

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УДК 159.9

ПСИХИЧЕСКИЕ СОСТОЯНИЯ АКТУАЛЬНЫХ ОТРЕЗКОВ НАПРЯЖЕННОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ИХ КЛАССИФИКАЦИЯ

© 2002 В.Ф. Сопов

Самарская гуманитарная академия

В предлагаемой работе с позиций системного подхода, концепций деятельности и теории функциональных систем анализируется феномен психических состояний в актуальных отрезках напряженной профессиональной деятельности: функциональная модель, предмет актуальных отрезков, динамика и факторы образования психических состояний, феноменология, классификация состояний.

Установлен ряд закономерностей присущий напряженной профессиональной деятельности в различных сферах.

Не разработанность проблемы психического состояния, как в отношении теоретических основ, так и в плане прикладного применения не снижает остроты интереса к данной категории психического.

Являясь компонентом психики, психическое состояние находится с ней в диалектическом взаимодействии как часть с целым. Если психика есть система взаимосвязанных друг с другом психических компонентов, то психическое состояние - это специфическое, характерное для определенного *актуального отрезка деятельности* соотношение и взаимодействие этих компонентов на определенный период времени, выступающее как временно возникшая функциональная система, направленная на достижение определенного результата.

Психическое состояние - это всегда «конкретная деятельность» с конкретной целью.

Учитывая, что основной задачей психологической подготовки профессионала является формирование состояния психической готовности к реализации освоенного навыка, в напряженных видах деятельности (в психологии спорта, военной, авиакосмической, политической,

чрезвычайных ситуаций и т.п.) изучению психических состояний уделяется особое внимание, т.к. они являются мишенью для воздействия методами психической регуляции.

При этом, обращает на себя внимание одна очень важная особенность этих видов деятельности – максимальная успешность в них возможна при достижении субъектом деятельности определенного уровня (оптимального) профессионально-важных психических состояний и именно на том отрезке деятельности, который актуален в данный период времени. Эта особенность позволяет отнести эти виды деятельности к особой группе – требующей постоянной тренировки, а в деятельности выделить *специфические актуальные отрезки*.

Однако, несмотря на очевидную значимость проблемы для прикладных исследований и практики напряженных профессиональных видов деятельности (спорт, транспорт, военное дело, чрезвычайные ситуации, политика, биржа и т.п.) в настоящее время признанного концептуального понимания психического состояния не сформировано, не просматривается связь проблемы психического состояния с деятельностью вообще и с её специфическими отрезками.

Это и побудило нас приступить к разработке данного вопроса. Для его решения необходимо определить границы и особенности наиболее характерных признаков психического состояния, особенностей выполняемой деятельности: понятие «психическое состояние», структура, динамика, функция, классификация психических состояний, психические состояния и свойства личности, актуальные отрезки спортивной деятельности.

В представленной работе рассматриваются отдельные аспекты характеристик актуальных отрезков деятельности, их предмета, динамики образования и классификации психических состояний.

При системном анализе и описании содержания понятия «психическое состояние» в профессиональной напряженной деятельности наименее изученным остается вопрос о том, каков же полезный результат психического состояния как системы? Ответ на этот вопрос является ключом к пониманию психических состояний как краеугольного явления напряженной профессиональной деятельности. Теория функциональных систем позволят утвердить в мысли, высказанной Е.П. Ильиным (1978), что таким полезным результатом является целесообразность возникновения состояния.

Например, появление страха является целесообразной и полезной реакцией на угрожающую ситуацию и человек переживает страх, т.е. осуществляет особую форму деятельности, направленную на восстановление душевного равновесия (3). Но страх возник на определенном отрезке деятельности организма человека и он переживает свое отношение к этому отрезку актуальной для него деятельности до тех пор, пока не будет изменена система отношений к данному отрезку деятельности (23).

Причинами формирования страха станут ряд факторов. Это прежде всего генетические и конституционные (в их числе свойства ВНД) и ситуационные, психогенные (здесь ведущую роль сыграют мотивы реализуемые в деятельности).

Страх будет выражаться большим количеством различного уровня симптомов, но он будет страхом до тех пор, пока профессионал его переживает, т.е. когда это переживание доминирует. А оно будет доминировать в процессе совершенствования целостного акта деятельности на актуальном отрезке (17).

