

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О СОБСТВЕННОЙ СУБЪЕКТНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛОВ, ВКЛЮЧЕННЫХ В ПРОЕКТНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

PROFESSIONALS INCLUDED IN PROJECT ACTIVITY AND PERCEPTIONS OF THEIR OWN AGENCY

A. Klimova

Summary. in the past two decades, the project activity become a common form organization of the work, project management formed in a new profession. There are special requirements to competence level of professionals involved in the project: shared understanding of project goals (especially in the case where the intrinsic goals do not coincide with the goals set from the stakeholders), awareness of time-bounds for achieving the result, planning and programming of activities, taking into account peculiarities of their own skills and the environment, understanding of the relationships and communication flows in the project. On the basis of theoretical analysis, we highlight the key characteristics of the project activities that distinguish it from the traditional forms of work organization. A study on the problem of subjectivity of professionals included in the project activities, attended by 152 employees (average age 33 years). Questionnaire developed for this study can be used to measure current "Self-image" of professional included in project activities, his objectives, social responsibility, functional states, system of relationships that are emerging in the project.

Keywords: the subject of labor, agency, subjectivity, identity and compliance work (P-J fit), professionalism, project activity.

Климова Анна Вячеславовна

Институт «Высшая школа государственного управления» РАНХиГС
klimova-av@ranepa.ru

Аннотация. в последние два десятилетия проектная деятельность становится распространенной формой организации труда, проектное управление формируется как новая профессия. К компетентности сотрудников, занятых в проекте, предъявляются следующие требования: понимание цели проекта (особенно в случае, когда интринсивные цели не совпадают с заданными извне), осознание сроков достижения результата, моделирование и программирование деятельности с учетом особенностей собственных средств труда и внешней среды, понимание взаимоотношений со всеми заинтересованными сторонами и потоков коммуникации в проекте. На основе теоретического анализа выделены ключевые характеристики проектной деятельности, отличающие ее от традиционных форм организации труда. В исследовании, посвященном проблеме субъектности профессионалов, включенных в проектную деятельность, приняло участие 152 человека (средний возраст 33 года). Разработанные для данного исследования вопросы анкеты могут быть использованы в диагностике актуального «Я-образа» (самосознания) профессионала, включенного в проектную деятельность, его целей, социальной ответственности, функциональных возможностей, системы взаимоотношений в проекте.

Ключевые слова: субъект труда, субъектность, соответствие личности и работы, профессионализм, проектная деятельность.

Профессионализм характеризуется не столько исполнительностью предписаний и стандартов деятельности на основе имеющейся компетентности, сколько проактивностью, которая реализуется через индивидуальную стратегию труда. Формирование такой стратегии рассматривается в отечественной психологии в контексте проблемы функционирования человека как субъекта труда, соответствия качеств отдельного человека требованиям профессиональной деятельности (Е. А. Климов и его ученики). Взаимосоответствие «человек-профессия» складывается посредством формирования когнитивных (осознание образа будущего результата труда, создание общественно значимых ценностей) и эмоционально-волевых (вовлеченность в работу, ответственность за достижение заданных результатов труда даже в напряженных условиях, позитивное отношение к участникам рабочего процесса) регуляторов, обеспечивающих адекватную реализацию субъектности в профессиональной деятельности. Среда и индивидуальные особенности в каждый момент профессионального развития предоставляют

человеку разнообразие возможностей и создают ограничения. Если человек действует из позиции субъекта, он усиливает свой профессионализм, осознает границы своего мастерства, предвидит, в какую сторону двигаться в своем развитии. Субъект профессиональной деятельности формирует индивидуальный стиль своего труда в соответствии со своими способностями, отношением к задаче, выбранной стратегией, а также с учетом объективной динамики организационных процессов.

Субъектность как отдельный предмет организационно-психологического исследования фактически никогда не появляется в западной психологии, схожие параметры изучаются как соответствие личности и организации (P-O Fit), личности и работы (P-J Fit). Высокое соответствие между личностью и различными аспектами работы имеет широкий спектр положительных последствий (низкий уровень увольнений, приверженность организации, высокую вовлеченность, удовлетворенность трудом). Наравне с перечисленными, одним из последствий

может быть стремление работника активно преобразовывать свое окружение и себя как субъекта профессиональной деятельности.

