

8. Фролькис В.В. Системный подход, саморегуляция и механизмы старения // Геронтология и гериатрия. Киев, 1985. С. 12-23.
9. Холодная М.А., Маньковская Н.Б., Бачинская Н.Ю., Лозовская Е.А., Демченко В.Н. Своеобразие уровневых, уровневых и стилевых характеристик интеллекта в пожилом возрасте // Психология старости и старения. Хрестоматия. Учебное пособие. Сост. Краснова О.В., Лидерс А.Г. М.: Академия, 2003. С. 172-177.
10. Черемошкина В.Л. Психология памяти. М.: Академия, 2002. 368 с.
11. Шадриков В.Д., Черемошкина В.Л. Мнемические способности: Развитие и диагностика. М.: Педагогика, 1990. 176 с.
12. Штернберг Э.Я. Геронтологическая психиатрия. М.: Медицина, 1977. 215 с.

*Ольга Ивановна ДУБРОВИНА —
старший преподаватель кафедры
общей и социальной психологии
Тюменского государственного университета*

УДК 159.9:005.336.2

ОБЩАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК ОСНОВА СОЦИАЛЬНОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ

АННОТАЦИЯ. Автором вводится понятие «общая компетентность» как способность к эффективной реализации в практической деятельности своей осведомленности (квалификации, знаний) и опыта как результата взаимодействия когнитивной составляющей с личностными процессами. Эмпирически изучаются факторы становления компетентностей в разных сферах, освещаются механизмы становления общей компетентности, через сравнение компетентности в разных сферах.

Introducing the concept of «general competence» as a person's ability to use his (her) experience effectively. Researching competence factors in different spheres and general competence formation by means of comparison competences in different spheres.

Сегодня психологическая практика нуждается в инструментарии, позволяющем фиксировать пробелы в компетентности клиента, определить способность клиента к использованию его багажа знаний и прочих ресурсов, способа их применения. Запросы со стороны клиентов и заказчиков, адресованные психологам-практикам, указывают на дефицит того или иного вида компетентности (социальной, профессиональной, коммуникативной, личностной, индивидуальной, инструментальной и т.п.). Практическому психологу важно знать, что объединяет разные виды компетентности, какова их взаимосвязь, а затем переходить на решение практических задач через использование понятия общей компетентности, то есть возможно предложить единый подход в решении практических задач по повышению компетентности в разных сферах. В то же время в научной литературе виды компетентности описываются автономно для разных отраслей психологической практики (т.е. сначала определяется предметная область), а затем ведется поиск в собственно психической сфере. Теоретическое описание развития компетентности предполагает изучение специфики какой-либо деятельности, без выделения общих факторов развития компетентности как самостоятельного процесса. Такое положение дел создает дополнительные трудности для использования полученных научных результатов в практике.

Все острее встает вопрос о необходимости преодоления разрыва между сложившейся научной традицией и потребностями практики. Цель данной статьи — предложить единый подход к рассмотрению процесса развития компетентности вне зависимости от предметной области.

Одним из способов преодоления назревшего противоречия может быть поиск интегративных факторов становления разных видов компетентности как элементов, отсылающих к единой системе описания проблем дефицита компетентности в разных отраслях психологической практики. В последнее время появляются работы, посвященные вопросам отсутствия или наличия умений, опыта, способности к самостоятельному решению проблем в тех или иных областях. Примеры, приведенные в этих работах, можно рассматривать как феномены дефицита компетентности в решении проблем. Можно указать феномены компетентности и для различных сфер человеческой деятельности.

Компетентность как социальный феномен (социальная компетентность). В социальном плане компетентность — «грамотное поведение» или способность к такому накоплению опыта, которое позволяет оптимально использовать собственные индивидуальные характеристики, адекватно использовать способности для достижения социально значимых целей. Отсутствие этой способности ведет к невозможности проявить себя, свою индивидуальность, сублимации личностных особенностей и состояний, а в духовном плане — к поиску эрзацев своего существования.

Общество, состоящее из людей, не обладающих социальной компетентностью, обречено на зависимость от моды, конъюнктурных соображений, на духовное вымирание. В этой связи видится важным появление в обществе людей, осознающих свою самобытность, особенность, уникальность своих способностей, своей культуры, способных сохранить и приумножить эту особенность, умеющих строить независимые суждения, способных повести за собой, обучить других использованию их способностей — то есть людей, обладающих высокой социальной компетентностью. Особенно важно обладание подобной компетентностью в наше время, когда «экстраординарные жизненные нагрузки на «самочувствие» населения можно определить как «коллективные ненормативные жизненные события», которые вызывают кризис ориентации в жизни и предъявляют к социальной компетентности людей прежде не встречавшиеся требования» [12; 61].

