

11. Пермская земская неделя. 1910. № 10.

12. Отчет ремесленных и учебно-ремесленных мастерских Пермского земства за 1913 год. Пермь, 1914.

13. Отчет ремесленных и учебно-ремесленных мастерских Пермского земства за 1914 год. Пермь, 1915.

14. Подсчитано по: Доклады Пермской губернской земской управы Пермскому губернскому земскому собранию 45-й очередной сессии. Пермь, 1914. С. 118–133.

И. А. Колобков,  
А. И. Колобкова

### **Профессионально-важные качества как фактор конкурентоспособности на рынке труда выпускников ремесленного лицея**

В 1998 г. в Свердловской области началась реализация российско-германского проекта «Поддержка ремесел через профессиональное образование». В рамках проекта в Екатеринбурге один из лицеев был преобразован в профессиональный лицей ремесленников-предпринимателей (ПЛРП), а на его базе начата подготовка специалистов по ремесленным профессиям: столяр, плиточник-мозаичник и маляр-дизайнер. В ходе реализации этой программы были разработаны основные педагогические формы и методы профессиональной подготовки ремесленников, а также разработаны их профиограммы и комплекс диагностического инструментария для мониторинга профессионально-важных качеств (ПВК) [7, с. 233].

Итак, можно констатировать, что на сегодняшний день создано специальное учебное профессиональное заведение, успешно осуществляющее заданную функцию – подготовку высококвалифицированных специалистов по трем ремесленным профессиям. К моменту выхода из лицея выпускники получают не только технологические знания и умения, но и осваивают ряд других – в области экономики, юриспруденции, психологии, а также вырабатывают определенный набор социально-психологических качеств, определяющих их готовность эффективно действовать в современных рыночных условиях.

Казалось бы, на этом функции психологического консультирования, помощи и коррекции выпускников заведений ремесленного образования можно считать благополучно завершенными, однако это не так. Мониторинг дальнейшей профессиональной карьеры выпускников Профессионального лицея ремесленников-предпринимателей (74 чел.), получивших в мае 2002 г. квалификацию «ремесленник», показал, что многие из них нуждаются в пролонгированном психологическом сопровождении. В наиболее «комфортных» психологических условиях находятся те из окончивших трехлетний цикл обучения, кто решил его продолжать и достичь уровня «ремесленника-предпринимателя» (40 чел.). Это вполне объяснимо, так как названный контингент остается не только в привычных для себя условиях, но и следует собственному свободному выбору в сфере профессионального становления. Другая ситуация складывается для остальных выпускников лицея (со времени окончания трехлетнего цикла обучения в мае 2002 г. к моменту нашего исследования прошло уже более 8 месяцев, т. е. респонденты располагали достаточным временем, чтобы реализовать свои актуальные профессиональные замыслы). Не все из них смогли трудоустроиться<sup>1</sup> по специальности; те же, кому это удалось, не полностью удовлетворены полученной работой.

Другими словами, возникает проблема потенциального несоответствия ожиданий выпускников относительно будущей работы ее реальным характеристикам. Очевидно также, что качество предлагаемой рабочей силы не соответствует спросу работодателя. Несмотря на то что оценками независимых иностранных экспертов подтверждается высокий уровень профессиональной квалификации и личностных характеристик выпускников, возникает вопрос о готовности современных российских предприятий к принятию специалистов такого плана и, следовательно, об их конкурентоспособности на рынке труда.

Таким образом, в нашей работе были поставлены два центральных исследовательских вопроса. Первый из них касается источников неудовлетворенности трудом выпускников, устроившихся на работу

---

<sup>1</sup> Мы не учитываем тех нескольких выпускников, которые на момент проведения исследования были вынуждены прервать профессиональную карьеру из-за прохождения службы в армии либо из-за различных семейных обстоятельств (рождение ребенка и проч.).

по специальности. Второй – причин затруднений, испытываемых выпускниками лица при трудоустройстве.

**Первая часть исследования** строилась на многоаспектной психологической диагностике выпускников Профессионального лица, включающей такие направления, как измерение удовлетворенности трудом, профессиональной мотивации и самосознания.

Для измерения удовлетворенности трудом и самосознания выпускников, завершивших свое обучение в лице и оказавшихся на рынке труда, применялись традиционные психологические методы: интервью, личностные опросники и шкальные техники («Опросник удовлетворенности трудом» Г. В. Икрина [2], «Общая шкала самооценки» А. Вакера и А. И. Колобковой [9], Q-сортировка Р. Стефенсона, модификация С. В. Цыцарева). Наравне с ними были применены также глубинные (психосемантические) методы изучения мотивации. Это было обусловлено тем, что при обращении к таким социально и личностно значимым проблемам, как жизненные и профессиональные планы молодых специалистов, мы рисковали получить невалидные (недостоверные) сведения. Отчасти это могло произойти из-за неосознанности своих мотивов самими выпускниками, отчасти – из-за возможного нежелания разочаровывать своих бывших наставников (администрацию и мастеров лица, от имени которых мы выступали) решением уйти из профессии. Обращение к такому методу, как репертуарные решетки<sup>1</sup> (*Rep-test*) Дж. Келли, через определение доминирующих личностных конструкторов в оценке различных жизненных событий позволило измерить даже такие составляющие мотивационной сферы, о которых испытуемые подчас сами не были осведомлены. Элементы, т. е. потенциально возможные жизненные события (табл. 1, 2), участники нашего исследования подбирали сами, следуя нашей инструкции: «перечислить наиболее важные, судьбоносные события в Вашей жизни, которые Вы планируете, либо те, которые не зависят от Вас, однако могут коренным образом изменить Вашу личную жизнь или профессиональную карьеру». Сопоставление этих событий испытуемыми по различным, предлагаемым

---

<sup>1</sup> Ввиду высокой сложности и наукоемкости используемых психосемантических методов и последующей статистической обработки, мы, в рамках данной статьи, не останавливаемся более подробно на их описании.

