



Корреляционный анализ показал наличие различных структур терминальных ценностей наемных и штатных работников.

Системообразующими ценностями наемных водителей являются – активная и продуктивная жизнь, интересная работа, любовь. У штатных водителей системообразующими ценностями оказались – наличие хороших друзей, познание и счастье других.

В сфере инструментальных ценностей на первом месте по значимости для наемных водителей стоит такая ценность, как независимость, которая отражает специфику их деятельности. Особенно важными значимыми ценностями для них являются жизнерадостность и эффективность в делах. А для штатных работников, наоборот, эффективность в делах занимает низкое положение по значимости. Специфично и то, что такая ценность, как терпимость к мнениям других, для наемных водителей является не важной, не значимой, а для штатных работников она очень важна.

Наемные водители больше направлены на свою деятельность, на ее осуществление, получение материальных благ. Штатные же работники больше направлены на проживание личной жизни, получение удовольствий от жизни, а деятельность,

работа переходит на второй план, в том числе как способ получения средств для жизни.

Литература

1. Глушко О.В., Клюев Н.В. Труд и здоровье водителя. М.: Транспорт, 1976. 176 с.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий. М.: Академический Проект, 2003. 336 с.
3. Игнатов Н.А. Психофизиологические особенности труда шофера. М.: Высшая школа, 1969. 101 с.
4. Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. СПб.: Питер, 2008. 432 с.
5. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2008. 512 с.
6. Климов Е.А. Психология профессионала. М.: Воронеж: НПО «МОДЕК», 1996. 400 с.
7. Романов А.Н. Автотранспортная психология. М.: Академия, 2002. 224 с.
8. Фукин А.И. Психология конвейерного труда. М.: ПЕРСЭ, 2003. 240 с.
9. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982. 185 с.

УДК 159.9: 331.101.3

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ СУБЪЕКТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Р.Н.Хакимзянов

Статья рекомендована доктором психологических наук, профессором Казанского федерального университета Л.М.Поповым. Email: leonid.popov@inbox.ru

Аннотация

Статья затрагивает проблему профессионализма субъекта деятельности с позиции успешности, т.к. это является актуальной проблемой для рынка труда России. Целью статьи является определение психологического содержания профессиональной успешности. Для достижения поставленной цели, используется метод статистического анализа данных. В ходе эмпирического исследования были выявлены эмоциональные и волевые особенности, которые образуют психологическое содержание профессиональной успешности субъекта деятельности. Результаты исследования вносят большой вклад в деятельность психологов, которые работают в системе рекрутинга.

Ключевые слова: субъект деятельности, профессиональная успешность, профессионализм, эмоциональные особенности, волевые особенности, эмоциональная стабильности, самоконтроль, эмоциональный интеллект.

Abstract

Article touches on an issue of professionalism of the actor from a success position since it is an actual problem for labor market of Russia. The purpose of the article is definition of the psychological content of professional success. For achievement of a goal, the method of the data statistical analysis is used. During the empirical study the emotional and volitional characteristics, which form the psychological content of the professional success of the subject activity were identified. The results of the research make a big contribution to activity of psychologists who work in the system of recruiting.



Keywords: subject of activity, actor, professional success, professionalism, emotional characteristics, strong-willed traits, emotional stability, self-control, emotional intelligence.

Исследование выполнено при поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проект № 14-06-00585а)

Рассмотрение человека как субъекта подводит нас к анализу центральных проблем психологии человека. В философско-психологических работах субъекту дается следующее определение – обладатель предметно-практической деятельности и познания, источник активности, направленной на объект.

Человек объективно выступает в постоянно сложных системных, многообразных качествах. Наиважнейшее, это быть субъектом, создателем своей истории: начинать и совершать практическую деятельность, общение, созерцание, познание и прочие виды своеобразной человеческой активности (творческой, нравственной, трудовой) [3].

