
Теоретико-эмпирические исследования

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ УСПЕШНОСТЬ: ОТ СПОСОБНОСТЕЙ К РЕСУРСАМ (ДОПОЛНЯЮЩИЕ ПАРАДИГМЫ)

В.А. ТОЛОЧЕК



Толочек Владимир Алексеевич — ведущий научный сотрудник Института психологии РАН, доктор психологических наук, профессор. Автор более 70 научных и учебно-методических работ, в т. ч. 10 книг. Области научных интересов: методология психологии, психодиагностика, психология труда, организационная психология, организационное консультирование, проблемы профессиональных способностей, профессиональной пригодности, стилей профессиональной деятельности.

Контакты: tolochekva@mail.ru

Резюме

Прогноз профессиональной успешности человека на основании диагностики его способностей часто бывает неудовлетворительным, в социэкономических профессиях прежде всего. Понятием, интегрирующим в себе собственные свойства субъекта, а также потенциально доступные ему состояния и условия среды, в том числе свойства других людей, выступают «ресурсы». Способности как «функциональные системы» и один из видов ресурсов субъекта (исключительно собственные свойства субъекта, или интрасубъектные ресурсы), наиболее действенно проявляют себя в искусственной среде (диагностика, обучение и т. п.). Понятие «ресурсов» органично связано с деятельностью, протекающей в реальной среде, отражает экологический подход к успешности. Исторически первая парадигма, объясняющая успешность способностями, т. е. «свойствами субъекта», может иметь как дополняющие «отношения субъекта» и др.

На репрезентативном эмпирическом материале показано, что важными детерминантами результативности спортсменов (в борьбе дзюдо) можно

считать соответствие психофизиологических особенностей тренера и спортсмена (сила нервной системы по возбуждению); стилей борьбы тренера и спортсмена, соответствие профессиональной концепции тренера (его представлений о стилях и их эффективности, предпочтения методов обучения, тренировки и т. п.) индивидуальности спортсмена. При этом более широкий и позитивный эффект дают стили работы «слабых» тренеров. У «слабых» по типологии тренеров воспитанники более результативны во всех возрастных группах, но чаще успеха достигают «слабые» по силе нервной системы борцы.

Определяющими успешной карьеры государственных служащих выступают составляющие социальной среды, отражающие отношения субъекта: авторитет и роль родителей (отца, прежде всего), друзей, мужчин, непосредственных руководителей, роль ситуаций.

Ключевые слова: способности, ресурсы, профессиональная успешность, субъект, парадигма, свойства, отношения

Введение

Сформулируем *проблему*. Способности — лишь одно из условий *успешности* (учебной, профессиональной и т. д.) человека, одна из составляющих. Научные понятия, используемые для описания, измерения и оценки *профессиональной успешности*, чаще характеризуются ограниченностью их прогностических возможностей. Историческое увеличение в психологии числа таких понятий, расширение состава их компонентов, числа учитываемых параметров успешности не ведет к появлению надежных алгоритмов решения научных и практических задач.

Гипотезы. Способности — один из видов ресурсов, определяющих успешность субъекта. Класс «ресурсов» не ограничивается собственными ресурсами субъекта (интрасубъектными ресурсами). Важным фактором профессиональной успешности могут

выступать *отношения субъектов* совместной деятельности. Условия искусственной среды не тождественны условиям среды естественной. Успешность деятельности человека в искусственной среде умеренно связана с успешностью его реальной жизнедеятельности. Способности, ресурсы и успешность (профессиональная) есть относительно независимые фрагменты социальной реальности и являются «пересекающимися множествами».

Цель исследования. Рассматривая три сопряженные проблемы — «способностей», «успешности» и «ресурсов», вернуть в сферу научного анализа рассмотрение ряда свойств (качеств), состояний, отношений субъекта и условий его жизнедеятельности, определяющих его профессиональную успешность, от которых «классическая психология» абстрагировалась на начальных этапах своего становления.

Феномен способностей имеет долгую историю изучения как в

зарубежной психологии (Г. Айзенк, А. Бине, Г. Гарднер, Дж. Гилфорд, Д. Векслер, Ж. Пиаже, Ч. Спирмен, Л. Терстоун, В. Штерн и др.), так и в отечественной (Б.Г. Ананьев, Л.А. Венгер, Л.С. Выготский, Э.А. Голубева, В.Н. Дружинин, Е.П. Ильин, В.А. Крутецкий, Б.М. Теплов, Д.В. Ушаков, М.А. Холодная, В.Д. Шадриков и др.).

Работы многих из них стали хрестоматийными. При этом в феномене способностей остается множество проблемных «узлов». В 1923 г. Эд. Клапаред, профессор Женевского университета, размышляя о сущности способностей, отмечал большую сложность задачи дать им определение. Аналогичной констатацией открывается монография В.Д. Шадрикова, ведущего отечественного специалиста в этой области: «До настоящего времени остается открытым вопрос: что же такое способность» (Шадриков, 2007, с. 3). Другими словами, тема, на протяжении более столетия активно изучаемая в мировой психологии, до настоящего времени остается проблемой, обнаруживающей множество слабо связанных аспектов.

При очевидной продуктивности разработки учеными обсуждаемой темы следует признать, что почти вековая история изучения способностей и интеллекта в мировой психологии в конце XX в. венчается острой критикой «состояния вопроса». В теоретическом аспекте она формулируется, в частности, как критика «психометрического интеллекта» Д.Б. Богоявленской, В.Н. Дружининым, М.А. Холодной, В.Д. Шадриковым, как необходимость учета не только «элементарных», но и высших личностных особенностей

Д.Н. Завалишиной, В.В. Знаковым, В.А. Пономаренко, В.Д. Шадриковым, как тема «интеллектуального диапазона» верхних и нижних «порогов» детерминации успешности (Дж. Гилфорд, Д.Х. Додд и Р.М. Уайт, В.Д. Дружинин, Е.П. Торранс, Д. Хардгривс, И. Болто, К. Ямамото и др.), как критика «академического интеллекта» Дж. Равеном, Р. Стернбергом и др., как критика вообще стандартных тестов и условий их проведения Дж. Равеном, Х. Томе и др. (Богоявленская, 2004; Дружинин, 1997, 2005, 2007; Завалишина, 2005; Пономаренко, 2004; Холодная, 1997; Шадриков, 2007 и др.). В области практического использования — как низкая валидность психологических методик, в том числе тестов интеллекта, в оценке персонала сравнительно с другими методами (Купер и др., 2005; Фулер и др., 2007 и др.).

Среди ряда исследований выделим работы В.Д. Шадрикова, более тридцати лет последовательно и конструктивно изучающего феномен в тесной связи с успешностью учебной и практической деятельностью субъекта — второй сопряженной проблемы, обсуждаемой в настоящей статье (Шадриков, 1996, 2007 и др.). Обратимся к хронологически последнему определению как к квинтэссенции изучения вопроса в рамках классической парадигмы: «**Способности** есть свойства функциональных систем, реализующих отдельные психические функции, имеющие индивидуальную меру выраженности и проявляющиеся в успешности и в качественном своеобразии освоения и реализации деятельности» (Шадриков, 2007, с. 50). Содержательная интерпретация феномена способностей

адекватна только в «трех взаимосвязанных измерениях»: как способности индивида, способности субъекта деятельности и способности личности. В отношении трех измерений, или видов, имеет место генетическая связь: на основе способностей индивида формируются способности субъекта, а «постановка способностей (субъекта) под контроль личностных ценностей и смыслов переводит их в качество способностей личности» (там же, с. 83).

В практическом плане проблема способностей чаще предстает в одном из ее аспектов — не как легкость и быстрота овладения деятельностью, а как фактор социальной *успешности, профессиональной успешности*, прежде всего. (Отмечая роль способностей в жизнедеятельности человека в целом как успешность его адаптации к социальной и физической среде, последнее в психологии декларируется, но не рассматривается (Дружинин, 2007; Равен, 2002; Шадриков, 1996, 2007 и др.).) Признано, что способности определяют успешность деятельности (Дружинин, 2007; Теплов, 1982; Ушаков, 2003; Шадриков, 1996, 2007 и др.), но не сводятся к ней. Сделаем очевидные предположения, следующие из работ ведущих специалистов: 1) Способности — одно из условий успешности человека. Содержание феномена успешности лишь отчасти «пересекается» с содержанием способностей. 2) Сущностные характеристики феномена «деятельность» не транслируются непосредственно и не исчерпывают понятие «профессиональная деятельность», а последнее — «квалифицированная (профессиональная) деятельность» и

«высококвалифицированная (профессиональная) деятельность». Это разные фрагменты социальной реальности. 3) Положения, адресованные к категории «деятельность», к понятиям «квалифицированная (профессиональная) деятельность» и «высококвалифицированная (профессиональная) деятельность» лишь отчасти соответствуют друг другу, другим понятиям и содержанию стоящих за ними феноменов.

В изучении успешности сложились сходные исторические тенденции. Выделим некоторые из них:

1. Число составляющих успешность, выделяемых учеными, исторически прогрессивно возрастает (способности, интеллект, знания, умения, навыки, профессионально важные качества, компетентность, компетенции, ресурсы, потенциал, потенциалы личности и т. п.) (Бодров, 2006; Ильин, 1983; Марков, 2001; Поваренков, 2008; Синягин, 2004).

2. Введение новых понятий, отражающих успешность деятельности субъекта, не является радикальным и окончательным решением. Их содержание в разных дисциплинах и даже в границах одной дисциплины сильно различается, их структура крайне неопределенна, состав их компонентов тяготеет к бесконечности (Родина, 1996; Толочек, 2006).

3. С середины XX в. в структуре личности стали выделять составляющие, непосредственно связанные с успешностью (самоактуализация, самоэффективность, локус контроля и т. п.). В конце XX в. в психологии труда стала складываться обратная тенденция — введение в состав профессиональной успешности высших

личностных образований – «внепрофессиональных потенциалов», «духовности», «духовных способностей» и т. п. (Завалишина, 2005; Пономаренко, 2004; Шадриков, 2007 и др.).

4. В середине XX в. в понимании профессиональной успешности стали складываться подходы, альтернативные традиционным. Так, например, Е.А. Климов, В.С. Мерлин и др. постулировали возможность достижения высоких и высших профессиональных результатов лицами с разными природными задатками и способностями, возможность компенсации ограничений одних способностей другими посредством формирования адекватного индивидуального стиля деятельности. Многие исследователи приписывают значительные ресурсы повышения эффективности деятельности когнитивным стилям, стилям руководства и др.

5. Практика решения задач по оценке профессиональной пригодности и успешности представителей *социотехнических* профессий с опорой на стандартные методики нередко дает сравнительно невысокие коэффициенты корреляции, и обычно лишь с частью шкал (субтестов) (Бодров, 2006; Марков, 2001; Пономаренко, 2004 и др.); в *социономических* профессиях она часто менее эффективна (Купер и др., 2005; Марков, 2001; Фулер и др., 2007).