ими самими критериям позволяет выявить их субъективную картину мира и, что является для нас особенно важным, их фундаментальные ценности, смыслы, оценочные категории, ведущие мотивы и стратегии выбора решений. Побочным, но не маловажным, эффектом такой диагностики явились индивидуальная психологическая помощь и консультирование выпускников на основании полученных индивидуальных показателей.

Что касается общих закономерностей, то наиболее значимыми результатами по первому блоку работ можно считать следующие выводы.

1. Мотивация к трудоустройству по специальности у выпускников ПЛРП настолько высока, что напрямую оказывается взаимосвязанной с их психическим здоровьем (табл. 1).

Интеркоррелирование и факторизация данных, полученных при измерении самосознания (методики «ОшСО» и «Q-сортировка») и личностных конструктов (*Rep-test*), показывают, что один из главных факторов образуется такой переменной, как «работа по профессии» (табл. 1). И этот же фактор включает в себя показатель глобальной самооценки («самооценка как индикатор психического здоровья»), причем с очень высокой положительной факторной нагрузкой. Наша интерпретация однозначна: в сознании выпускников ПЛРП работа по профессии является важнейшей детерминантой высокой самооценки, которая, в свою очередь, является одним из трех индикаторов психического здоровья человека [8; 9].

Иначе говоря, ориентирование выпускников на продолжение карьеры ремесленника столь сильно, что разрушение этого профессионального образа Я ведет к общей деформации Я-концепции.

2. Однако такое толкование результатов может быть справедливо подвергнуто серьезной критике. Учитывая методологическую новизну проведенного исследования, мы не могли утверждать, что подобная профессиональная мотивация является нормативной для ВСЕХ выпускников профессиональных заведений (или, по крайней мере, для большинства из них), а затем, по прошествии некоторого времени, не снижается или не исчезает совсем, сталкиваясь с реальными сложностями на рынке труда.

Для того чтобы ответить на этот вопрос, мы параллельно, теми же методами, диагностировали выпускников других профессиональ-

ных учебных заведений, подготавливающих специалистов по наиболее близким к ремесленничеству профессиям<sup>1</sup>. Такими участниками нашего исследования стали молодые люди (52 чел.), окончившие профессиональное училище (ПУ) № 66 Екатеринбурга.

Сравнительный анализ мотивационных векторов в построении будущей профессиональной карьеры у выпускников различных профессиональных заведений показал, что описанные выше психологические особенности являются характерным, если не сказать уникальным свойством ремесленников. В отличие от них, условием сохранения психического здоровья выпускников ПУ является достижение, в первую очередь, хорошего финансового положения и, во вторую, трудоустройство НЕ по полученной специальности (табл. 2).

Таким образом, можно еще раз констатировать высокую эффективность реализуемых в ПЛРП психотехнологий профессионального становления личности ремесленника-предпринимателя, разработанных на базе факультета психологии РГППУ [7].

3. Каким бы высоким ни было стремление ремесленников продолжить свое профессиональное развитие в рамках полученной специальности, их удовлетворенность полученной работой (имеются в виду те выпускники, которые трудоустроились на малые предприятия, близкие к ремесленным) низка по многим параметрам. Как уже говорилось ранее, различные аспекты удовлетворенности трудом изучались с помощью традиционных опросных психодиагностических методик [2].

---

<sup>1</sup> Понимая всю глубину различий психолого-педагогических и технологических подходов к обучению и уровней профессиональной подготовки в ремесленном лицее и обычных профессиональных училищах, мы, тем не менее, должны обратиться к сравнительному анализу их учащихся. К сожалению, более близких аналогов вновь создаваемым ремесленным лицам среди существующих учебных заведений не имеется.

Но поскольку достоверных исходных различий (половозрастных, психофизиологических, интеллектуальных и проч.) между поступающими в эти учебные заведения не существует (по неопубликованным данным), то обнаруженные нами различия между выпускниками мы относим исключительно на счет специфики получаемого образования. И, таким образом, считаем профессиональное образование независимой переменной, которая обуславливает психологические новообразования, определяющие среди прочего конкурентоспособность субъектов ремесленного производства на рынке труда.

На основании полученных данных (табл. 3) можно констатировать, что:

- самым высоким из 15 различных аспектов удовлетворенности трудом является престиж профессии (4,1) (авторы надеются, что этот факт объясняется позитивной динамикой в сфере малого бизнеса и востребованностью ремесленных профессий, свидетельствуя о возрождении этого сектора экономики);

- чуть менее значимыми показателями удовлетворенности трудом выступили его безопасность (3,3), содержание работы (3,2), самостоятельность решений (3,2) и отношения с коллективом (3,7);

- средними по значению удовлетворенности были выявлены следующие показатели: график работы (2,9), необходимость решения новых задач (2,8), соответствие работы личным интересам (3) и уровень организации работы (2,4);

- самым низким из всех выше перечисленных показателей выступила справедливость оплаты труда (1,7).

