионально-важные признаки (ПВП). И.Н. Шпильрейн (1928), С.Г. Геллерштейн (1929; 1930; 1931) выделили группы ПВП, которые характеризовали функциональные возможности человека с разных сторон. Во-первых, ПВП, важные для профессионального успеха функции, но трудно поддающиеся тренировке, развитию, выражающие стойкие индивидуальные особенности людей (такие ПВП и лежащие в их основе способности требовалось выявлять в профессиографировании, они должны были составить предмет психодиагностики в целях прогнозирования будущей профуспешности у новичков и поступающих в профессиональные школы). Во-вторых, ПВП и важные для профессионального успеха функции, которые удается развить в обучении и поэтому они должны быть включены в программы профподготовки. В-третьих, ПВП и важные для профессионального успеха функции, которые оказываются наиболее колеблемыми, подверженными *функциональному распаду* под влиянием длительной и/или напряженной профессиональной работы. Такие ПВП — должны составить предмет диагно-

стики в исследовании динамики работоспособности, утомления, а концептуальное представление закономерной связи данных функций с объектными параметрами труда — может служить основой рационализации труда, мероприятий по повышению работоспособности и продуктивности труда.

Таким образом, уже в 1920–1930-е гг. было выдвинуто положение о том, что профессионально-важные признаки трудового поведения (и связанные с ними свойства, качества работника) должны быть специализированными, должны отображать разные формы функционирования психики работника в контексте разных прикладных целей исследования. В итоге профессиографирования составлялась профессиограмма, некоторое общее описание профессии, включающее психограмму, т.е. описание своеобразия профессионально-важных признаков профессионального поведения (и предположительно связанных с ними профессионально-важных качеств, или ПВК — качеств, свойств, умений работника), которыми должен обладать субъект труда, в отношении задач, ситуаций, конкретной деятельности и профессий в целом. Здесь наряду с текстовыми описаниями применялись перечни выделенных качеств, способностей, с указанием количественной меры степени важности каждого качества и графическим изображением профиля психограммы успешного профессионала, как некоторого образца. При этом выполнялось обязательное требование — соотносить характеристику каждого признака поведения и ПВК с описанием профессиональной задачи или ситуации, в которой «актуализируется этот признак». Совокупность ПВК, имевших максимальный вес, составляла «ядро» психограммы личности профессионала. *Психограмма* часто представлялись в форме *круговых диаграмм*, как предлагал, в свое время А.Ф. Лазурский, или в виде *профиля* Г.И. Россолимо. *Аналитический график* А.А. Толчинского служил также не только средством анализа, но и способом фиксации полученных результатов.

Методы профессиографирования. Попыткой непосредственного выявления и описания необходимых для профессионального успеха индивидуальных качеств и умений, был *метод свободных характеристик*, состоявший в описании профессии в произвольной форме; он быстро обнаружил свое несовершенство. Широкое распространение затем получил метод опроса (анкеты), а именно, *опросный лист О. Липмана*, составленный им в 1917 г. для психологической характеристики профессий в целях профконсультации и профотбора. В полном виде опросник включал 151 вопрос, на русском языке он был опубликован в 1921 г., в послевоенные годы в приложении к книге К.К. Платонова «Вопросы психологии труда» (1970). Недостатком данного способа психологического изучения профессий было переключивание этой задачи на плечи самих профессионалов, людей, которые не были специально подготовлены для этой миссии, оценки которых часто оказывались деформированными своеобразием профессионального мировосприятия, особой системой ценностей. Профессионалам бывает свойственно обесценивать труд представителей других профессий и завышать значимость, сложность собственной профессиональной деятельности. В итоге оказывалось нередко, что психологические характеристики одной и той же профессии, изученной разными исследователями, не совпадали, и, наоборот, получались практически одинаковые психограммы, составленные в целях профотбора, для таких, например, разных профессий, как парикмахер и летчик (Baumgarten, 1928). Возникла опасность упустить структурные особенности психических функций профессионала, их своеобразие, не представленное в формулировках опросника. Э. Мирá отмечал в этой связи, что в результате использования опросника О. Липмана, оказывалось, что «для хорошей работы продавцом надо обладать более 100 способностями. На деле же тысячи людей вполне справляются с этой работой. Нужно стараться в профессиографии «за деревьями не потерять лес» (Mirá, 1931. С. 4).

Преодоление указанных недостатков пошло по пути представления профессионального труда как совокупности отдельных деятельностей, задач, ситуаций. Характеристика психических функций проводилась в этом случае применительно не к профессии в целом, а сначала по отношению к частным задачам, элементам деятельности. Реализовать принцип первоначального выявления и описания профессиональных задач, а затем их психологической интерпретации, можно было лишь, опираясь на ряд методов, обращенных на изучение этого объекта, а именно, на изучение предметного содержания профессиональной деятельности, условий ее выполнения и используемых орудий, процессов труда — самих трудовых действий, поведенческих актов. В этих целях применяли *метод внешнего, объективного наблюдения*, а также *метод анализа продуктов труда*.

Метод наблюдения за обстановкой и содержанием труда и самонаблюдения в отношении своего состояния, трудностей и облегчений в работе при ее освоении и выполнении психологом, был положен в основу *трудового метода* И.Н. Шпильрейна в 1925 г. (Шпильрейн, 1925, цит. по: История..., 1983, с. 133). Наблюдение объектных составляющих труда, его условий, профессиональных раздражителей, а также самого процесса труда — составляло фундамент объективной психологии В.М. Бехтерева, его «рефлексологии труда» (Бехтерев, 1907-1909; 1991). Морис Вайтельс культивировал наблюдение по определенной программе специально подготовленным психологом (Viteles, 1932).

Наряду с *визуальным наблюдением* в индустриальной психологии применялись *технические средства фиксации результатов* — различного рода хронометры, контактные датчики, тензодатчики с регистрацией трудовых процессов на бумажной ленте самописца. В России примером может служить аппарат для полихронометража работы и поведения А.А. Дерновой-Ярмоленко (1932), методика киноциклографии для изучения трудовых движений, применявшаяся в 1920-х гг. Н.А. Бернштейном и К.Х. Кекчеевым в Центральном институте труда (ЦИТ), а затем в Институте охраны труда в Москве.

Вариантом метода изучения продуктов труда можно считать *метод анализа ошибок*, использованный немецкими психологами Г. Андерсоном и О. Зельцем в изучении летчиков (1918), Р. Кувэ — при изучении железнодорожных катастроф (1921) (цит. по: Baumgarten, 1928, с. 123). Э. Клапаред предложил назвать метод изучения ошибок в профессиографии — *патологическим методом*, так как ошибки можно расценивать, как проявления нежелательных отклонений в работе. Если они связаны не с отсутствием опыта, но с профессиональным утомлением, то ошибки — оказываются свидетельством *функциональной патологии* в профессиональном труде, и, таким образом, изучение патологии может помочь психологу выяснить особенности работы в норме, также как в медицине патология помогает понять норму (там же). Наряду с анализом ошибок был распространен и *метод рекордов*, изучения высших достижений в профессиональном труде (в частности, изучались материалы монографий и биографий выдающихся политиков, руководителей хозяйства, ученых, деятелей искусства). Так парижский психолог Э. Тулуз (Toulouse) исследовал творчество писателя Э. Золя и математика А. Пуанкаре (там же, с. 124).