Таким образом, по нашему мнению, **психическое состояние - это переживание личностью конкретного отношения к возможным результатам актуального отрезка деятельности.**

При этом конкретность отношения будет обусловлена мотивами и силой мотивации, а актуальность отрезка деятельности - характером решаемых задач и целей, результаты деятельности (качество-количество работы и целесообразность возникновения состояния) будут зависеть от соответствия генетических и конституционных факторов характеру выполняемой деятельности. Главным элементом нашего понимания психического состояния является связь с конкретным актуальным отрезком деятельности, что устанавливает место понятия «психическое состояние» среди актуальных явлений психики.

Такое понимание психического состояния устраняет необходимость выделения «личностного» и «организменного» уровней в нем.

Общее понятие об актуальных отрезках напряженной профессиональной деятельности.

Представленное выше понимание психического состояния предусматривает более внимательное, чем это принято, рассмотрение самой напряженной деятельности и выделяемых нами в ней **актуальных отрезков**. Предлагаемое нами понятие «*актуальный отрезок*» конкретизирует в предметно-временном плане такое существенное категориальное положение теории психических состояний *как ситуация жизнедеятельности в виде основной причины вызывающей психическое состояние* (16), которое отсутствует в большинстве определений психического состоя-

ния. Это лишает понятие «психические состояния» главного – объяснения «Зачем оно возникает?»

Прежде всего, необходимо заметить, что понятие «деятельность» достаточно сложно и имеет ряд синонимов: «активность», «труд», «работа», «поведение», «тренировка». Данная неоднозначность понятий может прогрессировать, если не использовать понятие «*актуальный отрезок деятельности*», что должно конкретизировать предмет обсуждения.

Под деятельностью понимается такое взаимодействие человека со средой, при котором человек осуществляет сознательно поставленную цель (15). Еще более конкретно высказывается о деятельности А. Н. Леонтьев (14): «Человеческая деятельность отвечает его потребностям, она мотивирована и управляется психологическим отражением наличных объективных условий и представлением будущего, в частности - представлением о том результате, на достижение которого направлена, т.е. сознательной целью; она имеет, наконец, свою адекватную регуляцию, непосредственно выражающую ее пристрастность; словом это - деятельность утверждающего свою жизнь целостного субъекта».

Все многообразие человеческих деятельностей принято объединять в четыре основных вида: Труд, Общение, Познание, Рекреация (объединяющая в себе игру, искусство, спорт) (8). Например, спортивная деятельность, являясь компонентом Рекреации, тем не менее имеет *выраженную отличительную особенность - спортивное соревнование и специфический продукт - максимальный спортивный результат*, который является максимальным для впервые показывающего этот результат не только рекордсмена мира, но и новичка, достигшего юношеского разряда. Это справедливо по отношению к любой напряженной профессиональной деятельности, в которой профессионал вынужден демонстрировать свой уровень профессионализма.

Деятельность, как системное целое складывается из действий, операций, от-

дельных движений под влиянием системобразующего фактора. Для спортивной деятельности это максимальный спортивный результат, для других видов деятельности – это максимальный профессиональный результат (основная цель). Однако наиболее полное понимание феномена деятельности как пространства на котором и возникают психические состояния станет возможным через подробное описание структуры деятельности. Она включает в себя 6 основных компонентов:

1. *Предмет деятельности* - ее сущность и главное отличие одной деятельности от другой.

2. *Цель деятельности* - осознание, т.е. выраженное в словах предвосхищение будущего результата действия, который происходит в процессе опробирования целей действием (14). Индивид «не может определить цель своего действия, пока он не действовал» - замечает Гегель. Цель - это то, что хочет достичь профессионал.

3. *Задачи деятельности* - способы конкретизации основных целей деятельности, подразделяемые на педагогические, психологические, социальные задачи.

4. *Средства и методы решения задач деятельности* - это конкретный инструмент достижения целей деятельности, всегда специфический

5. *Мотивы деятельности* - внутреннее побуждение человека к данной деятельности. Мотив объясняет, почему и зачем хочет профессионал достичь определенную цель. В качестве побудителей могут выступать потребности личности, мировоззрение, убеждения, интересы, социальные роли и установки. Основной побудительной силой являются потребности личности.(8, 26).

6. *Стресс-факторы деятельности* - специфические раздражители, ограничивающие эффективное функционирование систем организма.

По нашему глубокому убеждению при изучении напряженной деятельности, организации профессиональной подго-

товки, совершенно невозможно прийти к научно-обоснованным выводам об особенностях реагирования личности, закономерностях формирования качеств и их функционирования, если не применять *анализ целостных отрезков в актуальном плане*. Т.е. рассматривая их протекающими в данный промежуток времени с определенной целью для удовлетворения конкретной потребности профессионала.

