**Оглавление**

Введение

Понятие субъект труда

Периодизация развития субъекта труда в отечественной психологии

Периодизация развития субъекта труда в зарубежной психологии

Заключение

Список использованных источников

**Введение**

В течение многих лет в отечественной психологии мало уделялось внимания проблеме профессионального статуса, развития, активности человека как профессионала. Однако труд является одной из самых важных сторон жизни человека. С помощью труда человек решает не только материальные проблемы, но и вопросы самореализации, личностного роста, творчества, общения, познает свои способности и возможности.

К сожалению, в течение многих лет вопросами профессионального самоопределения, роста занимались люди далекие от психологии. А ведь именно психология позволяет найти ответ на эти вопросы.

Б. М. Теплов писал: «Психология дает возможность понимать самого себя… А знать себя необходимо для самовоспитания…для того, чтобы сознательно выбрать такую специальность, такую работу, в которой можно принести больше всего пользы Родине и получить больше всего удовлетворения» [6, с. 230].

За минувшее столетие изменилось понимание механизма адаптации человека к профессиональной деятельности. Если первоначально в системе «субъект - объект труда» ставились задачи подбора стандартных или «идеальных» исполнителей, но поэтапно в решение задачи адаптации стали входить поиски закономерностей профессиональной карьеры, профессионального самоопределения, жизненного пути человека как субъекта труда.

В круг задач психологии труда все более входит изучение закономерностей функционирования работника не только как индивида, как обезличенного субъекта, но и как личности. Все более последовательно обозначается вектор изучения человека как индивидуальности – в настоящем пока еще в отношении отдельных профессий. В настоящее время всеми психологами признается проблематичность путей становления человека как субъекта труда, как профессионала.

В данной работе мы попытались рассмотреть понятие «субъект труда», основные этапы развития субъекта труда, периодизации развития субъекта труда в отечественной и зарубежной психологии.

**1. Понятие субъект труда**

В понятии “субъект труда” подчеркивается роль человека как инициатора активности, зачинателя, творца в его отношениях к противостоящим ему: объектам предметной и социальной среды, внутреннего (душевного) и внешнего мира. Такое понимание соответствует трактовке психики как активного начала [2, с. 159].

Активность психического отображения реальности находит выражение в формировании, построении человеком своей трудовой деятельности [2, с. 160]:

* целей
* систем действий
* внешних и внутренних средств
* условий
* индивидуального стиля

Психическое отображение реальности проявляется в том, что человек, обладая характерными устойчивыми внутренними условиями деятельности (индивидуальностью), не просто следует за складывающимися стечениями обстоятельств, а преобразует:

* обстоятельства
* самого себя
* свои взаимоотношения с другими людьми
* уклад общественной жизни [2, с. 160].

Объект здесь - “приемник” воздействий (если это социальный объект, то в свою очередь, это объект активный), субъект - их инициатор в системе “субъект - объект” [2, с. 160].

Любому субъекту труда, профессионалу, присущи индивидуальные особенности, поэтому каждый человек:

-стремится максимально использовать свои качества, влияющие на продуктивность деятельности;

-различными способами преодолевает те качества, которые препятствуют достижениям;

-работает с удовлетворением, эффективно, тогда, когда выработан собственный, присущий ему “почерк” - индивидуальный стиль [2, с. 162].

По мнению Е.А.Климова, «чем выше мастерство, профессионализм человека, тем менее он похож на других работников (тоже с высоким уровнем мастерства) » [2, с. 162].

Условием эффективного воздействия субъекта на объект является ориентировка первого во втором (свойство психики, как известно, - отображение, моделирование объекта). Поэтому одно из главных направлений развития, о котором идет речь - приобретение человеком все более точной и широкой познавательной ориентированности в том, что оказывается в роли среды по отношению к сознанию (природа, собственная телесность человека, общество как организация людей с ее определенными законами, искусственная среда обитания, включая технику, потоки информации). Благодаря речи и общению с себе подобными, человек может использовать не только свой личный опыт, но и опыт всего человечества [2, с. 163].

