

УДК 159.923+331.44

ЛИЧНОСТНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНЖЕНЕРОВ- МЕТРОЛОГОВ

А.С. Бысюк

Тверской институт экологии и права

Рассмотрены предпосылки успешного выполнения профессиональной деятельности. Приводятся результаты проведенного эмпирического исследования успешности профессиональной деятельности метрологов.

***Ключевые слова:** успешность профессиональной деятельности, профессиональное здоровье, личностные характеристики, совладающее поведение, психическое выгорание, инженер-метролог.*

Факторы, оказывающие влияние на успешность профессиональной деятельности (УПД), являются одним из главных предметов исследования отечественных [2, с. 42–45; 3, с. 46–56; 7, с. 60–67] и зарубежных авторов психологии труда [9, с. 430; 11, с. 315]. Более того, в психологической науке сложились различные концепции, объясняющие феномен успешности (К.М. Гуревич, Е.П. Ильин, О.Н. Родина и др.), разработаны психологические модели прогнозирования успешности профессиональной деятельности для множества различных профессий (менеджеры, телефонисты, спортсмены, работники конвейерного труда и т. д.) (цит. по: [5, с. 3]).

В качестве предпосылок успешного выполнения профессиональной деятельности выступают «профессиональная пригодность» (К.М. Гуревич, Е.А. Климов, О.Г. Носкова, Б.В. Кулагин, Н.С. Пряжников); система «профессионально важных качеств» (Е.М. Иванова, В.Д. Шадриков); «профессионально значимые свойства» (Дмитриева М.А.); наличие «готовности к труду (профессиональной деятельности)» (Т.В. Кудрявцев, А.В. Сухарев, В.В. Сериков, Т.Ю. Базаров, Е.А. Аксенова); «профессиональные способности» (В.А. Бодров, Б.М. Теплов) (цит. по: [8, с. 96]).

В настоящее время интерес к проблеме успешности профессиональной деятельности в значительной степени обусловлен социально-экономическими изменениями, происходящими в обществе. Актуальным становится вопрос о сохранении и поддержании профессионального здоровья, от которого зависит физическое, психическое и социальное благополучие субъекта труда, эффективность и успешность функционирования человека в профессии. В связи с этим профессиональное здоровье можно рассматривать как «экономический

механизм по повышению результативности и качества труда» (цит. по: [1, с. 55]).

Указанное многообразие подходов в изучении предпосылок успешности выполнения профессиональной деятельности в большей степени относятся к объективным внешним факторам. При этом в практических исследованиях и научных публикациях пока в недостаточной степени освещен вопрос влияния внутренних субъектных факторов УПД в профессиях «субъект – объектного» типа. К числу таких факторов можно отнести наличие или отсутствие психического выгорания у субъектов труда; использование защитно-совладающего поведения для сохранения и поддержания психологической безопасности в ответ на стрессирующие воздействия внешней и внутренней среды организации; личностные качества, способствующие эффективному выполнению деятельности, доминирующий мотив профессионального развития. В этой связи изучение данного вопроса является весьма актуальным.

Целью проводимого практического исследования было выявление личностных факторов, оказывающих влияние на успешность профессиональной деятельности инженеров-метрологов. В исследовании принял участие 71 инженер-метролог следующих предприятий г. Твери: ФГУ «Тверской ЦСМ», ОАО «Тверской вагоностроительный завод», ОАО «РЖД», ОАО «Сибур-ПЭТФ», ОАО «ДКС». Были использованы методики: «Диагностика профессионального выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой); опросник «Когнитивно-поведенческие стратегии» (С.И. Филиппченкова); «Психологическая диагностика безопасности социальной среды организации» (А.Г. Макеева); методика диагностики уровня субъективного контроля Дж. Роттера (адаптация Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкиной, А.М. Эткинда); метод определения доминирующего типа мотивов (В.В. Юклянюк); Калифорнийский личностный опросник (СРП) Х. Гоуха (адаптация Н.В. Тарабриной, Н.А. Графиной). Математическая обработка эмпирических данных производилась с помощью программы SPSS v.19.

В исследовании испытуемые были разделены на две группы – успешные и менее успешные метрологи. Основанием такого деления стали результаты экспертной оценки (непосредственные руководители, а также независимые эксперты), результативность деятельности (объем выполненных работ), а также метод наблюдения, беседа.