Подобный подход позволяет выделить в напряженной профессиональной деятельности 6 актуальных отрезков: **обучение навыку, совершенствование навыка, рекреация, актуализация потребности в достижении, реализация потребности в достижении, осознание результата реализации**. Каждый из них имеет свои специфические предметы, цели, задачи, средства и мотивы.

Исходя из задач данной статьи, остановимся на предмете актуального от-

резка деятельности, как функциональном продукте, получаемом в каждом конкретном *актуальном отрезке деятельности* (АОД).

Предметом напряженной профессиональной деятельности в целом являются навыки и умения, которые представляют собой действия, включающие в себя психологический план действия, энергетическое обеспечение действия, психомоторное воплощение и социальный результат. Однако, каждый актуальный отрезок напряженной деятельности, являясь полем манипуляций с навыками и умениями, имеет свой конкретный предмет деятельности.

Более того, в каждом АОД деятельность наиболее эффективна при доминировании определенного профессионально-важного психического состояния (ПВС) (См. таблицу 1).

Таблица 1. Функциональная модель актуальных отрезков напряженной профессиональной деятельности (АОД)

Актуальный отрезок профессиональной деятельности	Предмет профессиональной деятельности в АОД	ПВС в АО профессиональной деятельности
Обучение навыку	Освоение максимального объема знаний и умений	Сосредоточенность
Совершенствование навыка	Доведение до совершенства специальных навыков	Активность
Рекреация	Восстановление сил, отдых, формирование чувства удовлетворенности проделанной работой и желания продолжать совершенствование, повышение мотивации.	Удовлетворённость
Актуализация потребности в достижении	Максимальная концентрация трудовых, нравственных, мотивационных ресурсов, полное принятие целей профподготовки и средств их достижения.	Уверенность в успехе
Реализация потребности в достижении	Максимальная мобилизация ресурсов для качественного процесса профессиональной деятельности (если не совсем ясен конечный результат) или надежного достижения запланированного результата.	Оптимальное мобилизационное состояние
Осознание результата реализации	Анализ, осознание и принятие итогов профессиональной деятельности.	Счастье

Это позволяет создать наиболее полный образ действий, в котором соединятся представления и о элементах движения, и о мыслительных операциях, и о психическом состоянии, в котором они совершаются наиболее эффективно

Таким образом, анализ проблемы, а также формулирование впервые некоторых понятий относящихся к предмету, целям, мотивам актуальных отрезков напряженной профессиональной деятельности, позволяет представить ее как сложную, многофакторную, но целостную функциональную структуру, внутри которой осуществляет деятельность профессионал, как ее субъект и, исходя из которой, строится стратегия обучения и тактика целевого применения специальной психологической подготовки.

Мы обращаем особое внимание на то, что описанные закономерности практически полностью воспроизводимы в образовательной деятельности (особенно требующей освоения технических средств), при подготовке воинских контингентов, в авиации, космонавтике, политике, шоу-бизнесе, биржевой деятельности, спорте высших достижений, чрезвычайных ситуациях и т.п.

Формализованная модель динамики психических состояний в профессиональной напряженной деятельности и их классификация.

Одной из важнейших характеристик психического состояния является его динамика. Именно она и обуславливает то обилие оттенков переживаний, влияющих на результаты деятельности, позволяет выделить целый ряд психических состояний, требующих классификации.

Классификация на основании системного подхода позволяет установить закономерность перехода одного состояния в другое, взаимодействие их в динамике в связи с генетическими факторами, в тесной связи с актуальными отрезками деятельности. Данный подход позволяет располагать конкретными сведениями об условиях, в которых протекает деятель-

ность профессионала и прогнозировать ее успешность.

Прогнозирование всегда требует создание моделей желаемого состояния. Степень соответствия модели реальному явлению зависит от качества статистического аппарата и полноты феноменологического описания такого явления как психическое состояние. Для целей психотерапии и других видов вербального воздействия, например, мотивационно-ориентированной психорегуляции (20), модели состояния, построенные на феноменологических описаниях более эффективны (4, 9).

При использовании данных контроля за психическими состояниями в рациональной терапии деятельности профессионала большую роль играют формализованные модели состояний.