Можно констатировать, что задачи оценки и прогноза профессиональной успешности людей, в том числе с опорой на оценку их способностей, не поддается простым алгоритмам решения. Если при этом такие прогнозы можно признавать удовлетворительными в отношении больших групп испытуемых, то в отноше-

нии отдельных персон они остаются неудовлетворительными. Прогнозы индивидуальной успешности людей более состоятельны, чем прогнозы успешности совместной деятельности. (В настоящей статье нами рассматривается *профессиональная успешность* вне ее связи с другими видами социальной успешности. То же обычно делают и наши коллеги, выделяя и рассматривая учебную или диагностическую успешность.)

Обращаясь к социальной практике, можно выделить ряд условий, чаще игнорируемых исследователями. С одной стороны, высшие профессиональные достижения нередко сопряжены с активностью и участием других людей (единомышленников, группы поддержки, оппонентов), удачным стечением обстоятельств, с умением профессионала использовать эти обстоятельства. С другой стороны, успеху часто предшествуют и сопровождают затяжные серии неудач, продолжительные периоды работы в экстремальных условиях, в условиях неопределенности и пр. Подобные испытания отражают наличие латентных свойств (качеств), состояний людей и внешних факторов, в обычных, «нормальных» и тем более в лабораторных, *в искусственных условиях* не акцентированных. Но, возможно, именно подобные латентные факторы могут выступать как базовые, структурирующие и актуализирующие другие, проявляющиеся как *функциональные системы* и лучше фиксирующиеся аппаратом современной науки, тогда как сами латентные факторы могут оставаться за пределом научного анализа, в области абстрагирования.

Проблема остается довольно сложной, даже если ввести *ограничения* в понимание успешности, рассматривая исключительно *профессиональную успешность*. Необходимо учитывать, что: 1) профессиональные достижения не тождественны профессиональной карьере; 2) социальные достижения не тождественны профессиональным достижениям; 3) в профессиональной успешности значима роль социальных факторов («социальной ниши» человека, его социальной микро-, мезо- и макро-среды и т. п.); 4) успешность деятельности не сводится к успешности решения отдельных профессиональных задач; 5) профессиональная успешность слабо коррелирует с другими видами социальной успешности. (Обратим внимание: по отношению к социальной успешности профессиональная успешность определяется сравнительно более узким спектром специфических условий, как по отношению к ней выступает успешность в искусственной среде, предопределяемая еще более узким спектром условий.) (Марков, 2001, Маркова, 1996; Родина, 1996; Толочек, 2006 и др.).

Решающее препятствие на пути продуктивной разработки обсуждаемых вопросов — отношений «способностей», «успешности» и «ресурсов» — нам видится не в *количестве понятий* (переменных), вовлеченных в научный анализ, а в изменении самой методологии исследования и отношения к ней ученого. Одним из методологических барьеров на этом пути выступает картезианская дидьюнкция, в рамках которой развивалась психология в XX в. и каноны которой сохраняют свое влияние.

Именно противопоставление Р. Декартом «субъекта» и «объекта» во многом предопределило последующие методологические подходы к решению частных дисциплинарных задач. Поэтому радикальным путем развития психологии должно быть не количество, не добавление новых опосредствующих переменных и, соответственно, их отражающих научных понятий, а само изменение представлений о взаимодействиях человека как субъекта и окружающего мира, среды его жизнедеятельности. Признание более тесных отношений субъекта и среды потребует по-новому ставить многие прежние и новые вопросы.

В понимании успешности более продуктивным нам видятся подходы, *дополняющие* исторически сложившиеся. Один из них — обращение к широкому контексту деятельности и жизнедеятельности человека и привлечение к анализу новых реалий. Необходимо изменение самих «исходных положений», «координат» научного анализа. В основу представлений об успешности должны быть положены не отдельные свойства (качества) — способности, мотивация и т. п., или их комплексы — ПВК, компетенции и т. п., присущие исключительно отдельному субъекту, легко актуализируемые и проявляющиеся спонтанно, а *потенциально доступные субъекту свойств (качества), состояния и условия*, в том числе свойства среды и других людей, которые субъект может использовать. Наиболее целостным понятием, *интегрирующим триаду* — множество потенциальных *качеств (свойств)* субъекта и со-субъектов, *состояний и условий среды*, нами

видится понятие **«ресурсов»**. Оно может быть естественной психологической «клеточкой» и адекватной психологической «единицей» анализа целостных фрагментов реальности. К слову, прецеденты обращения к понятию ресурсов в отечественной психологии способностей уже есть (Дружинин, 2007 и др.). Понятие «ресурсы» (человеческие ресурсы), развивающее и расширяющее понимание сущности организованных групп людей (работники, сотрудники, персонал), более двух десятилетий используется в организационной психологии. Кроме того, понятие «ресурсы» становится ключевым в современной экономике. В словарях русского языка дается сходное объяснение; *ресурсы* это: 1) запасы или источники *средств*; 2) *средства*, используемые в *нужное время* или в *необходимом случае*. Понятие «ресурсов» чаще используется во множественном числе (Большой толковый словарь русского языка, 2004; Ожегов, 2003).

Понимая *способности* как «функциональные системы» (по В.Д. Шадрикову) и один из видов ресурсов субъекта — *интрасубъектные ресурсы*, в центр нашего внимания помещена совокупность актуализируемых условий реальности, или более узко — условий субъекта и профессиональной деятельности, сопряженных с успешностью субъекта. За основу анализа избирается понятие, *органично связанное с контекстами профессиональной деятельности*, обеспечивающее реализацию *экологического подхода* к проблеме. Если внимание психологов чаще сосредоточено на «*внутренних условиях*» (в том числе, способностях, мотивах,

установках и др.), через которые «преломляются внешние причины», то объектом нашего исследования избраны преимущественно *внешние, внесубъектные условия в их потенции становиться «внутренними условиями»*, в том числе, *средствами решения профессиональных задач* (функциональными системами и т. п.). При экологическом подходе акцент сделан на внешних условиях, которые могут не только «преломляться», но и интегрироваться с ранее сложившимися внутренними условиями, переводя их тем самым в новое состояние и новое качество, и, возможно, даже порождать новые «внутренние условия» — «...внешние причины действуют через внутренние условия (которые сами формируются в результате внешних воздействий). ... Изучение внутренних психологических закономерностей, обуславливающих психический эффект внешних воздействий, составляет фундаментальную задачу психологического исследования» (Рубинштейн, 2003, с. 209).

Предлагаемый подход, не отделяющий предмет исследования от самого изучаемого объекта, требующий при выделении и анализе предмета не абстрагироваться от существенных свойств объекта, можно назвать *целостным, экологическим, эволюционным, интегрирующим, синергетическим*, т. е. не разделяющим целостную реальность и не рассматривающим в декартовской оппозиции «субъект» и «объект», человека и среду как противостоящие друг другу.

Рассмотрим отношения «*способностей*», «*успешности*» и «*ресурсов*» в новой формулировке проблемы.

В качестве иллюстрации выделим характерные особенности деятельности в *искусственной среде*, абстрагированной от реальности (школьной и вузовской успешности, моделируемой деятельности, ситуации тестирования и т.п.), лежащих в основании *типичных моделей* при изучении способностей:

1. Вычленение одних элементов и условий деятельности как актуальных и абстрагирование от других, как несущественных.

2. Произвольное выделение ограниченного числа элементов в структуре конструируемой (моделируемой) деятельности, вследствие чего *количество* решенных типовых заданий интерпретируется как *качество* выполнения деятельности в целом и, соответственно, как *уровень* способностей, интеллекта, потенциала и т. п.

3. Наличие четкой обратной связи, свидетельствующей о результатах деятельности (даже если они намеренно искажаются).

4. Дифференцированная и оперативная оценка индивидуальных действий субъекта и результатов.

5. Минимизация, игнорирование, затенение роли других сосубъектов (руководителя, тренера, наставника, консультанта, коллеги, оппонента, конкурента и пр.) в составляющих успешности деятельности субъекта (ученика, воспитанника, спортсмена и т. д.).

6. Постоянное присутствие социального наблюдателя (преподавателя, экспериментатора и др.).

7. Позитивное отношение сторонних экспертов и наблюдателей (в большинстве случаев).

8. Актуализация и поддержка мотивации субъекта в силу множест-

ва вычленяемых и оперативно оцениваемых промежуточных действий и результатов, комфортных условий работы, оптимального психофизиологического состояния.

9. Стабильность условий среды, которые в ограниченном диапазоне *моделируются*.

10. Социально-психологические эффекты взаимодействия людей практически устраняются (соперничество, конкуренция, сотрудничество и пр.).

11. Минимизирована вся активность, связанная с выбором и изменением стратегий деятельности.

12. Успешность определяется на основании минимума четких, однозначных, предельно формализованных критериев.

Каждая из вышеназванных особенностей не является нейтральной для успешности субъекта, а все вместе они создают совершенно иную *экологическую ситуацию*, иное качество деятельности и структуру факторов ее успешности, актуализируют новые контексты, которые, в свою очередь, могут актуализировать новые условия (Поддьяков, 2004, 2006). При последовательном анализе в любой из названных выше особенностей можно выделять более частные, сопровождающие любое *моделирование* деятельности и задач людьми, в частности, при составлении тестовых заданий (Дружинин, 2005; Поддьяков, 2006; Рубцов, 1996; Смирнов, 1995).

Если же в центр внимания поставить целое — успешность человека в реальных условиях жизни (научные открытия, изобретения, шедевры искусства, сделанные ученым, изобретателем, художником; эффективное

решение, принимаемое военачальником, руководителем, политиком в экстремальных условиях; проекты инженера, архитектора, создаваемые при ограниченных ресурсах; карьерное продвижение человека при неблагоприятных условиях, его профессиональное развитие на протяжении большей части карьеры и др.), едва ли оправданно начинать описание феномена с абстрагирования от множества физических и социальных реалий. Для сравнения рассмотрим некоторые условия реальной среды квалифицированной профессиональной деятельности людей:

1. Взаимосвязи и взаимозависимости всех актуализированных внешних и внутренних ресурсов.

2. Ситуативно ограниченный состав актуализированных ресурсов (чем их меньше, тем более успешной признается деятельность).

3. Деятельность в ситуациях большей или меньшей неопределенности при значительных субъективных искажениях восприятия действительности.

4. Чаще отсроченная, искаженная и неадекватная оценка действий самим субъектом и другими лицами.

5. Ключевая роль других людей на разных стадиях деятельности, порою решающая роль обстоятельств.

6. Высокая доля неуспешных действий, значительный объем черновой и подготовительной работы, выполняемой в отсутствие сторонних экспертов.

7. Прямое или косвенное, более или менее выраженное соперничество (как в профессиональной среде, так и за ее пределами).

8. Отсутствие однозначной внешней стимуляции и высокая роль са-

момотивирования и саморегуляции (эффектов «самодетерминации», «самоэффективности», «самоактуализации» и т. п.).

9. Динамичность условий среды (как физической, так и социальной).

10. Социально-психологические эффекты взаимодействия людей актуализируются и усиливаются пропорционально уровню социальной значимости ожидаемого результата с преобладанием «отрицательных».

11. Актуализация всей активности, связанной со стратегиями деятельности, которая становится решающим фактором («расклад сил на дистанции», умение находить и использовать дополнительные ресурсы, выбирать адекватные индивидуальным особенностям средства, находить единственные, оптимальные или компромиссные решения и т. др.).