В России идеи использования анализа процессов функционального распада психических функций профессионала, возникающих в состоянии утомления (как проявления естественной деавтоматизации), наряду с изучением специально спровоцированных форм нарушений в труде, при создании особых трудностей в работе, при смене орудий труда и др. (как вариант искусственной деавтоматизации), — предлагались И.Н. Шпильрейном в его докладе 1929 г. на пленуме Всероссийского общества психотехники и прикладной психофизиологии (ВОПиПП) (История..., 1983, с. 139). *Метод искусственной и естественной деавтоматизации* И.Н. Шпильрейна предполагал также исследование и процесса формирования автома-

тизированных действий. Исследование формирования профессионального мастерства и форм функциональной патологии оказывались в центре внимания психолога, изучавшего профессию (или ее фрагменты) трудовым методом (Шпильрейн, 1930).

Как отмечает Б.В. Кулагин, предпосылкой современного *метода критических инцидентов* Дж. Фланагана можно считать исследование труда в экстремальных ситуациях (Кулагин, 1984). Примеры таких работ: изучение переживаний воинов в условиях боевой атаки, или пассивного ожидания нападения врага в годы русско-японской войны Г.Е. Шумковым, учеником В.М. Бехтерева (Будилова, 1983). Он же исследовал психологические эффекты при кислородной депривации, характерной для высотных полетов летчиков (Шумков Г.Е., 1912). Р.И. Почтарева изучала в 1934 г. трудные, предаварийные ситуации по воспоминаниям летчиков (История ..., 1983, с. 244).

Характерологический метод в профессиографии состоял в изучении особенностей характера представителей конкретной профессии в сравнении с другими группами профессий. Этот метод представлялся важным психотехнику Ф. Баумгартен в отношении таких профессий, где успех определяется не интеллектом, а именно свойствами характера, например, в работе страхового агента, кассира, частного секретаря и пр. (Baumgarten, 1928). В России характерологический метод изучения профессий в целях профотбора применял И.П. Четвериков (1931); близкий к нему методический прием — *составление индивидуальной характеристики работника* предлагался О.А. Очкиной (1931). А.С. Шафранова и М.А. Юровская предложили *метод коллективного обсуждения*, предполагавший, что группа профессионалов в порядке дискуссии с участием психолога совместно обсуждает и заполняет психографическую схему. Этим методом А.С. Шафранова исследовала труд педагогов (1925), работников искусств (1925), М.А. Юровская изучила работу врача, администратора, следователя (Юровская, 1925). Подобный методический прием был оценен, как оригинальный и заслуживающий внимания зарубежными психотехниками (Baumgarten, 1928). Американский психолог У. Бингем (Bingham) пропагандировал *статистический метод* в профессиографии, или *метод межгрупповых различий*; этой теме был посвящен его доклад на четвертой Международной психотехнической конференции в Париже в 1927 г. Суть метода состоит в том, что статистически выявляются межгрупповые различия по важным для исследователя параметрам. Сравнимые группы — это группа успешно работающих и группа не достигающих успеха работников в одной профессии, либо работающие с успехом сравниваются с некоторой средней моделью нейтральной группы (лиц, не имеющих отношения к профессии). Выясняется пропорция каждой группы при выполнении ими некоторого теста, заполнении опросника, либо для данных медицинских обследований представителей этих групп. Затем вычисляется разница в пропорциях, а также стандартная ошибка этой разницы. Если разница в пропорциях больше в два раза, чем стандартная ошибка этой разницы, то считается, что выявленное различие существенно с точки зрения цели исследования. Затем данные каждого кандидата (претендента на вакансию или место в профессиональном учебном заведении) относительно выполнения им теста или заполнения пунктов анкеты, соотносят с размерами установленных пропорций и на этой основе судят о претенденте. Метод межгрупповых статистических различий использовался и как способ контроля достоверности результатов качественных характеристик профессии (Mirá, 1931). В Советской России статистический метод, в варианте близком к описанному выше, пропагандировался и использовался, А.А. Гайворовским и С.М. Василейским (1927; 1929), но предлагалось несколько иное название — *сравнительный метод в профессиографии*. Другой его разновидностью был *экспериментально-психологический метод* А.П. Нечаева, направленный на выявление профессионально-важных качеств в целях профподбора (Нечаев, 1923).

Этот подход критиковался психотехниками (Геллерштейн, 1929) главным образом за то, что исследователь мог не заметить своеобразия работы психики при изучении новой профессии, обусловленного еще неизученными в экспериментальной психологии формами деятельности, которые задаются профессиональными задачами. Методический подход А.П. Нечаева, как и статистический метод в целом, позволял лишь установить различие в показателях развития отдельных психических функций у хороших и плохих работников, но оставлял за бортом вопрос о том, как и какими способами действуют хорошие работники в отличие от плохих, вопрос об особенностях работы психики, порожденных своеобразием профессиональных задач.

Опыт изучения профессий в психологии труда

В 1920–1930-е гг. как за рубежом, так и в России, был накоплен огромный эмпирический материал психологического изучения самых разнообразных профессий. Е.С. Хмельницкая (Харьков) приводит библиографию по психологии профессий зарубежных работ, включающую исследования, выполненные до 1927 г. и насчитывающую в целом 1601 публикацию, эта библиография включала работы на английском, немецком, французском, испанском, итальянском языках (Хмельницкая, 1928). Профессиографические исследования можно найти в библиографии сборника документов и материалов «Научная организация труда двадцатых годов», изданного Казанским Всесоюзным НИИ охраны труда в 1965 г. Здесь списки публикаций представлены по годам (с 1918 по 1929 г.), всего 1301 названий. Эти сведения представляются важными, ибо они отражают тот реальный багаж данных, которым могли располагать психологи для возможной работы по систематизации, обобщению, теоретическим и методологическим вопросам. В книге О.Г. Носковой «История психологии труда в России (1917–1957 гг.)» приводятся обстоятельные сведения о массиве профессиографических исследований, выполненных психологами в указанный период (Носкова, 1997, с. 241–250). В частности, были психологически исследованы профессии производства добывающего сырья (в частности, уголь) — «машинист подъемных машин на каменноугольных шахтах», «запальщик угольных рудников», «дежурный шахтный электрослесарь по механизации». Исследована и описана работа персонала электростанций, электрических установок, труд металлургов — сталеваров мартеновской печи. В целях профотбора изучались профессии металлообрабатывающей промышленности, точного машиностроения, труд токаря, шлифовальщиц, пресовщиц, рабочих медно-котельных цехов, специальности электролампового производства, труд работников стекольной промышленности, работа аппаратчиков химической промышленности, «бракиров» в производстве резиновых изделий; строительные профессии. На предприятиях легкой промышленности проанализирована работа обувщика-закройщика, ткача, трикотажницы, прядильщицы льна, швеи. В профессиографической литературе отражена также область делопроизводства — труд администратора, заводского диспетчера, стенографа, в том числе для работы в парламенте. Были исследованы групповые формы работы, а именно труд в условиях поточного производства. Учитывая повышенную опасность аварий, травматизма акцент делался на задачах профподбора и оценки квалификации в отношении транспортных профессий: автоводителя, водителя городского трамвая, паровозного машиниста и его помощника, дежурного по станции на железной дороге, поездного диспетчера, судового моториста. Особенно много публикаций в довоенный период было посвящено психологическому анализу летного труда. Если в 30-е гг. акцент ставился в изучении профессии летчика и в целях профотбора и обучения, то в годы войны и послевоенное время задача профотбора не отмечается по публикациям, в центре внимания — совершенствование подготовки. Близкими по экстремальным условиям к водительским