*Таким образом, наиболее высокая удовлетворенность трудом связана с профессией, ее престижем в глазах самих выпускников, другими словами – с их профессиональной гордостью. А наибольшее отторжение вызывает недостойная оплата труда (хотя и в согласии с официально регистрируемым недостатком профессионального опыта, но значительно ниже их уровня профессионализма), плохая организация производства и отчасти содержание труда. Последнее, на наш взгляд, происходит из-за недопонимания руководителями профессиональной ценности и уровня квалификации ремесленников (выпускников ПЛРП).*

*Кроме очевидного ущерба, вытекающего из неудовлетворенности своим трудом (такого, как возможная утрата трудовой мотивации и профессиональной гордости), можно прогнозировать также и постепенную утерю в недалеком будущем наличествующего уровня профессионализма выпускников, работающих на среднестатистических малых и средних предприятиях [3].*

4. Следовательно, мы приходим к явному противоречию: с одной стороны – довольно высокая (не только по российским меркам) профессиональная компетенция выпускников ПЛРП и их сверхнормативная мотивация к профессиональной деятельности, а с другой – невозможность трудоустроиться по специальности (для 45 % второй – не продолжающей обучение – подвыборки ПЛРП) либо неудовлетворенность

полученной работой. Обозначенное противоречие усугубляется и тем, что потребность российского рынка в высококачественных ремесленных услугах по-прежнему остается неудовлетворенной [1; 4, с. 25–27; 5, с. 7–10; 6, с. 136–137].

Здесь закономерно возникает второй поставленный нами исследовательский вопрос: в чем же кроется причина затруднений, испытываемых выпускниками лицей при трудоустройстве? Почему на фоне менее квалифицированных и менее заинтересованных в работе кадров молодые ремесленники оказываются неконкурентоспособными?

Поиску ответа на этот вопрос и посвящалась *вторая часть нашего исследования*. Выдвинутая гипотеза апеллировала к психологическим, субъективным детерминантам профотбора. А именно к тем критериям, которыми руководствуются при подборе кадров реально функционирующие сегодня работодатели – руководители или владельцы малых, близких к ремесленным, предприятий.

Итак, по нашему мнению, *существуют определенные тенденции в подборе кадров на ремесленные предприятия, обусловленные сложившимися, относительно стереотипными установками работодателей. Данные установки, определяя конкурентоспособность претендентов на трудоустройство, могут не соответствовать истинным, объективным детерминантам эффективности профессиональной деятельности ремесленников.*

Выборка представляла собой экспертную группу работодателей для контингента ремесленников-предпринимателей по специальностям плиточник-мозаичник и маляр-дизайнер. Ими являлись 16 руководителей<sup>1</sup> среднего (но достаточно автономного) звена ремесленных (строительных) предприятий. Возраст испытуемых колебался от 28 до 46 лет<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Данная группа выполняет функцию *экспертизы*, для которой, согласно существующим методическим требованиям, необходимо гораздо меньшее количество субъектов, чем для иных исследовательских целей. Репрезентативность и достаточность выборки косвенно подтверждается высокой гомогенностью полученных диагностических данных, о которых свидетельствуют небольшие значения стандартных отклонений и другие параметры дискриптивной статистики (табл. 4, 5, 6).

<sup>2</sup> Принятые этические нормы психологического обследования не позволяют привести другие анкетные данные об опрошенных руководителях и их предприятиях, т.к. респонденты дали согласие на участие в исследовании только при условии сохранения своей анонимности.

Методика, специально разработанная нами для данного исследования, основывалась на методе Q-классификации Р. Стефенсона и заключалась в ранжировании экспертами профессионально-важных (ПВК) и профессионально-нежелательных качеств (ПНК) (см. табл. 4, 5, 6), руководствуясь оценкой которых, работодатели подбирают рабочие кадры на свое предприятие. Сравнивая эти качества с соответствующей профессиограммой выпускников ПЛРП (в целом совпадающей с действительным психологическим портретом), мы можем сделать вывод об их конкурентоспособности на рынке труда.

Обобщение полученных эмпирических данных осуществлялось с помощью математической обработки (табл. 4, 5, 6).

В отношении средних тенденций в оценке проранжированных профессионально-важных качеств дескриптивная статистика позволила установить наибольшую степень согласия во взглядах респондентов на ряд профессионально-важных и нежелательных качеств. Из ПВК это были: *организованность-аккуратность, умение приспособиться к ситуации, обязательность-исполнительность*, из перечня ПНК – *несобранность-неорганизованность, стандартное решение проблем и экономическая безграмотность*. Все эти качества имеют стандартное отклонение, не превышающее 1,9. Напротив, качествами, вызывавшими неоднозначное отношение работодателей и отражавшими индивидуальный подход в подборе кадров, оказались следующие критерии оценки ремесленников. В ряду ПВК таким свойством оказался *эстетический вкус*, а в ряду ПВН – *отсутствие мотивации к труду*. Стандартное отклонение здесь превышает 3,1.

Данные о разбросе показателей также имеют определенную информационную ценность. Во-первых, изученная выборка, несмотря на ее малочисленность, достоверно отражает существующие тенденции в отношении подбора кадров на ремесленные предприятия – ввиду высокой степени согласованности независимых экспертов (работодателей, владельцев ремесленных предприятий) в критериях оценки общего уровня квалификации ремесленников. Во-вторых, наиболее жесткое, инвариантное (возможно, даже ригидное) отношение работодатели проявляют в оценке таких качеств, как *организованность-аккуратность, умение приспособиться к ситуации, обязательность-исполнительность, несобранность-неорганизованность, стандартное решение проблем и экономическая безграмотность*. Отношение



к таким аспектам личности нанимаемых кадров, как *эстетический вкус* и *отсутствие мотивации к труду*, напротив, зависит в большей степени от индивидуального опыта нанимателя и, соответственно, определяет высокую степень свободы развития данных свойств у конкурентоспособных ремесленников.