Стандартизация процессов по управлению проектами, призванная минимизировать роль личностных характеристик, влияющих на поведение в рамках работы над проектом, в настоящий момент практически не учитывает соответствие личностных особенностей профессионала и содержания проектной работы. В связи с этим представляется актуальной проблема рассмотрения представления о собственной субъектности профессионалов, включенных в проектную деятельность.

Несмотря на накопленные в междисциплинарной литературе по управлению проектами и в эмпирических исследованиях организационного поведения знания открытым остается вопрос об особенностях проектной деятельности в отличие от традиционных форм организации труда. Проектное управление, формирующееся как новый тип профессиональной деятельности, требует от профессионала развитых навыков постановки и удержания целей (особенно в случае, когда интринсивные цели не совпадают с заданными извне), моделирования и программирования собственной деятельности.

Для выявления представления о собственной субъектности профессионалов, включенных в проектную деятельность, на основе выделенных Е. А. Климовым психологических признаков труда (З, с. 103–112), которые он предлагает использовать для оценки сформированности человека как субъекта труда, были разработаны вопросы анкеты. Представление о собственной субъектности позволяет оценивать адекватность отражения профессионалом параметров проектной деятельности для формирования дифференцированного подхода к самовоспитанию, корректирующих мероприятий в процессе наставничества. Вопросы, прошедшие проверку в ходе исследования, могут быть использованы как инструмент для коучинга в работе с актуальным «Я-образом» (самосознанием) профессионала, включенного в проектную деятельность: его функциональными возможностями, интересами, ролями в системе взаимоотношений, складывающихся в проекте.

Субъектность как критерий развития субъекта, мера выраженности этого качества у человека, содержит прямое указание на специфичность человека в этой позиции. Чтобы стать субъектом труда (по Е. А. Климову), человек должен адекватно отображать в своем сознании психологические признаки труда: предвосхищать социально ценный результат своего труда; сознавать обязательность его достижения (саморегуляционная воспитанность); владеть внутренними и внешними сред-

ствами труда, совершенствовать их; ориентироваться в производственных отношениях (осознавая, в том числе, связи между производителями и потребителями результатов деятельности) [З, с. 103–112].

Можно выделить два уровня психологического анализа субъекта труда: структурный и функциональный. На структурном уровне анализа исследуются различные формы профессиональной активности, различающиеся мотивами, целями, программой деятельности и особенностями ее регуляции. Понятие «субъект» раскрывает актуальный функциональный статус индивида в конкретной деятельности. На функциональном — субъектность, как способность интегрировать качества и свойства личности в единый функциональный комплекс, оценивать и соотносить свои возможности. Развитие субъектности — движение от формирования активной позиции в деятельности к позиции непосредственного преобразователя действительности, когда индивид осознает границы своих возможностей изменения себя и мира. Субъектность может нарастать и ослабевать в зависимости от того, какие уроки извлекает человек из опыта, она проявляется в неодинаковой степени в зависимости от позиции, которую по собственному выбору занимает человек (ответственность), от меры включенности человека в деятельность, способности управлять собственными действиями.

Развитие профессионализма тесно связано с субъектогенезом человека. Профессионал — работник, который самостоятельно, систематически, надежно и результативно выполняет поставленные перед ним задачи. В исследованиях Ю. П. Поваренкова выявлена последовательность смены форм профессиональной активности субъекта труда:

- ◆ решение задач уже сложившимися средствами деятельности (активизация процессов функционирования). Если это не приводит к успеху — попытки оптимизации, увеличение энергозатрат, включение саморегуляционных процессов (в лучшем случае);
- ◆ формирование новой профессиональной активности как разрешение противоречий нормативных кризисов профессионального развития в результате осознания реальной ситуации (обычно после безуспешных попыток применить старый опыт); представленность психологической структуры профессиональной деятельности в сознании, интериоризация психологической системы деятельности в систему средств субъекта труда (в психологическую метасистему деятельности), полная или частичная автоматизация, включение свернутой формы профессиональной активности в арсенал ресурсных возможностей субъекта труда;

- ◆ саморегуляция, которую профессионал включает в свой арсенал ресурсных возможностей или средств труда [5, с. 22–23].

