

физического состояний в течение рабочего дня и в целом оценивали данные показатели довольно высоко (по показателям оценки психических процессов $X_{ср} = 5,743$; физиологических реакций – 6,026; переживаний – 6,154; поведения – 5,655; самочувствия – 4,668; активности – 4,656; настроения – 4,648).

Сравнительный анализ динамики психических состояний операторов в течение рабочего дня, а также рабочей недели (был использован Критерий Вилкоксона) выявил следующие закономерности: такие показатели психического состояния, как физиологические реакции, переживания, поведение, самочувствие, активность и настроение остаются неизменными (либо их изменения статистически незначимы) – изменяются лишь показатели психических процессов: в начале рабочего дня они находятся на среднем уровне ($X_{ср.} = 5,796 \pm 2,032$), к середине значительно повышаются ($X_{ср.} = 6,460 \pm 1,641$), а после обеда идут на спад ($X_{ср.} = 5,953 \pm 1,365$). Эта динамика объясняется спецификой операторской деятельности данной справочной службы, поскольку основной объем поступающих звонков приходится на дневное дообеденное время.

Корреляционный анализ выявил большое количество взаимосвязей различных показателей психического состояния испытуемых и их субъективной оценки некоторых параметров трудовой деятельности.

Итогом исследования явились следующие выводы:

Статистически значимые изменения касаются таких параметров психического состояния операторов, как психические процессы, переживания и самочувствие.

Данные процессы подчиняются следующей динамике: в начале рабочего дня они имеют нейтральную окраску, к середине наблюдается небольшое повышение значений по данным шкалам, которое после обеда сменяется понижением значений данных параметров. К концу рабочего дня они либо возвращаются к исходному значению, либо наблюдается незначительное снижение их уровня по сравнению с утренним.

Между измеренными параметрами наблюдается большое количество взаимосвязей разной выраженности и направленности.

Полученные результаты могут быть использованы в качестве основания для оптимизации работы операторов, их рабочих мест, как

одно из оснований для составления требований к данному рабочему месту, а также как база для проведения дальнейших исследований в данной области. К примеру, изучение причинно-следственных связей на основании выделенных зависимостей или взаимосвязи динамики психических состояний с некоторыми личностными особенностями.

П.А. Тропотяга
г. Иркутск

Управление процессом профессионализации профессионалами и первокурсниками станочниками

В настоящее время ни одна из существующих концепций по теории управления не является универсальной. В свою очередь, прогрессивные концепции – это такие концепции, в которых человек рассматривается как наивысшая ценность, исходя из этого принципа управление нацелено на развитие разнообразных способностей работников для того, чтобы они максимально использовались в процессе производства. Успех в бизнесе и государственном секторе экономике, в полной мере, зависит от человеческого фактора.

В данной статье нам бы хотелось представить результаты исследования, целью которого являлось определение различий в способности управления работником своим процессом профессионализации. Предложенная характеристика является одной из качественных характеристик работников-профессионалов.

Одним из первых отечественных психологов, занимающихся разработкой проблемы детерминации поведения и в целом жизнедеятельности человека, был С.Л. Рубинштейн. Он ввел понятие субъекта жизненного пути, через которое рассматривается соотношение внешней и внутренней обусловленности активности человека [4]. Именно активное самоопределение, выражающееся в реальных действиях, т.е. по сути, постоянный процесс профессионализации, ведет к формированию и развитию тех внутренних условий, которые создают возможность дальнейшего самоопределения. Вслед за С.Л. Рубинштейном, К.А. Абульханова-Славская [1] предлагает рассматривать стратегию жизни человека, как способность человека к самостоятельному построению своей жизни. В своей работе, она подчеркивает зависимость жизни личности не только от различных обстоя-

тельств, но, главным образом, от самой личности. Глубокое содержание общих методологических и теоретических положений учения С.Л. Рубинштейна и К.А. Абульхановой-Славской создало простор для анализа составляющих процесса профессионального становления личности. Так, например, решению данного вопроса посвящены работы Л.И. Анцыферовой, В.А. Бодрова, В.И. Журавлева, Н.Л. Ивановой, А.Т. Колденковой, С.Е. Рескиной и т.д.