профессиям можно считать военные профессии (Теплов, 1945). Материал в области психологического анализа военных видов труда можно найти в библиографии военной психологии, составленной К.К. Платоновым и В.А. Каращаном (1968).

Экстремальные ситуации свойственны также представителям профессий, занятым регулированием общественных форм деятельности, соблюдением принятых норм и правил. Среди таких профессий психологически изучены: регулировщик уличного движения, судебный следователь; пожарный и др. В сфере сельского хозяйства в годы первой пятилетки проводились психологические исследования работы тракториста и комбайнера. В послевоенные годы в связи с профконсультацией и трудоустройством инвалидов составлены профессиограммы видов труда в сельском хозяйстве. Не остались без внимания психологов (в связи с профподбором) и профессии связи: мультительная телефонистка, радиотелеграфист, работники телеграфа, клопферист и радист, труд сортировщиков писем и др. В целях профподбора были составлены профессиограммы торговых работников. Довольно много публикаций было посвящено психологии и деонтологии профессии врача, учителя школы, библиотекаря. Неиссякающий интерес проявлялся к психологии профессий сферы искусств: музыкантов-исполнителей, художников-мастеров живописи, актеров драматического театра (Теплов, 1947). Профессиографический материал, накапливаясь, способствовал формированию обобщений, пониманию необходимости объединения усилий многих психологов и специалистов других профессий в исследовании огромного меняющегося мира труда, систематизации материала, созданию различного рода классификаций видов труда.

Достижения и проблемы психологии профессий 1920-30-х годов

В докладе на седьмой Международной психотехнической конференции в Москве (1931) С.Г. Геллерштейн обозначил успехи, проблемы и перспективы психологии профессий в системе советской психотехники. К достижениям он отнес понимание психологии профессий как особой области знаний, требующей своей теории, методологического обоснования и уточнения своей конкретной методики; разработку трудового метода изучения профессий; накопление по единой схеме профессиографического материала, касающегося основных индустриальных профессий; требование обязательного обоснования методик прогнозирования профпригодности предварительным психологическим анализом соответствующей профессии в противовес произвольному выбору психодиагностических методик; выдвижение и частичную разработку принципа дифференциального подхода к психологическому изучению профессии сообразно разным практическим целям (профотбору, профконсультации, исследованию профессионального утомления, профобучению (Геллерштейн, 1931, с. 11–12). Трудовой метод изучения профессий рассматривался С.Г. Геллерштейном как полезный методический прием, так как этот метод в большей степени, чем другие методы, отвечал критериям познавательной ценности метода, к которым он относил следующие:

«а) возможность вскрыть с помощью данного метода психологического анализа профессий действительное соотношение и внутреннюю связь отдельных активируемых профессией психологических функций, найти способ их сочетания и специфического взаимодействия объекта и субъекта труда;

б) возможность проследить за изменениями профессионально-важных признаков под влиянием упражнения и за их меняющейся ролью в процессе формирования профессиональных навыков с учетом при этом способов компенсации и недостаточного развития отдельных профессионально-важных функций;

в) возможность выявления специфической формы, в которой проявляется та или иная активируемая профессией функция» (там же, с. 24).

С.Г. Геллерштейн отнюдь не считал трудовой метод свободным от недостатков и исключаящим или понижающим ценность других методов изучения профессий (там же, с. 25). В области теоретических проблем психологии профессий были обозначены недостатки, свойственные начальным этапам ее становления. Так, С.Г. Геллерштейн указал на слабую разработанность первоначальных теоретических представлений о психологических характеристиках профессий, которые строились на сугубо эмпирических основаниях, отсутствие систематизации используемых понятий, терминов, особенно в характеристике ПВП и ПВК. Отсутствовали исследования, освещающие вопросы генеза, структуры и особенностей динамики, функционирования ПВП и ПВК в их обусловленности профессией (ее предметным содержанием, орудийным оснащением, условиями), но именно эти представления, по мысли Г.С. Геллерштейна, и должны составлять теоретическое основание психологии профессий.

Теоретическая неразвитость проблемы исследования особенностей психики профессионала в связи с его профессиональной деятельностью, приводила к тому, что психотехники, (часто не отдавая себе в этом отчет), применяли концепцию многообразия человеческих способностей и их автономного существования, (близкую, по сути, к теории способностей Ф. Галля). Профессиональная деятельность мыслилась как сумма элементов, требующих для своего осуществления определенных умений и благоприятных им способностей. В результате профессия понималась, как деятельность, активирующая у человека столько способностей, сколько в ней заключено отдельных операций и навыков. Многие психологи оказывались жертвами такого рода ложной теоретической ориентации, если применяли в качестве единственного метода изучения профессий — опросный лист О. Липмана.

Г.С. Геллерштейн противопоставлял пониманию профессии как совокупности реакций человеческого организма на профессиональные раздражители (каждый из которых, якобы, мобилизует определенную функцию или способность) другое понимание. Он говорил: «С психологической стороны важно подчеркнуть, что профессия, как форма трудовой активности человека, есть деятельность целесообразная и целенаправленная, характеризующаяся единством сознательно-волевой готовности к выполнению целевых актов» (там же, с. 8). Психологический анализ профессий должен вскрыть особенности психических функций профессионала в контексте их особого в данном виде труда сочетания, выяснить (даже в отношении «аналитических профессий» своеобразие «профессиональной структуры» психических функций, понять тенденции возможного изменения профессиональных задач в условиях вероятных технологических, технических и организационных реконструкций профессии, понимать профессии в единстве устойчивых и динамичных влияний (там же, с. 8–10).