Субъектность развивается в процессе преобразовательной профессиональной деятельности. Проектная деятельность направлена на создание нового уникального продукта или услуги, это деятельность, развивающая саму действительность, что ведет к преобразованию самого субъекта труда. В «Атласе новых профессий» управление проектами отмечено как важный надпрофессиональный навык, повышающий эффективность профессиональной деятельности и дающий возможность сохранять востребованность на рынке труда [1, с. 14]. За последние два десятилетия проектная деятельность становится все более распространенной формой организации труда во многих сферах экономики, проникая также в политическую, социальную сферы, в управление социально-экономическими реформами. Проекты являются средством для разработки нового продукта, услуги; реинжиниринга операционных процессов; внедрения инноваций; ускоренного развития, что особенно важно в периоды интенсивных изменений, которые организации переживают в настоящее время. Управление проектами — междисциплинарная прикладная область, однако в литературе по этим вопросам обоснование идеи о том, что управление проектами отличается от управления деятельностью без проекта, часто проводится без опоры на исследования в организационной психологии, а эмпирические исследования в области организационной психологии практически не фокусируются на структуре и процессах проекта. Ограниченное использование выводов из исследований организационной психологии создает разрыв между тем, что известно о человеческом факторе в психологии и тем, что обсуждается в документах по управлению проектами. Как следствие, практики основываются на устаревших моделях, например, мотивации и развития команды [8].

Обобщая информацию из литературы по управлению проектами и опыт экспертов проектного управления, мы выделили три дифференцирующие характеристики, которые представляются ключевыми с точки зрения институционализации проектной деятельности как профессиональной:

1. Проект создается для достижения заранее определенной цели/целей — уникального продукта, услуги или результата. Именно для этой задачи собирается проектная команда (кросс-функциональная или междисциплинарная, работающая в условиях неопределенности, потому что движется к результату, который создается впервые). В психологическом аспекте субъектность участников проекта будет характеризоваться толерант-

ностью к неопределенности, проактивностью, социальной ответственностью за согласованное понимание этой цели.

2. Проект ограничен во времени (что контрастирует с непрерывными операционными процессами в непроектной или оперативной команде), имеет начало и запланированное окончание. Субъектность участника проекта с точки зрения этой особенности проектной деятельности будет характеризоваться осознанием сроков достижения результата, моделированием и программированием деятельности с учетом особенностей собственных средств труда и внешней среды для их соблюдения несмотря на встречающиеся препятствия.

3. Проект характеризуется регулярными итерациями повышения уровня детализации, когда все большие объемы информации по ходу развития проекта становятся доступными для получения более точных оценок. Эти итерации должны обсуждаться в проектной команде для выработки общего видения задачи. Такая прогрессивная разработка результата необходима, когда уникальный продукт, услуга, результат или план проекта, плохо определенные в его начале, постепенно становятся все более определенными по мере того, как проект разворачивается. Понимание взаимосвязей и потоков коммуникации в проекте требует от его участников проявления субъектности. На наш взгляд именно эти три особенности в совокупности отличают проект от других форм организации труда.

В мета-аналитических исследованиях была выявлена отрицательная корреляция между различием в восприятии задачи (конфликт задач) и производительностью [10] и положительная связь между сплоченностью и производительностью [7]. Проект растянут во времени, если работник не находится в тесном контакте с выполняемой работой, у него могут возникнуть трудности с пониманием конкретных задач проекта или того, что должно быть достигнуто в результате выполнения поставленных задач. Этот фактор полностью нивелируется в условиях высокой поддержки команды и сотрудничества в процессе общения, координации, которые могут способствовать командной слаженности и эффективности.

Стандартизация процессов по управлению проектами, призванная минимизировать роль личностных характеристик, влияющих на поведение в рамках работы над проектом, в настоящий момент практически не учитывает соответствие личностных особенностей профессионала и содержания проектной работы. Проектная деятельность как профессиональная требует от профессионалов преобразовательной субъектной позиции, совершенствования самой деятельности, а также собственных средств труда.