12. Успешность определяется на основании множества более или менее четких, прямых и косвенных, объективных и субъективных критериев, связанными с непосредственными и отсроченными эффектами.

Итак, различая особенности деятельности в *искусственной среде* и в *реальной среде*, различая условную, *моделируемую* и *квалифицированную профессиональную деятельность*, мы должны повторить, что в двух сравниваемых вариантах имеет место разные *экологические ситуации*, иные деятельности и детерминанты их успешности. К слову, если рассматривать *высококвалифицированную профессиональную деятельность*, спектр ее актуальных условий будет расширен и изменен: здесь, в частности, актуализируются и дифференцируются темпоральные

характеристики планирования и осуществления деятельности.

Принимая за основу представление о *континууме условий среды*, мы вынуждены, однако несколько упростить описание ее фрагментов посредством их классификации. Обращаясь к пониманию условий реальности и включения их в предмет исследования, в первом приближении выделим два основания классификации ресурсов: 1) континуум «субъект» — «объект»; 2) континуум «субъект-объектные» и «субъект-субъектные» отношения. Мы получаем четыре группы (пентабазис по В.А. Ганзену): 1. *Индивидуальные ресурсы человека*. В их число входят традиционно изучаемые способности, умения, знания, навыки, мотивация и т. п. 2. *Ресурсы физической среды*. Вторую группу также можно структурировать как пентабазис: пространство (быть близко/далеко, совпадать по месту и т. п.); время (продолжительность, структурированность, своевременность и др.); информация (полнота, неполнота, избыточность, противоречивость); энергия (как все, что способствует/препятствует решению задач, как «валентность» элементов поля по К. Левину и т. п.). 3. *Ресурсы социальной среды (культура, социальные технологии)*. Третью группу можно рассматривать как опосредованные результаты деятельности других людей, запечатленные в культуре (новые знания, «подсказки», аналогии, технологии, социальные институты, социальные нормы, критерии, историческая востребованность определенных личностных типов и др.). 4. *Ресурсы взаимодействия людей*. Они понимаются нами как

процессы — *отношения* (взаимодействия, взаимозависимости, взаимосвязи, взаимовлияния и т. п.) и как их результаты — *эффекты*. Можно различать такие *отношения* людей, как: брак, воспитание, обучение, наставничество, патронаж, руководство, лидерство, подчинение, консультирование, коучинг, соперничество, сотрудничество и др. Обширен и спектр соответствующих эффектов: удовлетворенность, сработанность, совместимость, «зона ближайшего развития» (ЗБР), знание, умение, мотивация, убеждение, заражение, внушение, подражание, сопротивление, идентичность, «раппорт» и др.

Через «призму» *концепции ресурсов* раскрываются как взаимосвязи ресурсов разных групп, так и биполярность и амбивалентность свойств ресурсов, динамичность и неоднозначность эффектов, возникающих при обращении людей к ним: 1) *Индивидуальные ресурсы человека* характеризуются их *актуальным состоянием* и, соответственно, могут сравнительно легко и адекватно измеряться. Они *динамичны*: могут изменять, развиваться, угасать. 2) *Ресурсы физической среды* характеризуются выраженной *динамичностью*. Их сложно объективно оценивать. Как следствие, они редко становятся предметом научного исследования. 3) *Ресурсы социальной среды (культуры)* характеризуются *различием актуального и латентного, высокой ситуативной изменчивостью*. Они не всегда доступны субъекту и реализуемы им. Их сложно оценивать. В психологии способностей они редко становятся предметом научного исследования в должном объеме. 4) *Ресурсы взаимодействия*

людей процессуальны и скоротечны, избирательно реактивны, имеют ближайшие и отсроченные множественные эффекты. Их сложно оценивать, сопоставлять. Они хорошо описаны в социальной психологии, но вне связи с проблемой способностей и ресурсов.

В качестве иллюстрации неоднозначности и динамичности сущностных свойств *ресурсов* рассмотрим особенности четвертой группы. Едва ли не все эффекты взаимодействия людей характеризуются *биполярностью* и *амбивалентностью*. Биполярность можно обозначить как наличие выраженного «положительного полюса», способствующего развитию субъекта (индивида, личности, индивидуальности), и «отрицательного полюса», препятствующего и угнетающего развитие. В научной литературе, однако, чаще выборочно обсуждаются проявления (*проявления*) одного из «полюсов». Например, ЗБР трактуется Л.С. Выготским исключительно как возрастание возможностей ребенка в процессе взаимодействий со взрослым. Воспитание и обучение традиционно рассматривается многими учеными как позитивный процесс формирования или привития у ребенка социально ценных качеств; руководство — как организующее начало, направляющее, интегрирующее, мотивирующее людей. Свокорыстие интересов воспитателя, руководителя, лидера, консультанта, склонности манипулировать другим, строить воспитание «под себя», руководство в целях собственного благополучия и безопасности, чаще остается вне научного анализа эффектов взаимодействия людей. Второй полюс,

порождающий посредственности и бездарности, пассивность и инфантильность поведения людей, заслоняется позитивным и односторонним названием эффекта: «воспитание», «руководство» и т. д. Еще сложнее в рамках сциентистского подхода фиксировать амбивалентность — периодические колебания валентности, положительного или отрицательного «знака» эффектов взаимодействия людей.

В последние два-три десятилетия феномен ЗБР все чаще рассматривается диалектически: не как постоянный и позитивный эффект, а как динамичные, неоднозначные и вариативные эффекты взаимодействия более опытного субъекта с менее опытным, осваивающим тему, предмет, дисциплину, профессию (Асмолов, 1996; Лефевр, 2000; Поддьяков, 2004, 2006; Смирнов, 1995; Шадриков, 2007).

Собственно, такой двойственностью характеризуются не только *эффекты*, но, видимо, и *процессы взаимодействия людей*. На примере обучения это убедительно рассматривается А.Н. Поддьяковым, В.В. Рубцовым, С.Д. Смирновым и др. (Поддьяков, 2004, 2006; Рубцов, 1996; Смирнов, 1995). Продвигаясь в анализе феномена биполярности и амбивалентности взаимодействия людей в сферах воспитания, образования и управления, следует признать подобную более или менее выраженную двойственность фаз, эффектов и процессов едва ли не каждой сложной реальной деятельности, даже такой «индивидуальной», как психодиагностика интеллекта (Дружинин, 1997, 2007; Поддьяков, 2006; Ушаков, 2003; Холодная, 1997). Признания

требует даже не столько достаточно очевидная двойственность едва ли не всех психологических феноменов, а сама необходимость выработки соответствующего понятийного аппарата дисциплины и методического инструментария изучения ее объектов. Для нас первым шагом на этом пути является обращение к феномену и понятию «ресурсов», логически следующим за освоением феномена и за операционализацией понятия «способностей».

Различие между феноменами и понятиями «способности» и «ресурсы» не сводится к большей или меньшей их адекватности в описании активности человека в искусственной и естественной средах, к локализации феномена в масштабе отдельного индивида или контактной группы. Принципиальное различие в ином: «способности» есть типичный «идеальный теоретический объект» (ИТО) в структуре теоретического знания дисциплины (по В.С. Степину), т. е. абстракт, допускающий бесконечные деления на более элементарные составляющие и обратные операции — их произвольный синтез в новые концепты, тогда как «ресурсы» есть «идеальный эмпирический объект» (ИЭО), т. е. осязаемый, конкретный фрагмент реальности при последовательном рассмотрении приближающийся к конкретному единичному объекту, каким, например, оперирует «психологическая практика» (по Ф.Е. Василюку): психотерапия, управленческое консультирование и т. п. Эффекты «способностей», как правило, описываются в логике «малых систем». Для описания эффектов «ресурсов» требуется обращение к логике и аппарату

«больших систем». Другими словами, исторически актуальным нам видится введение в классическую психологию как равноправных качественно нового типа понятий — ИЭО наряду и в дополнение к исторически сложившейся понятийной системе — ИТО. Принципиальное разделение двух психологий началось уже в фазе ее зарождения как самостоятельной научной дисциплины (см. В. Вундт, В. Дильтей, Г. Риккерт, Ф. Шлеемахер, В. Штерн и др.), интеграция двух ее ветвей — сциентистской, естественно-научной и гуманитарной, герменевтической все еще остается не решенной задачей (В.А. Кольцова, В.А. Мазилев, А.В. Юревич и др.).

Сущность концепции ресурсов как альтернативы концепции способностей заключается в следующем. В масштабе *целого — единства человека и среды* — важное значение имеет не только состав, число, величина, не только качественное разнообразие используемых им как субъектом ресурсов, но и их временная и пространственная согласованность, их гармония, постоянная возможность и качество их интеграции как синхронизации разных систем субъекта, их зарождение, развитие, функционирование, и как следствие — *синергетические эффекты*, в самом исходном составе ресурсов не представленные. Ключевыми моментами здесь могут выступать даже не сам состав ресурсов, а какие-то их особые *отношения* составляющих ресурсов между собой (1) и составляющих ресурсов со свойствами субъекта (2).

Близкой аналогией обсуждаемых явлений нам видится физиология организма: есть организм как целое,

есть постоянно действующие и эпизодически активируемые органы и системы и есть внешняя среда. Функциональная специализация одних частей организма не компенсируется объемом и мощностью других. Неблагоприятная среда угнетает организм в целом и последовательно разрушает отдельные органы, прежде всего — «слабые звенья», которые, в свою очередь, блокируют потенциал организма как целого. Уровень «неблагоприятности» среде определяется не только ее физическими свойствами, но и потенциалом отдельных органов и их отношениями с целым организмом. Сущность физического здоровья — *гармония* (от гр. harmonia — связь, стройность, соразмерность) *взаимодействия всех частей целого, синхронизация всех систем, их синергия*, слаженный ансамбль физической активности. Возможно, нечто подобное присуще и составляющим психической активности человека, проявляемой в специфической социальной среде.

Понятно, что обращение к понятию «ресурсы» побуждает к формулированию новых гипотез (см. начало статьи). Одна из них следующая: важным фактором профессиональной успешности могут выступать отношения субъектов совместной деятельности. Далее мы изложим результаты эмпирических исследований, направленных на проверку наших гипотез.

Эмпирические исследования

Методики

В описываемых ниже исследованиях мы использовали следующие

методики для определения силы нервной системы (НС): «Наклон кривой», ХНК-2 и теппинг-тест.

Методика «Наклон кривой», или «градиент силы», была разработана В.Д. Небылицыным в 1960 г. и позволяла выявлять выраженность физиологического закона силы в двигательных реакциях. Сила НС в данном случае изучалась с помощью времени реакции при изменении интенсивности звукового раздражителя, которым служил чистый тон 1000 гц длительностью 200 мсек. Звук поступал в головные телефоны в последовательности: 40, 60, 80, 100 и 120 дб от звукового порога 0.0002 бара. На каждой интенсивности проводилось по 13 измерений времени реагирования. Появлению звука предшествовала предварительная команда в виде зажигания лампочки 2.5 в центре круга прибора. Интервал между предупредительными командами составлял 2 сек, между отдельными измерениями — 10 сек. При обработке результатов учитывается время реакции в десяти измерениях — с четвертого по тринадцатый (первые три рассматриваются как предварительные пробы). Выраженность силы НС по возбуждению (коэффициент В) рассчитывалась по специальным таблицам, соответственно полученным эмпирическим данным.