Итак, к началу 30-х гг. XX века в среде психотехников, психофизиологов и рефлексологов труда достигается понимание динамичности мира профессионального труда, его зависимости от тенденций технических, технологических и организационных изменений. Имел место отказ от трактовки профессий и специальностей, как однажды сложившихся и застывших образований. Происходил поиск возможных форм участия психофизиологов и психотехников в решении проблем оптимизации взаимных требований профессии и ее субъекта через профотбор, профконсультацию, совершенствование обучения, рационализацию орудий труда и условий, и, наконец, через реконструкцию самого труда, его предметного и функционального содержания (Геллерштейн, 1931).

Программы психологического изучения профессий, способы фиксации результатов профессиографирования, подходы и методы исследования в отечественных работах вполне учитывали достижения мировой и отечественной психологической мысли в данном направлении. Опыт психологического анализа разных профессий, накопленный в 20-е гг. XX века

в работах многих исследователей, изучение многообразия профессиональных проявлений работы психики, привели к отказу от модели деятельности как суммы актов, и работающего человека как вместилща биологически детерминированных психических функций, продуктивность проявления и возможности развития которых, якобы, обусловлены преимущественно организмом.

Л.С. Выготский писал в работе «Развитие высших психических функций»: «Мы могли бы суммировать то, к чему приводит нас сравнительное рассмотрение высших и низших форм поведения, и сказать, что *единство всех процессов, входящих в состав высшей формы, образуется на основе двух моментов: во-первых, единства задачи, стоящей перед человеком и, во-вторых, тех средств, которые ... диктуют всю структуру процесса поведения*» (Выготский, 1983. Т. 3, с. 121) (курсив — авторов статьи). Но ведь и в психологии профессии исследователи пришли к тому же выводу, но на основе анализа другого эмпирического материала, на основе изучения сложных высших форм психических проявлений в их обусловленности содержанием и средствами выполнения профессиональных задач (Басов, 1926; Геллерштейн, 1926). На наш взгляд, есть основания считать, что отечественное психологическое профессиональное внесло свой вклад в развитие общепсихологического знания, а именно, в психологическое изучение деятельности человека (на материале профессиональных ее видов), а также, возможно в какой-то мере и в становление деятельностного принципа, как объяснительного, в понимание природы высших форм психики человека. В работах психофизиолога А.А. Ухтомского, в его идеях о парабозе и доминанте как принципах работы ЦНС, была подготовлена платформа для понимания не только физиологических, но и высших психических функций человека, (важных для профессионала), как формирующихся и действующих по типу функционально подвижных органов при освоении разнообразных трудовых задач. Можно в итоге прийти к выводу о том, что нет таких реальностей, как функция *памяти* вообще, функция *внимания* вообще и т. д., это — житейские, поверхностные отражения общего в процессах и результатах поведенческих актов, а также их субъективных переживаний, сопровождающих своеобразные формы запоминания и воспроизведения, сознательного регулирования действий и проявлений в них работы психики человека-профессионала в разных профессиональных действиях, задачах, ситуациях (Выготский, 1983). Инструментальный подход (опосредованный знаками-средствами) в изучении структуры и работы психики профессионала, развивавшийся Л.С. Выготским, ориентировал его последователей на поиск возможных все более эффективных внутренних способов, внутренних средств трудовой деятельности, которые с лихвой могли бы компенсировать органические недостатки в развитии некоторых сторон психики человека; этот подход содержал в себе возможность управляемого формирования желательных внутренних средств деятельности, свойств, полезных для профессии.

В целом психологическое изучение профессий в 1920–1930-е гг. содействовало постановке новых для теоретической психологии вопросов (в условиях, сопряженных с социальной ответственностью за успех выполнения научной-практической работы), поставило проблему психологического изучения деятельности человека в ее развитом виде — в формах многообразных видов профессионального труда. И в этом направлении был накоплен значительный эмпирический материал, который не прошел бесследно для психологической науки нашей страны, (не зависимо от судьбы организационно оформленных течений — индустриальной психотехники, тестологии, рефлексологии труда). Предметная деятельность человека стала центром исследований отечественной теоретической психологии в середине 1930-х гг., но поле эмпирических исследований наиболее важной формы человеческой деятельности — трудовой, оказалось труднодоступным для психологов в связи с клеймом

лженауки, псевдонауки, которые получила хозяйственная психотехника вслед за педологией после постановления ЦК ВКП(б) «О педологических извращениях в системе Наркомпросов» (1936 г.). Если в начале 1920-х гг. индустриальная психология, психотехника, рефлексология труда, психофизиология труда ставили перед собой задачи психологического изучения профессий в условиях, когда в советской общей психологии им нечего было взять (так как последняя этими темами не интересовалась), то во второй половине 1930-х гг. советская общая психология обратилась, наконец, к исследованию деятельности, но в отрыве от опыта, накопленного психологическим профессиоведением; проблема деятельностного опосредования психики изучалась на других ее видах — учении и игре. Этот факт, зафиксированный Е.А. Будиловой (Будилова, 1972, с. 110), следует иметь в виду при сопоставлении потребностей психологического изучения конкретных видов трудовой деятельности человека и возможностей понятийного аппарата отечественной общепсихологической теории деятельности (см. подробнее: Носкова, 2014).

Возвращаясь к теме статьи, можно констатировать, что в 1920–1930-е годы в русле отечественной индустриальной психотехники, психофизиологии и рефлексологии труда проблема исследования профессиональной успешности работников и ее прогнозирования средствами психологии была актуальной и реализовывалась в работах по профотбору и профконсультации. Успешность трудовой деятельности и ее поведенческие признаки (ПВП) сопоставлялась с субъектными качествами работников, среди которых пытались выделить профессионально-важные качества (ПВК). Применялись разные методические процедуры, технологии выявления внутренних ресурсов человека, обеспечивающих успешность (или неуспешность) его профессиональной деятельности, которые можно считать проявлениями, аналогами *компетентности* — статистические сравнения признаков контрастных по профуспешности групп работников, сравнения их психологических профилей (психограмм), опрос профессионалов, анализ особенностей профессионального поведения и продуктов труда и пр. Самым надежным методом был признан основанный на профессиографии метод психологической интерпретации содержания и способов выполнения профессиональных задач, дополненный экспериментальным сравнением намеченных в профессиографировании ПВП и предположительно соответствующих им ПВК. Таким образом, сначала психологи выявляли, описывали и анализировали выполняемые работниками социально заданные, объективно нормированные задачи, условия и средства труда, и соответствующее профессиональное поведение (*компетенции* в их организационно-правовом понимании), а затем искали адекватные им проявления *компетентности* работников.

Выводы (итоги)

1. В итоге наших историко-теоретических экскурсов можно сделать вывод о том, что так называемый *компетентностный подход* имеет свои аналоги. Примеры можно найти уже в практике организационного проектирования 300-летней давности, в начале XVIII века в деятельности царя-реформатора, Петра I.