Резкие социальные перемены диктуют требования быстрого освоения новых знаний и умений, расширению компетентности, в том числе и социальной. Так, например, воссоединение Германии вызвало у восточных немцев кризис ориентации в жизни, что связано с изменениями требований к социальной компетентности. Аналогичные сложности наблюдаются и в нашей стране. Появляются новые понятия — биржа, акции, ценные бумаги, и новые профессии — дилер, брокер, модератор и тому подобное. Еще относительно недавно компьютер был редкостью, а сейчас работу на нем освоили миллионы людей. Темпы роста потока информации стремительны, на каждого из нас обрушивается шквал неотложных задач, при этом освоение новых навыков приходится проходить в кратчайшие сроки, так как тот, кто не будет соответствовать требованиям, окажется несостоятельным, неконкурентоспособным на сегодняшнем рынке труда. Как отмечает В.Н. Куницына, «социальные, экономические, политические перемены, перестройка общественного и индивидуального сознания, упор на индивидуальную инициативу, предприимчивость предъявляют повышенные требования к социальной компетентности, умению перестраивать и управлять новыми группами. Становятся социально желательными свойства личности, которые прежде не

считались большой доблестью, такие как компромиссность, предприимчивость, практичность и т.п.» [10; 476].

Компетентность как профессиональный феномен подробно рассмотрена в психологии профессий. В последние годы изменилось представление о стабильности профессий. В результате ускоряющегося технологического развития профессия перестала представлять собой устойчивую и законченную систему навыков. Как подчеркивает В. Хаккер, многостороннее образование специалистов для выполнения задач становится обязательным. Сложность производственных процессов увеличивает роль знаний в регулировании профессиональной трудовой деятельности. Наряду с накоплением знаний происходит воспроизводство знаний — умение делать вывод из главного [12]. В связи с этим особую значимость наряду с профессиональными умениями приобретают гибкость, высокая осведомленность в сфере, касающейся собственной профессиональной деятельности и смежных областях, системное мышление. Здесь компетентность работников мыслится как гарантия экономической эффективности и конкурентоспособности организации.

На сегодняшний день существует множество программ обучения, позволяющих приобрести какие-либо профессиональные навыки, в ограниченные сроки сделать из новичка специалиста, разбирающегося в типичных профессиональных затруднениях. Профессионализм же, мастерство всегда находится за гранью понимания и объяснения, нельзя гарантировать достижение этой стадии профессионального развития в обучении новичков. Широко осведомленный, компетентный работник является основой конкурентоспособности предприятий, так как обладает нетиражируемым ресурсом — умением оптимально использовать профессиональный опыт. Таким образом, повышение компетентности персонала можно рассматривать как один из факторов повышения производительности труда, активного включения в управление собственной профессиональной деятельностью.

Компетентность в житейской сфере («жизненная» компетентность). Эти люди вызывают доверие, уважение, они умеют справляться с бытовыми сложностями. В сферах, не связанных с профессиональной деятельностью, особую важность приобретают гибкость в реализации замыслов, умение быстро включаться в проблемные ситуации, способность к видению перспектив, прогнозированию последствий ситуации — то, что на житейском языке называется «знание жизни», «богатый жизненный опыт», «смекалка»: «голова!», «он это потянет», «доверюсь» (его силе, его возможностям, мастерству...).

Выше приведены примеры наличия либо отсутствия компетентности у людей в разных сферах деятельности. Можно отметить неравномерное распределение компетентности между разными ее видами: компетентный в профессии программист, не способный при этом строить гармоничные отношения с окружающими; профессор, не умеющий выполнять простейшие житейские действия и списывающий свои неудачи на рассеянность; одаренные дети, прекрасно решающие сложнейшие задачи, порой непосильные для многих взрослых людей, нередко несостоятельны в общении, «социально не развиты» в своем коллективе.

Между тем отсутствие компетентности в каком-либо виде деятельности ведет к нерациональному использованию ресурсов (временных, материальных, эмоциональных, личностных), неспособности контролировать ситуацию, вести корректный контроль и управление. Подобная ситуация — источник затруднений и кризисов развития как на личностном, социальном, так и на государственном уровне. Таким образом, способность к приобретению компетентности — профессиональной, «житейской», любой иной в различных видах деятельности есть необходимое

условие не только благополучной социальной адаптации, но и реализации своего потенциала, нахождение своего места в социуме и интеграции в нем.