С целью выявления личностных характеристик, оказывающих влияние на успешность профессиональной деятельности, был применен U-критерий Манна–Уитни, по которому обнаружены достоверные различия у успешных и у менее успешных инженеров-метрологов по ряду показателей:

- деперсонализация ($U = 94,5, p \leq 0,01$), эмоциональный дефицит ($U = 95,5, p \leq 0,01$), при чем у менее успешных метрологов средний ранг выше, а следовательно, и признак выражен сильнее. Значит, у менее успешных инженеров-метрологов возможны более напряженные взаимоотношения с окружающими людьми, которые могут проявляться в эмоциональном отстранении и безразличии, формальном выполнении профессиональных обязанностей. Развитие данного симптома в последующем может привести к общей эмоциональной нестабильности и возможному снижению показателей трудовой деятельности как самих специалистов с ярко выраженным симптомом деперсонализации, так и их более успешных коллег;

- коррекция ожиданий и надежд ($U = 68,5, p \leq 0,01$), идущее вверх сравнение ($U = 104,5, p \leq 0,05$), придание нетривиального смысла ситуации ($U = 91, p \leq 0,01$), изменение личностных свойств ($U = 107,5, p \leq 0,05$) – данные признаки сильнее выражены в группе менее успешных инженеров-метрологов. При наличии симптомов психического выгорания использование перечисленных конструктивных преобразующих и конструктивных приспособительных стратегий обусловлено необходимостью адаптации к условиям социальной среды, а также экономии психических ресурсов с целью повышения психологической безопасности. Адекватно выбранная стратегия совладающего поведения позволяет предотвратить процесс дезадаптации, эмоционального выгорания и дальнейшего психологического разрушения личности;

- мотивация вознаграждения ($U = 35, p \leq 0,01$) – признак выражен сильнее в группе успешных инженеров-метрологов. Данный факт в дальнейшем может использоваться сотрудниками служб персонала при разработке комплексных мотивационных программ. Проявление в качестве ведущего мотива профессионального развития «мотива вознаграждения» является вполне закономерным в связи со сложившейся в стране экономической ситуацией (невысокий уровень зарплат, рост инфляции). Кроме того, успешность профессиональной деятельности во многом связана с постоянным повышением квалификации и, как правило, дополнительными материальными расходами на обучение. С другой стороны, мотивация вознаграждения может проявляться не только в виде материальных выплат, но также и в моральном стимулировании сотрудников, что в итоге приведет к повышению лояльности сотрудников по отношению к предприятию, а соответственно, и повышению эффективности их труда;

- ответственность ($U = 104,5, p \leq 0,01$), самоконтроль ($U = 113,5, p \leq 0,01$), обычность ($U = 109, p \leq 0,01$) – признаки выражены сильнее у успешных инженеров-метрологов. Большая степень выраженности перечисленных личностных характеристик у

успешных метрологов может быть обусловлена требованиями, предъявляемыми спецификой их профессиональной деятельности. Деловые качества инженера-метролога могут быть описаны тремя комплексами, предложенными В.А. Ядовым: творческим (самостоятельность, творческий подход к делу, интеллектуальные способности, опыт и знания), исполнительским (старательность, аккуратность, тщательность, усидчивость, трудолюбие и т.п.), ответственно-организованным (настойчивость, работоспособность, ответственность, организованность) [10, с. 54–56]. Обращаясь к такому параметру, как «обычность», отметим, что для «зрелых», профессионально-компетентных, целостных личностей нехарактерно восприятия себя как уникального, единственного в своем роде или особого в любом смысле (позитивном или негативном).

Следующим этапом исследования было проведение сравнительного анализа между тремя группами успешных метрологов. В основу распределения респондентов по группам была положена периодизация профессионального развития Д. Сьюпера [7, с. 111–112]: 1-я группа – сотрудники в возрасте до 30 лет; 2-я группа – от 31 до 44 лет; 3-я группа – от 45 до 65 лет. Основные результаты между тремя группами с использованием *H*-критерия Крускала–Уоллиса показали, что у респондентов первой группы сильнее выражены следующие показатели: «общая интернальность» ($p \leq 0,01$), «чувство защищенности» ($p \leq 0,01$), «фиксированная на эмоциях стратегия» ($p \leq 0,01$). Это может быть обусловлено тем, что на «пробном этапе»¹ профессионального развития специалист только начинает на практике осваивать выбранную науку, следовательно, результат его деятельности во многом будет зависеть от его готовности выполнять профессиональные обязанности, стремления брать ответственность на себя. Более высокий уровень чувства защищенности связан с молодым возрастом, способностями организма достаточно легко справляться с жизненными трудностями, а также с возможностью трудоустроиться в других сферах. Использование неконструктивной стратегии «фиксированная на эмоциях стратегия» также может быть обусловлено возрастными особенностями респондентов: молодые люди, как правило, «не замечают» симптомов болезни, старается относиться с юмором к своему психологическому состоянию.