2. Исторические аналоги компетентностного подхода начала XX века отличаются четким разделением *компетенций* как продуктов организационного проектирования (как профессиональных задач, порученных администратором производства работнику конкретного трудового поста в организации) и *компетентности* работника, характеристики степени выраженности у него ПВК, отображающих представление исследователей о внутрисубъектных ресурсах, определяющих его профессиональную эффективность.

3. Уже в 1920–1930-е гг. к ПВК относили не только способности, как степень обучаемости профессиональным умениям, но и особенности личности, характера, своеобразие отношений работника к профессиональному труду.

4. Можно констатировать использование разных технологий выявления ПВК, однако основой была выбрана технология установления ПВК с помощью психологической интерпретации содержания профессиональных задач и проблемных ситуаций, средств и условий труда, признаков профессионального поведения, характерных для трудовых действий профессионалов разного уровня эффективности (ПВП). Именно психологический анализ профессиональных действий обеспечивает содержательную валидность ПВК и методов их диагностики. Содержательно-деятельностное обоснование ПВК (или *компетенций* в смысле способностей) должно быть далее проверено с помощью соотнесения с показателями эффективности труда, то есть при получении количественных показателей критериальной валидности.

5. Интеграция разных значений (обязанности, задачи и субъектные характеристики степени готовности работника к выполнению его обязанностей) в едином термине «*компетенции*» осложняет корректное использование этого термина. Для снижения негативного эффекта психологам предлагается рефлексировать значение применяемых терминов, расшифровывать выбранный вариант значений в текстах, адресованных коллегам-читателям, не менять содержания терминов от начала к концу текста. В этом случае, в частности, слово «*компетенция*» будет использоваться как познавательное орудие, а не досадная помеха психологической практики.

Литература

- Базаров, Т.Ю., Ерофеев, А.К., Шмелев, А.Г. (2014). Коллективное определение понятия «компетенции»: попытка извлечения смысловых тенденций из размытого экспертного знания. *Вестн. Моск. Ун-та, Сер. 14. Психология*, 1, 87–102.
- Басов, М.Я. (1926). *Личность и профессия*. М.—Л.
- Бехтерев, В.М. (1991). *Объективная психология*. М. (оригинал 1907–1912 г.).
- Бехтерев, В.М. (1920). Личность и труд. *Научно-технический вестник*. № 1.
- Бехтерев, В.М. (1921). Рациональное использование человеческой энергии в труде. *Труды первой Всероссийской инициативной конференции по НОТ и производства*. М. Вып. 1.
- Богословский, С.М. (1913). *Система профессиональной классификации*. М.
- Будилова, Е.А. (1972). *Философские проблемы в советской психологии*. М.: Наука.
- Будилова, Е.А. (1983). *Социально-психологические проблемы в русской науке*. М.: Наука.
- Выготский, Л.С. (1983). История развития высших психических функций. *Собрание сочинений: В 6-ти т. Т. 3*. М.
- Гайворонский, А.А., Василейский, С.М. (1927). Методы профессиографии. *Введение в теорию и технику психологических, педологических и психотехнических исследований*. Минск.
- Геллерштейн С.Г. (1926). *Психотехника*. М.
- Геллерштейн С.Г., Коган В.М., Шпигель Ю.И., Шпильрейн И.Н. (1929). *Руководство по психотехническому профессиональному подбору*. М.—Л.
- Геллерштейн С.Г. (1930). К вопросу о профессиональной типологии. *Психотехника и психофизиология труда*, № 6.
- Геллерштейн С.Г. (1931). *Проблемы психологии профессий в системе советской психотехники*. М.—Л.

- Дернова-Ярмоленко А.А. (1932). Аппарат для полихронометража работы и поведения. *Советская психотехника*. № 3. С. 204–206.
- Его Царского Величества Генеральный регламент, или Устав по которому государственные коллегии, також и все оных принадлежащих к ним канцеляреи, кантор служители, не токмо во внешних и внутренних учреждениях, но и во отправлении своего чина подданнейше поступать имеют.* (1720). СПб.
- Ерофеев, А.К. (2014). Диагностика организационного поведения в ассесмент-центрах. Глава 12. *Психология труда, инженерная психология и эргономика: учебник для академического бакалавриата* / Под ред. Е.А. Климова, О.Г. Носковой, Г.Н. Солнцевой. М.: ЮРАЙТ. С. 304–305.
- Интеллектуальный труд. Изучение профессий интеллектуального труда. Исследование интеллекта.* Сборник статей. (1925). М.
- История советской психологии труда. Тексты (20–30-е гг. XX века)* / Под ред. В.П. Зинченко, В.М. Мунипова. О.Г. Носковой. (1983). М.: Изд-во Моск. ун-та.
- Климов, Е.А., Носкова, О.Г. (2001). Формирование психологических знаний о труде и трудящемся. *Психологическая мысль России: век просвещения* / отв. ред, В.А. Кольцова. СПб.: Алетейя. С. 216–250.
- Книга Устав воинский о должности генералов, фелт маршалов и всего генералитета и протчих чинов, которые при войске надлежат быть, и оных воинских делах и поведениях, что каждому чинить должно.* (1716). СПб.
- Книга Устав Морской о всем, что касается доброму управлению в бытности флота на море. Напечатана повелением царского величества Петра Великого лета господня 1720.*
- Колодная, А.И. (1928). Психологический анализ профессии паровозного машиниста. *Паровозный машинист и его помощник. Труды Центральной лаборатории по изучению профессиональных заболеваний на транспорте УПС НКЗ. Т.1.* / Под ред. М. Лукомского и др. М.: Изд-во Наркомздрава РСФСР. С. 175–181.
- Кулагин, Б.В. (1984). *Основы профессиональной психодиагностики*. Л.
- Липман, О. (1921). *Опросный лист для характеристики профессий и специальностей*. М.
- Мюнстерберг, Г. (1914). *Психология и экономическая жизнь*. М. (Петроград, 1917; М., 1924).
- Мюнстерберг, Г. (1922). *Основы психотехники*. М. Ч. 1, 2, 3, 4. (СПб., 1996).
- Мясищев, В.Н. (1927). Экспериментальные данные к вопросу о рефлексологии профессиональных типов. Словесная реакция у радиотелеграфистов. *Психофизиология труда. Вып.2*. М.—Л.
- Нечаев, А.П. (1923). К вопросу об экспериментально-психологическом исследовании летчиков. *Журнал психологии, неврологии и психиатрии. Т. 2*.
- Носкова, О.Г. (1997). *История психологии труда в России (1917—1957). Учеб. пособие* / Под ред. Е.А.Климова. М.: Изд-во Моск. ун-та, 334 с.
- Носкова, О.Г. (2014). Общепсихологическая теория деятельности и проблемы психологии труда. *Вестник Московского ун-та. Серия 14. Психология.. № 3*. С. 104-121.
- Очкина, О.А. (1931). Индивидуальная характеристика как метод профессиографии. *На психотехническом фронте. М. Т.2*.
- Платонов, К.К. (1970). *Вопросы психологии труда*. М.: Медицина.
- Платонов, К.К., Карашан, В.А. (1968). *Военная психология. Библиография отечественной и переводной литературы*. М.
- Россолимо, Г.И. (1910). Психологические профили. *Русская школа. № 7–8, № 9*.
- Спенсер, Л.М., Спенсер, С.М. (2005). *Компетенции на работе*. Перев. с англ. М.: НИРО.
- Табель о рангах всех чинов, воинских, статских и придворных, которые в каком классе чины и которые в одном классе те имеют по старшинству времени вступления в чин, между собою, однакож воинские выше прочих, хотя б и старее кто в том чине пожалован был.* (1722). М.