Итак, нами было показано, что, в соответствии со сформулированной гипотезой исследования, существуют определенные тенденции в подборе кадров на ремесленные предприятия, обусловленные сложившимися, относительно стереотипными установками работодателей.

Ранжирование ПВК с учетом их стандартного отклонения проявило наибольшую выраженность<sup>1</sup> таких качеств, как *профессиональная компетентность*, *обязательность-организованность* и *высокая мотивация к труду*; именно эти свойства соискателей являются самыми привлекательными для работодателя. Черты, не имеющие значения при решении о приеме на работу – это *высокий интеллект*, *самостоятельность*, *независимость* и *экономическая компетентность*.

Дальнейший анализ показателей в табл. 4, 5 обнаруживает, что наибольшую выраженность имеют такие профессионально-нежелательные качества, как *безответственность*, *профессиональная некомпетентность* и *неорганизованность*, являясь основными детерминантами низкой конкурентоспособности. Качества, не имеющие значения при решении увольнения ремесленника с работы: *неразвитый интеллект*, *неумение налаживать контакты* и *экономическая некомпетентность*.

Даже с точки зрения здравого смысла становится понятным, что селективные стратегии, используемые опрошенными экспертами, не только не отвечают подлинным требованиям профессии, но и часто противоречат им. Этот вывод наиболее важен с практической точки зрения и ставит под сомнение эффективность реально действующих критериев профессионального отбора ремесленников.

---

<sup>1</sup> Для максимальной простоты и удобства ранжирование профессионально-важных и профессионально-нежелательных качеств производилось по взаимоположенным принципам. В первом случае – по принципу «очередности приема на работу тех ремесленников, которые имеют гипертрофию данного свойства личности, на фоне остальных, средне выраженных качеств»; а во втором случае – «очередности увольнения...».

Таблица 1

Результаты факторизации данных по измерению самосознания (методики «ОшСО» и «Q-сортировка») и личностных конструкторов (Rep-test) выпускников ПЛРП, работающих или ищущих работу

Измеряемый параметр		Факторные веса главных компонентов								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Факторизация средних значений исследуемых элементов (Rep-test)	сдача экзаменов	-0,521	0,638	-0,230	-0,417	-0,122	0,131	0,022	0,103	0,187
	рождение ребенка	0,406	-0,220	-0,085	0,030	0,115	-0,520	-0,566	-0,409	0,007
	безработица	<b>0,809</b>	-0,161	-0,038	0,101	0,131	-0,223	-0,223	0,435	0,013
	смерть близкого человека	0,200	-0,296	-0,338	-0,368	-0,288	-0,002	-0,586	0,032	-0,405
	стихийное бедствие	0,074	-0,355	0,481	0,424	0,082	-0,548	0,243	0,217	0,093
	выход на пенсию	-0,206	-0,617	0,150	-0,481	-0,395	0,317	-0,218	-0,103	0,026
	работа по профессии	0,126	<b>0,829</b>	-0,047	0,471	-0,062	-0,110	0,055	0,017	-0,194
	работа не по профессии	-0,125	-0,360	0,088	-0,118	0,081	0,509	0,432	-0,526	0,316
	поступление в вуз	0,066	0,261	0,159	0,213	0,048	-0,020	-0,139	<b>0,879</b>	-0,236
	тяжелая болезнь	-0,120	-0,089	-0,074	0,228	0,143	0,192	<b>0,885</b>	-0,272	0,058
	соревнование	<b>0,757</b>	-0,152	-0,348	-0,233	0,100	0,155	0,190	-0,151	0,319
поиск работы	-0,816	-0,124	0,374	-0,127	0,203	-0,055	-0,276	-0,050	0,181	
Показатели Q-сортировки <sup>1</sup>	Я-реальное	-0,146	-0,064	<b>0,901</b>	-0,186	0,027	0,270	-0,108	-0,187	0,063
	Я-идеальное	-0,331	-0,186	<b>0,860</b>	-0,142	0,154	-0,077	-0,184	0,062	-0,001
Самооценка как индикатор психического здоровья (шкалы ОшСО)	0,117	<b>0,879</b>	-0,176	0,259	<b>0,927</b>	-0,037	0,029	0,094	0,044	
Финансовое положение	-0,392	-0,008	-0,062	-0,054	-0,094	-0,108	0,070	0,056	0,197	
% of Variance	15,91	15,9	14,4	12,5	11,42	8,03	7,717	6,298	5,754	

Примечание. Факторообразующие компоненты выделены в таблице жирным шрифтом.

<sup>1</sup> Далее показатели по этой методике не приводятся из-за их малой информативности (факторных нагрузок и содержательной неинтерпретируемости).