Во второй группе на достоверном уровне значимости в большей степени выражены признаки: «тревога и депрессия» ($p \leq 0,01$), «деперсонализация» ($p \leq 0,01$), «придание ситуации нетривиального смысла» ($p \leq 0,01$). Учитывая тот факт, что в данную группу входят

¹ Согласно периодизации Д. Сьюпера, «пробный» этап соответствует возрасту 25–30 лет.

сотрудники, находящиеся на «этапе стабилизации»², трудовой стаж которых составляет от 7 до 12 лет, то очевидным является наличие симптомов психического выгорания. Для преодоления эмоционального напряжения и «сохранения» себя вполне оправдано использование конструктивно-приспособительной стратегии «придание ситуации нетривиального смысла».

Таким образом, в результате проведенного исследования были выявлены значимые различия между группой успешных и менее успешных инженеров-метрологов:

1. Для группы менее успешных метрологов характерно применение таких стратегий совладающего поведения, как «коррекция ожиданий и надежд», «идущее вверх сравнение», «придание нетривиального смысла ситуации» и изменение «личностных свойств» в ответ на проявляющиеся симптомы психического выгорания «деперсонализация» и «эмоциональный дефицит».

2. К числу личностных характеристик, оказывающих влияние на успешность профессиональной деятельности, относятся «ответственность», «самоконтроль», «обычность»; в качестве ведущего мотива профессионального развития в группе успешных метрологов выступает «мотив вознаграждения».

3. В группе успешных метрологов с трудовым стажем до 7 лет в отличие от их коллег с трудовым стажем более 7 лет отмечается преобладание такой личностной характеристики, как «общая интернальность» и чувство «защищенности». Установлены различия в предпочитаемых стратегиях совладающего поведения у данных групп сотрудников: «фиксированная на эмоциях стратегия» (общий трудовой стаж до 7 лет) и «придание ситуации нетривиального смысла» (общий трудовой стаж более 7 лет). Кроме того, во второй группе сотрудников проявляются отдельные симптомы психического выгорания «тревога и депрессия», «деперсонализация».

Список литературы

1. Антоновский А.В. Защитно-совладающее поведение как фактор профессионального здоровья педагога в общеобразовательных школах: дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2010. 188 с.
2. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и индивидуально-психологические особенности людей // Психологические вопросы профессиональной пригодности. Вильнюс, 1981. С. 42–45.

² Согласно периодизации Д. Сьюпера, этап «стабилизации» соответствует возрасту от 30 до 44 лет.

3. Дружилов С.А. Профессионалы и профессионализм в новой реальности: психологические механизмы и проблемы формирования // Сибирь. Философия. Образование: альманах СО РАЛ, ИПК. Новокузнецк, 2001 (Вып. 5). С. 46–56.
4. Ильин Е.П. Успешность деятельности, компенсации и компенсаторные отношения // Вопросы психол. 1983. № 5. С. 95–99.
5. Позова Г.Р. Психологические факторы успешности профессиональной деятельности планшетистов: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2009. 23 с.
6. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: учеб. пособ. для высш. учеб. завед. 2-е изд., стер. М.: Изд. центр «Академия», 2004. 480 с.
7. Родина О.Н. О понятии «успешность трудовой деятельности» // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14, Психология. 1996. № 3. С. 60–67.
8. Теплинских М.В. Концептуальные подходы к проблеме определения успешности профессиональной деятельности специалистов социальной сферы // Сибир. психол. журнал 2007. № 25. С. 92–97.
9. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. 2-е изд. М.: Питер, 2003. 859 с.
10. Социально-психологический портрет инженера / под ред. В.А. Ядова. М.: Мысль, 1977. 231 с.
11. Hultaker O. Models of job satisfaction. Akad. avh. Uppsala, 1977. 445 p.

PERSONAL PRECONDITIONS OF SUCCESSFULNESS OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF ENGINEERS-METROLOGISTS

A.S. Bysiuk

The Tver Institute of Ecology and the Law

The article considered approaches to the study of successfulness of professional activity. It presents the results of the empirical research of the successfulness of professional activity of metrologists.

Keywords: *successfulness, professional activity, professional health, personal characteristics, psychological burnout, coping behavior, engineer-metrologist.*

Об авторах:

БЫСЮК Анна Сергеевна, аспирантка факультета психологии, НОУ ВПО «Тверской институт экологии и права» (170001, г.Тверь, пр-т, Калинина, 23), e-mail: annatver@yandex.ru