

**ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИОННОГО КОМПОНЕНТА
ПРОФЕССИОНАЛИЗМА В ПРОФЕССИЯХ ТИПА «ЧЕЛОВЕК – ЧЕЛОВЕК»
И «ЧЕЛОВЕК – ТЕХНИКА»**

*Работа представлена кафедрой психологии управления
Нижегородского государственного университета им. Н. И. Лобачевского.
Научный руководитель – доктор психологических наук, профессор Г. А. Мкртычян*

Анализируется понятие профессионализма в контексте субъектно-деятельностного подхода. Предлагается модель компонентного состава профессионализма, включающая в себя мотивационную, операциональную и регуляционную составляющие. Проводится сравнительный анализ особенностей содержания мотивационного компонента у представителей профессий типа «человек–человек» и «человек–техника».

Ключевые слова: профессионализм; мотивационный, операциональный, регуляционный компоненты профессионализма; профессии типа «человек–человек», «человек–техника».

The notion of professionalism is analysed in the paper in the context of the subject-activity approach. The model of the component structure of professionalism, including motivational, operational and regulation constituents, is proposed. The author carries out a comparative analysis of features of the motivational component's content among representatives of professions of the types «man–man» and «man–technology».

Key words: professionalism, motivational, operational and regulation components of professionalism, professions of the types «man–man» and «man–technology».

Особенности социально-экономического и технического развития всех сфер нашей жизни, увеличение сложности, ответственности и опасности многих видов труда обуславливают повышение требовательности к уровню профессионализма работников. В последнее время возрастает интерес к теоретическим и прикладным аспектам проблемы «профессионализма». Как отмечает А. А. Бодалев, «...постиже-

ние сущности профессионализма, видение и постижение путей, ведущих к нему, имеет не только сугубо теоретическое, но и большое практическое значение. В стране огромное число людей, которые продвигаются в политике, экономике, в сфере управления, в науке, во многих других областях деятельности и не являются при этом профессионалами во всем значении этого слова» [1, с. 8].

В отечественной психологии труда сложился подход, который можно определить как субъектно-деятельностный: психология труда понимается как система психологических знаний о труде как деятельности и трудящемся как субъекте. Труды Л. С. Выготского, С. Л. Рубинштейна, А. Н. Леонтьева, Б. М. Теплова, Б. Г. Ананьева, А. В. Запорожца, Б. Ф. Ломова и др., посвященные рассмотрению общепсихологических проблем деятельности, заложили основы и развили представления о психологическом строении деятельности, ее морфологии, структуре, механизмах регуляции и принципах изучения. Б. Ф. Ломов обращает внимание на то, что в психологии при изучении деятельности исследование ее предмета, средств, условий следует проводить лишь постольку, поскольку это необходимо, чтобы понять процессы, состояния и свойства субъекта. Психология изучает роль и место системы субъективного отражения действительности в деятельности индивида. «С одной стороны, она рассматривает деятельность как детерминанту системы психических процессов, состояний и свойств субъекта. С другой стороны, она изучает влияние этой системы на эффективность и качество деятельности, то есть рассматривает психическое как фактор деятельности» [3, с. 203]. Общепсихологическая теория деятельности получила свою конкретизацию и дальнейшее развитие в исследованиях трудовой деятельности (В. А. Бодров, Е. А. Климов, С. А. Конопкин, В. Д. Шадриков и др.).

Исходя из субъектно-деятельностного подхода, профессионализм можно рассматривать как системное качество деятельности, характеризующее требуемый и реализуемый индивидом уровень ее продуктивности, успешности, и как системное качество ее субъекта, отражающее его

способность достичь заданных нормативов деятельности. Поэтому изучение закономерностей психической детерминации процесса формирования и проявления профессионализма должно основываться на результатах исследований и анализа самой деятельности и ее субъекта, их взаимосвязи и взаимовлияния, формах проявления этой связи, характере развития, методах диагностики и прогнозирования успешности их взаимной адаптации.

Анализ психологической литературы, посвященной вопросам профессионализма, позволяет выделить в его составе три основных компонента, которые, на наш взгляд, достаточно полно отражают содержание этого психологического конструкта. *Мотивационный компонент* создает у человека готовность к деятельности, поддерживает интерес к ней в ходе ее выполнения, направляет и регулирует профессиональную активность человека. *Операциональный компонент* осуществляет исполнительную часть профессиональной деятельности, обеспечивает получение необходимого результата и включает в себя знания, умения, навыки, способности и опыт субъекта деятельности. *Регуляционный компонент* включает в себя эмоционально-волевые процессы и обеспечивает способность субъекта к саморегуляции деятельности и поведения. В связи с этим можно предложить следующее рабочее определение профессионализма: «*Профессионализм – интегральная характеристика личности и деятельности, включающая особенности мотивационной и операциональной сферы специалиста, а также особенности его саморегуляции*».