В психологической науке представление о субъекте сводится к наделению индивида следующими качествами: активностью, самостоятельностью, способностями, умениями для осуществления специфической человеческой формы жизнедеятельности, сперва для предметно-практической деятельности. Преимущественно в психологии используется фраза «субъект деятельности». Б.Г.Ананьев применял в данном смысле категорию «субъект». По мнению Б.Г.Ананьева, человек является субъектом в первую очередь главнейших социальных деятельностей – общения, труда и познания. Быть субъектом некоторой деятельности (трудовой, учебной и т.д.) означает овладеть данной деятельностью, иметь способность осуществить и творчески преобразить [2]. Он выделил 3 вспомогательных к категории «личность» понятия:

- субъект общения;
- субъект познания;
- субъект труда.

Начиная с 60-х годов 20 века, понятие «субъект» в психологии употребляется все чаще (используется по отношению к коллективу в социальной психологии, А.Л.Журавлев и др.) и определяется в специальных понятиях субъекта жизненного пути и субъекта деятельности [1].

Опираясь на работы Б.Г.Ананьева, С.Л.Рубинштейна, Д.Н.Узнадзе? можно заключить, что деятельность не есть сущность, которая самостоятельно осуществляется благодаря внутренним движущим силам в виде мотивов и целей. Деятельность осуществляется субъектом, который в свою очередь произвольно и сознательно приводит в конгруэнтность внутреннюю самоорганизацию (психических состояний, процессов, способностей, мотивов) и внешние задачи, которые субъект самостоятельно выделяет и ставит из состава объективных требований и условий деятельности, ввиду того, что дея-

тельность имеет объективное, общественно должное направление.

Личность функционирует в роли субъекта деятельности благодаря природным, психическим, личностным условиям и другим характеристикам этого функционирования (в это число входят мотивы, способности, воля и т.д.), с одной стороны, социальных требований и условий деятельности (нормативные и другие аспекты труда) – с другой – методов организации этой деятельности самим человеком – деятельности как труда, и, в итоге, профессии.

Рассмотрев основные вопросы, касающиеся субъекта деятельности, следует обратить внимание на составляющие компоненты субъекта профессиональной деятельности.

Важнейшим компонентом и характеристикой профессиональной деятельности выступает успешность деятельности. Успешность в профессиональной деятельности во многом определяет профессионализм субъекта деятельности, но проведя анализ различных исследований, посвященных феномену «успешность» можно заключить, что на сегодняшний день в психологической науке не существует единства в определении данного феномена, нет и единства в оценке критериев. В отечественной психологии феномен успешности исследовался в работах В.А.Бодрова, Э.Ф.Зеера, Н.С.Пряжниковой, А.Е.Климова и др.

Успешность профессиональной деятельности, по мнению Теплова, обусловлена индивидуальными способностями сотрудника. Теплов говорит о способностях следующие: «Способностями следует называть исключительно те индивидуально-психологические особенности, имеющие связь с успешностью исполнения той или иной деятельности». Хотя, не каждые способности прямо определяют вероятность успешного выполнения какой-либо деятельности, а только своеобразный комплекс этих способностей, характеризующий эту личность, однако Теплов сделал оговорку: «Важной особенностью психики человека является возможность весьма широкой компенсации одних свойств другими, по причине чего условная слабость какой-либо одной способности совершенно не исключает вероятности успешного выполнения деятельности, тесно взаимосвязанной с данной способностью». Способность, которой недостает, может быть в очень широких границах компенсирована другими, сильно развитыми у конкретного сотрудника. Не успех выполнения профессиональной деятельности обусловлен одаренностью, одаренность дает лишь



шанс достичь этого успеха. Следовательно, ограничив себя лишь психологическим взглядом на данный вопрос, нам следует заключить, что успешное исполнение любой деятельности требует не только одаренности, но и наличие должного сочетания способностей с необходимыми умениями и навыками. Одаренность не есть единственный критерий, который определяет выбор деятельности, так и не есть единственный критерий, который определяет успешность исполнения деятельности.

Для успешного выполнения труда, по словам А.К.Марковой необходим профессионализм, который понимается как не только достижение высот в профессиональных результатах, но и как присутствие психологических компонентов – внутреннего отношения человека к труду, состояния его психических качеств [4].