Целью данной работы является изучение факторов становления компетентности в разных сферах, понимание механизмов становления общей компетентности, что становится возможным через сравнение компетентности в разных сферах, через анализ путей ее формирования.

Обзор научных работ и монографий показал, что *компетентность в профессиональной сфере* у разных авторов (Б.Г. Ананьев, Л.И. Анцыферова, А.А. Деркач, М.А. Дмитриева, С.А. Дружилов, Э.Ф. Зеер, Ф.С. Исмагилова, Н.В. Кузьмина, Е.А. Климов, А.П. Корнилов, В.Н. Куницына, А.К. Маркова, В.П. Пугачев, Ю.К. Стрелков, Р.Х. Тугушев, В.А. Ядов и др. [1-11, 13]) описывается с разных позиций. Можно указать на следующие особенности использования термина «профессиональная компетентность»:

1) компетентность рассматривается как *результат* профессионального опыта, отличающийся наличием конструктивных компонентов — примеров конструктивного совладания с проблемными ситуациями;

2) указывается на *возможность развития* компетентности в конкретных областях — выделяются области, зоны компетентности, стадии развития;

3) при анализе компетентности авторы прибегают к *описанию динамики* изменения компетентности — стадийность, выделение уровней компетентности.

Социальная компетентность рассматривается как часть социального интеллекта (И.Р. Алтунина, Н.А. Аминов, М.И. Бобнева, Ю.Н. Емельянов, В.Л. Зливков, А.А. Кидрон, А.П. Корнилов, В.Н. Куницына, М.В. Молоканов, Я.А. Цветкова, А.Л. Южанинова, В.А. Ядов [10]). Это не знания и умственные навыки (в отличие от интеллекта), а способ обращения с собственными знаниями, правила интерпретации, отражающие эффективность, или адекватность, с которой индивид способен отвечать на разнообразные проблемные ситуации. В изучении социальной компетентности авторы предлагают, как и в случае с профессиональной компетентностью, обратиться к изучению структуры опыта человека. Речь идет о необходимости определения способов развития, формирования способности к приобретению компетентности со специфическим содержанием. Разные авторы перечисляют личностные изменения, происходящие с более компетентными людьми, сам процесс и его составляющие, обеспечивающие приобретение, принятие специфических знаний, образующих соответствующую компетентность и обеспечивающие такую их переработку, которая позволит оптимально использовать наличные ресурсы человека. В.Н. Куницына отмечает, что структура социальной компетентности включает коммуникативную и вербальную компетентность, социально-психологическую компетентность и межличностную ориентацию, эго-компетентность и собственно социальную компетентность (оперативную компетентность) [10].

В рассмотренной литературе не удалось обнаружить описания факторов развития компетентности, либо способов ее намеренного формирования вне зависимости от временного промежутка. В большинстве работ ее рассматривают как следствие других процессов (чаще как следствие профессионального развития, где последнее обусловлено временным фактором), зачастую неконтролируемое следствие. Между тем понимание механизмов развития компетентности, выделение факторов, способствующих росту компетентности, позволило бы разработать подход к изучению формирования общей компетентности, частично ослабить ограничения в рассмотрении вопросов, касающихся развития способностей к обучению; решить проблему негармоничного развития компетентности в разных сферах профессиональной деятельности.

В нашей работе были выделены и обсуждались общие элементы в поведении людей, обладающих высокой компетентностью в разных сферах, что позволило выдвинуть предположение о наличии сходства в составе различных компетентностей. Мы предлагаем ввести понятие общей компетентности как феномена, определяющего процессы становления социальной, профессиональной и иных видов компетентности. Неспецифичная или *общая компетентность* — это способность к эффективной реализации в практической деятельности своей осведомленности (квалификации, знаний) и опыта как результата взаимодействия когнитивной составляющей с личностными процессами. При реализации (использовании, применении) этой способности в конкретной области происходит становление специфической компетентности — профессиональной, социальной и т.д.