Методика ХНК-2 представляет собой короткий вариант «Наклона кривой», когда используются только две крайние интенсивности звукового сигнала — 40 гц и 120 гц. Все условия диагностики те же, а сила НС определяется как отношение суммы времени реакций на слабые раздражители в отношении ко времени реакций на сильные. Для диагностики

использовался нейхронометр (Методы..., 1976).

Методика «теппинг-тест», разработанная Е.П. Ильиным в 1970-е годы, содержит инструкцию для испытуемого с максимальной частотой нажимать на телеграфный ключ в течении 1 мин. при постоянном мотивировании со стороны экспериментатора. Сила НС оценивалась как динамика изменения частоты нажатий на ключ в течении первых 30 сек по соответствующим таблицам.

В 2000-е годы изучение типологических свойств нервной системы утратило былую привлекательность, а используемые методики вызывают законную критику в отношении их валидности. Но это *аппаратурные* методики. В 1970–1980-е годы они воспринимались как психометрически наиболее корректные, лежащие в поле актуальных научных проблем. Вышеназванные методики характеризовались высокой надежностью и валидностью, подтвержденной на представительных выборках (до 2000 чел.) (Ильин, 1978; Методы..., 1976). В научном и в практическом плане они выступали, в частности, как проблемы общих и парциальных свойств нервной системы, психофизиологических предпосылок задатков и способностей, как константы индивидуального стиля деятельности и др. Данные многих независимых исследований имели позитивные результаты при их внедрении в практику.

В наших исследованиях к «сильным» (как спортсменам разного возраста, так и тренерам) относили лиц, получившим при диагностики значения по «Наклон кривой» — коэффициент «В» от 4.23 до 3.00, по

ХНК-2 — от 2.01 до 1.62 и оценки по теппинг-тесту — 3–5 баллов (эмпирический уровень 25% выборки спортсменов высших разрядов — членов сборных команд СССР и ЦС ДСО «Динамо»). К «слабым» по возбуждению относились имеющие по коэффициенту «В» «Наклона кривой» от 2.02 до 1.10, по ХНК-2 — от 1.40 до 1.10 и 1–2 балла по теппинг-тесту (эмпирический уровень 25% выборки спортсменов высших разрядов). Лица с промежуточными значениями, а также при несовпадении значений по разным методикам относились к группе «средних». Данные трех методик удовлетворительно коррелировали между собой ($r = 0.661–0.720$).

Результативный аспект отношений субъектов диалекты

Исследование 1

Первую выборку составили молодые тренеры в возрасте от 24 до 29 лет и юные борцы-дзюдоисты — 12–15 лет (Облсовет ДСО «Динамо» г. Волгограда; исследование проводилось в 1982–1983 гг.). Группы тренеров и спортсменов были гомогенны и сформировались спонтанно. Их составили молодые тренеры, проявившие искренний интерес к проблеме дифференциальной психофизиологии, готовность пройти обследование и приводившие своих лучших и перспективных воспитанников — призеров городских и областных соревнований. Более высоких достижений в рассматриваемый период ни тренеры, ни их воспитанники не имели. Дзюдоисты «Динамо» г. Волгограда в эти годы слабо выступали на

всероссийских и всесоюзных турнирах во всех возрастных группах — среди юношей, juniоров и взрослых. После спонтанного накопления данных для их анализа использовался критерий χ^2 в случае нескольких выборок. Зависимость первоначальных успехов спортсменов от соответствия их типологии и типологии тренера была статистически значимой ($p = 0.02$)¹. У «сильных» по силе возбуждения тренеров преимущественно чаще успеха достигали именно «сильные» юноши, у «средних» — «средние». Большой диапазон *психофизиологической лояльности* был при-

сущ «слабым» по возбуждению тренерам, но также с выраженной тенденцией более частой успешности «слабых» по возбуждению борцов (таблица 1). Собранный эмпирический материал указывал на *более частое* или *более быстрое* достижение успеха юными спортсменами, соответствующими по типологии своему тренеру. На уровне детского спорта, массового спорта это можно было констатировать лишь как тенденцию. Через три года (1985–1986) подобное исследование было повторено в спорте высших достижений — на представителях сборных команд.

Таблица 1

Распределение молодых тренеров и результативных юных спортсменов по типологии² (сила нервной системы по возбуждению)

Тренеры	Спортсмены			Всего
	Сильные	Средние	Слабые	
Сильные (2 чел.)	4	2	0	6
Средние (2 чел.)	1	4	2	7
Слабые (3 чел.)	3	4	11	18
Всего: 7	8	10	13	31

¹ Настоящий анализ статистики ретроспективный. В период сбора материала и формирующих экспериментов эти данные не воспринимались как актуальные и имеющие высокую научную значимость. Более ценными в 1981–1988 гг. считались данные и наблюдения за деятельностью членов сборных команд страны. Однако уникальность собранного эмпирического материала, ставших нам известными позже фрагментов профессиональной карьеры некоторых участников исследований и изменения наших научных приоритетов побудили восстановить давно собранные данные. Частью они были описаны лишь однажды — в тексте диссертации автора (Толочек, 1985)

² В исследованиях 1950–1980-х годов как профессионализмы использовались понятия «типологические», «типологически обусловленные», они обозначали разные особенности, проявляющиеся в деятельности и поведении человека, связанные с типологическими свойствами его высшей нервной деятельности (предпочтения разных условий, режимов работы, разных действий и пр.).

Исследование 2

Вторую выборку составили тренеры высшей квалификации, имеющие звание «Заслуженный тренер СССР» или «Заслуженный тренер РСФСР» в возрасте от 45 до 56 лет, работающие со сборными командами страны, ДСО и республик СССР, а также их воспитанники — борцы-дзюдоисты — 23–29 лет, члены сборных команды СССР, Мастера спорта, Мастера спорта международного класса и Заслуженные мастера спорта (часть из них в последующем достигли более высоких результатов, чем имели на период обследования и, соответственно, получили более высокое звание). Группы тренеров и спортсменов также были гомогенны. Их составили опытные тренеры, проявившие интерес к науке и с готовностью сотрудничающие с психологом. Их воспитанники включались в наш анализ ретроспективно на основании предшествующих обследований членов сборных команд после диагностики их тренера (таблица 2).

Для анализа данных также использовался критерий χ^2 в случае нескольких выборок. Зависимость высших достижений спортсменов от соответ-

ствия их типологии и типологии тренера была статистически значимой ($p = 0.01$). Две сопряженные выборки тренеров и спортсменов в обоих случаях были гомогенны (по возрасту, по опыту, по профессиональной квалификации). Полярно различались две выборки по возрасту и опыту тренеров, по профессиональному уровню и спортивным достижениям их некоторых воспитанников, обследованных нами. Первая выборка — молодые тренеры и юные спортсмены — отражала картину на «старте» профессиональной карьеры в спортивной борьбе, вторая — «вершину» карьеры в дзюдо. Выборки оказались близкими по количеству субъектов, что позволяет сделать ряд предположений, не имеющих полного эмпирического обоснования, но весомых ввиду уникальности эмпирических данных, и поэтому заслуживающих внимания.

Так же как и в случае с молодыми тренерами и юными дзюдоистами, у «сильных» по силе возбуждения тренеров успеха достигали именно «сильные» борцы, у «средних» — «средние», у «слабых» тренеров — «слабые» спортсмены. Имеющая место на старте профессиональной

Таблица 2

Распределение высококвалифицированных тренеров и результативных спортсменов высшей квалификации по типологии (сила нервной системы по возбуждению)

Тренеры	Спортсмены			Всего
	Сильные	Средние	Слабые	
Сильные (3 чел.)	3	1	0	4
Средние (3 чел.)	0	3	1	4
Слабые (3 чел.)	0	1	8	9
Всего: 9	3	5	9	17

карьеры и тренеров и спортсменов *психофизиологическая лояльность*, более выраженная у «слабых» тренеров, на высших ступенях профессионализма, уменьшается без исключения у представителей всех типологических групп. Ввиду малочисленности по размеру выборок можно обратить внимание на количественные показатели полученных коэффициентов. В выборке юных спортсменов χ^2 критическое при $\alpha = 0.02$ и $df = 4$ составляет 11.668, χ^2 расчетное = 11.923, т. е. едва достигает порога значимости. В выборке спортсменов высших разрядов χ^2 критическое при $\alpha = 0.01$ и $df = 4$ составляет 12.277, χ^2 расчетное = 18.466, т. е. значительно, в 1.5 раза превышает требуемый уровень значимости. Следовательно, если *в начале профессиональной карьеры борцов* мы можем говорить лишь как о тенденции более частого или более быстрого достижения успеха преимущественно спортсменами, соответствующими своему тренеру по типологии, но на *вершине карьеры* (членство в сборной команде страны, победы на крупных международных турнирах) мы видим уже более жесткую зависимость успеха одного субъекта от его психофизиологического соответствия другому. Высшие достижения спортсменов в дзюдо во многом определялись соответствием индивидуальности борца и его тренера.

Собранный в 1983–1986 г. эмпирический материал был уязвим в отношении широкой экстраполяции выделенных тенденций: небольшие по размеру выборки, локальность анализа (оценивалось только текущее состояние — успешность спортсменов «здесь и теперь»), слабые кри-

терии индивидуальности (сила нервной системы по возбуждению). В 1989 г. нами было предпринято исследование, лишенное вышеназванных ограничений.

Исследование 3

Третью выборку составили тренеры высокой и высшей квалификации (33 человека), 19 из которых имели звание «Заслуженный тренер СССР» или «Заслуженный тренер РСФСР» в возрасте от 36 до 60 лет с педагогическим стажем от 12 до 40 лет, подготовили от 10 до 100 мастеров спорта, воспитали, как минимум, участников чемпионатов СССР (т. е. очень высокого уровня). Все «заслуженные тренеры» имели опыт подготовки чемпионов и призеров чемпионатов страны, Европы, мира и Олимпийских игр. Ввиду того, что опрашиваемые различались как по возрасту и опыту, так и количеству подготовленных результативных воспитанников и их фактических достижений (от 10 мастеров спорта до 100, от участника чемпионата страны до чемпиона мира и Олимпийских игр), тренерам было предложено выступить как экспертам и *оценить в баллах относительное количество наиболее результативных спортсменов и относительную результативность спортсменов* — представителей разных стилей.

При значительном возрастном и продуктивном различии выборку тренеров можно считать гомогенной в отношении их профессиональной компетентности. (В спорте высших достижений 15–20 лет уходят на создание педагогом «базы», «школы», коллектива, только и позволяющих в

последующем обеспечивать стабильные и высокие достижения спортсменов. Понятно, что и среди молодых и еще неименитых тренеров также были специалисты, в последующем заявившие о себе как суперпрофессионалы.) В частности, оценки тренерами актуальной (чемпионат СССР по дзюдо 1989 г.) и потенциальной — в обозримой перспективе эффективности разных стилей борьбы характеризовались высокой согласованностью их суждений ($W = 0.634$ и $W = 0.564$), т. е. в отношении соответствия профессиональных концепций и адекватности как экспертов тренеры разного возраста и опыта были сходны между собой, что подтверждает гомогенность выборки. Различались они в своих предпочтениях разных стилей, отражающих их личный спортивный опыт и их индивидуальность — аргумент в пользу репрезентативности

выборки. Чаще умеренные и в отдельных случаях сильные корреляции (в таблице 3 представлены связи оценок тренерами *потенциальной эффективности* разных стилей с другими переменными) можно рассматривать как еще одно весомое подтверждение роли профессиональной концепции и субъективных предпочтений тренера в потенциальном успехе его воспитанников: *в частоте* достижения успеха — *высших спортивных результатов*, и *относительной результативности* лиц с разными индивидуальными особенностями, представителей разных стилей.

