

УДК 159.9

ТИПЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ НА ПРИМЕРЕ СТРОИТЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИЙ

О.О. Гофман

ЗАО «Геострой», г. Санкт-Петербург

Изучалась ответственность работников строительной организации, ее ценностно-смысловые и ситуационные (субъективные репрезентации прошлых, настоящих и будущих кризисных и профессионально-трудных ситуаций) детерминанты с позиций субъектно-ресурсного подхода. Выявлено три типа профессиональной ответственности: вовлеченный, исполнительский, управленческий. Результаты исследования могут быть использованы в практике формирования рабочих бригад, проектных команд на основе психодиагностики типов профессиональной ответственности, при построении адаптационных программ для профилактики, и преодоления профессиональных стрессов в условиях организационного кризиса, изменений или неопределенности, в частности, для создания тренинговых программ развития субъектно-личностных ресурсов.

Ключевые слова: ресурсный подход, профессиональная ответственность, вовлеченный, исполнительский, управленческий типы, компоненты ответственности.

Проблема ответственности в профессиональной деятельности становится все более значимой в условиях быстро меняющихся социально-политических и социально-экономических перемен. Первое представление о сущности ответственности возникло в философии и являет собой качество субъекта, реализуемое через способность делать усилие по преодолению животного начала в человеке, усилие работы над самим собой, необходимое для «второго рождения», рождения «сверхчеловека», способного вмести сложность мира, мыслить свободно от давления социальных институтов. Ответственность есть цена свободы (Сократ, Декарт, С. Кьеркегор, Ф. Ницше, К. Маркс, Х. Ортега-и-Гассет, М. Фуко, П. Адо, М. Мамардашвили, А. Конт-Спонвиль, А.К. Секацкий).

В психоаналитической психологии ответственность понимается как честность в ответах самому себе – о себе и своей жизни. У этой честности три дела: прямое признание себя таким, какой ты есть; готовность отвечать за последствия своих действий, решений, не пытаясь обвинить других; осознание того, что решение проблем зависит от самого человека, а не других людей, судьбы, обстоятельств [4, с. 26]. Л.И. Дементий вводит понятие «оптимальная ответственность» и определяет его как свойство субъекта жизнедеятельности, для которого характерно соотношение внешних требований и собственных возможностей личностно-оптимальным способом, самодетерминированность, саморазвитие, разрешение противоречий и трудностей жизни, самостоятельность в выстраивании жизненного пути [5, с. 179].

С учетом имеющихся представлений о структуре ответственности (С.Л. Рубинштейн, К.С. Абульханова-Славская, К. Муздыбаев, В.П. Прядин, Л.И. Дементий, А.И. Ореховский, Г. Йонас, К. Уилбер) профессиональная ответственность понимается как динамически развивающийся системный многоуровневый феномен, который одновременно проявляется в трех контекстах: личностном (от «объекта ответственности» к активной позиции «субъект ответственности»), социальном (трансформация субъекта труда от эгоцентризма к этноцентризму, далее к мироцентризму), деятельном (от ответственности в короткий момент времени к ответственности за результаты прошлого и будущего).

Изучение ответственности работников строительной организации, и ее ценностно-смысловых и ситуационных (субъективные репрезентации прошлых,

настоящих и будущих кризисных и профессионально-трудных ситуаций) детерминант. Проверялась гипотеза о том, что ценностно-смысловые и ситуационные детерминанты могут обуславливать характерные различия профессиональной ответственности, которые рассматриваются нами как ресурсы субъекта труда. В соответствии с целью и гипотезами были сформулированы следующие задачи:

1. Определить типы профессиональной ответственности в зависимости от выраженности компонентов ответственности и сравнить профессиональные группы по типам.

2. Определить ценностно-смысловые и ситуационные характеристики типов профессиональной ответственности.