Таблица 2

Результаты факторизации данных по измерению самосознания (методики «ОшСО» и «Q-сортировка») и личностных конструктов (*Rep-test*) выпускников ПУ № 66, работающих или ищущих работу

Измеряемый параметр		Факторные веса главных компонентов								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Факторизация средних значений исследуемых элементов ( <i>Rep-test</i> )	сдача экзаменов	<b>0,810</b>	0,030	0,290	-0,044	-0,237	-0,363	0,037	-0,107	-0,159
	рождение ребенка	<b>0,756</b>	-0,028	0,043	0,212	-0,251	-0,521	0,064	0,007	-0,072
	безработица	<b>0,554</b>	-0,183	<b>0,504</b>	-0,009	0,073	-0,117	0,075	0,237	-0,547
	смерть близкого человека	<b>0,614</b>	0,191	-0,077	<b>0,518</b>	0,149	0,085	0,284	0,372	0,121
	стихийное бедствие	-0,071	-0,046	0,331	0,312	<b>0,601</b>	0,476	-0,030	0,264	0,152
	выход на пенсию	0,041	0,097	-0,167	<b>0,924</b>	0,105	0,137	0,079	-0,043	-0,004
	работа по профессии	<b>0,817</b>	0,373	0,103	0,020	-0,105	-0,106	0,347	-0,076	0,154
	работа не по профессии	0,383	0,136	0,070	0,023	-0,163	-0,804	0,125	-0,129	-0,083
	поступление в вуз	0,728	0,197	-0,044	-0,269	0,253	0,100	-0,415	0,143	-0,113
	тяжелая болезнь	0,160	-0,072	0,193	<b>0,663</b>	0,049	-0,132	<b>0,631</b>	0,061	-0,158
	соревнование	<b>0,824</b>	0,131	0,222	-0,025	0,223	-0,106	-0,223	-0,112	-0,239
поиск работы	<b>0,885</b>	0,054	0,186	0,102	-0,191	0,157	0,114	-0,199	-0,113	
Показатели Q-сортировки <sup>1</sup>	Я-реальное	-0,128	-0,138	-0,059	0,025	-0,069	0,147	0,042	<b>0,859</b>	0,036
Самооценка как индикатор психического здоровья (шкалы ОшСО)		0,390	-0,283	0,213	-0,445	-0,381	<b>0,606</b>	-0,003	-0,026	0,412
Финансовое положение		-0,074	-0,193	0,051	-0,045	-0,148	-0,802	-0,159	0,136	0,068
% of Variance		17,15	12,69	11,94	9,528	8,821	8,161	8,115	8,09	6,149

*Примечание.* Факторообразующие компоненты выделены в таблице жирным шрифтом.

<sup>1</sup> Далее показатели по этой методике не приводятся из-за их малой информативности (факторных нагрузок и содержательной неинтерпретируемости).

Таблица 3

## Результаты диагностики различных аспектов удовлетворенности трудом выпускников ПЛРП

Показатели дискриптив- ной статисти- ки	Шкалы опросника удовлетворенности трудом														
	Гра- фик ра- боты	Опла- та тру- да	Безо- пас- ность де- ятель- ности	Эсте- тика ра- бочего места	Содер- жание труда	Са- мосто- ятель- ность реше- ний	Соот- ветст- вие ра- боты лич- ным инте- ресам	Отно- шения с кол- лекти- вом	Необ- ходи- мость реше- ния новых задач	Отно- шения с руко- води- телем	Уро- вень орга- низа- ции ра- боты	Ста- биль- ность	Спра- ведли- вость опла- ты труда	Пси- холо- гичес- кая ат- мосфе- ра	Прес- тиж про- фес- сии
Среднее	2,9	2,11	3,3	2,53	3,2	3,2	3,0	3,7	2,8	2,73	2,4	2,26	1,7	2,57	4,1
Стандарт- ная ошибка	0,115	0,16	0,185	0,138	0,153	0,18	0,15	0,152	0,159	0,196	0,168	0,188	0,193	0,176	0,124
Медиана	2	2	3	2,5	3	3	2,5	3	2	2,5	3	2	3	3	3
Мода	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3
Стандарт- ное откло- нение	0,587	0,816	0,947	0,706	0,784	0,919	0,803	0,777	0,812	1,002	0,856	0,961	0,986	0,902	0,633
Эксцесс	-0,21	-1,45	-0,76	-0,07	-0,16	-0,82	-0,54	0,43	-0,28	-1,28	-0,36	-0,74	-1,01	-0,61	1,92
Асиммет- ричность	-0,06	-0,22	-0,11	0,22	-0,25	-0,08	0,34	-0,57	0,24	0,07	-0,25	0,28	-0,17	-0,07	-0,85
Минимум	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Максимум	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Уровень на- дежности (95,0%)	0,23	0,329	0,382	0,285	0,316	0,371	0,324	0,314	0,328	0,404	0,346	0,388	0,398	0,364	0,255

Таблица 4

Оценка работодателями различных профессионально-важных (ПВК) ремесленников:  
результаты дескриптивной статистики

Показатели дескриптивной статистики	Оценка ПВК											Оценка ПНК	
	Высокая мотивация к труду	Самостоятельность, независимость	Профессиональная компетентность	Творчество в решении проблем	Коммуникативная компетентность, общительность	Организованность, аккуратность	Обязательность, исполнительность	Высокий интеллект	Умение приспособиться к ситуации	Эстетический вкус	Экономическая компетентность	Отсутствие мотивации к труду	Безынициативная исполнительность
Среднее	4,81	8,25	2,75	5,4	7,81	4,31	2,75	7,81	6,69	6,5	9	4,69	6,69
Стандартная ошибка	0,714	0,71	0,71	0,583	0,702	0,489	0,413	0,633	0,384	0,758	0,547	0,773	0,630
Медиана	4,5	9	1,5	5	8,5	4	2	8	6,5	6	10	4,5	6,5
Мода	3	11	1	5	11	4	2	6	6	4	10	5	7
Стандартное отклонение	2,857	2,840	2,840	2,334	2,81	1,956	1,653	2,535	1,537	3,033	2,191	3,092	2,522
Экссесс	-1,39	-0,68	2,98	-1,09	0,76	-0,33	1,72	-0,88	0,94	-1,27	3,24	-0,05	-0,55
Асимметричность	0,13	-0,72	1,94	0,16	-0,95	0,16	1,36	-0,29	-0,53	0,07	-1,82	0,78	0,37
Минимум	1	3	1	2	1	1	1	3	3	2	3	1	3
Максимум	9	11	10	9	11	8	7	11	9	11	11	11	11