Л.Г. Перетятко удалось раскрыть взаимозависимость между успешной организацией личностью своего жизненного пути в профессиональной сфере и адекватностью понимания биографического призвания, укорененного в смысле жизни. Успешность профессионального самоопределения и карьеры также возрастает тогда, когда личность пытается рационализировать смысл жизни вместо того, чтобы следовать чужим советам, подражать образцам и уступать формальным правилам [3]. Также изучена связь субъектности жизни с личностными особенностями постановки и достижения жизненных целей: чем более обдуманно являются жизненные цели, тем выше вероятность их воплощения; импульсивность при постановке и недостаточная осознанность мотивационных оснований цели дистанцирует личность от ее практической реализации [6].

Таким образом, на основании имеющихся в литературе данных можно предположить, что способность управления своим процессом профессионализации является одной из характерных качеств работника-профессионала. Высокий уровень дифференциации целей, жизненных планов, разработанность жизненной перспективы, в целом, является необходимой, но не достаточной составляющей данной способности. Еще одним необходимым фактором, оказывающим заметное влияние, является активность личности в обеспечении своего профессионального развития. В данной работе мы остановимся (в связи с ограниченным объемом статьи) лишь на анализе активности личности.

Исследование проводилось на базе Иркутского Авиационного Завода (ИАЗ) и профессионального лицея №1 г. Иркутска. В качестве обследуемых выступили две выборки: учащиеся первого курса, получающие профессию станочника ($n=45$) (см. наше раннее исследование [5]) и станочники-профессионалы ($n=60$). Контингент опрошенных рабочих состоял из респон-

дентов, возраст которых от 35 до 55 лет, причем 20% выборки имеет высшее и незаконченное высшее образование, 80% — среднее и средне-специальное. Стаж работы также распределился не равномерно, а именно, 40% имеют стаж работы на предприятии от 5 до 10 лет, а остальные 60% — свыше 15 лет.

Для определения активности личности в управлении процессом профессионализации нами была использована методика «Исследование локализации контроля личности (ЛК)» Е.Г. Ксенофонтовой [2]. В своем исследовании мы использовали только семь шкал указанной методики: «Ио», «Ид», «Ин», «Ип», «МО», «Дс», «Дт».

Переходим к изложению результатов исследования. Станочники-профессионалы имеют статистически значимые различия в сравнении со станочниками-первокурсниками по следующим шкалам локуса контроля: Ио; Ид; Ин; МО; Дс; Дт. Основным показателем методики Е.Г. Ксенофонтовой является шкала общей интернальности, в соответствии с представленным определением Ио, мы можем сделать ряд обобщений. Первое, станочники-профессионалы имеют более высокие показатели интернального локуса контроля ($25,33$; $p < 0,05$), чем станочники-первокурсники. Они верят в то, что силы, влияющие на судьбу человека, находятся внутри них самих. Профессионалы считают что то, что происходит с ними, есть результат собственной активности, и, следовательно, ответственность за собственную жизнь лежит именно на них. Мы уверены, что при таком подходе сначала к жизни, а затем к своей профессиональной деятельности, наступает субъективное отношение к планированию своего профессионального настоящего и будущего.