- Теплов, Б.М. (1945). К вопросу о практическом мышлении (Опыт психологического исследования мышления полководца по военно-историческим материалам). *Ученые записки Моск. ун-та. Т. 90.*
- Теплов, Б.М. (1947). *Психология музыкальных способностей.* М.
- Толчинский, А.А. (1932). Метод аналитического графика и его использование в целях рационализации производства, профподбора и профобучени. *Бюллетень (Ленинградский институт организации и охраны труда НКТ РСФСР. Труды и материалы).* № 9–10.
- Тэйлор, Ф.У. (1925). *Научная организация труда.* М.
- Хмельницкая, Е.С. (1928). Иностранная литература по психологии профессий до 1927 г. *Психофизиология труда и психотехника. Вып. 2; 3–4.*
- Четвериков, И.П. (1931). Характерологический метод изучения профессий и профессионального отбора. *На психотехническом фронте. Т. 2.* М.
- Шмелев, А.Г. (2013). *Практическая тестология. Тестирование в образовании, прикладной психологии и управлении персоналом.* М.: Изд-во ООО ИПЦ «Маска».
- Шпильрейн, И.Н. (1925). Трудовой метод изучения профессий. *Трудовой метод изучения профессий.* М.
- Шпильрейн, И.Н. (1928). Основные вопросы профессиографии. Доклад на IV Международной психотехнической конференции в 1927 г. в Париже. *Психофизиология труда и психотехника. Вып. 1.* С. 31–40.
- Шпильрейн, И.Н. (1930). Метод искусственной деавтоматизации в психологическом исследовании. *Психотехника и психофизиология труда.* № 2–3. С. 105–128.
- Штерн, В. (1998). *Дифференциальная психология и ее методические основы /* Перев. с нем. (4-е изд-е, 1921 г.). М.: Наука. 336 с. (Памятники психологической мысли).
- Эрисман, Ф.Ф. (1877). *Профессиональная гигиена или гигиена умственного и физического труда.* СПб.
- Юровская, М.А. (1925). К психологическим характеристикам профессий. *Интеллигентный труд.* М.
- Baumgarten, F. (1928). *Die Berufseignungsprüfungen. Theorie und Praxis.* München und Berlin.
- Bingham, W.V. (1929). Neglected Methods in Employment Psychology. *Comptes Rendus de la 1-me Conference Internationale de Psychotechnique. Paris, 10–14 octobre 1927.* Paris.
- Bogen, H. (1928). *Berufspsychologie. Arbeits- und Berufspsychologie.* Halle.
- Lipman O. (1931). Über Berufsbeschreibung. *7-eme Conference Intern. de Psychotechnique. Moscou, 1931.* М.—Л.
- Mac-Klelland, D. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist.* № 28, p. 1-14.
- Mirá E. (1931). *Professiografie. (Доклад на 7-й Международной психотехнической конференции. Москва, 1931 г.).* М.
- Münsterberg, H. (1922). *Psychologie und Wirtschaftsleben.* Leipzig, (1912, 1916, 1919) 4, 5. Aufl.
- Münsterberg, H. (1921). *Grundzüge der Psychotechnik.* Leipzig, (1914, 1920, 1921).
- Stern, W. (1911). *Die Differentielle Psychologie in ihren methodischen Grundlagen.* Leipzig: Verlag von J.A. Barth.
- Taylor, F.W. (1903). *Shop management. Transactions of the American Society of Mechanical Engineers.* N-Y.
- Taylor, F.W. (1911). *The principles of scientific management. Adverses and discussions at the conferences on scientific management held.* N.-Y.
- Viteles, M. (1932). *Industrial Psychology.* New York.

To prehistory of a competent approach in the applied psychology

Alexander YEROFEEV

Moscow State Lomonosov University, Moscow, Russia

Olga NOSKOVA

Moscow State Lomonosov University, Moscow, Russia

Abstract: Annotation: The article considers the problem of revealing and evaluation of features and qualities of the subject of professional activities, influencing the process of its performance and results; in this article are discussed traditions, formed in the national and foreign industrial psychology in this area. It represents the essence of the competency building approach, in the modern psychology, the meaning of such notions as competence, competency, professionally important feature of the organizational behavior, professionally important quality and its kinds, profession, specialty, determined work, work analysis, professional psychology, psychology of professions. It describes historical analogues and predecessors of the competency approach ("Enlightenment experience", experience of scientific management, of the industrial psychotechnique and reflexology). It considers job specification (free characteristics' method, O. Lipman's checklist, observation method of labor products' analysis, method of mistakes' analysis, records' method, work method, artificial and natural deautomation method, critical incidents' method, characterological method, collective discussion method, statistic method or intergroup differences' method, comparative method, experimental & psychological method) and its use in the analysis of work, labor tasks and labor subject features. The article describes the experience of studies of professions in labor psychology, achievements and problems of professions' psychology in 20-30s XX century. The reference to works of predecessors of the competency building approach is useful for experts of personnel management services from the point of view of the experience, accumulated in work psychology and psychotechnique, scientific administration. The historical and scientific reflection of the offered type is useful for the normal functioning of the modern applied psychology, for the theory and practice of assessment centers, testologists, dealing with the forecasting of professional success, career consultants and professional orientators.

Keywords: competences, competence, professional-important quality, professional selection, career-consulting, applied psychology, historical and scientific analysis.

References

- Basov, M.Ya. (1926). *Lichnost' i professiya* [Personality and profession]. M.—L.
- Baumgarten, F. (1928). *Die Berufseignungsprüfungen. Theorie und Praxis*. München und Berlin.
- Bazarov, T.Yu., Erofeev, A.K., Shmelev, A.G. (2014). Kollektivnoe opredelenie ponyatiya «kompetent-sii»: popytka izvlecheniya smyslovykh tendentsii iz razmytogo ekspertnogo znaniya [Collective definition of "the competence of the": an attempt to extract meaningful trends from diffuse expert knowledge]. *Vestn. Mosk. Un-ta, Ser. 14. Psikhologiya, 1*, 88–102.
- Bekhterev, V.M. (1920). *Lichnost' i trud* [Personality and work]. *Nauchno-tekhnicheskii vestnik. № 1*.
- Bekhterev, V.M. (1921). Ratsional'noe ispol'zovanie chelovecheskoi energii v trude [Rational use of energy in human labor]. *Trudy pervoi Vserossiiskoi initsiativnoi konferentsii po NOT i proizvodstva. M. Vyp. 1*.