В контексте психологии труда особое значение придается развитию ориентировки человека в мире профессий. Одним из направлений развития человека как субъекта труда, является формирование направленности, в частности, трудовой, профессиональной (развитие интересов к миру труда, людям труда, его целям и смыслам, орудиям, средствам, процессам, объектам, результатам, к системе трудовых постов в обществе, развитие потребности в продуктивной общественно ценной деятельности, соответствующих убеждений и других мотивов). Без формирования направленности личности не создаются условия для усвоения знаний, умений, навыков.

Еще одно направление развития человека как субъекта труда - усвоение общественно выработанных способов действия и использования орудий, средств деятельности (включая внутренние средства, и средства межлюдского взаимодействия - вербальные и невербальные).

Евгений Александрович Климов очерчивает и некоторые другие направления развития человека как субъекта труда:

-формирование системы устойчивых личных качеств, создающих возможность успешного выполнения деятельности “здесь мы имеем в виду то, что в психологии обозначают как способности (прежде всего функциональные возможности в области активности и саморегуляции)” [2, с. 165].

-формирование индивидуального стиля деятельности (совершенствование знаний субъекта труда о себе и формирование индивидуально своеобразных способов решения типичных жизненных задач с учетом не только внешних, но и внутренних условий.

**2. Периодизация развития субъекта труда в отечественной психологии**

Существуют различные периодизации развития человека как субъекта труда. Одной из самых известных в отечественной психологии является периодизация, предложенная Е.А.Климовым [2, с. 162-172].

Допрофессиональное развитие

1. Стадия предыгры (от рождения до 3 лет), когда происходит освоение функций восприятия, движения, речи, простейших правил поведения и моральных оценок, которые становятся основой дальнейшего развития и приобщения человека к труду.

2. Стадия игры (от 3 до 6-8 лет), когда происходит освоение ребенком “основными смыслами человеческой деятельности, а также знакомство с конкретными профессиями (игры в шофера, врача, продавца, учителя и т.д.). По мнению Д.Б. Эльконина «игра-это дитя труда» и само возникновение детской сюжетно-ролевой игры произошло тогда, когда ребенок не мог уже непосредственно осваивать труд взрослых, когда произошло историческое разделение и усложнение труда [9, с.56].

3. Стадия овладения учебной деятельностью (от 6-8 до 11-12 лет), когда интенсивно развиваются функции самоконтроля, самоанализа, способности планировать свою деятельность и т.п. Особенно важно, когда ребенок самостоятельно планирует свое время при выполнении домашнего задания, преодолевая желание погулять и расслабиться после школы.

4. Стадия оптанта «оптации» (осознанной подготовки к “жизни”, к труду, планирования, проектирования профессионального жизненного пути; от лат. «optatio» - желание, избрание) [2, с. 167].

Период оптации (от 11-12 до 14-18 лет). Эта стадия подготовки к жизни, к труду, сознательного и ответственного планирования и выбора профессионального пути; соответственно человек находящийся в ситуации профессионального самоопределения, называется оптантом. Парадоксальность этой стадии заключается в том, что в ситуации «оптанта» вполне может оказаться и взрослый человек, например безработный.

Стадия оптанта завершается оформлением специфического для нее психического новообразования в структуре субъекта деятельности (в его самосознании): реалистического представления о некоторой референтной профессиональной общности, в которую он включает себя в перспективе [2, с. 168].

Развитие в период профессиональной подготовки и дальнейшего становления профессионала

5. Стадия адепта- это профессиональная подготовка, которую проходит большинство выпускников школ. Возрастной период, охватываемый стадией профессиональной подготовки в разных случаях составляет отрезок времени от 15-18 до 16-23 лет.

6. Стадия адаптанта - вхождение в профессию после завершения профессионального обучения, продолжающаяся от нескольких месяцев до 2-3 лет.

7. Стадия интернала – вхождение, а профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно работать на нормальном уровне. Это стадия, о которой Е.А.Климов говорит: «субъект вошел в профессию вполне определенно, как в самосознании, так и в сознании других» [2, с. 170].