*Процессуальный аспект
отношений субъектов диады*

Исследование 1

Если в вышеуказанных исследованиях констатировались *конечные*

Таблица 3

Зависимость (корреляции) между оценками высококвалифицированными тренерами разных стилей борьбы, их личной склонности к ним, результативностью их воспитанников и числом результативных спортсменов высшей квалификации, представителей разных стилей

Наименование стилей	Результативность спортсменов		Число подготовленных результативных спортсменов	
	Эффективность стилей	Личная склонность тренера к стилю	Эффективность стилей	Личная склонность тренера к стилю
1. Атакующий — силовой	0.76	0.51	0.57	0.50
2. Атакующий — темповой	0.40	0.65	0.20	0.39
3. Контратакующий — игровой	0.37	0.50	0.43	0.55
4. Защитный	0.89	0.35	0.64	0.24
5. Комбинированный	0.27	0.29	0.55	0.43

эффекты взаимодействий субъектов в диаде «тренер — спортсмен», то в формирующем эксперименте (1983–1984 уч. год) проявились некоторые динамические, промежуточные, *процессуальные эффекты*, как правило, не фиксируемые исследователями и редко описываемых в научной литературе.

Испытуемыми были юноши-разрядники в возрасте 12–14 лет, дзюдоисты 2–4 года обучения (в начале — 47, в конце эксперимента — 37 чел.). Из них 14 получили диагноз «слабые» (оценки по теппинг-тесту 1–2, по ХНК-2 — от 1.12 до 1.40), остальные — «сильные» и «средние» (оценки по теппинг-тесту 3–5, по ХНК-2 — 1.41–2.02). Испытуемые занимались в двух группах, одна из которых в течение 1982–1983 уч. года тренировалась по «Программе 1», в которой акцентировались элементы работы «сильного» по типологии тренера и формировался стиль «сильных» дзюдоистов (26 чел.); вторая — по «Программе 2» — стиля «слабых» (21 чел.). Поскольку, согласно эмпирическим данным, стили квалифицированных борцов с большой и средней силой нервной системы по возбуждению сходны между собой (Толочек, 1985), считалось, что формирование стиля «сильных» будет адекватно и для «средних». Формирующий эксперимент под нашим руководством проводили два тренера, различающиеся по типологии. Вторую группу тренировал Л.Г., имеющий слабую систему по возбуждению (оценка по теппинг-тесту 2, по ХНК-2 — 1.12), первую группу — Г.С. с сильной нервной системой (оценка по теппинг-тесту 5, по ХНК-2 — 2.02). Случайно типологические особен-

ности тренеров, ведущих экспериментальные группы, оказались почти полярными в общем континууме распределения признака — выраженности силы нервной системы по возбуждению. Следовательно, помимо собственно программы, наш эксперимент оказался «концентрированным» еще и в отношении влияния роли психофизиологии педагога на успех воспитанника.

Оба тренера были примерно одного возраста (26 и 27 лет), имели общую профессиональную квалификацию (2 категория, оба были кандидаты в мастера спорта) и сходные педагогические достижения (оба имели опыт подготовки лишь призеров городских и областных соревнований). Ведущие эксперимента радикально различались по своим взглядам на сущность спортивной борьбы. Первый тренер, Г.С. являлся сторонником жесткой борьбы, «силового» дзюдо, интервального метода тренировки, концентрированного метода обучения и т. п. Его воспитанники характеризовались отличной физической, но относительно слабой технико-тактической подготовкой. У второго, Л.Г., склонного к техничному, «игровому» дзюдо, воспитанники отличались хорошей технико-тактической подготовкой, но сравнительно слабой физической. Тренер был склонен к равномерному и переменному методу тренировки, распределенному методу обучения.

Экспериментальные методики представляли собой акцентирование элементов уже сложившегося стиля работы двух тренеров (к слову, характерных для их типов, согласно литературным данным). В стилях тренеров — участников формирующего

эксперимента — проявились те характерные особенности обусловленного типологией стиля деятельности, которые так или иначе проявлялись и у других, наблюдаемых нами тренеров. В сравнении с обстоятельно описанными в социальной психологии *стилями руководства* стиль первого тренера можно уверенно назвать «авторитарным», стиль второго — «демократичным», по К. Левину; стиль первого «ориентированным на задачи», второго — скорее, «ориентированным на отношения», по Ф. Фидлеру.

Сущность эксперимента состояла в том, что в двух группах, в каждой из которых были борцы с разных типов, формировался один определенный стиль: в первой стиль «сильных», во второй — «слабых». Таким образом, моделировалась та естественная ситуация, когда к тренеру с определенными индивидуальными особенностями приходят дети с разными индивидуальными особенностями. Предполагалось, что у борцов с психофизиологией, адекватной формируемому у них стилю, прогресс будет более выражен. Успешность или рост результатов оценивался согласно модифицированным нами экспертным таблицам (Фидаров, Бурдин, 1976). В качестве экспертов выступали исследователь и оба тренера. Смысл экспертизы состоял в преобразовании *качественных достижений* борцов в сезоне и *количественные оценки* в шкале интервалов — в сопоставлении лучших результатов спортсмена в разных турнирах в текущем году сравнительно с предыдущим. Например, призовое место на городских соревнованиях оценивалось в 3 балла,

первое место — в 4 балла; на областных, т. е. более высокого ранга, соответственно как 4 и 5 балла и т. п. Дважды занятые призовые места на соревнованиях одного ранга приравнивались к баллу за 1-е место. (Подобные процедуры активно используются для оценки рейтинга шахматистов, теннисистов, боксеров и др.) Таким образом, если спортсмен в результате формирующего эксперимента достигал большего — более качественных результатов, более высокой иерархической позиции среди сверстников, чем имел до эксперимента, это фиксировалось как *рост результатов*. Если меньше или повторял прошлогодний успех — как *отсутствие прироста результатов*, что и соответствует духу и сущности спорта. Содержание экспериментальных программ было типично для дзюдо и борцов данного возраста и квалификации (Толочек, 1985). В целом обе экспериментальные методики оказались достаточно эффективными. 20 спортсменов из 37, или 54% (в конце уч. года в группах занималось 37 чел.) превзошли свои прошлогодние достижения. Во второй группе зависимость успешности и типов спортсменов не выявлена, в первой она имела место (различия статистически значимы).

Это были ожидаемые нами результаты. Но более интересными представляются эффекты, сопровождавшие процесс эксперимента и раскрывающие некоторые психологические механизмы взаимодействия индивидуальностей в диаде «тренер — спортсмен» и состояния, порождаемые этим взаимодействием. Рассмотрим психофизиологические реакции спортсменов.

Разные методики обучения оказались неравнозначны по влиянию на *состояние* борцов. Во второй группе к методике формирования стиля «слабых» хорошо адаптировались все занимающиеся. В первой группе, в которой формировался стиль «сильных», у части испытуемых имели место негативные реакции на методику обучения. К концу первого месяца занятий у юношей наблюдались сильное утомление (вялость, нежелание тренироваться), резко возросло число респираторных заболеваний и получения травм. При обследовании во врачебно-физкультурном диспансере у некоторых занимающихся отмечалось повышение артериального давления и изменения ЭЭГ сердца. После того, как по причине таких массовых реакций на две недели были резко снижены нагрузки, негативные симптомы у юношей исчезли.

Можно предполагать, что выше-названные негативные реакции были обусловлены не объемом тренировочных нагрузок, а именно акцентированием в методике элементов стиля работы тренера и стиля борь-

бы «сильных»: 1) нагрузки в обеих группах были типичные и привычные для спортсменов; 2) *негативные реакции* (травмы, заболевания, изменения АД и ЭКГ) были выражено *дифференцированы*: отмечены у одного «сильного» из 9 человек (11%), у 6 «средних» из 10 (60%) и у всех 7 «слабых» (100%); 3) последующий *отсев* занимающихся в течение года также был *дифференцирован*: не одного «сильного» (0%), 7 «средних» (70%) и 2 «слабых» (29%); 4) во второй экспериментальной группе негативные реакции на тренировочные занятия не зафиксированы, отсева в течение года не было. В плане обсуждаемой проблемы — связи успешности субъектов и их *отношений* — примечательно, что не только реакции на стиль работы тренера, но и результативность спортсменов также имела разное качество.

Выделим еще раз, что нами фиксировались и приведены в сводной таблице 4 только *относительные результаты*. Из полученных данных следует, что: 1) у «сильного» тренера большего успеха достигли 10 человек из 16, или 63% воспитанников (с учетом

Таблица 4

Сравнительная результативность юных борцов – участников экспериментальных групп

Эффект тренировочного процесса	Акцентирование элементов работы «сильного» тренера		Акцентирование элементов работы «слабого» тренера	
	«Сильные» и «средние» борцы ³	«Слабые» борцы	«Сильные» и «средние» борцы	«Слабые» борцы
Спортивные результаты выросли	9 (82%)	1 (20%)	6 (42%)	4 (55%)
Прироста результатов нет	2 (18%)	4 (80%)	8 (58%)	3 (45%)

³ Согласно данным наших эмпирических исследований, стили деятельности «сильных» и «средних» сходны между собой, в отличие от стиля «слабых» борцов (Толочек, 1985).

первоначального состава группы — 38%), у «слабого» — 10 человек из 21, или 48% воспитанников; 2) у «сильного» тренера имело место выраженная зависимость успеха спортсмена от соответствия типологии с тренером (согласно критерию χ^2 , при $p = 0.05$), у «слабого» — зависимость от типологии не выявлена; 3) у «сильного» тренера имел место большой отсев занимающихся в течение года (10 человек из 26, или 38%), у «слабого» тренера отсева не было (0%). Но еще более показательным оказались *абсолютные результаты* воспитанников, или *качество успешности*: 4) у «сильного» тренера трое воспитанников стали призерами Российского совета ДСО (т. е. поднялись на два уровня выше, чем областные турниры), у «слабого» — трое стали призерами Россовета ДСО, причем один из них — С.Ч., стал призером Первенства РСФСР и призером Первенства СССР среди юношей (поднявшись на четыре уровня выше своих предшествующих достижений; в следующем 1985 г. этот спортсмен повторил свой почти предельно высокий результат).

Но, пожалуй, наиболее весомым отражением эффектов в диаде «тренер — спортсмен» были не близкие, а отдаленные по времени результаты. Трое воспитанников «слабого» тренера (Г.Л.) из числа участников эксперимента, перейдя в следующую возрастную группу, стали призерами Первенства СССР среди юниоров, один из них затем стал чемпионом страны (среди взрослых) и в 1994 г. — чемпионом Европы. Никто из воспитанников «сильного» тренера не имел высоких результатов при переходе в следующую возрастную группу.