Любая деятельность требует определенного к себе отношения, эмоционально переживается сотрудником – это так именуемые «общие эмоции в труде». Они могут быть как отрицательными, так и положительными. Появляясь в процессе профессиональной деятельности, эти эмоции некоторым образом воздействуют на отношение сотрудника к самому себе, к своему труду, на качество выполненной работы и на настроение человека.

Воля оказывают сильное воздействие на осуществление и направление деятельности субъекта. Образование любого волевого отношения к предмету, объекту и явлению воздействует на мотивацию сотрудника на всех этапах профессиональной деятельности.

Исходя из условий различной трудовой деятельности, можно сказать, что эмоциональные особенности и волевая сфера личности играют важную роль в развитии профессионализма [5, с.135]. Главным способом эффективной оценки работы профессионала является эмоциональная устойчивость как неподверженность эмоциональных состояний и процессов деструктивным влияниям извне.

Особый акцент надо делать на изучении волевых особенностей личности, которые входят в содержание профессиональной компетентности, так как эмпирические исследования указывают на то, что волевые особенности личности определяют степень ответственности, настойчивости, решительности при выполнении служебных обязанностей [6].

Отталкиваясь от специфики профессиональной деятельности и значимости в этой деятельности волевой и эмоциональной сферы личности, следует определить какую роль играют данные составляющие в формировании профессиональной успешности субъекта деятельности. И для подтверждения гипотезы о том, что успешные сотрудники имеют более развитую эмоционально-волевою сферу личности, было проведено исследование с использованием методов статистической обработки данных.

Группа «успешных» сотрудников была выделена по объективным данным, по показателям оценки продуктивности деятельности, которая проводится в различных организациях. «Успешные» сотрудники имеют почетные грамоты, благодарственные письма от своих руководителей. В исследовании приняло участие 210 человек, которые были разбиты на три группы:

1. Успешные сотрудники;
2. Сотрудники со стажем до 5 лет;
3. Сотрудники со стажем свыше 5 лет.

Опираясь на результаты исследования, которые получены путем статистического сравнения результатов по Т-критерию Стьюдента, можно заключить, что группа «успешных» сотрудников имеет более развитые значения по следующим показателям: эмоциональная стабильность, самоконтроль, сильная воля, решительность, самостоятельность, гибкость, самомотивация, распознавание эмоций других людей, интегративный уровень эмоционального интеллекта.

Статистическое сравнение «успешных» сотрудников и других групп испытуемых показало следующее (диаграмма. 1):

1. «Самоконтроль, сильная воля» более выражена ($p \leq 0,001$) у «успешных» испытуемых. Это свидетельствует нам о том, что испытуемые вошедшие в группу «успешных» более дисциплинированы, умеют контролировать свои эмоции и точно выполняют социальные требования.

2. «Решительность» также более выражена ($p \leq 0,001$) в группе «успешных» сотрудников. Таким образом, «успешные» сотрудники более уверены в своих действиях, способны быстро принимать решение в значимой для них ситуации.

3. «Самостоятельность» преобладает ($p \leq 0,001$) у «успешных» сотрудников. Данное отличие говорит нам о том, что успешные сотрудники способны сами ставить перед собой определенный круг задач и самостоятельно решать их, без чьей-либо помощи.

4. «Самомотивация» достоверно выше ($p \leq 0,001$) у группы «успешных» испытуемых.

5. «Гибкость» имеет более выраженный ($p \leq 0,001$) характер в группе «успешные». Это свидетельствует нам о том, что «успешные» сотрудники способны перестраивать, вносить коррективы в систему саморегуляции при изменении внешних и внутренних условий.

6. «Эмоциональная стабильность» достоверно выше ($p \leq 0,05$) у представителей группы «успешных» сотрудников. Это свидетельствует нам о том, что «успешные» сотрудники, спокойны в напряженных ситуациях, уверены в себе при выполнении служебных заданий.