Введение понятия общей компетентности позволяет иначе взглянуть на проблему дефицита компетентности в разных сферах, ее неравномерного распределения. Знание механизмов, обеспечивающих приобретение общей компетентности, открывает пути для решения таких проблем как формирование компетентности в особых условиях — в сжатые сроки, при дефиците способностей, при недостаточной мотивации обучаемых. Подобное знание позволит психологам отслеживать изменения во внутреннем плане деятельности, сопровождающие процесс приобретения компетентности, распознавать структуру, динамику данного процесса, иметь представление о соотношении общего и специфичного в разных видах компетентности. Важно представление о том, с помощью каких приемов психолог будет способен передать клиенту или заказчику способы и возможности самостоятельного перепланирования своих действий в любых ситуациях, сообщить о способах приобретения компетентности в сжатые сроки. Подобное видение будет полезно, удобно и при консультировании людей, меняющих профессию, род деятельности, способы поведения в конфликтных ситуациях — для тех, кому приходится переучиваться, менять свое профессиональное и/или социальное поведение.

Чтобы психолог мог развивать общую компетентность, ему необходимо уметь описывать процесс ее формирования: составляющие, обеспечивающие ее приобретение, принятие специфических знаний, образующих соответствующую компетентность и обеспечивающие такую их переработку, которая позволит оптимально использовать наличные ресурсы человека, то есть необходимо описание интегративных факторов развития компетентности в разных сферах человеческой деятельности. Восполнение этого пробела позволит преодолеть противоречие в изучении разных видов компетентности, назревшее между сложившимися научными традициями и запросами практики.

В структуре общей компетентности выделены такие основные элементы, как знания и опыт (не только умения, навыки, профессиональная интуиция, но и их «встраивание» в структуру личности). Общая компетентность рассматривается как способность, определяющая динамику становления компетентности в конкретных специфичных сферах. Становление частных видов компетентности рассматривается как проявление важной интегральной характеристики человека — субъектности, актуализированной в ходе освоения новой деятельности.

Проведенный обзор работ позволил выделить следующие идеи. Во-первых, при анализе понятий социальной и профессиональной компетентностей разные авторы предлагают обращаться к понятию «опыт», изучению его структуры. Тем самым подчеркивается возможность накопления, развития компетентности, наличие путей, стратегий ее приобретения, возможность формирования. Авторы предлагают сфокусировать внимание на структуре компетентности. В свете вы-

шеизложенных идей задача выявления природы феномена компетентности сводится к задаче научиться видеть феномены компетентности в разных сферах как частные проявления какого-то единого механизма (фактора, качества, свойства, способности...), поиску интегративного фактора.

Во-вторых, социальная компетентность и профессиональная компетентность имеют схожие характеристики (особенности). Среди изменений, сопровождающих рост социальной компетентности, есть изменения, схожие с изменениями, сопровождающими рост компетентности в профессиональной деятельности. С помощью проведенного нами анализа литературы удалось выявить общие качества — это активность, креативность, автономность и другие характеристики.

В-третьих, развитие профессиональной и социальной компетентности, вероятно, сопровождается изменениями субъектности. Это видно из того, что многие изменения, сопровождающие профессиональное развитие, в работах разных авторов совпадает с большей частью атрибутов субъектности (активность, автономность, креативность).

В-четвертых, высокая субъектность определяет развитие компетентности в социальной и профессиональной сферах.

На основе перечисленных идей были выдвинуты *теоретические гипотезы*:

1. Как социальная, так и профессиональная компетентность опосредствованы одним и тем же фактором — субъектностью.

2. Уровень субъектности определяет динамику развития общей компетентности.

Предварительные данные, полученные нами в пилотажном исследовании, позволили выявить некоторые закономерности. Так, опыт работы, полученный нами в среднеобразовательной школе № 63 г.Тюмени, показывает, что дети, обладающие субъектностью, в большей степени склонны к мотивационной автономии, самостоятельному построению суждений, имеют широкий спектр копинг-стратегий, способны использовать совладающее поведение, а также проявляют социальную компетентность.

Опираясь на результаты, полученные нами в работе с лидерами молодежных объединений Тюменской области, проводимой комитетом по делам молодежи, мы сделали вывод, что ребята с высокой субъектностью более успешно осваивали программу по развитию социальной компетентности (здесь социальная компетентность одновременно выступает в качестве профессиональной компетентности).

Опыт психологической работы на коммерческих предприятиях (страховые компании г. Тюмени) показывает, что сотрудники, сделавшие успешную карьеру, характеризующиеся высокой конкурентоспособностью, то есть те, кто обладает профессиональной компетентностью, также обладают высокой субъектностью.

Данные, полученные на заводе «Электрон» и предприятии «Сибнефтеавтоматика», позволили нам выявить следующую закономерность: с ростом профессиональной компетентности растут и оценки субъектности сотрудников, и наоборот.