В 1984–1985 гг. нами был проведен еще один формирующий эксперимент по «Программе 2». Ведущим был также «слабый» по типологии тренер — А.М. (26 лет, личные достижения — кандидат в мастера спорта, оценка по теппинг-тесту 2, по ХНК-2 — 1.29), до этого имевший опыт подготовки призеров областных и региональных соревнований. Итогом стали аналогичные результаты как в ближней, так и в отдаленной перспективе: через год один из борцов — В.О. («сильный»), стал чемпионом Первенства СССР среди юношей; в 1988–1989 гг. еще четверо («сильный», «слабый» и двое «средних») — призерами Первенства СССР среди юниоров, т. е. в следующей возрастной группе; в 1989 г. один из них — С.П. («средний»), стал серебряным призером Чемпионата СССР, т. е. среди возрастных спортсменов (в 19 лет, что крайне редко для спортивной борьбы). Из 19 участников второго эксперимента пятеро (26%) достигли *высших результатов* в разных возрастных группах (все призовые места на главных турнирах мы рассматриваем как высшие достижения в спортивной борьбе).

Во второй половине 1980-х годов вся система планомерной подготовки спортсменов в СССР стала разрушаться; наиболее уязвимыми оказались молодые тренеры, еще не закрепившие свои связи с социальными институтами; многие талантливые спортсмены стали уходить из спорта, в том числе самые яркие борцы из наших экспериментальных групп — С.Ч., В.О., С.П. и др.; в конце 1980-х тренеры Г.С. и А.М. ушли из профессии, в 1994 г. Г.Л. уехал работать за рубеж. Таким образом,

в первой половине 1990-х следовые процессы нашего эксперимента, к сожалению, угасли.

Исследование 2

Через 20 лет мы предприняли попытку проверить гипотезу о *ресурсах отношений субъекта* на новом эмпирическом материале на другой модели — профессиональной деятельности *государственных служащих*. На модели государственной службы сложно, а скорее, даже невозможно выделять такие четкие критерии профессиональной успешности, как результативность и т. п. Поэтому мы остановились на *должностной позиции субъектов*. По мнению некоторых исследователей, в диапазоне от специалиста до начальника отдела органа государственной службы предъявляются наиболее объективные требования к профессионализму субъектов и чаще складывается *естественное должностное продвижение* людей в соответствии с их профессионально важными качествами, тогда как за пределами этого диапазона доминируют «политические назначения» (Марков, 2001, 2004; Синягин, 2004).

Если в первой серии исследований (на модели спорта) преобладали ограниченные по размеру выборки, но объективно фиксировались реальные достижения людей в реальной деятельности, то во второй серии (на модели государственной службы) мы имели обратное соотношение достоинств и недостатков эмпирического материала: в нашем распоряжении были достаточно большие, гомогенные и репрезентативные выборки, позволяющие разносторонне

анализировать материал, но при этом с весьма условными критериями профессиональной успешности субъектов. Поскольку в задачи настоящей работы входит выдвижение и обоснование рабочих гипотез, достоинства и ограничения наших массивов отчасти компенсируют друг друга и позволяют выделять более надежные основания для последующего изучения затронутых вопросов.

Использовалась авторская методика — анкета «Динамика стилей профессиональной деятельности». Испытуемым предлагалась 9-балльная шкала — от 0 до 8 баллов для оценки динамики некоторых составляющих профессионализма субъектов на протяжении их профессиональной карьеры — от 20 до 65 лет. Все вопросы формулировались неакцентированно к успешности их карьеры. Например: «Оцените роль разных лиц и условий в становлении вашего профессионализма». Должностная позиция рассматривалась как одна из независимых переменных наряду с полом, возрастом, стажем и др. Исследования проводились нами в процессе учебных занятий по соответствующим курсам («Психология профессиональной деятельности государственных служащих» и «Психология профессиональной карьеры») при обучении слушателей в Российской академии государственной службы при Президенте РФ (второе высшее образование). Предполагалось, что признание большей или меньшей роли людей и других условий социальной среды сопряжено с более или менее конструктивными *отношениями субъектов* (тесными, «теплыми», чуткими, конструктивными, продуктивными,

взаимно согласованными отношениями людей, а также большей *сензитивностью* опрашиваемых к разным условиям, их способностью понимать, реагировать, учитывать и использовать как статику, так и динамику условий среды).

Выборка. Анкетированными были лица (227 человек) в возрасте 30–54 лет (средний возраст — 40.4), занимающие должности от специалиста до заместителя министра, имеющих стаж работы от 2 до 37 лет (средний стаж — 18.2). Выборка была гомогенна и отражала типичные социально-демографические особенности работников государственной службы (Марков, 2001, 2004). Если на модели спорта критерием успешности выступала непосредственная *результативность* спортсмена, одним и признанных факторов профессиональной успешности служащих считается *карьера*, оптимальное карьерное продвижение. Если на модели спорта наше внимание было сфокусировано на двух сосубъектах — на функциональной *диаде «тренер – спортсмен»*, то на модели служащих рассматривался более широкий спектр социальных условий. Содержание нового эмпирического материала позволяло сформулировать две дополнительные *гипотезы*: 1) в профессиональной успешности субъекта важную роль играют не только отдельные отношения с отдельными значимыми Другими, но множество отношений с составляющими социальной среды; 2) отношения субъекта с разными составляющими социальной среды взаимосвязаны.

Ввиду того, что анкетирование государственных служащих проводилось в рамках изучения иной темы,

мы использовали стратегию поэтапного усиления однородности выборки. Располагая возможностями большого массива данных, мы сделали три варианта, три поуровневых анализа (t-критерий для независимых выборок соответственно задачам исследования (Наследов, 2007)), продвигаясь последовательно к уточнению поставленных вопросов:

А. Анализ всего массива данных, различая «специалистов» и «руководителей», т. е. лиц, занимающих руководящие должности от начальника отдела до заместителя министра.

В. Анализ выборочного массива, различая «специалистов» и «руководителей», т. е. лиц, занимающих руководящие должности начальника отдела (исключая вышестоящие должностные позиции как возможно «политические назначения» и заместителей начальника отдела как неопределенные).

С. Анализ выборочного массива, различая «специалистов» и «руководителей» (начальников отдела) в возрасте от 35 до 45 лет (средний возраст 40.4 г. ± стандартное отклонение 4.9).

Последовательную концентрацию массива данных и искусственного повышения однородности выборки можно принять как методический прием, позволяющий *акцентировать* характер и динамику связи переменных. Мы получили ожидаемые результаты. Выраженность различий между людьми с разной успешностью, понимаемой как должностное продвижение, по мере повышения однородности групп усиливается. *Наибольшие различия выявлены среди лиц, близких по возрасту и относящихся к одному поколению,*

к одной культурно-исторической ситуации. Так, средняя величина различия одиннадцати рассматриваемых нами факторов социальной среды между «специалистами» и «руководителями» последовательно возрастает: средняя дельта при варианте А была равна 0.79, при варианте В она составляла 0.85, при варианте С — 0.99. Другими словами, при последовательном повышении гомогенности подгрупп, различия роли анализируемых факторов в становлении профессионализма служащих прогрессивно возрастали — в подгруппе руководителей они были выше, чем в подгруппе специалистов (у предста-

вителей двух подгрупп различия по возрасту и по стажу работы не выражены). При этом наибольшие различия между подгруппами имело место в отношении ключевых, по нашему мнению, факторов — роли отца (родителей), друзей, мужчин, непосредственных руководителей, ситуаций (таблица 5). Число переменных, достигающих критерия статистической значимости различий также последовательно возрастает, а также уровень статистической значимости (при последовательном уменьшении объема подгрупп!): при варианте А — одна (роль ситуаций), В — две (роль мужчин и ситуаций)

Таблица 5

Зависимость (корреляции) между должностной позицией и оценками государственными служащими роли разных факторов социальной среды в их профессиональном становлении (С — специалистами и Р — руководителями подразделений)

Факторы социальной среды	А: Вся выборка		В: Специалисты и начальники отделов		С: Специалисты и начальники отделов (35–45 лет)	
	С	Р	С	Р	С	Р
Родители	3.28	4.03	3.06	4.57	3.12	4.29*
Братья и сестры	2.13	1.58	1.97	1.90	1.82	2.18
Родственники	3.58	1.94	3.65	2.10	3.82	1.82
Друзья	3.90	4.29	3.94	4.71	4.25	5.41
Женщины	4.24	4.00	4.30	4.10	4.61	4.47
Мужчины	4.04	4.64	3.99	5.14*	3.87	5.82***
Супруги	2.82	3.85	2.73	3.90	2.83	3.76
Дети	4.35	2.43	4.35	2.38	4.50	2.71
Руководители	5.24	5.61	5.25	5.95	5.24	6.18**
Профессиональные группы	4.25	4.89	4.26	4.67	4.32	4.41
Ситуации	3.32	3.96*	3.28	4.10**	2.82	4.18***
Всего:	199 чел.	28 чел.	176 чел.	21 чел.	110 чел.	17 чел.

* — $p < 0.05$, ** — $p < 0.02$, *** — $p < 0.001$.

и С — четыре (роль родителей, мужчин, руководителей и ситуаций) при поэтапном повышении уровня значимости (таблица 5).

Поскольку профессиональную успешность мы рассматривали под углом карьерного продвижения, полученные факты мы интерпретировали как подтверждение наших рабочих гипотез. Не случайными, а взаимосвязанными видятся выраженные различия между теми, кто остался в позиции «подчиненных», и теми, кто стал «начальниками». Определяющими детерминантами выступают составляющие социальной микросреды: первоначально авторитет и роль родителей (роль отца заметно выше роли матери), позже — друзей (различия между «специалистами» и «руководителями» имеют тенденцию к увеличению, хотя и не достигают уровня статистической значимости), мужчин и непосредственных руководителей, а также роль ситуаций (иначе — более высокая чувствительность к изменениям среды и более выраженная способность использовать эти изменения у тех, кто «сделал карьеру»). Внимание к ситуациям, умение их «правильно» использовать, видимо, связаны с особенностями воспитания в *благополучной* родительской семье. (Согласно данным В.Н. Маркова, в органах государственной службы преимущественно работают лица, вышедшие из социально благополучных семей, при этом среди руководителей доля «благополучных на старте» выше, чем среди специалистов (Марков, 2001). Сопоставление интеркорреляций детерминирующих факторов между собой, а также названных детерминант с социаль-

но-демографическими характеристиками государственных служащих указывает на различие структур *социальной сензитивности* более и менее профессионально успешных субъектов. (Но это отдельная большая тема, которая здесь не обсуждается.) Используя поэтапный анализ данных и искусственно концентрируя выборку, мы легко получили результаты, признаваемые в современной науке как достаточные для подтверждения рабочих гипотез.