Будучи несколько оторваны от реальной психической деятельности профессионала по форме (в них невозможна заданная последовательность состояний, их разграничение друг от друга), они тем не менее полностью соответствуют реальному содержанию переживаний и отношений профессионала к целостным актам в их динамике, развитии, в связи с внешними факторами.

Такие формализованные модели позволяют предварительно обученному профессионалу узнавать симптомы состояний, а затем осуществлять целенаправленную саморегуляцию и прогнозирование возможной динамики своего состояния в связи с предстоящей деятельностью, т.е. прогнозировать целостный образ профессионального результата.

Ориентации на состояние как продукт специальной профессиональной подготовки уделяется явно не достаточное внимание, что приводит к операциональному подходу в ущерб системному описанию состояния профессионала как человека (3). Отсюда, на наш взгляд, отсутствие, например, в спортивной психологии работ, посвященных систематике психических состояний как элементов подготовленности на разных этапах тренировки, являющихся мишенью для комплексного

психологического воздействия в процессе тренировки и воспитания спортсмена. Эта тенденция видна и в других видах напряженной деятельности.

В основу предлагаемой модели положены результаты научно-практической работы с высококвалифицированными профессионалами в различных напряженных видах деятельности, со спортсменами и анализа литературы по проблемам психических состояний, как в спорте, так и в смежных областях (1, 2, 3, 4, 5, 11, 12, 13, 17, 18, 19, 21, 25, 26), подвергнутые психологическому доминантному анализу (17). Он позволяет исследовать психические явления в контексте целостных доминирующих актов деятельности и их относительно самостоятельных систем.

Так как психические состояния проявляются только на основе целостных актов деятельности, то их классификация возможна только при выделении так называемых актуальных отрезков деятельности.

Каждый из этих отрезков деятельности имеет свои задачи и, что самое важное, в них реализуются свои преобладающие мотивы (потребности) профессиональной деятельности. Высшими из них являются потребность быть личностью, нравственная и эстетическая потребность, потребность смысла жизни, потребность в подготовленности и преодолении (8).

Осуществляя деятельность на каждом из актуальных отрезков, профессионал, в зависимости от степени адаптации к напряженной деятельности определенным образом, реагирует.

В начальной стадии эти реакции практически неосознаваемы и не переживаемы профессионалом в силу их кратковременности, но могут наблюдаться со стороны, и могут быть систематизированы. К таким преобладающим кратковременным реакциям можно отнести реакции тормозного типа, возбудимого типа, аномального типа, появление которых будет обусловлено как ситуационными (психогенными) так и конституционными (гене-

тическими факторами) (6, 24).

По мере закрепления характера реакций на определенную деятельность и их осознания профессионалом, начинают проявляться доминантные психические состояния. В каждом актуальном отрезке деятельности наблюдается своя динамика доминантных состояний: *от крайне положительных до крайне отрицательных*. Она происходит под влиянием тренировочной (учебной) и соревновательной (экзаменационной) нагрузки. В обратном направлении изменение состояний происходит под влиянием психолого-педагогического воздействия и восстановления (рис. 1).

Крайне положительные психические состояния мы называем *профессионально-важными состояниями (ПВС)*, т.к. только они обеспечивают максимальную успешность профессионала на актуальных отрезках профессиональной деятельности.

Типичные черты этих состояний усугубляются в первую очередь путем анализа мотивационных компонентов соответствующих актуальных отрезков и актов деятельности, уровня их осознанности, интенсивности переживания.

Специфика конкретного доминантного психического состояния, несмотря на его многомерность, будет определена актуальной мотивацией, проявляющейся в эмоциях и будет являться индикатором степени адаптации к предъявляемой профессиональной нагрузке (22).

В данной модели представлены достаточно изученные и описанные доминантные психические состояния. Однако наша практическая работа с профессионалами различных специализаций, анализ симптоматической литературы по проблемам психических, функциональных, пограничных и особых состояний показала необходимость использовать в специальной профессиональной подготовке (как объекты для психической регуляции) знания о целом ряде мало изученных и мало систематизированных состояний.

Их феноменологическое описание представляет самостоятельный интерес

как для теоретиков, так и для практикующих психологов.

Гиперпрозекция - (рассекатель - лат.) - болезненное усиление внимания на происходящих в процессе тренировки сдвигах в организме.

Профессионал прислушивается к работе сердца, легких, печени, следит за работой систем выделения, состоянием ЦНС и постепенно начинает испытывать все большую тревогу за состояние здоровья, не доверяя тренеру, инструктору, врачу, со временем приобретает ипохондрическую фиксацию на проблемах здоровья. Одной из проблем таких людей становится желание добиться результата, не достигая больших степеней утомления.