Таким образом, была обнаружена связь между такими переменными как субъектность (в частности, ее атрибуты — активность, автономность, креативность и др.) и компетентность (социальная или профессиональная).

Методика. Социальная компетентность измерялась с помощью опросника В.Н. Куницыной. Профессиональная компетентность — с помощью экспертной оценки (согласно критериям С.А. Дружилова). В зависимости от наличия компетентности (некомпетентность либо компетентность) и степени осознанности профессионального опыта (неосознаваемый либо осознаваемый) С.А. Дружилов выделяет четыре стадии профессиональной компетентности, последовательно

тивные навыки, процессы межличностного взаимодействия в коллективе, проявление деловых качеств, стремление к личностному и профессиональному росту. Цель социально-психологического мониторинга — организация непрерывного процесса сбора информации о профессиональной адаптации и самореализации в профессиональной деятельности государственных служащих. Результаты мониторинга позволяют лучше понять причины возникающих проблем и своевременно оказать государственным служащим необходимую психологическую помощь, направленную на эффективную профессиональную адаптацию и самореализацию.

Однако любой процесс реформирования всегда сопряжен с дополнительным психологическим напряжением, о чем свидетельствуют обобщенные оценки опрошенных государственных гражданских служащих. Определенное беспокойство и тревожность вызывают возможная реорганизация своего структурного подразделения (64,7%), снижение денежного содержания (47,1%), введение новых категорий и групп должностей (37,3%), изменение социальных гарантий (19,0%).

По мнению более половины опрошенных (54,3%), в процессе реформирования государственной гражданской службы возможно возникновение напряженной атмосферы в коллективе. Треть респондентов (31,1%) указывают на вероятность трудовых споров и межличностных конфликтов. 26,5% гражданских служащих считают, что может произойти снижение инициативности и самостоятельности в профессиональной деятельности (табл. 1).

Таблица 1

Проблемы на государственной службе в условиях реформирования	Процент
1. Напряжённая атмосфера в коллективе	54,3
2. Уход с государственной службы	34,4
3. Трудовые споры	31,1
4. Снижение инициативности, самостоятельности	26,5
5. Переход в другую структуру государственной службы	24,5
6. Скрытая межличностная неприязнь	13,9
7. Принижение достоинств коллег	8,6
8. Неблагоприятные отношения с руководством	7,9
9. Получение новой специальности	7,9
10. Завышение своих достоинств	4,6
11. Конфликты с коллегами	4,0
12. Агрессивность в поведении	2,6
13. Злоупотребление своими должностными обязанностями	2,0
14. Другое	4,6

На вопрос «Чем характеризуются взаимоотношения между сотрудниками Вашего структурного подразделения в настоящее время?», большая часть опрошенных (43,1%) ответила, что отношения в коллективе характеризуются взаимопомощью и доброжелательностью. 36,6% отмечают наличие сплоченности и согласованности совместных действий. Однако 6,5% респондентов отметили в межличностных отношениях безразличие и равнодушие друг к другу, 6,0% указывают на напряженность и конфликтность во взаимоотношениях. Один опрошенный заявил, что в коллективе проявляется неуважение друг к другу и грубость (табл. 2).

тавляющую условия как для профессионального развития, так и для профессиональных деформаций.

4) Высший уровень развития компетентности — это результат взаимодействия «неосознаваемой компетентности» (или опыта, представленного интериоризированными, ставшими автоматическими элементами деятельности) и субъектности.

Был обнаружен интегративный фактор, обуславливающий развитие разных видов компетентности — субъектность.

Высокая субъектность обеспечивает более легкое, сравнительно быстрое приобретение компетентности. Данный вывод справедлив для обоих видов компетентности — социальной и профессиональной.

Мы рассматриваем субъектность как качество, обеспечивающее приобретение компетентности, выделяем его как фактор развития компетентности. Субъектность выступает сущностной характеристикой, определяющей способность человека решать предметно ориентированные жизненные задачи, т.е. проявлять в них компетентность.

Общая компетентность, как способность к эффективной реализации в практической деятельности своей осведомленности, обуславливает частные виды компетентности в разных сферах. Субъектность представляется как важная интегральная характеристика человека (ресурс), опосредующая становление и развитие компетентности в разных сферах.

Поскольку исследование проводилось на сопоставлении результатов, полученных в двух разных сферах — социальной и профессиональной, где мы получили схожие результаты, мы предполагаем, что процесс приобретения компетентности протекает аналогично в разных сферах. Однако для получения более детальных представлений о развитии компетентности в иных сферах необходимо провести дополнительные исследования.