- Bekhterev, V.M. (1991). *Ob'ektivnaya psikhologiya* [Objective psychology]. M. (original 1907–1912 g.).
- Bingham, W.V. (1929). *Neglected Methods in Employment Psychology. Comptes Rendus de la 1-me Conference Internationale de Psychotechnique. Paris, 10–14 Octobre 1927*. Paris.
- Bogen, H. (1928). *Berufspsychologie. Arbeits- und Berufspsychologie*. Halle.
- Bogoslovskii, S.M. (1913). *Sistema professional'noi klassifikatsii* [The system of professional classification]. M.
- Budilova, E.A. (1972). *Filosofskie problemy v sovetskoj psikhologii* [Philosophical Problems in Soviet psychology]. M.: Nauka.
- Budilova, E.A. (1983). *Sotsial'no-psikhologicheskie problemy v russkoj nauke* [Socio-psychological problems in the Russian science]. M.: Nauka.
- Chetverikov, I.P. (1931). *Kharakterologicheskii metod izucheniya professii i professional'nogo otbora* [Characterological method for studying professions and professional selection]. *Na psikhotehnicheskom fronte. T. 2*. M.
- Dernova-Yarmolenko A.A. (1932). *Apparat dlya polikhronometrazha raboty i povedeniya* [Apparatus for polihronometrazha work and behavior]. *Sovetskaya psikhotehnika. № 3*. S. 204–206.
- Ego Tsarskogo Velichestva General'nyi reglament, ili Ustav po kotoromu gosudarstvennye kol-legii, takozh i vse onykh prinadlezhashchikh k nim kantselyarei, kantor sluzhiteli, ne tokmo vo vneshnikh i vnutrennikh uchrezhdeniyakh, no i vo otpravlenii svoego china poddanneishe postupat' imeyut* [His Imperial Majesty's General Regulations or Statutes on which state the number legions, and all the add takozh belonging to them Chancellery, cantor ministers of not only external and internal institutions, but also in the administration of his rank subjects to have to do]. (1720). SPb.
- Erisman, F.F. (1877). *Professional'naya gigiena ili gigiena umstvennogo i fizicheskogo truda* [Occupational health and hygiene mental and physical labor]. SPb.
- Gaivorovskii, A.A., Vasileiskii, S.M. (1927). *Metody professiografii. Vvedenie v teoriyu i tekhniku psikhologicheskikh, pedologicheskikh i psikhotehnicheskikh issledovaniy* [Methods professiografii. Introduction to the theory and technique of psychological and psycho-pedological research]. Minsk.
- Hellershtein S.G. (1926). *Psikhotehnika* [Psychotechnics]. M.
- Hellershtein S.G. (1930). *K voprosu o professional'noi tipologii* [On the question of professional typology]. *Psikhotehnika i psikhofiziologiya truda, № 6*.
- Hellershtein S.G. (1931). *Problemy psikhologii professii v sisteme sovetskoj psikhotehniki* [Problems of psychology professions in the Soviet psychotechnics]. M.—L.
- Hellershtein S.G., Kogan V.M., Spiegel Yu.I., Spielrein I.N. (1929). *Rukovodstvo po psikhotehni-cheskomu professional'nomu podboru* [Guide on psihotehnical professional selection]. M.—L.
- Intelligentnyi trud. Izuchenie professii intelligentnogo truda. Issledovanie intellekta. Sbornik statei* [Intelligent work. The study of intelligent labor occupations. The study of intelligence. Collection of articles]. (1925). M.
- Istoriya sovetskoj psikhologii truda. Teksty (20-30-e gg. KhKh veka)* [The history of Soviet psychology of work. Lyrics (20–30-ies. XX century)] / Pod red. V.P. Zinchenko, V.M. Munipova. O.G. Noskovo. (1983). M.: Izd-vo Mosk. un-ta.
- Khmel'nitskaya, E.S. (1928). *Inostrannaya literatura po psikhologii professii do 1927 g.* [Foreign literature on the psychology profession until 1927]. *Psikhofiziologiya truda i psikhotehnika. Vyp. 2; 3–4*.
- Klimov, E.A., Noskova, O.G. (2001). *Formirovanie psikhologicheskikh znaniy o trude i trudyashchemsya.* [Formation of psychological knowledge on labor and worker]. *Psikhologicheskaya mysl' Rossii: vek prosveshcheniya / otv. red, V.A. Kol'tsova*. SPb.: Aleteiya. S. 216–250.
- Kniga Ustav Morskoi o vsem, chto kasaetsya dobromu upravleniyu v bytnosti flota na more. Napechatasya povelieniem tsarskogo velichestva Petra Velikogo leta gospodnya 1720* [Book Marine Charter on all