Таблица 5

Оценка работодателями различных профессионально-нежелательных качеств (ПНК) ремесленников:  
результаты дескриптивной статистики

Показатели дескриптивной статистики	Оценка ПНК								
	Профессиональная некомпетентность	Стандартное решение проблем	Замкнутость, неумение налаживать контакты и поддерживать их	Неорганизованность, несобранность	Безответственность, необязательность	Неразвитый интеллект	Неумение приспособиться к ситуации	Отсутствие эстетического вкуса	Экономическая безграмотность
Среднее	3	6,75	8,62	3,5	2,43	8,43	6,31	6,5	9,06
Стандартная ошибка	0,598	0,495	0,631	0,365	0,547	0,569	0,589	0,619	0,474
Медиана	2,5	7	9	3,5	2	9	6	7	10
Мода	1	7	10	4	2	9	5	8	10
Стандартное отклонение	2,39	1,98	2,52	1,46	2,18	2,27	2,35	2,47	1,91
Экцесс	2,37	0,62	5,19	0,99	5,16	0,74	-0,60	-1,02	-1,14
Асимметричность	1,66	-0,01	-2,15	0,58	2,27	-0,89	0,09	0,09	-0,68
Минимум	1	3	1	1	1	3	2	3	6
Максимум	9	11	11	7	9	11	10	11	11

*Примечание.* При ранжировании перечня ПВК наименьшие баллы (высший рейтинг) эксперты присваивали самым привлекательным для них качествам, при ранжировании ПНК – напротив, самым непривлекательным

Таблица 6

Результаты корреляционной статистики относительно оценки профессионально-важных и нежелательных качеств работодателями ( $p < 0,05$ )

Профессионально-важные и нежелательные качества	Высокая мотивация к труду	Самостоятельность, независимость	Профессиональная компетентность	Творчество в решении проблем	Коммуникативная компетентность	Организованность, аккуратность	Обязательность, исполнительность	Высокий интеллект	Умение приспособиться к ситуации	Эстетический вкус	Экономическая компетентность
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Высокая мотивация к труду	1,0000										
Самостоятельность, независимость	-0,0678	1,0000									
Профессиональная компетентность	-0,5155	-0,0909	1,0000								
Творчество в решении проблем	0,0412	-0,4072	-0,2564	1,0000							
Коммуникативная компетентность, общительность	-0,3202	-0,1441	0,2026	-0,0495	1,0000						
Организованность, аккуратность	0,0827	0,3089	0,0390	-0,6695	-0,1705	1,0000					
Обязательность, исполнительность	0,0176	-0,2414	-0,3407	0,2505	-0,0251	-0,3658	1,0000				
Высокий интеллект	-0,1340	-0,4004	-0,0069	0,0690	-0,2860	0,0798	0,1312	1,0000			

Окончание табл. 6

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Умение приспособиться к ситуации	0,0920	0,2482	-0,1260	0,0906	-0,2151	-0,0319	0,0197	-0,1016	1,0000		
Эстетический вкус	-0,0115	-0,3095	-0,2786	0,3013	-0,1056	-0,2527	0,1462	-0,1430	-0,2359	1,0000	
Экономическая компетентность	-0,2024	0,0107	0,1607	-0,3910	-0,0217	0,0933	-0,0736	0,0960	-0,3168	-0,3210	1,0000
Отсутствие мотивации к труду	<b>0,6268</b>	-0,1347	-0,3055	0,0912	-0,2297	0,1384	-0,2249	-0,0505	0,1744	0,0036	-0,1673
Безынициативная исполнительность	-0,0457	0,0116	-0,1233	0,1344	-0,0464	-0,0599	0,0120	0,4280	0,0075	-0,3093	0,0603
Профессиональная некомпетентность	0,4775	-0,2255	-0,1863	0,1789	-0,0793	0,0427	0,0337	-0,1647	0,4347	-0,0551	-0,3177
Стандартное решение проблем	-0,1971	<b>0,5089</b>	-0,1065	-0,0072	0,2303	0,0215	0,1627	-0,7258	0,0820	0,2216	-0,2455
Замкнутость, неумение налаживать контакты	-0,6015	<b>0,5621</b>	0,2276	-0,2119	0,4871	-0,0152	-0,0718	-0,4696	-0,0150	-0,0261	0,0241
Неорганизованность, несобранность	0,1198	-0,0804	0,0482	-0,1369	0,3330	0,4782	-0,2761	0,2790	-0,3118	-0,3461	-0,2083
Безответственность, необязательность	0,0353	-0,3617	0,2331	-0,0734	-0,5383	0,0749	0,1243	<b>0,5920</b>	0,0631	-0,0552	0,1806
Неразвитый интеллект	-0,2015	-0,3784	0,2858	0,1300	0,0345	-0,1523	0,0840	<b>0,5803</b>	-0,0725	0,0820	-0,2670
Неумение приспособиться к ситуации	-0,4854	0,3160	0,3906	-0,0832	0,0597	-0,1526	-0,0641	-0,1679	0,0839	-0,2283	0,2193
Отсутствие эстетического вкуса	0,1460	-0,1232	-0,3317	0,0807	-0,1102	-0,2545	0,1140	-0,2070	-0,2890	<b>0,7366</b>	0,0860
Экономическая безграмотность	-0,0343	0,0092	0,0031	-0,3339	-0,0349	0,1012	0,1528	-0,0661	-0,3329	-0,1895	<b>0,7791</b>