Но, мы знаем, что общий показатель ИО — составной, так как в него входят ответы по всем шкалам опросника: сферы межличностных отношений, вопросам здоровья и т.д. Нам же, необходимо было выяснить, существуют ли статистически значимые различия именно в сфере профессиональной деятельности. Анализ сопоставления именно по этим показателям позволил ответить на этот вопрос. Например, станочники-профессионалы имеют значимо высокие показатели по шкале Ид ($5,81$; $p < 0,05$). Интернальность в сфере достижений, охватывает ситуации связанные со свершившимися достижениями в деятельности человека, а также выявляющие веру в возможность достижения успеха в тех

или иных ситуациях. В нашем исследовании, станочников-профессионалов можно охарактеризовать как людей, считающих себя причиной собственных достижений и готовых предпринимать усилия для достижения положительных результатов будущего.

Еще одним показателем психологического содержания профессиональной деятельности, раскрывающим статистически значимые различия двух групп, является показатель Ин (4,83; $p < 0,05$). Интернальность в сфере неудач, на наш взгляд, является необходимым условием для адекватного саморегулирования своей деятельности рабочим на производстве. Ответственность за собственные неудачи либо снижает их дальнейшее возникновение, либо заставляет рабочего пересматривать свое профессиональное дело, а иногда и профессиональную специализацию. Недостаточно высокий уровень ответственности за свои промахи может останавливать развитие профессиональных способностей и, в целом, тормозить профессиональное становление специалиста. Так, станочники-первокурсники, недостаточно несут ответственность за свои явные и неявные промахи.

Одной из необходимых особенностей для успешного функционирования в среде станочников-профессионалов является ответственность в межличностном общении (5,17; $p < 0,05$). Это обстоятельство вовсе не случайно. Структура профессиональной работы устроена так, что мастеру станочнику приходится постоянно вступать в межличностное взаимодействие со своим бригадиром. Ясно, что при благоприятных отношениях между бригадиром и станочником, работа будет выполнена вовремя и качественно, в ином случае будет, скорее всего, складываться противоположная ситуация. Именно по этой причине, так необходим интернальный локус контроля в межличностном общении. Станочники-профессионалы понимают важность этого. Доброжелательные отношения и поддержка бригадира отражаются не только на уровне социально-психологическом климате коллектива, но и способствуют профессиональному развитию станочника. Низкие результаты станочников-первокурсников можно объяснить тем, что практика (работа на заводе) наступает лишь на втором курсе обучения в лицее и тем самым, они еще пока не видят надобности нести ответственность в межличностном общении.

Сопоставление показателей Дт (готовность к деятельности, связанной с преодолением трудностей) и Дс (готовность к самостоятельному планированию, осуществлению деятельности и ответственности за нее) позволяет глубже понять природу и возможные проявления интернальности у станочников в профессиональной сфере. Высокие баллы по этим двум показателям, свидетельствуют о ряде психологических особенностей, которые в свою очередь больше развиты у профессионалов-станочников, нежели станочников-первокурсников. Например, имеющийся у профессионалов-станочников динамический стереотип (внутреннее содержание Дт (4,54; $p < 0,05$) и Дс (6,27; $p < 0,05$)) позволяет не только облегчать выполнение стандартных, повторяющихся действий, но и делает их осуществление легким, экономичным, автоматичным. Одновременно это освобождает остальные отделы мозга для творческой работы и обеспечивает длительное сохранение опыта действий в привычных условиях, а так же готовность действовать максимально эффективно в случае, если эти условия возникнут и в будущем. Профессиональная деятельность в таком случае носит устойчивый характер и освобождает личность от необходимости принимать решения и произвольно контролировать протекание деятельности в стандартных ситуациях. Для того, чтобы станочники-первокурсники в равной степени, как и профессионалы-станочники обладали рациональным, положительно окрашенным отношением к жизни и к деятельности, внутренне были готовы к преодолению трудностей, им необходима психологическая подготовка в ходе обучения и воспитания в профессиональном лицее.