В исследовании приняло участие 159 работников строительной организации четырех профессий (инженер-проектировщик, организатор строительного производства, машинист буровой установки, вспомогательные рабочие). Средний возраст работников 36 лет. В качестве эмпирических методов были использованы методики: опросник-интервью «компоненты ответственности» Л.И. Дементий (2005), опросник «Профессиональная востребованность личности» Б.А. Ясько, Е.В. Харитоновой (2009), опросник каузальных ориентаций Д.А. Леонтьева, О.Е. Дергачевой (2008), диагностика базовых смысловых установок человека А.Д. Иншакова, Н.Г. Милорадовой (2006). Кроме того, была разработана и валидизирована авторская анкета «Оценка профессионально-личностных ресурсов трудового коллектива в прошлом, настоящем, будущем».

С помощью кластерного анализа выявлено три типа профессиональной ответственности в зависимости от соотношения компонентов. Вовлеченный тип имеет средние значения когнитивного компонента, высокие значения эмоционального и поведенческо-результативного компонентов, исполнительский тип – средние значения по всем компонентам, управленческий тип – высокие значения по всем компонентам. Данные результаты являются статистически значимыми ($p \leq 0,01$).

Сравнение профессиональных групп по типам показало, что у машинистов буровых установок на первом месте управленческий тип ответственности (35 %), вспомогательных рабочих – исполнительский (30 %), инженерно-технических работников – вовлеченный (30 %). Данные результаты в некоторой степени отражают, с одной стороны, характер работ каждого профессиональной группы, с другой – низкий процент управленческого типа в профессиональных группах представляет собой зону развития, преодоление которой необходимо для решения задач в условиях неопределенности как для работника, так и для компании.

Средний возраст респондентов вовлеченного типа 33–34 года, исполнительского типа 37 лет, управленческого тип 37–38 лет. Значимым для формирования представлений о типах профессиональной ответственности является ключевая роль когнитивного компонента ответственности в управленческом типе ответственности. Как отмечает В.М. Бызова, период зрелости личности, с одной стороны, связан с увяданием физических сил, с другой – с расцветом интеллекта и духовности человека, что становится новым источником энергии и нового отношения к миру, к людям, к себе [4, с. 23–25] или формированием «управляющего разума» (Х.А. Марина).

Статистически значимыми различиями между типами профессиональной ответственности являются: стрессогенность организационного кризиса, а именно страх потери работы ($p \leq 0,01$), субъектная активность ($p \leq 0,01$), «выученная беспомощность» ($p \leq 0,05$), зависимость от достижений ($p \leq 0,05$), эгоцентризм («ответственность за себя») ($p \leq 0,05$) и переживание профессиональной востребованности ($p \leq 0,05$). Так, *вовлеченный тип* ответственности отличается высоким уровнем переживания организационных изменений, страхом потери работы, имеет высокую зависимость от достижений и средний уровень профессиональной востребованности, стремится

проявить себя и исследовать свои возможности. *Исполнительский тип* так же как и вовлеченный, остро переживает организационный кризис и изменения, страх потери работы достаточно высок, однако, в отличие от вовлеченного типа, исполнительский тип использует другую стратегию работы – приспособленческую, не обращаясь к внутренним ресурсам, ориентируется на внешне заданные требования. Высокий уровень переживания профессиональной востребованности и ответственности за себя отражает «защитную» модель поведения, или «душу рассудочную» (Б. Ливехуд). *Управленческий тип* отличается от предыдущих типов низкой стрессогенностью организационного кризиса и отсутствием потребности в профессиональной востребованности. Обладая средними значениями по автономности, зависимости от достижений и ответственности за себя, данный тип является более осознанным по сравнению с другими. Средний уровень самодетерминации определяет в данном контексте скорее способ сосуществования в компании, коллективе (как способность балансировать внешние ситуационные условия с внутренней ценностно-смысловой системой). Используя терминологию Б. Ливехуда, можно сказать о развитии «души сознательной», что связано с появлением зрелой личности.

По результатам регрессионного анализа можно предполагать, что причинами проявления *вовлеченного типа* ответственности является эмоциональное проживание в настоящем, ценность принадлежности профессиональному сообществу, дружному коллективу, что является интересубъектной (внешней) ресурсностью. На когнитивном уровне – принятие существующих правил («выученная беспомощность»), представления о профессионально-трудных ситуациях в будущем и потенциале коллектива в настоящем. Психологическим противоречием является, с одной стороны, эмоциональная требовательность к себе, с другой, на уровне поведения – требовательность к другим.