Выводы. В свете полученных результатов можно сказать, что субъектность выступает характеристикой, определяющей способность человека решать предметно ориентированные жизненные задачи, т.е. проявлять в них компетентность. Теперь мы можем определить функции общей компетентности: общая компетентность выступает как способность к приобретению мастерства, профессионализма, обуславливающая частные виды компетентности в разных сферах. В этом контексте субъектность представляется как важная интегральная характеристика человека (ресурс), опосредующая становление и развитие компетентности в разных сферах и способствующая переходам одного вида компетентности в другой.

Таким образом, результаты теоретического и эмпирического исследований позволяют определить подход к изучению компетентности как феномена, где предлагается выделять общую компетентность как основу частных видов компетентности и такой фактор становления общей компетентности, как субъектность.

В практической деятельности психолога мы предлагаем обращать внимание на следующие моменты. В процессе обучения важное место должна занимать работа с субъектностью ученика. Для включения в новую деятельность необходимо в самом начале обучения актуализировать субъектность как фактор, который обуславливает развитие компетентности. В нашем случае это было сделано через работу с атрибутами субъектности (активность, автономность, целостность, опосредствованность, креативность): последние были задействованы с помощью рефлексии по их использованию. Старшеклассникам и студентам вузов предлагалось вести дневники, в которых анализировалось проявление указанных качеств — атрибутов субъектности. В результате такой работы показатели субъектности ощутимо возрастали, а компетентность школьников и студентов

вузов при освоении новой деятельности была выше, чем в группах ребят, которые подобной работы не проводили.

Мы видим также новые возможности в обучении, которые возникают при обращении к опыту ученика. Если ученик был успешен в некоторой деятельности, важно провести анализ, рефлекссию такого опыта, соотнести ощущения, возникшие у ученика при успешном освоении какой-либо деятельности, с ощущениями, которые возникают при освоении новой деятельности, проанализировать отношение к деятельности, а затем экстраполировать это отношение. Мы можем также создать ситуацию успеха, если ученик не может привести примеры успешного обучения из собственного опыта. Опыт успешного освоения какой-либо деятельности рассматривается как зачатки общей компетентности.

Для педагогов, психологов, тренеров — всех тех, кто занимается деятельностью обучения, важно обращаться к общей компетентности ученика. Мы видим этот процесс следующим образом: рефлексия успехов в прошлом опыте (рефлексия отношения к деятельности как оценка субъектности) — обобщение и экстраполяция этого отношения на новую деятельность (как актуализация субъектности в новых условиях).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ананьев Б.Г. Психологическая структура личности и ее становление в процессе индивидуального развития человека // Психология личности в трудах отечественных психологов. СПб.: Питер, 2002. С. 48-54.
2. Анцыферова Л.И. Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. Бодрова В.А.. М., 1991. С. 27-43.
3. Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Акмеология. Учебное пособие. СПб.: Питер, 2003. 256 с.
4. Дмитриева М.А., Дружилов С.А. Критерии и уровни профессионализма: проблемы формирования современного профессионала «Сибирь. Философия. Образование». Альманах СО РАО. 2000 (вып. 4), С. 18-30.
5. Дружилов С.А. Психологические проблемы формирования профессионализма и профессиональной культуры специалиста. Новокузнецк, 2000. 127с.
6. Зеер Э.Ф. Ключевые элементы личности ремесленника-предпринимателя // Профессиональное образование. 2004. № 9. С. 18-19.
7. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учеб. пособие. Екатеринбург, 1997. 244 с.
8. Исмаилова Ф.С. Профессиональный опыт специалиста в организации и на рынке труда. Екатеринбург, 1999. 208 с.
9. Климов Е.А. Психология профессионала. М.: Изд-во «Институт практической психологии» Воронеж: Модэк, 1996. 400 с.
10. Куницына В.Н., Казаринова Н.В., Погольша В.М. Межличностное общение: Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2003. 544 с.
11. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 312 с.
12. Мель Ю. Социальная компетентность как цель психотерапии: проблемы образа Я в ситуации социального перелома // Вопросы психологии. 1995. №5. С. 61-68.
13. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: Учебник. М.: Аспект Пресс, 1999. 279 с.
14. Хаккер В. Психология труда и инженерная психология: Психологическая структура и регуляция различных видов трудовой деятельности / Пер. с нем. М.: Машиностроение, 1985. 376 с.