8. Стадия мастера - работник способен решать как простые, так и самые трудные профессиональные задачи. Ему характерны или специальные качества, или универсализм, широкая ориентировка в профессиональной области, возможно, он сочетает первое и второе. Субъект труда обрел свой определенный индивидуальный стиль деятельности. Обычно он обладает формальными показателями квалификации.

9. Стадия авторитета означает, что работник стал лучшим среди мастеров. Естественно, не каждый работник может достичь этого уровня.

Биологический возраст может сказываться на количестве энергии, потенциале работника, что эффективно компенсируется организационными навыками, опытом и профессиональными качествами [2, с. 171].

10. Стадия наставника - высший уровень работы любого специалиста. Авторитетный мастер своего дела в любой профессии приобретает единомышленников, перенимающих опыт, подражающих, последователей, учеников (независимо от соответствующих официальных статусов). Работник становится не просто великолепным профессионалом в своей области, но и Учителем, способным передать свой опыт ученикам. Таким образом, высший уровень развития любого специалиста- это педагогический уровень.

А.К.Маркова выделяет следующие уровни профессионализма:

допрофессионализм (человек работает, но не обладает полным набором качеств настоящего профессионала);

профессионализм (человек-профессионал, т.е. стабильно работает и выполняет все, что от него требуется);

суперпрофессионализм (творчество, личностное развитие, то, что называется «акме»- вершина профессиональных достижений);

непрофессионализм, псевдопрофессионализм (внешне достаточно активная деятельность, но при этом человек либо производит «брака» в работе, либо сам деградирует как личность);

послепрофессионализм (человек может оказаться «профессионалом в прошлом», «экс-профессионалом», а может оказаться советчиком, учителем, наставником для других специалистов).

А.К.Маркова выделяет более конкретные этапы освоения профессии:

1. адаптация человека к профессии;
2. самоактуализация человека в профессии (приспособление к профессии- «выработка индивидуальной профессиональной нормы», «планки» самореализации, которую в дальнейшем работник пытается приподнять);
3. гармонизация человека с профессией (близко к уровню «мастерства»- по Е.А.Климову);
4. преобразование, обогащение человеком своей профессии. Это уровень творчества;
5. этап освоения свободного владения несколькими профессиями. Специалист выходит за рамки формальной деятельности и все больше становится тем, что Е.А.Климов называет «наставник»;
6. этап творческого самоопределения себя как личности. Он предполагает, что профессионал в своей работе стремится реализовать свою главную жизненную идею и находит для этого возможности и силы.

По мнению А.К.Марковой четвертый, пятый и шестой – это этапы супер профессионализма [4, с.49-54] .

**3. Периодизация развития субъекта труда в зарубежной психологии**

На Западе хорошо известна периодизация американского психолога Дональда Сьюпера, включающая следующие этапы:

Этап роста (от рождения до 14 лет), когда происходит развитие основных интересов и способностей.

Этап исследования своих сил и устремлений - происходит апробация своих сил в различных видах трудовой и учебной деятельности (от14 до 25 лет).

Пробный этап(25-30 лет). Человек «пробует» себя в качестве полноценного специалиста, способного «конкурировать» с более опытными работниками.

Этап стабилизации (от 30 до 44 лет)- утверждение себя в качестве надежного и преуспевающего специалиста. Предполагает дальнейшее профессиональное образование и упрочнение своих позиций в обществе.

Этап поддерживания, сохранения достигнутых позиций (от 45 до 64 лет). Человек на данном этапе стремится создать устойчивое профессиональное и социальное положение.

Этап спада, ухода, уменьшения профессиональной и социальной активности (от 65 лет и более).

Различия в классификациях разных авторов объясняется не только несовпадением теоретико-методологических взглядов, но и особенностями социально-экономического и духовного развития общества, так как в современном западном обществе увеличивается не только продолжительность жизни, но и удлиняются период детства и период подростничества. Общество дает подросткам время для выбора профессии, для получения более серьезного образования и для того, чтобы вообще разобраться со смыслами своей будущей профессиональной деятельности [5, с. 113].

