

УДК 159.9-057.875

**БАЛАКШИНА Елена Владимировна** – к. псих. н., доцент, доцент кафедры психологии, истории и философии ТвГТУ, Тверь (balakshina79@mail.ru)

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ  
ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
СТУДЕНТОВ ВУЗА**

© Балакшина Е.В., 2025

**Аннотация.** Указаны теоретические основания исследований проблемы формирования структуры профессионально значимых качеств на этапе обучения в вузе. Приведены результаты исследований ведущих ученых, касающиеся становления личностно-профессиональной компетенции и развития ее основных компонентов. Сделан акцент на стратегическом планировании формирования специальных способностей во время профессиональной подготовки.

**Ключевые слова:** профессия, профессиональная компетентность, профессионально важные качества, стратегия, эффективность деятельности.

**Balakshina E.V.** – Ph.D., Associate Professor, Associate Professor of the Department of Psychology, History and Philosophy of TvSTU, Tver (balakshina79@mail.ru)

**PSYCHOLOGICAL FACTORS OF PERSONAL  
AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT  
OF UNIVERSITY STUDENTS**

**Abstract.** The theoretical foundations of research on the problem of forming the structure of professionally significant qualities at the stage of university studies are indicated. The research results of leading scientists concerning the formation of personal and professional competence and the development of its main components are presented. The emphasis is placed on the strategic planning of the formation of special abilities during professional training.

**Keywords:** profession, professional competence, professionally important qualities, strategy, performance.

Практически любой вид профессиональной деятельности и его эффективная реализация зависят от того, в какой степени работник овладел особым набором компетенций. Этот набор включает в себя

специальные умения, навыки, знания, усвоенные, приобретенные в период обучения в профильном учебном заведении, а также специфические личностные качества, которые развились в вышеназванный период. Все они (указанные навыки и пр.) играют главную роль в формировании личностно-профессиональной компетентности и социальной дифференциации будущих специалистов [2]. На правильность и бесперебойность функционирования человека в профессиональной сфере также влияет уровень выраженности данного конструкта, определяющего успешность деятельности индивида на работе. В этом смысле система образования как социальный институт постоянно проводит мониторинг экономических факторов и регулирует процесс подготовки молодых кадров с учетом запросов работодателей [1].

В контексте современных рыночных, социальных, межкультурных и технологических условий становятся особенно нужными прикладные исследования, посвященные развитию профессионально важных качеств работника на этапе подготовки в вузе [3]. Это касается в том числе инженерного дела. Научное обоснование проведения такого рода исследований можно найти в психологии труда, инженерной психологии, психологии профессий и карьеры (профессиональной психологии), возрастной психологии, психологии личности.

В различных источниках приводится большое количество определений, раскрывающих сущность профессионально важных качеств. В рамках нашей статьи использовано следующее: профессионально важные качества – это паттерн индивидуальных качеств субъекта деятельности, который напрямую влияет на его успешность, надежность и эффективность в профессиональной деятельности. В состав данных качеств традиционно включают различные соматические, нейродинамические и психологические умения [5]. Следовательно, стратегия, направленная на создание образовательных «путей», в которых будут отражены главные цели, профессионально-ориентированные задания, нормативно-диагностический инструментарий, обеспечивает движение студентов по индивидуально заданной траектории, что в перспективе поможет обучающимся планировать карьеру и достигать долгосрочных целей. В рамках реализации такого стратегического планирования происходит «нарастание» организационных профессиональных способностей, таких как целеполагание, планирование, обеспечение контроля за деятельностью.

Изучение проблем становления системы профессионально важных качеств у субъекта труда и формирования ее подсистем является ключевой задачей концепции системогенеза деятельности. Разработку данной темы отечественные ученые (С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, Б.М. Теплов, К.А. Абульханова-Славская [1] и др.) проводили, опираясь на принцип единства сознания и деятельности [6]. Суть темы отразил А.В. Бруш-

линский: «Совместная, исторически развивающаяся деятельность людей (первоначально всегда практическая) обуславливает формирование их сознания и вообще всех психических процессов, а эти последние, осуществляя регуляцию человеческой деятельности, являются условием ее адекватного выполнения» [10]. Следует отметить, что в работах отечественных ученых особое внимание уделяется противоречиям между требованиями трудовой деятельности и имеющимся уровнем профессионально значимых качеств трудящихся. Именно наличие таких противоречий определяет особый, неугасающий интерес исследователей к рассматриваемой проблематике [8].

В зарубежных научных источниках также делают акцент на подготовке специалистов. К примеру, Д. Дьюи подчеркивает, что образование – это не постепенная подготовка к жизни, а сама жизнь. Ученый говорит о необходимости стратегического планирования образовательного процесса, поскольку это оказывает значительное влияние на профессиональную деятельность [7].