Обсуждение результатов

Для проверки — отклонения или принятия гипотез о роли отношений субъекта в диаде и в более широкой социальной среде были избраны две модели — спорт высших достижений (СВД) и государственная служба (ГС). *Общим* для двух видов деятельности выступают: 1) наличие дифференцированной системы оценки профессиональной успешности субъекта; 2) универсальный характер профессиональной квалификации и должностных позиций; 3) зависимость профессиональной успешности (квалификации, статуса, должности и др.) от множества основных и косвенных условий социальной среды; 4) тесная связь профессиональной успешности и социальных благ, с ней сопряженных; 5) зависимость профессиональной успешности от меры активности субъекта (мотивации, самоотдачи, целеустремленности, «включенности» и т. п.); 6) решающая роль деятельности в экстремальных условиях для профессиональной успешности в целом; 7) зависимость профессиональной успешности от соответствия типичному образу

жизни; 8) высокая значимость неформальных отношений субъектов (выдающиеся тренеры интуитивно угадывают «своего» спортсмена, выделяют перспективных из группы новичков или случайно встреченных детей, в отношении с воспитанниками у них нередко складываются и сохраняются на протяжении 10–20 лет родительские отношения; в государственной службе чрезвычайно актуальные вопросы психологической дистанции, доверия, собственной безопасности, «команды» и т. п.) и др. *Отличия* двух рассматриваемых видов деятельности: 1) ранняя специализация (СВД)/поздняя специализация (ГС); 2) короткая профессиональная карьера (СВД)/долгая карьера, де-факто карьера «пожизненного найма» (ГС); 3) ключевой фактор успешности — физическая одаренность и физическая активность (СВД)/социальная компетентность, коммуникативная активность и др. (ГС) и др.

Сопоставляя две модели, имеющие как общие черты, так и отличие, можно было с большим основанием судить о полученных нами фактах, чем с учетом одной модели. Серии исследований, в которых подтверждались обсуждаемые факты, также давали больше оснований для предельных обобщений на уровне оценки возможностей и ограничений разных научных парадигм. Первоначально выделяемые как отдельные эмпирические факты стали выстраиваться в целостную картину. Обобщая итоги трех экспериментов и наблюдений семи лет в юношеском и в спорте высших достижений, можно констатировать:

1) Если результативность работы тренеров, представителей разных

стилей, имеющих разную типологию, в короткой перспективе юношеского спорта соотносительна, то в далекой перспективе — в спорте высших достижений чаще и более высокие достижения имели воспитанники «слабых» тренеров.

2) В работе «сильных» тренеров часто имела место выраженная зависимость успеха, физического состояния и активного отсева борцов (даже достигших высших результатов в юношеской возрастной категории) вследствие несоответствия их типологии и тренера, тогда как у «слабых» такая зависимость выражена в меньшей степени. «Слабые» тренеры порою проявляли удивительную гибкость и изобретательность в приспособлении и в управлении спортсменами, тогда как «сильные» тренеры — в умении наказывать «гордыню» спортсмена (Толочек, 1985, 1992).

3) «Средние» и в еще большей мере «слабые» тренеры как педагоги чаще более универсальны, более психофизиологически лояльны к воспитанникам, чем «сильные». Однако по мере профессионализации, на высших ступенях профессионализма спортсменов психофизиологическая лояльность тренеров уменьшается у всех без исключения. Данные «срезов» в начале карьеры (юноши и молодые тренеры) и на ее вершине (в спорте высших достижений) свидетельствуют как о реальности фактора «отношения субъектов», так и об усилении его роли в процессе становления профессионализма субъектов.

4) «Слабые» тренеры в разных возрастных группах были более продуктивны — в 1.5–2.0 раза, чем представители других типологий.

5) Наличный эмпирический материал не позволяет делать однозначные выводы. Скорее, имеет место *тройной эффект* психофизиологической лояльности тренера и соответствия/несоответствия типологии тренера и спортсмена во влиянии на профессиональную успешность: на старте профессиональной карьеры как более *ранняя* результативность и более *частая* успешность, в апогее карьеры — как более *частая* и *высокая результативность* спортсменов, психофизиологических соответствующих своему тренеру.

6) «Слабые» дзюдоисты во всех возрастных и квалификационных группах чаще достигали высоких результатов, чем представители другой типологии.

7) Вероятно, в профессиональной успешности субъектов важную роль играет распределение разных индивидов в разных «пространствах» деятельности. В их успешности проявляется своеобразный феномен «*психологических ниш*» — освоения разных пространств деятельности и успешное взаимодействие разных по индивидуально-психологическим особенностям индивидов в разных частях, в разных сегментах целого (Толочек, 1992).

Итак, мы имеем достаточно оснований говорить как о несомненной роли индивидуальных особенностей спортсмена в успехе — способностей, мотивации и др. (парадигма «свойств субъекта»), что давно аргументированно доказано и признано, так и о роли соответствия — несоответствия индивидуальных особенностей субъектов в профессиональных связках — «диадах» и, вероятно, особых отношений между психофизиологически

сходными индивидами (парадигма «отношений субъекта»). Если принять как аксиому суждение Е.А. Чайковской: «Задача тренера — раскрыть самую сильную сторону спортсмена» — с дополняющими положениями в логике полученных фактов: «Задача тренера — найти, понять, принять и раскрыть сильные стороны своей индивидуальности»; «Задача тренера — построить свои самые эффективные отношения и уникальные взаимодействия со спортсменом как индивидуальностью», мы получаем целостную картину феномена профессиональной успешности в спорте высших достижений.

Безусловно, нельзя не согласиться с возможной критикой в адрес методологической обоснованности концепции типологических свойств нервной системы, активно разрабатываемой в 1950–1970-е годы, но утратившей свою актуальность в последующем. Слабой стороной таких исследования является и то, что обычно выборки испытуемых-спортсменов небольшие по объему. Однако уникальность собранного материала, логическая сопоставимость данных, полученных в разных исследованиях, их соответствие имеющимся литературным данным заслуживают пристального внимания. Имеющихся данных недостаточно для окончательного принятия или отклонения той или иной гипотезы, но их достаточно для выдвижения гипотез (о феномене «диады» и «триады», о ресурсах отношений субъекта и др.) и далее — о потенциале и границах научных парадигм «свойств субъекта» и «отношений субъекта». В 1990-е годы выявленные факты интерпретировались нами как феномены

целостной *социально-психологической организации* субъектов совместной деятельности — как «диады» и «триады». Однако собранный в последующем эмпирический материал позволяет рассмотреть выявленные феномены также и в контексте проблем профессиональных способностей, ресурсов субъекта и факторов профессиональной успешности: «Факты — это солдаты, которые могут служить в разных армиях» (А.А. Ухтомский).

Обобщая материал о роли социальной среды (микросреды) на второй модели — профессиональной успешности государственных служащих, мы получили достаточно убедительные подтверждения реальности фактора «отношения субъекта» в его социальной концентрации и дифференциации. Как в сравнительно *короткой* и *концентрированной* спортивной карьере, так и в *полидетерминированном* и более *развернутом во времени* варианте — в профессиональной карьере людей в системе государственной службы, мы отмечаем те же зависимости успешности субъекта от факторов социальной среды. Зависимость от этих факторов двух качественно разных составляющих успешности субъекта — непосредственных, «личных», «индивидуальных» (*спортивного результата*), равно как и косвенного, опосредствованного, диффузного, отражающего стаж работы, лояльность непосредственному руководству, корпоративной культуре и т. п. (*карьерного продвижения*), подтверждают, что в их основе лежит реальный прогресс человека как профессионала, а не просто соглашения партнеров с учетом третьих оснований (личные

симпатии вышестоящего руководителя, фактор его личной безопасности, членство в команде и пр.), замечающие должные свойства (качества) профессионала. Как в сфере с доминированием физической активности субъектов, так и в сфере с доминированием коммуникативной активности весома роль фактора «отношения субъекта», т. е. отношений субъекта и других лиц, включенных в иерархические профессиональные отношения, отношения людей, чаще различающихся по возрасту, компетентности, авторитету.

Полученные данные позволяют констатировать: более разработанное в психологии понятие «способности» адекватно объясняют успешность субъекта в искусственных условиях и лишь отчасти в естественных. «Ресурсы» адекватно объясняют успешность субъекта в естественных условиях социальной и физической среды, но они редко представлены должным образом при лабораторном моделировании деятельности. В структуре теоретического знания, как уже отмечалось, «способности» выступают идеальными теоретическими объектами (ИТО), а «ресурсы» — идеальными эмпирическими объектами (ИЭО). В этом состоит их принципиальное различие (но тема структуры теоретического знания современной психологии в настоящей работе нами не рассматривается). В первом приближении феномен *способности* можно понимать как один из видов *интерсубъектных ресурсов* (наряду со знаниями, умениями, мотивацией и пр.), а вектор движения от «способностей» к «ресурсам» — как естественную эволюцию психологической науки в ее

движении к реальным социальным объектам.

В наших исследованиях внимание было сосредоточено на *первом субъекте диады*, занимающем *иерархически низкую позицию* — спортсмена, подчиненного, ученика, специалиста и руководителя в их отношениях с руководителями более высокого ранга. Имеющиеся у нас данные свидетельствуют о сложных процессах принятия своей индивидуальности вторым субъектом, иерархом диады — тренером и вышестоящим руководителем в их внутриличностных конфликтах, в компенсации на других своих «комплексов», «недостатков» и пр. В психотерапии подобные эффекты взаимодействия в диаде «психотерапевт — клиент» рассматриваются как «переносы», «контрпереносы» и др. В социальной психологии особенности отношений в диаде отчасти отражаются как эффекты восприятия — «ореола», «подобия», «контраста», как психологическая дистанция, сработанность, совместимость и т.п. Очевидно, что имеет место не только статика фактора «отношений субъекта» в профессиональных связках — *диадах*, но и динамика множества их сопровождающих психологических и социально-психологических эффектов и связанных с ними состояний на протяжении профессиональной карьеры обоих субъектов.

Отношения не отменяют и не заменяют *свойства* субъекта. Есть и первые, и вторые. Отношения — важная характеристика личности (В.Н. Мясищев), они есть атрибут совместной деятельности, каждой сложной и развитой профессиональной деятельности. Следовательно,

отношения должны получить признание такого же статуса, который в психологии традиционно приписывается *свойствам*. Что стоит за «отношениями субъекта», какие именно «свойства субъекта»? В ряде исследований показана роль высших личностных образований в генезе профессионализма, о чем настаивают многие ученые (Завалишина, 2005; Поваренков, 2008; Пономаренко, 2004; Пряжников, 2001 и др.). Проявляющаяся в межличностных взаимодействиях сложная организация высших уровней личности — динамика иерархии составляющих, компенсаторные функции разных составляющих, различие стратегий в частных и публичных ситуациях и пр., представлена в работах А. Анастази, Р. Баумейстер, Р. Вайли, Е. Дикстейна, И.С. Кона, В.В. Столина, Э. Эриксона и др. В контексте обсуждаемой нами темы можно акцентировать внимание на таких вопросах: как согласуются личностные структуры со-субъектов в прогрессирующих иерархических профессиональных диадах? И какова их эволюция на протяжении профессиональной карьеры? Это всегда отношения подобия, дополнительности, симметрии, асимметрии? Эти отношения в диаде неизменны/изменяются на протяжении всей карьеры партнеров? Как они связаны с периодизацией карьеры? Поскольку сфера социомических профессий обширна и исторически расширяется, а подобные эффекты сопровождают, видимо, любые взаимодействия людей — в семье, в воспитании, в обучении, в обслуживании, в дружбе и любви, можно говорить о кристаллизации новой проблемы современной психологии,

способствующей более адекватной интерпретации ранее известных и новых научных фактов.