7. «Интегративный уровень эмоционального интеллекта» достоверно выше ($p \leq 0,001$) у «успешных» сотрудников. «Успешные» сотрудники имеют

более развитую эмоциональную компетентность, что проявляется в способностях осознавать свои эмоции и эмоции другого, в способности управлять

своими эмоциями и эмоциями другого и на этой основе строить взаимодействие.

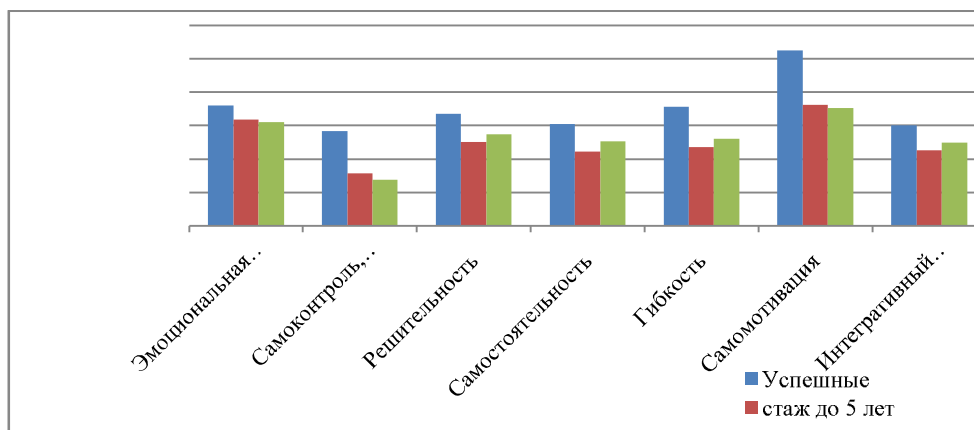


Диаграмма 1. Различия показателей по t-критерию Стьюдента для всех групп

Основываясь на результатах исследования по t-критерию Стьюдента, мы можем говорить о том, что у «успешных» сотрудников более развита эмоционально-волевая сфера личности и данная сфера является основой психологического содержания профессиональной успешности субъекта профессиональной деятельности. Таким образом, в состав психологического содержания профессиональной успешности субъекта деятельности входят: «самоконтроль, сильная воля», «решительность», «самостоятельность», «самомотивация», «гибкость», «эмоциональная стабильность», «интегративный уровень эмоционального интеллекта». Зная психологическое содержание профессиональной успешности, сотрудники и психологи, работающие в системе рекрутинга, HR, смогут развивать не только профессионализм у работающих сотрудников [7], но и более эффективно и надежно отбирать нужных им соискателей как на позиции среднего управленческого состава, так и на позиции высшего руководящего состава организации.

Литература

1. Ананьев, Б.Г. Человек как предмет познания / Ленингр. ордена Ленина гос. ун-т им. А.А.Жданова, фак. психологии. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1968. 339 с.

2. Брушлинский А.В. Психология субъекта / Отв. ред. проф. В.В.Знаков. М.: Институт психологии РАН; СПб:издат. «Алетейя», 2003.
3. Абульханова К.А. О субъекте психической деятельности. Методологические проблемы психологии. М.: Наука, 1973. 288 с.
4. Маркова А.К. Психология профессионала. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 308 с.
5. Пучкова И.М., Хакимзянов Р.Н. Эмоционально-волевая компетентность как критерий достижения высокого уровня успешности профессиональной деятельности // Казанская наука. 2013. № 8. Казань: Изд-во Казанский Издательский Дом, 2013. С. 134-136.
6. Хакимзянов Р.Н. Влияние волевых особенностей личности на профессиональную компетентность сотрудников МВД России // Материалы V съезда Общерос. обществ. орг.«Российское психологическое общество». М.: Рос. психол. о-во, 2012. Т. II. С. 443.
7. Хакимзянов Р.Н. Модель эмоционально-волевой компетентности субъекта служебной деятельности // Теория и практика общественного развития [Электронный ресурс]. 2013. № 11.