Для выявления представлений о собственной субъектности в труде было разработано 12 утверждений (Климова А. В., неопубликованная рукопись). Первые два вопроса направлены на выявление представленности в сознании субъекта социально ценного результата, который в проектной деятельности часто является искомым в силу его уникального характера. Субъект профессиональной деятельности должен в том или ином виде осознавать социально заданный результат своего труда, описанный в образцах соответствующей работы, в формулировке общих требований к нему. Этот заданный результат (образ желаемого будущего) может быть принят субъектом труда (интринсивная цель) или не принят (экстринсивная цель). В последнем случае возникает рассогласование объективно заданных целей, которые являются реальным регулятором активности участников проектной деятельности, и личных целей профессионала, что может приводить к формальному «присутствию» работника в жизненном цикле проекта, например, с целью развития собственных компетенций (вопрос № 3). Кроме того, субъект должен понимать социальную ценность предписанного (заданного) результата. Эмоциональный компонент первого признака измерялся четвертым вопросом, который раскрывает эмоциональные реакции и отношение к ключевому результату проекта. Вопросы, связанные со вторым признаком (осознание обязательности достижения социально фиксированной цели), выявляли понимание необходимости достижения результата даже в напряженных условиях (когнитивный компонент этого признака — вопрос № 5), а также эмоциональные переживания по поводу расхождения реального протекания профессиональной деятельности с ее запланированным предвосхищением (эмоциональный компонент — вопрос № 6). Третий признак, характеризующий осознание подготовленности человека к выполнению конкретной профессиональной деятельности, применение и совершенствование своих средств труда, изучался вопросами № 7 и № 8. Четвертый признак, свидетельствующий об ориентировке субъекта труда в производственных взаимоотношениях и потоках коммуникации, понимании зависимостей от заинтересованных сторон в процессе достижения результата, измерялся вопросами № 11 и № 12.

Общая выборка исследования составила 207 человек в возрасте от 18 до 63 (средний возраст — 33 года ($sd = 10,02$)). Для проведения опроса была выбрана платформа LimeSurvey, одной из возможностей которой является осуществление рандомизации испытуемых, что позволило случайным образом распределить их в два квази-экспериментальных условия: заполнение опросника в форме А — «Представления о собственной субъектности в трудовой деятельности», либо в форме Б — «Представления о собственной субъектности в проектной де-

ятельности» (различным было содержание вопросов). Данные были обработаны с помощью пакета R, использовался Т-тест Стьюдента, эксплораторный и подтверждающий факторный анализ.

Полностью на все вопросы ответило 152 человека, 55 человек ответили на вопросы частично, там, где включение их ответов было возможным, мы использовали данные и этих респондентов. Пол указало 125 человек, из них 73 женщины (58%) и 52 мужчины (42%). Участники исследования — сертифицированные проект-менеджеры (25 человек), профессионалы, реализующие профессиональные задачи в форме проектной деятельности (127 человек). Профессионалы, имеющие опыт проектной деятельности: управляли отдельными функциями в проекте (10 человек), управляли простыми проектами (3 человека), основными функциями в сложных проектах (3 человека), сложными проектами (4 человека), 5 человек управляли программой или портфелем проектов. Менеджеры проектов имеют следующие уровни сертификации: 10 человек — уровень D (Certificated Project Management Associate — CPMA); 2 — уровень C (Certified Project Management — CPM); 3 человека — уровень B (Certificated Senior Project Manager — CSPM); 4 человека — уровень A (Certificated Project Director — CPD), 3 человека — PM Expert и 4 — PM Profesional (один человек сертифицирован по двум уровням квалификационных стандартов). Респонденты, ответившие на вопрос: «Сколько лет вы занимаетесь проектной деятельностью?», сталкиваются с проектно-ориентированными формами деятельности в среднем в течение семи лет ($N = 128$). 72 человека указали количество выполненных проектов (в среднем 19). Профессионалы, сталкивающиеся с проектно-ориентированными формами организации труда, заняты в такого рода деятельности 9 лет, в среднем в 22 проектно-ориентированных формах организации труда.

Количество факторов, выделенных вращением на основе критериев *eigen*-числа, MAP-критерия У. Велицера [11] и «параллельного анализа» по Дж. Хорну [9], в анкете из 12 вопросов оказалось равно трем, то есть меньше, чем в теоретической модели, в которую мы закладывали четыре фактора/признака, предложенных Е. А. Климовым для оценки субъектности профессионала. После сравнения показателей качества факторных моделей на выявление представления профессионала о собственной субъектности лучшей моделью стала усеченная модель, построенная на данных ответов респондентов на шесть вопросов (№ 1, № 2, № 7, № 8, № 10, № 11). При выборе мы осуществляли сравнение моделей на основе критериев RMSEA и CFI. Полученная модель содержит три латентных фактора и имеет хорошие показатели соответствия данным.