Несмотря на существование общих закономерностей, касающихся профессионализма и профессионализации человека, очевидно, что существует специфич-

ка их проявления в конкретной профессиональной деятельности, поскольку профессиональная успешность и удовлетворенность трудом обусловлены степенью соответствия индивидуальных качеств и требований профессии. А профессиональная деятельность реализуется в различных типах профессиях, в рамках которых и происходит спецификация деятельности.

Сравнительное эмпирическое исследование особенностей содержания профессионализма в разных типах профессий было проведено на профессиях типа «человек – человек» и «человек – техника». В качестве представителей этих типов профессий были изучены менеджеры по продажам салонов сотовой связи и автомеханики центров технического обслуживания Нижнего Новгорода. Методом случайного выбора нами были сформированы две экспериментальные группы примерно равного состава: первая – менеджеры по продажам сотовых телефонов –

61 человек, вторая – автомеханики – 60 человек. Кроме того, в исследовании принимали участие группы экспертов, в состав которых входило от 3 до 5 опытных профессионалов и менеджеров от каждой профессиональной группы, хорошо знающих и саму деятельность, и испытуемых.

Далее в статье представлены результаты эмпирического исследования одного из трех компонентов профессионализма – *мотивационного компонента*. В табл. 1 показаны усредненные значения самооценки и экспертной оценки профессиональной мотивации менеджеров по продаже сотовых телефонов и автомехаников. Самооценка и экспертная оценка профессиональной мотивации осуществлялась по 7-балльной шкале, при этом оценивалась общая степень выраженности мотивации, соединяющая в себе желание и интерес, усердие и настойчивость испытуемого в работе.

Таблица 1

Средние значения экспертной оценки и самооценки профессиональной мотивации менеджеров по продажам и автомехаников

Оценка	Менеджеры по продажам		Автомеханики		U Манна-Уитни U _{кр} = {1486 (p < 0,05; 1356 (p < 0,01))}
	Ср. знач.	Станд. откл.	Ср. знач.	Станд. откл.	
Экспертная	4,29	1,057	5,60	0,998	U _{эмп} = 742 U _{эмп} < U _{кр} *
Самооценка	6,26	0,814	6,25	0,985	U _{эмп} = 1766 U _{эмп} > U _{кр}
U _{кр} = {1486 (p < 0,05; 1356 (p < 0,01))}	U _{эмп} = 331,5 U _{эмп} < U _{кр} *		U _{эмп} = 1080 U _{эмп} < U _{кр} *		

Примечания: U – статистически значимые различия по критерию Манна–Уитни;
* p ≤ 0,01; ** p ≤ 0,05.

Полученные данные свидетельствуют о том, что экспертная оценка выраженности профессиональной мотивации у автомехаников выше, чем у менеджеров по продажам сотовых телефонов. При этом самооценка профессиональной мо-

тивации представителями обеих групп практически совпадает по своему численному значению. Статистически значимые различия обнаруживает сравнение экспертной оценки и самооценки профессиональной мотивации испытуемых. По-ви-

димому, это обусловлено, с одной стороны, стремлением испытуемых давать социально желаемые ответы, а с другой – ролевой «строгостью» экспертов, склонных к занижению оценок трудовой мотивации у своих работников.

Для более детального изучения трудовой мотивации нами использовалась

методика П. Мартина и Ш. Ричи «Мотивационный профиль» [4]. Данная методика позволяет построить мотивационный профиль для каждого работника по 12 факторам. Усредненные значения факторов трудовой мотивации у менеджеров по продажам салонов сотовой связи и автомехаников показаны в табл. 2.

Таблица 2

Средние значения факторов трудовой мотивации у представителей профессий типа «человек–человек» и «человек–техника»

Мотивы профессиональной деятельности	Средние значения показателей		U Манна–Уитни Uкр = {1486 (p < 0,05; 1356 (p < 0,01)}
	Менеджеры по продажам	Автомеханики	
Высокая заработная плата	36,23	43,37	Uэмп = 1442 Uэмп < Uкр **
Хорошие условия работы	28,95	36,65	Uэмп = 1264 Uэмп < Uкр *
Четкое структурирование работы	31,02	36,05	Uэмп = 1553 Uэмп > Uкр
Социальные контакты	27,84	19,62	Uэмп = 1004 Uэмп < Uкр *
Стабильные взаимоотношения	22,57	23,67	Uэмп=1702 Uэмп>Uкр
Признание со стороны других людей	36,56	36,03	Uэмп = 1731 Uэмп > Uкр
Сложные цели	29,36	29,25	Uэмп = 1779 Uэмп > Uкр
Влиятельность и власть	22,36	14,63	Uэмп = 1051 Uэмп < Uкр *
Разнообразие и перемены	31,49	25,10	Uэмп = 1148 Uэмп < Uкр *
Креативность	30,28	25,38	Uэмп = 1308 Uэмп < Uкр *
Рост и развитие	31,56	31,15	Uэмп = 1764 Uэмп > Uкр
Ощущение востребованности	33,21	38,38	Uэмп = 1125 Uэмп < Uкр *