В заключение нам нужно вернуться к принципиальному моменту нашего анализа проблемы успешности субъекта. Научные понятия функционируют в рамках научных парадигм. Сопоставление двух подходов к проблеме успешности — от *способностей* и от *ресурсов*, сразу же выявляет возможность сосуществования разных парадигм. Анализ литературы позволяет сделать вывод о доминировании в психологии способностей XX в. «*субъектной парадигмы*», т. е., понимание способности как принадлежащие отдельному человеку *свойства*. При том, что учеными рассматриваются разные детерминанты, условия развития и механизмы, выдвигаются разные модели способностей и интеллекта, чаще признается весомая роль социальной среды, для многих из них общим выступает понимание способностей именно как *свойств субъекта* деятельности. Логическим следствием такого подхода можно считать своеобразный кризис проблемы (рассматриваемый нами в начале статьи).

Признавая достоинства исторически первой парадигмы «*свойств субъекта*» (в частности, рассмотрения способностей как свойств отдельного человека) и области ее адекватного применения, нужно признать и ее потенциальные ограничения. Ограничения исторически первой парадигмы могут компенсироваться *дополняющими* парадигмами, оперирующими понятием «ресурсы». Следуя логике классификации ресурсов, вероятными и эвристичными нам видятся парадигмы «*отно-*

шений субъекта», «*культуры (социальных технологий)*», «*экологии (физической среды)*». Аргументация в пользу парадигмы «*отношений субъекта*» нами приведена. Во второй парадигме, как отмечалось выше, во главу угла ставятся не столько центрированные на отдельном человеке его отношения к объектам и другим людям (В.Н. Мясищев), сколько связанные с отношениями взаимодействия, состояния, их сопровождающие, эффекты взаимодействия людей, связи их взаимного изменения и т. п. (Тема парадигм «*культуры*» и «*экологии*» требует соответствующей разработки и в настоящей статье нами не рассматривается.)

Обращение к дополняющим парадигмам и новым понятиям не есть отрицание достоинств и потенциала исторически сложившихся. Обращение к новым понятийным системам, обладающим разным эвристическим потенциалом, в разной мере адекватным разным фрагментам изучаемой реальности, есть стратегический путь развития психологической науки. Введение новых понятий должно сочетаться с установлением границ их компетентности. «*Ресурсы*» есть необходимое звено в системе научных понятий, объясняющих феномен успешности.

Неизбежны периодические кризисы и эвристические ограничения любой понятийной системы, построенной на ограниченном методологическом основании (В.А. Кольцова, В.А. Мазилев, А.В. Юревич и др.). Естественным является движение научной мысли от «способностей» к «ресурсам», сопряженное с признанием исторического развития социальных объектов, расширения

проявлений их сущностных свойств, с развитием самой дисциплины, в частности, с принятием учеными позиции «методологического плюрализма» (А.В. Юревич). Оптимальной и адекватной предмету психологической науки может быть не «плоскость» однородных категорий и понятий дисциплины, а «пространство» понятийных систем и потенциальное равенство языков описания — подмножества систем, построенных на разных основаниях.

Выводы

1. В понимании феномена «успешности» (профессиональной успешности) наряду с более разработанным понятием «способности» оправданно обращение к понятию «ресурсы». Понятие «ресурсы» пригодно для обозначения и последующего изучения множества условий среды, свойств (качеств) и состояний субъекта и взаимодействующих с ним партнеров. Обращение к данному феномену и, соответственно, к понятию «ресурсы», может рассматриваться как реализация целостного, экологического, синергетического подхода. В рамках ресурсной парадигмы способности могут рассматриваться как один из видов ресурсов — как интрасубъектные ресурсы.

2. Системы используемых научных понятий есть составная часть научных парадигм (наряду с ценностями, эталоны научности, разделяемых научным сообществом и др.) по Т. Куну. В психологии способностей XX в. доминировала парадигма «*свойств субъекта*» (понимание способностей как принадлежащих от-

дельному человеку *свойств*). Исторически первая парадигма может иметь дополняющие парадигмы — «*отношения субъекта*» и др. Соответственно, феномен «успешность» (профессиональная успешность и т. п.) может быть адекватно отражен в разных научных парадигмах, опирающихся на разные понятийные системы и языки описания.

3. Выделенные на моделях спорта и профессиональной деятельности государственных служащих качественно разные критерии профессиональной успешности субъектов (результативность и карьерное продвижение) продуктивно могут рассматриваться в контекстах разных дополняющих научных парадигм — «*свойств субъекта*» и «*отношений субъекта*». Определяющими детерминантами успешной карьеры госслужащих выступают составляющие социальной микросреды, отражающие отношения субъекта: авторитет и роль родителей (отца, прежде всего), друзей, мужчин, непосредственных руководителей, роль ситуаций. Важными детерминантами результативности спортсменов (в борьбе дзюдо) можно считать соответствие психофизиологических особенностей тренера и спортсмена (сила нервной системы по возбуждению); стилей борьбы тренера и спортсмена, соответствие профессиональной концепции тренера (его представлений о стилях и их эффективности, предпочтения методов обучения, тренировки и т. п.) индивидуальности спортсмена. При этом более широкий и позитивный эффект дают стили работы «слабых» тренеров. У «слабых» по типологии тренеров воспитанники более

результативны во всех возрастных группах, но чаще успеха достигают

«слабые» по силе нервной системы борцы.

Литература

Асмолов А.Г. Культурно-историческая психология и конструирование миров. М.: Институт практической психологии, 1996.

Богоявленская Д.Б. Что выявляют тесты интеллекта и креативности // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2004. № 2. С. 54–65.

Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. М.: ИП РАН, 2006.

Большой толковый словарь русского языка / Под ред. Д.Н.Ушакова. М.: Изд-во АСТ, 2004.

Дружинин В.Н. Экспериментальная психология. СПб.: Питер, 2005.

Дружинин В.Н., Воробьева Е.В. Воздействие общения экспериментатора на проявление психометрического интеллекта у подростков — монозиготных близнецов // Психологический журн. 1997. Т. 18. № 1, С. 70–80.

Дружинин В.Н. Психология способностей. М.: Изд-во ИП РАН, 2007.

Завалишина Д.Н. Практическое мышление: Специфика и проблемы развития. М.: Изд-во ИП РАН, 2005.

Ильин Е.П. Изучение свойств нервной системы. Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 1978.

Ильин Е.П. Психофизиология физического воспитания (факторы, влияющие на эффективность деятельности). М.: Просвещение, 1983.

Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2004.

Купер Д., Робертсон И., Тинглей Г. Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки. М.: ООО Вершина, 2005.

Лефевр В.А. Конфликтующие структуры. М.: Изд-во ИП РАН, 2000.

Марков В.Н. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. М.: РАГС, 2001.

Марков В.Н. Проблемы профессиональной самореализации кадров управления. М.: РАГС, 2004.

Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: РАГС, 1996.

Методы и портативная аппаратура для исследования индивидуально-психологических различий человека. Казань: Изд-во Каз.ун-та, 1976.

Наследов А.Д. Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках. СПб.: Питер, 2007.

Ожегов С.И. Словарь русского языка / Под ред. Д.Н. Ушакова. М.: Изд-во «Мир и Образование», 2003.

Поваренков Ю.П. Проблемы психологии профессионального становления личности. Канцлер, 2008.

Поддьяков А.Н. Психодиагностика интеллекта: подавление и выявление способностей, выявление и подавление способных // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2004. № 2. С. 75–80.

Поддьяков А.Н. Методологический анализ парадигм конкуренции в обучении. М.: ПЕР СЭ, 2006.

Пономаренко В.А. Психология духовности профессионала. М.: ПЕР СЭ, 2004.

- Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю.* Психология труда и человеческого достоинства. М.: Академия, 2001.
- Психология творчества: школа Я.А. Пономарева / Под ред. Д.В. Ушакова.* М.: Изд-во ИП РАН, 2006.
- Равен Дж.* Педагогическое тестирование: Проблемы, заблуждения, перспективы. М.: Когито-Центр, 2001.
- Равен Дж.* Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. М.: Когито-Центр, 2002.
- Родина О.Н.* О понятии «успешность трудовой деятельности» // Вестник Московского ун-та. Сер.14. 1996. № 3. С. 60–67.
- Рубцов В.В.* Основы социально-генетической психологии. М.: Изд-во ИПП, 1996.
- Синягин Ю.В.* Психологические механизмы формирования руководителем управленческой команды. М.: Монография, 2001.
- Синягин Ю.В.* Личностно-профессиональный опросник РАГС и его модификация. М.: РАГС, 2004.
- Смирнов С.Д.* Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности. М.: Аспект-Пресс, 1995.
- Теплов Б.М.* Способности и одаренность. В кн.: Психология индивидуальных различий. Тексты. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1982. С. 129–139.
- Толочек В.А.* Устойчивые и изменчивые характеристики и компоненты индивидуального стиля деятельности (на примере спортивной борьбы дзюдо): Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1985.
- Толочек В.А.* Стили деятельности: Модель стилей с вариативными условиями. М.: Измайлово, 1992.
- Толочек В.А.* Стили профессиональной деятельности. М.: Смысл, 2000.
- Толочек В.А.* Профессиональная пригодность субъекта: ретроспектива и перспектива оценки // Акмеология. 2006. № 1. С. 70–82.
- Толочек В.А.* Профессиональная успешность субъекта: психологические и социальные аспекты // Методы исследования психологических структур и их динамики. М.: Изд-во ИП РАН, 2007. Вып. 4. С. 69 – 81.
- Толочек В.А.* Интерсубъектные, интрасубъектные и внесубъектные ресурсы профессиональной успешности субъекта // Социология и управление персоналом. 2008. № 2. С. 155–161.
- Ушаков Д.В.* Интеллект: структурно-динамическая теория. М.: Изд-во ИП РАН, 2003.
- Ушаков Д.В.* Тесты интеллекта, или горечь самопознания // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2004. № 2. С. 76–93.
- Фидаров М.С., Бурдин И.Ф.* Определение уровня мастерства борцов // Спортивная борьба: Ежегодник / Сост. А.А. Новиков. М.: Физкультура и спорт, 1976. С. 18–20.
- Фулер С.Р., Хьюбер В.Л.* Набор и отбор персонала // Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб.: Питер. 2007. С. 846–861.
- Холодная М.А.* Психология интеллекта: парадоксы исследования. М.: Барс, 1997.
- Холодная М.А.* Психологическое тестирование и право личности на свой вариант развития // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2004. № 2. С. 66–75.
- Шадриков В.Д.* Психология деятельности и способностей человека. М.: Логос, 1996.
- Шадриков В.Д.* Ментальное развитие человека. М.: Аспект-Пресс, 2007.
- Diaz E., Hernandez J.* Zones of negative development: Analysis of classroom activities and the academic performance of bilingual, Mexican American students in the

United States // Abstracts of the 4th Congress of the ISCRAT. Denmark, Aarhus. 1998. June. 7–11. P. 399–400.

Cattell R.B. Personality: A systematic, theoretical and factorial study. N.Y.: McGraw-Hill, 1950.