Выраженность представления о собственной субъектности в труде ($\bar{x} = 26,25$; $sd = 3,04$; $N = 88$) отличается от выраженности представления о собственной субъектности в проекте ($\bar{x} = 26,01$; $sd = 2,78$; $N = 64$) на статистически не значимом уровне — $t = 0,49$, $df = 142,30$, $p = 0,62$, d -Коэна = $0,08$. Это значит, что 53,2% ответов в Условии 1 — Представление о собственной субъектности в труде — имеют значение больше, чем среднее значение в Условии 2 — Представление и собственной субъектности в проектной деятельности. Этот факт сам по себе еще не позволяет говорить о том, что феномен субъектности является универсальным как по отношению к профессиональной деятельности (работе, труду), так и по отношению к конкретной форме организации труда (например, проектной). Скорее, можно говорить о том, что представление профессионалов о собственной субъектности дифференцировано в зависимости от того, насколько они проявляют это качество в своей деятельности, то есть насколько развит их профессионализм независимо от того, как они категоризируют то, чем занимаются — участие в проектах как профессиональную деятельность (труд) или как форму организации труда.

Далее мы предположили, что есть значимые отличия представления о собственной субъектности у работников, прошедших сертификацию РМ и не имеющих соответствующей сертификации. Ответы респондентов в Группе 1 — Работники, включенные в проектно-ориентированные формы организации труда

($\bar{x} = 25,96$; $sd = 3,02$; $N = 127$), были значимо меньше ($t = -2,26$; $df = 44,27$; $p = 0,03$; d -Коэна = $-0,4$), чем ответы в Группе 2 — Работники, прошедшие сертификацию РМ ($\bar{x} = 27,12$; $sd = 2,18$; $N = 25$). Обнаружен маленький размер эффекта (d -Коэна = $-0,4$). Это значит, что только 35% ответов в Группе 1 — Работники, включенные в проектно-ориентированные формы организации труда, имеют значение большее, чем среднее по Группе 2 — Работники, прошедшие сертификацию РМ. Гипотеза об отличии ответов в Группе 1 (работники, включенные в проектно-ориентированные формы организации труда) и в Группе 2 (работники, прошедшие сертификацию РМ) нашла своё подтверждение. Выраженность субъектности варьируется в зависимости от деятельности, которой человек занимается: от формирования активной позиции до преобразования действительности. Проектная деятельность подразумевает создание нового уникального продукта, поэтому требует от профессионалов системы компетенций, которые будут способствовать преобразованию исходного предмета труда с учетом интересов всех сторон (как внутренних, так и внешних клиентов) и изменяющихся условий, требующих мониторинга и итераций для получения результата, отвечающего показателям качества и надежности. Нормативный (заданный) результат труда всегда трансформируется, потому что работнику приходится балансировать показатели результативности, качества, надежности [5, с. 104]. Достижение этого баланса требует ответственного выбора и соотношения своих возможностей соответственно задачам, которые стоят перед профессионалом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Атлас новых профессий. Вторая редакция. АСИ, Сколково. — Москва, 2014. — 287 с.
2. Климова А. В. Стилиевые особенности саморегуляции и представление о собственной субъектности профессионалов, включенных в проектную деятельность (неопубликованная рукопись).
3. Климов Е. А. Введение в психологию труда: учебник для студ. вузов. — М.: Изд-во Моск. ун-та: Академия, 2004. — 334 с.
4. Климов Е. А. Психология профессионала: Избранные психологические труды. — М.: Воронеж, 2003. — 456 с.
5. Поваренков Ю. П. Уточнение отдельных понятий системогенетической концепции профессионального становления личности // Системогенез учебной и профессиональной деятельности [Текст]: материалы IV Всероссийской научно-практической конференции под науч. ред. Ю. П. Поваренкова. — Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2009. — 317.
6. Шадриков В. Д. Психология деятельности человека. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. — 464 с.
7. Chiochio F., Essiembre H. Cohesion and performance: A meta-analytic review of disparities between project teams, production teams, and service teams // Small Group Research. 2009. 40 (4). P. 382–420.
8. Hobbs B., Chiochio F., Kelloway E. K. The Psychology and Management of Project Teams: An Interdisciplinary Perspective. Oxford University Press, 2015. — 552 с.
9. Horn J.L. A rationale and test for the number of factors in factor analysis // Psychometrika. 1965. Vol. 30 (2). P. 179–185.
10. O'Neill T. A., Allen N. J., Hastings S. E. Examining the “pros” and “cons” of team conflict: A team-level meta-analysis of task, relationship, and process conflict // Human Performance. 2013. 26. P. 236–260.
11. Velicer W. F. Determining the number of components from the matrix of partial correlations // Psychometrika. 1976. Vol. 41 (3). P. 321–327.