Для подтверждения этого вывода мы прибегли, во-первых, к качественным методам оценки – сравнению полученных ранговых данных с имеющимися профессиограммами [7], разработанными на основе объективных оценок успешности деятельности. А во-вторых – к корреляционному сопоставлению некоторых профессионально-важных и нежелательных качеств.

Результаты корреляционного анализа действительно ярко иллюстрируют сделанный нами вывод. 18 статистически достоверных связей<sup>1</sup> между 22 профессиональными качествами на уровне значимости  $p < 0,05$  указывают, в основном, на слитность и недифференцированность, а иногда – и на очевидную неэффективность критериев отбора ремесленных кадров, применяемых современными работодателями.

Так, обратим внимание на взаимосвязи важнейшей ключевой квалификации – *мотивации к труду* – с другими профессиональными качествами. Это ТОЛЬКО негативные характеристики. В установке работодателей по отношению к нанимаемым кадрам существуют жесткие ассоциации следующего плана: человек, желающий трудоустроиться на ремесленное предприятие и искренне желающий на нем работать, низко квалифицирован (или, напротив, высококвалифицированные кадры не хотят работать по ремесленным профессиям) ( $r = -0,51$ ;  $p < 0,05$ ); при этом он не умеет устанавливать и поддерживать межличностные контакты ( $r = +0,62$ ;  $p < 0,05$ ).

Конечно, есть и другие примеры – адекватной оценки работодателями некоторых ПВК. Это относится, прежде всего, к *самостоятельности* в поведенческом проявлении, а также к *коммуникативной компетентности*. Так, в установках респондентов *самостоя-*

---

<sup>1</sup> Обратим отдельное внимание на то, что интерпретация корреляционных взаимосвязей между положительными и негативными профессиональными качествами должна проводиться с противоположным знаком из-за особенностей методической организации ранжирования (первыми отобранными карточками были в одном случае самые профессионально-успешные – первые принимаемые на работу, а во втором случае – самые профессионально-непригодные). Иллюстрацию к данному факту можно увидеть в положительных корреляционных связях между аналогичными ПВК и ПНК, например: *высокий интеллект – неразвитый интеллект* ( $r = +0,58$ ;  $p < 0,05$ ), *высокая мотивация к труду – отсутствие мотивации к труду* ( $r = +0,62$ ;  $p < 0,05$ ), *эстетический вкус – отсутствие эстетического вкуса* ( $r = +0,73$ ;  $p < 0,05$ ).

тельность нанимаемых ремесленников обратно пропорциональна их нежеланию устанавливать и поддерживать межличностные контакты ( $r = +0,51$ ;  $p < 0,05$ ) и не выражается в стандартном, нетворческом решении проблем ( $r = +0,50$ ;  $p < 0,05$ ). В свою очередь, одним из противовесных механизмов стандартного решения проблем выступает *высокий интеллект* ( $r = -0,72$ ;  $p < 0,05$ ), также позитивно интерпретируемый как индикатор отсутствия ярко выраженных *безответственности – необязательности* ( $r = +0,59$ ;  $p < 0,05$ ).

Однако *самостоятельность* как положительный аспект личности ремесленника-предпринимателя понимается только как поведенческая характеристика. Тогда как собственно *творчество в решении проблем* признается обратным полюсом *организованности – аккуратности* ( $r = -0,66$ ;  $p < 0,05$ ) (табл. 6).

Другим из позитивно воспринимаемых личностных качеств остается *коммуникативная компетентность* в межличностных отношениях и, соответственно, негативно оценивается *некоммуникабельность*. С одной стороны, это действительно одна из важнейших ключевых компетенций ремесленников-предпринимателей, и работодатели верно оценивают ее вклад в общую эффективность деятельности ремесленника-профессионала. Но настораживает то, что в сознании владельцев ремесленных предприятий умение грамотного построения межличностных контактов отождествляется (и автоматически подменяет) такие автономно важные аспекты личности профессионала, как отсутствие *безответственности и необязательности* ( $r = -0,54$ ;  $p < 0,05$ ).

Но даже учитывая семантически правильно оцениваемые причинно-следственные связи в восприятии работодателями таких профессионально-важных качеств нанимаемых работников, как *самостоятельность* и *коммуникативная компетентность*, приходится констатировать их незначимость в принятии решения относительно приема на работу того или иного претендента, что следует из выше обсуждаемых результатов ранжирования.

Завершая на этом обсуждение отдельных показателей дескриптивной и корреляционной статистики (они приведены в табл. 4, 5, 6, и при желании читатель может самостоятельно проследить алгоритм наших рассуждений или сделать собственные выводы), сделаем акценты на самых существенных, с точки зрения практики, закономерностях. Вот два центральных вывода, отвечающих на поставленные

в гипотезе вопросы и соответствующих второму блоку нашего психологического исследования:

1. Ремесленник, конкурентоспособный на современном рынке труда и высоко востребованный среднестатистическим работодателем, – это человек с высоко развитыми: *профессиональной компетентностью, обязательностью, организованностью* и *высокой мотивацией к труду* и отсутствием таких качеств, как *безответственность, профессиональная некомпетентность и неорганизованность*.