- matters relating to good governance in the beingness of the fleet at sea. Napechat command of His Majesty the Tsar Peter the Great's summer 1720 the Lord].
- Kniga Ustav voinskii o dolzhnosti generalov, felt marshalov i vsego generaliteta i protchikh chinov, kotorye pri voiske nadlezhat byt', i onykh voinskikh delakh i povedeniyakh, chto kazhdomu chinit' dolzhno* [Book Charter military positions of generals, Felt marshals and generals of all ranks and others that when the army belong to be, and add-military affairs and behaviors that everyone should fix]. (1716). SPb.
- Kolodnaya, A.I. (1928). Psikhologicheskii analiz professii parovoznogo mashinista. Parovoznyi mashinist i ego pomoshchnik [Psychological analysis of the profession fireman. Fireman and his assistant]. *Trudy Tsentral'noi laboratorii po izucheniyu professional'nykh zabolevanii na transporte UPS NKZ. T.1.* / Pod red. M. Lukomskogo i dr. M.: Izd-vo Narkomzdrava RSFSR. S. 175–181.
- Kulagin, B.V. (1984). *Osnovy professional'noi psikhodiagnostiki* [Fundamentals of professional psychodiagnosis]. L.
- Lipman O. (1931). Über Berufsbeschreibung. *7-eme Conference Intern. de Psychotechnique. Moscou, 1931.* M.–L.
- Lipman, O. (1921). *Oprosniy list dlya kharakteristiki professii i spetsial'nostei* [The questionnaire for the characterization of professions and occupations]. M.
- Mac-Klelland, D. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist.* № 28, p. 1–14.
- Mirá E. (1931). *Professiografie.* (Paper presented at the 7th International Conference psycho. Moscow, 1931). M.
- Münsterberg, G. (1914). *Psikhologiya i ekonomicheskaya zhizn'* [Psychology and economic life]. M. (Petrograd, 1917; M.,1924).
- Münsterberg, G. (1922). *Osnovy psikhotekhniki* [Basics of psychotechnics]. M. ch. 1,2,3,4. (SPb., 1996).
- Münsterberg, H. (1921). *Grundzüge der Psychotechnik.* Leipzig, (1914, 1920, 1921).
- Münsterberg, H. (1922). *Psychologie und Wirtschaftsleben.* Leipzig, (1912, 1916, 1919, 4. Aufl), 5. Aufl.
- Myasishchev, V.N. (1927). Eksperimental'nye dannye k voprosu o refleksologii professional'nykh tipov. Slovesnaya reaktsiya u radiotelegrafistov [The experimental data to the question of reflexology professional types. Verbal reaction from the radiotelegraph]. *Psikhofiziologiya truda.* Vyp.2. M.—L.
- Nechaev, A.P. (1923). K voprosu ob eksperimental'no-psikhologicheskom issledovanii letchikov [On the experimental-psychological research pilots]. *Zhurnal psikhologii, nevrologii i psikhiiatrii.* T. 2.
- Noskova, O.G. (1997). *Istoriya psikhologii truda v Rossii (1917—1957).* Ucheb. posobie [The history of psychology in Russia (1917–1957). Proc. Manual] / Pod red. E.A.Klimova. M.: Izd-vo Mosk. un-ta, 334 s.
- Noskova, O.G. (2014). Obshchepsikhologicheskaya teoriya deyatelnosti i problemy psikhologii truda [General psychological theory of activity and problems of work psychology]. *Vestnik Moskovskogo un-ta. Seriya 14. Psikhologiya,* № 3, S. 104–121.
- Ochkina, O.A. (1931). Individual'naya kharakteristika kak metod professiografii [Individual characteristics as a method professiografii]. *Na psikhotekhnicheskome fronte.* M. T. 2.
- Platonov, K.K. (1970). *Voprosy psikhologii truda* [Questions of work psychology]. M.: Meditsina.
- Platonov, K.K., Karashchan, V.A. (1968). *Voennaya psikhologiya. Bibliografiya otechestvennoi i perevodnoi literatury* [Military Psychology. Bibliography of domestic and translation-term literature]. M.
- Rossolimo, G.I. (1910). Psikhologicheskie profile [Psychological profiles]. *Russkaya shkola.* № 7–8, № 9.
- Shmelev, A.G. (2013). *Prakticheskaya testologiya. Testirovanie v obrazovanii, prikladnoi psikhologii i upravlenii personalom* [Practical testers. Testing in education, applied psychology and human resource management]. M.: Izd-vo OOO IPTs «Maska».
- Spenser, L.M., Spenser, S.M. (2005). Kompetentsii na rabote [Competence at work]. M.: HIPPO.
- Spielrein, I.N. (1925). Trudovoi metod izucheniya professii [Labor method for studying professions]. *Trudovoi metod izucheniya professii.* M.

- Spielrein, I.N. (1928). Osnovnye voprosy professiografii [Key questions professiografii]. Doklad na IV Mezhdunarodnoi psikhotehnicheskoi konferentsii v 1927 g. v Parizhe. *Psikhofiziologiya truda i psikhotehnika. Vyp. 1.* S. 31–40.
- Spielrein, I.N. (1930). Metod iskusstvennoi deavtomatizatsii v psikhologicheskom issledovanii [The method of artificial deautomatization psychological research]. *Psikhotehnika i psikhofiziologiya truda. № 2–3.* S. 105–128.
- Stern, V. (1998). *Differentsial'naya psikhologiya i ee metodicheskie osnovy* [Differential psychology and its methodological foundations] / Perv. s nem. (4-e izd-e, 1921 g.). M.: Nauka. 336 s. (Pamyatniki psikhologicheskoi mysli).
- Stern, W. (1911). *Die Differentielle Psychologie in ihren methodischen Grundlagen.* Leipzig: Verlag von J.A. Barth.
- Tabel' o rangakh vsekh chinov, voinskikh, statskikh i pridvornnykh, kotorye v kakom klasse chiny i ko-torye v odnom klasse te imeyut po starshinstvu vremeni vstupleniya v chin, mezhdub soboyu, od-nakozh voinskie vyshe prochikh, khotya b i staree kto v tom chine pozhalovan byl [Table of Ranks of all ranks, military, state and courtiers, who in what class ranks and which in one class those who have seniority in the rank of the entry, among themselves, but military above others, although used and older who is was granted the rank]. (1722). M.
- Taylor, F.W. (1903). *Shop management. Transactions of the American Society of Mechanical Engineers.* NY.
- Taylor, F.W. (1911). *The principles of scientific management.* Adverses and discussions at the conferences on scientific management held. N.Y.
- Taylor, F.W. (1925). *Nauchnaya organizatsiya truda* [Scientific organization of labor]. M.
- Teplov, B.M. (1945). K voprosu o prakticheskom myshlenii (Opyt psikhologicheskogo issledovaniya myshleniya polkovodtsa po voenno-istoricheskim materialam) [K question of practical thinking (thinking experience psychological research commander for military-historical materials)]. *Uchenye zapiski Mosk. un-ta. T. 90.*
- Teplov, B.M. (1947). *Psikhologiya muzykal'nykh sposobnostei* [Psychology musical abilities]. M.
- Tolchinskii, A.A. (1932). Metod analiticheskogo grafika i ego ispol'zovanie v tselyakh ratsionali-zatsii proizvodstva, profpodbora i profobucheni [Analytical method graphics and its use for rationalization of production, professional selection and vocational training]. *Byulleten' (Leningradskii institut organizatsii i okhrany truda NKT RSFSR. Trudy i materialy). № 9–10.*
- Viteles, M. (1932). *Industrial Psychology.* New York.
- Vygotskii, L.S. (1983). *Istoriya razvitiya vysshikh psikhicheskikh funktsii* [The history of the development of higher mental functions]. *Sobranie sochinenii: V 6-ti t. T.3.* M.
- Yerofeev, A.K. (2014). Diagnostika organizatsionnogo povedeniya v assessment-tsentrah. Glava 12. [Diagnosis of organizational behavior in the assessment center. Chapter 12]. *Psikhologiya truda, inzhenernaya psikhologiya i ergonomika: uchebnik dlya akademicheskogo bakalavriata / Pod red. E.A. Klimova, O.G. Noskovo, G.N. Solntsevoi.* M.: URAIT. S. 304–305.
- Yurovskaya, M.A. (1925). *K psikhologicheskim kharakteristikam professii. Intelligentnyi trud* [On the psychological characteristics of professions. Intelligent work]. M.