Так, например голландский психолог Б. Ливехуд возраст от 21 до 28 лет, так называемые им «двадцатые годы», называет первой фазой взрослости. «Молодой человек хочет проявить себя в различных ситуациях, чтобы таким образом изучить себя и свои способности… Худшее, что может случиться с человеком в этой фазе его жизни, это необходимость в течение десяти лет выполнять одну и ту же работу, не имея возможности изучить при этом что-то новое»,- отмечает Б. Ливехуд [5, с. 113].

А Адлер считал, что еще в детстве у ребенка формируется «план жизни» (как основное направление своей будущей жизни). Поначалу это очень простой план (скорее образ жизни). Позже формируется «взгляд на жизнь» (как черновой вариант, который «постепенно оформляется в связную схему».) К 5-6 годам у ребенка формируется «жизненный стиль». Если с ребенком работать «с умом», то и после 5-6 лет он будет способен к изменению и совершенствованию своего жизненного стиля. Но если не работать, то его представление о будущей жизни может как бы «застрять» в своем развитии [1, с.5].

По Э.Берну, еще в детстве закладываются основы для «жизненных сценариев», которые уже во взрослой жизни бывает довольно сложно преодолевать. Эти сценарии часто не позволяют человеку прожить действительно интересную и неординарную, т.е. свою собственную жизнь, заставляя его «играть» в чужие игры [7, с 121].

При рассмотрении линий развития человека нередко обнаруживаются перекосы различных линий (составляющих) этого развития. Известно, например, что очень быстро человек созревает как организм (физическая составляющая), довольно быстро он овладевает интеллектуальной составляющей, но гораздо сложнее обстоит дело с нравственной, гражданской составляющей. Безнравственный профессионал особенно опасен. У профессионалов такие перекосы часто образуют профессиональные кризисы и профессиональные деструкции [5, с. 116].

**Заключение**

Понятие субъект труда является фундаментальной категорией психологии. Данная категория отражает способность человека действовать осознанно, активно, целенаправленно, на основе психического отражения предметного мира.

Субъектом труда может быть конкретный человек или социальная группа. Для того чтобы стать субъектом труда необходимо

-достижение высокого уровня развития способностей и других профессионально важных качеств личности

- адекватное отражение объекта труда

-удовлетворенность трудом

- развитие системы саморегуляции

-усвоение общественно-выработанных способов деятельности

-развитие навыков самооценки, чувства самоутверждения и самоуважения.

Трудовая деятельность не является простым следствием календарного возраста развивающегося человека. Она возникает и развивается как некоторое системное качество человека в определенной человеческой же среде. Эта общая закономерность начинает обнаруживаться уже в дошкольном онтогенезе человека как субъекта труда.

Существуют различные периодизации развития человека как субъекта труда. Самой популярной в отечественной психологии является периодизация, предложенная Е.А.Климовым, которая состоит из 10 стадий. На западе одной из самых известных является периодизация американского психолога Дональда Сьюпера.

Различия в классификациях разных авторов объясняется не только несовпадением теоретико-методологических взглядов, но и особенностями социально-экономического и духовного развития общества, так как в современном западном обществе увеличивается не только продолжительность жизни, но и удлиняются период детства и период подростничества.

**Список использованных источников**

1. Адлер. Понять природу человека. СПб., 1997.
2. Климов Е. А. Введение в психологию труда. М., 1998.
3. Климов Е. А. Психология профессионала.- М., 1996.
4. Маркова А. К. Психология профессионализма. М., 1996.
5. Пряжников Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М., 2001.
6. Теплов Б. М. Психология. Учебник для средней школы. М., 1953.
7. Толочек В. А. Современная психология труда. СПб., 2005.
8. Эриксон Э. Детство и общество. СПб., 2000.
9. Эльконин Д. Б. Психология игры. М., 1978.