Психомоторная персеверация - навязчивое желание продолжать движения или невозможность сразу прекратить движение, не имеющее смысла.

При значительном утомлении, это состояние часто профессионалом просто не осознается и после указаний тренера, с которым он полностью соглашается, снова начинает ненужное движение. При развитии данного состояния, тренировка, а тем более совершенствование навыка, теряет всякий смысл и должны быть немедленно прекращены или заменены на более эмоциональный вид нагрузки.

Атараксия - (невозмутимость - греч.) - состояние невозмутимости и душевного покоя при полной адаптации к предъявляемой нагрузке. Данное состояние обычно длится довольно долго и устраивает самого тренирующегося и его тренера. Опасность длительного пребывания в данном состоянии заключается в появлении равнодушия и нежелание переходить к более жестким видам нагрузки, т.к. они вызывают физический и психологический дискомфорт.

Прострация - (лат.) - полная физическая и нервно-психическая расслабленность после сильного переутомления или нервного потрясения.

Данное состояние возникает редко и, как правило, после нагрузок, где наблюдалось выраженное переживание «болевого финишного синдрома».

Профессионал болезненно переживает состояние прострации при частом его повторении, если им не понят главный смысл тренировки - достижение глубоких степеней утомления, как индикатора эффективности тренировочных упражнений.

Оптимальное боевое состояние (ОБС).

Состояние, характеризующееся оптимальным уровнем активации мозга, вегетативной нервной системой и психомоторным контролем. Исходя из этой структуры в ОБС принято выделять три специфические компонента:

- *физический* - это совокупность чисто физических качеств и соответствующих им ощущений в организме (сила, гибкость, легкость, расслабленность, чувство свободного, глубокого дыхания, хорошей работы сердца и т.д.). Эти ощущения специфичны для разных видов деятельности (чувство воды, дорожки, сружия, транспортного средства и т.д.);

- *эмоциональный* - для данной деятельности уровень эмоционального возбуждения и направленности эмоций и чувств;

- *мыслительный* - это четкая программа действий в условиях конкретной ситуации реализации, полная сосредоточенность на ее выполнении.

Слагаясь в единое целое, эти три компонента обеспечивают реализацию резервов организма профессионала, через переживание им полной уверенности в своих силах, ощущение прилива энергии, осознание полного контроля за своими действиями.

Болевой финишный синдром (БФС) - интенсивное переживание комплекса ощущений физиологического (одревенение конечностей, боль в мышцах, спазмы желудка, горла, тошнота, потеря сознания) и психологического (равнодушие, апатия, опустошение, мысли об отдыхе на дистанции или в процессе длительной работы, жалость к себе, страх смерти) свойства, возникающие на финишной части напря-

женной профессиональной деятельности (и в первую очередь в спортивной) , причем не только на соревнованиях, но и в тренировке.

Это состояние выделено нами в результате анализа переживаний, выдающихся атлетов во многих видах спорта: В.Сальникова, П.Болотникова, Е.Гришина, В.Иванова, П.Снелла, Л.Вирена, А.Схенка, В.Куца, М.Спитца, В.Парфеновича, В.Смирнова, С.Мастерковой, и др., а также специальных экспериментов с применением гипноза для осознания причин страхов..

О значимости переживания болевого финишного синдрома для тренирующихся, свидетельствует факт значительно более тяжелого описания переживаний на тренировке, проведенного через 4 часа после ее окончания методом ретроспективного анализа психических состояний по зонам интенсивности, нежели зафиксированное в ходе тренировки.

Значительную опасность для профессионала представляет возникающий в этой ситуации «рефлекс отказа». Его может провоцировать любой привычный элемент напряженной профессиональной деятельности (определенное место, поведение тренера, свои ощущения, подпороговое воздействие).

Психосоматический срыв - состояние дезинтеграции во взаимодействиях между психикой и соматическими функциями, нарушающее управление двигательным аппаратом и проявляющееся на пике психического и физического напряжения в деятельности. Наиболее частым пусковым механизмом является преждевременная мысль о достигнутой победе, результате.