Отдельные психологи отмечают огромную роль творческого потенциала и оригинальности мышления в профессиональной деятельности. Так, К. Робинсон и Л. Ароника (зарубежные психологи и писатели) требуют внесения креативности в образовательный процесс и профессиональную карьеру. В будущем приобретенная креативность позволит выпускникам выделяться среди коллег за счет озвучивания уникальных идей и быстро продвигаться по карьерной лестнице [9].

С. Джобс, известный своими инновационными подходами и оригинальностью мыслей, делает акцент на четкости стратегий и на планировании подготовки работника [11].

Отметим моменты, которые являются общими для многих взглядов на принципы развития профессионально важных качеств субъекта труда. В спектр значимых качеств профессионала входят психологические параметры, которые отражают специфику поведения, мыслительных способностей, социализации личности, соответствующих определенной специальности (профессии). Это и есть причина включения инноваций в образовательный процесс посредством внедрения средств психолого-педагогической и технологической поддержки для формирования профессионально значимых качеств. Решение поставленной задачи должно быть комплексным, системным, состоять из оптимальных вариантов образовательной подготовки студентов в вузе; в нем должны быть учтены актуальные тенденции на рынке труда, называемые некоторыми авторами «вектором развития» [12].

Таким образом, стратегия развития вышеназванных качеств – сложный и многоэтапный процесс. Его организация происходит на четырех уровнях: исполнительском, тактическом, управленческом и мобилизационном (стратегическом). В период освоения системы

профессиональных знаний на каждом из них формируются определенные умения и знания с учетом запросов, существующих в рамках профессиональной деятельности (профессии). Происходит постепенное формирование собственной профессиональной позиции и развитие профессионально-личностной компетентности, готовности к самостоятельному труду.

Модель стратегии развития профессионально значимых качеств как важной составляющей личностно-профессиональной компетентности специалиста выглядит следующим образом:

Уровень развития			
Исполнительский	Тактический	Управленческий	Мобилизационный (стратегический)
Развиваются умения понимать предметную область; разбираться в стандартных трудовых ситуациях; применять эффективные навыки общения; анализировать специализированную информацию; др.	Подразумевает формирование системного логического мышления; умение отстаивать свою точку зрения; способность разбираться в типах профессиональных задач; гибкость поведения; устойчивость к возможным неудачам; др.	Включает в себя умения организовывать свою деятельность, планировать; ставить цели; обеспечивать контроль за деятельность; отстаивать свою точку зрения; др.	Здесь происходят совершенствование организационных и профессиональных способностей; закрепление приобретенных навыков; движение согласно поставленным карьерным целям

Далее (на психологическом уровне) осуществляется сопровождение таких явлений, как ответственное отношение к труду, интерес к нему, общая саморегуляция, формирование интеллектуальных качеств и иных профессионально важных качеств. Всего этого достигают благодаря организации тренингов, ролевым играм, применению арт-методов и психологических упражнений.

Таким образом, в современном (динамичном) мире стратегия развития и планирование личностного и профессионального роста имеют первостепенное значение. Профессионально важные качества и

образование служат ключевыми элементами успешной карьеры, так как их наличие способствует приобретению оригинальности и адаптации к меняющимся условиям. Акцент на формировании профессионально важных качеств в период обучения в высшем учебном заведении подразумевает эффективное планирование и гарантирует успешность будущей трудовой деятельности, достижение карьерных целей.

### **Библиографический список**

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. 160 с.
2. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. М.: Флинта; Наука, 1998. 165 с.
3. Баюта Д.В., Богачев С.В. Личностно-профессиональное развитие молодого специалиста: акмеологический подход // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2012. Вып. 5 (109). С. 191–193.
4. Бучек А.А., Ермоленко А.В. Акмеологические инварианты профессионализма: к постановке проблемы // Вестник Кемеровского государственного университета. 2016. № 2. С. 73–76.
5. Деркач А.А., Кузьмина Н.В. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма: монография. М.: РАУ, 1993. 168 с.
6. Дерябин П.Д. Влияние профессионально важных качеств руководителя на социально-психологический климат в трудовом коллективе // Акмеология. 2011. № 4. С. 115–120.
7. Дьюи Д. Демократия и образование. М.: Педагогика-пресс, 2000. 382 с.
8. Дьячкова Е.С., Хватова М.В. Типологические детерминанты развития субъектов образовательного процесса // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2007. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tipologicheskie-determinanty-razvitiya-subjektov-obrazovatelnogo-protsessa> (дата обращения: 01.03.2025).
9. Робинсон К., Ароника Л. Как вырастить талантливого ребенка. М.: Манн Иванов и Фербер, 2016. 167 с.
10. Крохина В.В., Мананников В.Ю., Механчук С.Ю. Психологические стратегии личностно-профессионального развития современного специалиста // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2011. Вып. 12 (104). С. 206–209.
11. Хазова С.А. Конкурентоспособность специалистов как акмеологическая категория // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. 2009. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/konkurentosposobnost-spetsialistov-kak-akmeologicheskaya-kategorija/viewer> (дата обращения: 02.03.2025).
12. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека. Изд. 2-е, перераб. и доп. М.: Логос, 1996. 320 с.