С другой стороны, ремесленник, имеющий низкие шансы на трудоустройство, характеризуется наличием *высокого интеллекта, самостоятельности, независимости* и *экономической компетентности*.

2. Сопоставляя полученные результаты с профессиографическими данными, мы легко можем увидеть неэффективность критериев подбора кадров на ремесленные профессии, реализуемые сегодня работодателями на рынке труда. Такие качества, как *интеллект, креативность, мобильность, владение целостным технологическим процессом* – не просто не учитываются работодателями, но и ставятся в негатив нанимаемому работнику.

К сожалению, в рамках методологического дизайна данной работы мы не вправе обсуждать причины сложившейся ситуации на рынке труда, но можем предложить дальнейшее направление исследования – а именно обращение к психосемантическим методам изучения (по аналогии с применявшимися в первом блоке исследования) установок работодателей при подборе кадров и на основании этого разработки психотехнологий коррекции применяемых ими личностных конструктов.

3. В целом наши результаты свидетельствуют о нормальной конкурентоспособности (а следовательно, и профессиональной успешности на данном этапе) высококвалифицированных ремесленных кадров, в том числе и выпускников Профессионального лицея ремесленников-предпринимателей.

Психотехнологиями, способными преодолеть это противоречие, могут быть, на наш взгляд, только коммуникативные приемы, позволяющие при трудоустройстве (как ни парадоксально это звучит) скрыть большинство из своих профессиональных качеств, знаний и умений и акцентировать общепринятые качества трудолюбивого и компетентного рабочего.

4. Сопутствующим практическим результатом нашего исследования можно считать разработанную технологию мониторинга удовлетворенности трудом и профессиональной мотивации выпускников профессиональных ремесленных лицеев.

5. Главным и основным практическим выводом, вытекающим из обобщенных результатов нашего исследования, на наш взгляд, нужно считать следующий.

Несмотря на высокий профессионализм и мотивацию к труду в рамках полученной профессии, выпускники ПЛРП являются пока недостаточно конкурентоспособными на рынке труда (в силу их более высокой квалификации по сравнению с требуемой работодателями), а те из них, которым все же удастся трудоустроиться, подвергаются серьезной опасности постепенной потери своей квалификации из-за низкой удовлетворенности трудом и неадекватного содержания труда.

Исходя из этого, наилучшим выходом из создавшейся ситуации может быть создание ремесленных предприятий (по типу бизнес-инкубаторов), где выпускники ремесленных профессиональных лицеев смогут пройти необходимую адаптацию и максимально реализовать свои знания, умения, потребности и профессиональные ожидания.

Пока спрос на ремесленников на рынке труда не сформирован, является также целесообразным оказание всемерной помощи выпускникам в их трудоустройстве на предприятия, максимально приближенные к ремесленным по характеру деятельности, оборудованию и применяемым технологиям.

## Литература

1. *Доронин Н. А.* Организационно-педагогические условия подготовки ремесленников-предпринимателей: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Екатеринбург, 2003.

2. *Икрин Г. В.* Особенности учебной деятельности и профессионального развития личности студентов: Дис. ... канд. психол. наук. Пермь, 1998.

3. *Кениг В.* Новые институциональные структуры ремесленных организаций (на примере регионов Германии): Дис. ... канд. экон. наук. Кострома, 2000.

4. *Колобков И. А.* Проблемы повышения профессиональной квалификации обучающего персонала по ремесленным профессиям //

Образование в Уральском регионе: научные основы развития: Тез. докл. II науч.-практ. конф. Екатеринбург, 12–15 марта 2002 г.: В 2 ч. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2002. Ч. 1.

5. Романцев Г. М., Колобков И. А. Ремесленное профессиональное образование: первоочередные задачи // Становление и развитие ремесленного профессионального образования в России: Тез. докл. I Междунар. науч.-практ. конф. Екатеринбург, 16–18 дек. 2002 г. / Под. ред. Г. М. Романцева. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2002.

6. Романцев Г. М., Колобков И. А. Экономические аспекты возрождения и развития ремесленничества // Проблемы интернационализации образовательных программ подготовки специалистов в сфере экономики для создания сети международных студенческих обменов: Мат-лы конф. Екатеринбург, 23–27 мая 2001 г. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2001.

7. Психолого-педагогическое обеспечение подготовки ремесленников-предпринимателей / Э. Ф. Зеер, В. А. Водеников, Н. А. Доронин, П. Ф. Зеер, И. А. Колобков. Под ред. Э. Ф. Зеера. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2001.

8. Becker O. Arbeit und seelische Gesundheit. Goettingen: Hogrefe, 1986.

9. Wacker A., Kolobkova A. Einige Selbstkonzeptkomponenten bei Arbeitslosen und Erwerbstatigen – eine Vergleichsstudie // Schriftenreihe der Dokumentation-stelle fur Arbeitslosenforschung. Heft 6. Hannover: Eigendruck, 1997.

Л. Ф. Беликова,  
Т. А. Дряхлова

### **Социологический анализ взаимных ожиданий работодателей и выпускников ремесленных специальностей**

В условиях реального формирования ремесленного образования как новой отрасли профессионального образования, выступающего одним из каналов возрождения ремесленничества, актуализируются социологические исследования этого феномена. Данная проблематика в контексте *всестороннего социологического анализа* связана с фор-