Представления о ресурсах эффективной работы в прошлом вносят отрицательный вклад в эмоциональный компонент в *исполнительском типе*. На когнитивном уровне – восприятие организационной среды как стрессогенной и активной (агрессивной), стремление к автономии. Моделью поведения является конкуренция, потребность в удовлетворении интересубъектных (внешних) профессиональных ресурсов.

Причинами формирования управленческого типа является наличие неразрывного временного локуса: прошлого, настоящего будущего в оценке профессионально-личностных ресурсов коллектива (эмоциональная составляющая), при достижении результата – смена фокуса ответственности с себя к ответственности за других, когнитивная оценка настоящего организационного положения связана с представлениями о качестве работы; страх потери работы является ресурсом преодоления неопределенности [2, с. 168–172]. К.А. Абульханова-Славская определяет, что «для субъекта деятельности характерна такая вовлеченность в дело, такая ответственность, которая даже при возрастании трудностей не дает ему возможности изменить отношение к делу. Возникающие трудности предстают перед личностью как перспектива возможности их разрешения своими силами» [1, с. 120].

Полученные результаты говорят о том, что программы формирования профессиональной ответственности должны базироваться на развитии когнитивного компонента ответственности, рефлексии профессионального опыта и вероятностного мышления, тем самым формируя наиболее конструктивные и вариативные (или адаптивных) стратегии преодолевающего поведения в период организационных изменений и высокого уровня неопределенности – мире сложности. Результаты исследования могут быть использованы в практике формирования рабочих бригад, проектных команд на основе психодиагностики типов профессиональной ответственности. Полученные данные могут найти также свое применение при построении адаптационных программ для профилактики и преодоления

профессиональных стрессов в условиях организационного кризиса, изменений или неопределенности, в частности, для создания тренинговых программ развития субъектно-личностных ресурсов с использованием когнитивного компонента.

Список литературы

1. Абульханова-Славская К.А. Личность как субъект деятельности // Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / сост. В.А. Бодров. М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007, С. 119–124.
2. Водопьянова Н.Е., Гофман О.О. Личностные детерминанты ответственности персонала в ситуации организационного кризиса, // Актуальные вопросы психологии, педагогики и образования: сб. науч. тр. междунар. науч.-практ. конф. Самара, 2016. С. 168–172.
3. Водопьянова Н.Е., Никифоров Г.С., Гофман О.О. Интра- и интерсубъектные факторы профессиональной ответственности персонала в организации // Вестн. КГУ. Сер.: «Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика». 2016. Т. 22. № 2. С. 59–63.
4. Гаврилина Л.К., Бызова В.М. Кризисы взрослой жизни: моменты роста. СПб.: Речь, 2010. 221 с.
5. Дементий Л.И. Ответственность как ресурс личности: монография. М.: Информ-Знание, 2005. 188 с.

TYPES OF PROFESSIONAL RESPONSIBILITY ON THE EXAMPLE OF BUILDING COMPANY

O.O. Gofman

Geostroy Company, Saint-Petersburg

The aim of this study was to examine the responsibility of workers of constructional occupations, its value-semantic and situational (subjective representations of past, present and future crisis and difficult situations) determinant from the positions of the subject-resource approach. Identified three types of professional responsibility: involved, operational, managerial. The results of this research can be used in the practice of forming working teams, project teams, on the basis of psychological types of professional responsibility in constructing of adaptation programmes to prevent and overcome professional stress in situations of organizational crisis, changes or uncertainties, in particular, to create training programs for the development of subject-personal resources.

Keywords: *the resource-based approach, professional responsibility, involved, operational, managerial types, responsibility components.*

Об авторе:

ГОФМАН Ольга Олеговна – начальник департамента управления персоналом ЗАО «Геострой» (191180, г. Санкт-Петербург, Загородный пр., д. 27/21), e-mail: ms.gofman@mail.ru