Примечания: U – статистически значимые различия по критерию Манна–Уитни;
* p < 0,01; ** p < 0,05.

Анализ статистических различий по отдельным факторам мотивации у представителей двух типов профессий выявил существование небольших различий по фактору высокой заработной платы. Не-

смотря на высокую значимость этого фактора для обоих типов профессий, для автомехаников он является несколько более весомым, что, на наш взгляд, отражает высокую значимость так называемых внеш-

них факторов для представителей профессии типа «человек – техника». Это же подтверждает существование статистически значимых различий по фактору хороших условий работы и комфортной окружающей обстановке.

Вероятно, потребность в хороших условиях работы для представителей профессии типа «человек – техника» является одной из ведущих в силу «дефицита» именно этого фактора в реальных условиях профессиональной действительности. Существенно большее значение придают представители профессии типа «человек – человек» потребности в социальных контактах, чем представители профессии «человек – техника», что обусловлено именно содержанием профессиональной деятельности. Кроме того, существование статистически значимых различий по таким позициям, как потребность во власти и влиянии, потребность в разнообразии и переменах, потребность в креативности, также, на наш взгляд, обусловлено особенностями содержания профессиональной деятельности. Так, для менеджеров по продажам, например, от способности оказывать влияние на других людей, в нашем случае клиентов-покупателей, напрямую зависит увеличение объема продаж, что и является ключевой целью их деятельности.

Более высокое значение потребности в разнообразии и потребности быть креативным для менеджеров по продажам характеризует представителей профессии типа «человек – человек» как людей более динамичных, нацеленных на изменения и собственную активность в профессиональной деятельности по сравнению с представителями профессии типа «человек – техника». В свою очередь, последние имеют более высокую потребность в ощущении востребованности и значимо-

сти своей профессиональной деятельности, что может быть связано с отсутствием взаимодействия с клиентами и, как следствие, слабой обратной связью относительно оценки результатов деятельности автомехаников.

В целом же сравнение мотивационных профилей менеджеров и автомехаников выявляет значительные совпадения, о чем свидетельствует высокое значение коэффициента корреляции между профилями $r_s = 0,71$. Таким образом, несмотря на имеющиеся различия по отдельным факторам, мотивационные профили у представителей профессий «человек – человек» и «человек – техника» имеют общий «рисунок», что можно интерпретировать как относительную независимость этого профиля от объекта профессиональной деятельности.

Графическое отображение результатов диагностики факторов трудовой мотивации у представителей профессий типа «человек – человек» и «человек – техника» представлено на рис. 1.

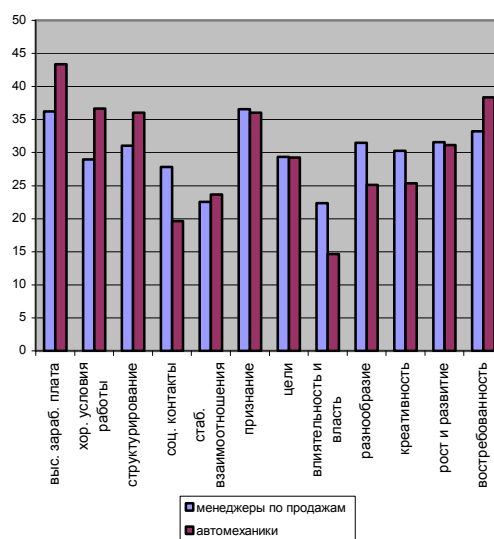


Рис. 1. Факторы трудовой мотивации у представителей профессий «человек – человек» и «человек – техника»

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Бодалев А. А.* Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. М.: Флинта: Наука, 1998. 168 с.
2. *Климов Е. А.* Введение в психологию труда. М., 1998. 336 с.
3. *Ломов Б. Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984. 444 с.
4. *Ричи Ш., Мартин П.* Управление мотивацией: Учеб. пособие для вузов / Пер. с англ.; Под ред. проф. Е. А. Климова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. 399 с. (Серия «Зарубежный учебник».)