Таким образом, полученные данные позволяют сделать вывод, что активность личности в обеспечении своего профессионального развития выражена больше у станочников-профессионалов, чем у станочников-первокурсников. Совсем не случайным нам представляется тот факт, что не было найдено значимых различий в показателе интернальности профессиональной деятельности. Все респонденты в одинаковой степени склонны проявлять активность в разных видах деятельности. Но содержание и форма деятельности у них различна. По мере профессионализации станочники-профессионалы приобретают высокий уровень интернальности в профессиональной деятельно-

сти, что влияет на их активную трудовую деятельность. Пассивное, созерцательное отношение человека к своему процессу профессионального становления сказывается не только на нем самом (вероятна профессиональная стагнация, психологическая деформация, эмоциональное выгорание), так и на результатах предприятия, в котором он работает. Проведенная работа позволила установить факт необходимости коррекции способности управления процессом профессионализации у станочников-первокурсников.

Библиографический список

1. Абульханова-Славская К.А. Принцип субъекта в философско-психологической концепции Л.Л. Рубинштейна // С.Л. Рубинштейн: Очерки, воспоминания, материалы. – М., 1989.

2. Ксенофонтова Е.Г. Исследование локализации контроля личности — новая версия методики «Уровень субъективного контроля» // Психол. журн. 1999. Т. 20. № 2. С. 103 – 114.

3. Перетятко Л.Г. Профессиональное призвание личности (психолого-биографический аспект): Автореф. дис. канд. психол. Наук. - М., 1991. - 22с.

4. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание. Человек и мир. – СПб.: Питер, 2003., 512с.

5. Тропотяга П.А. Локус контроля и эмоциональное отношение к будущему как психологические предпосылки профессионального становления личности. Сибирский психологический журнал №27; Томск 2008. С. 102-107.

6. Харламенкова Н.Е. Процесс целеполагания и жизненный путь личности // Психологические исследования социального развития личности. - М.: ИПРАН, 1991. - С. 151-167.

А.С. Трушина
г. Екатеринбург, РГППУ

Психологические особенности

социально-личностных компетенций*

Современный этап развития общества, который можно назвать постиндустриальным, характеризуется интенсивностью и глубиной информатизации всех его институтов, научно-технический прогресс обуславливает появление

новых технологий. Это в свою очередь приводит к тому, что профессиональная деятельность приобретает характер динамичности, возникают новые профессиональные задачи. Следовательно, специалисту в настоящее время необходимо иметь способности ориентироваться в разнообразии сложных и непредсказуемых рабочих ситуаций, иметь представления о последствиях своей деятельности, а также нести за них ответственность, быть профессионально-мобильным и конкурентоспособным. Эффективность деятельности современного специалиста определяют приобретенные в процессе образования компетенции.

Различные авторы выделяют разные виды компетенций.

И.А. Зимняя предлагает 10 основных компетенций, которые разграничены на три группы:

1. Компетенции, относящиеся к самому человеку как личности, субъекту деятельности, общения: компетенции здоровьесбережения, ценностно-смысловой ориентации в мире, интеграции, компетенции гражданственности, самосовершенствования.

2. Компетенции, относящиеся к социальному взаимодействию человека и социальной сферы: компетенции социального взаимодействия, компетенции в общении.

3. Компетенции, относящиеся к деятельности человека: компетенция познавательной деятельности, компетенции деятельности и информационных технологий.

Советом Европы были выделены пять ключевых компетенций:

- политические и социальные компетенции;
- компетенции, связанные с жизнью в многокультурном обществе;
- компетенции, относящиеся к владению устной и письменной коммуникацией;
- компетенции, связанные с возрастанием информатизации общества;
- способность учиться на протяжении жизни в качестве основы непрерывного обучения в контексте как личной профессиональной, так и социальной жизни.

Д. Пузанков, И. Федоров, В. Шадриков рассматривают следующие группы компетенций: социально-личностные, экономические и организационно-управленческие, общенаучные (компетенции познавательной деятельности),

* Научный руководитель: Зеер Э.Ф. - член-корреспондент РАО, профессор, доктор психологических наук, заведующий кафедрой ППР.