Одним из методов осознания этой негативной причины является применение гипноза. В проведенных нами экспериментах, спортсмены моделировали содержание сознания в ходе соревновательной борьбы по метрам дистанции и при приближении к точке отказа испытывали сильнейшее напряжение - конфликт осознания. Даже в состоянии гипнотического транса им не хотелось

признавать свою вину. Но это происходило. Причина устанавливалась и устранялась. Таким же образом, устанавливались причины «рефлекса отказа» при переживании «болевого финишного синдрома».

Экстаз - состояние крайней степени восторга, сопровождающееся большими энергозатратами, нежелательное на промежуточных этапах деятельности. Иногда оно может привести к травмам из-за неосторожности и неумеренного выражения восторга. Экстаз может быть отнесен к особым состояниям сознания, т.к. степень осознанности своих действий здесь минимальна.

Эмоциональная персеверация - сохранение эмоции после того, как вызвавшая их причина перестала действовать, а переживание продолжается без объективной потребности.

Проявление этого состояния и его причины сходны с состоянием психомоторной персеверации. Но происходят без внешнего выражения и действия.

Профессионально-важные состояния закрепляются как идеальная форма реагирования на актуальные отрезки деятельности (**обучение навыку—сосредоточенность, совершенствование навыка—активность, рекреация—удовлетворенность, актуализация потребности в достижении—уверенность, реализация потребности в достижении—оптимальное мобилизационное состояние, осознание результата реализации—счастье**) и завершают, таким образом, динамику образования, протекания и закрепления психических состояний профессионала.

Представленные к классификации психические состояния являются собирательной формой (синдромом) тех переживаний и ощущений, которые испытывают профессионалы в разные периоды напряженной деятельности. Но на протяжении всей деятельности в каждом конкретном её виде, профессионал постоянно испытывает влияние специфических состояний, возникающих именно из особенностей специальной профессиональной подготовки в том или ином виде. Они

как бы являются «паспортом» вида напряженной деятельности и требуют глубочайшего феноменологического анализа сами по себе, а также причин их вызывающих.

Так, например, при анализе переживаний спортсменов и вызывающих их причин в циклических видах тренировки на выносливость, нами было установлено наличие ряда *обязательных операционально-психологических факторов тренировки и соревнования:*

I фактор - однообразие деятельности и, как реакция на него, психическое состояние монотонии и пресыщение.

II фактор - тяжелое утомление физического характера и **поиск комфортного психического состояния** после него. Этот фактор является основной психологической причиной стойкого падения результатов (как тренировочных, так и соревновательных), потому что синдром *«Психическое комфортное состояние после максимальной работы при высоких результатах»* может трансформироваться в синдром *«Психическое комфортное состояние любой ценой, вне зависимости от объема работы и качества результата»*.

В первую очередь здесь поражается мотивационная составляющая состояния. Мотивационная пара «утомление для результата» заменяется другой - «комфорт для результата», что в видах тренировки на выносливость совершенно неприемлемо.

III фактор - сильная болевая составляющая на финишной части дистанции, своеобразный **«болевого финишный синдром» (БФС)**. При закреплении боязни повторного переживания неприятных ощущений (см. выше) у спортсмена, особенно имеющего низкий волевой самоконтроль, формируется «рефлекс отказа» от борьбы с максимальным напряжением, появляется страх смерти и спортсмен регулярно сходит с дистанции в критический момент. БФС имеет наибольшее влияние на спортивный результат.

Предложенная формализованная модель динамики психических состояний

становится объектом - целью для мероприятий комплексного психологического воздействия и ориентиром для профессионала и организаторов его подготовки (тренера, психолога, инструктора) при планировании специальной профессиональной подготовки - как процесса создания целостного образа максимального профессионального результата.

Содержание доминантного психического состояния позволяет специалистам, работающим с профессионалом, осмысленно посмотреть на возможные причины возникновения данного состояния и на методы собственного воздействия, целенаправленно планировать педагогические и психологические воздействия для *изменения сознания* профессионала в необходимом направлении.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Банков М. О психосоматическом срыве // Психическая саморегуляция. Алма-Ата. 1973.
2. Богданов В. А. Системологическое моделирование личности в социальной психологии. Л., 1987.
3. Василюк Ф.Е. Психология переживания. М., 1984.
4. Виллюнас В.К. Психология эмоциональных явлений. М., 1976.
5. Ганзен В.А. Системное описание в психологии. Л., 1984.
6. Гиссен Л.Д. Время стрессов. М. 1990.
7. Ильин Е.П. Теория функциональной системы и психофизиологического состояния. //Теория функциональных систем в физиологии и психологии. М., 1978.
8. Каверин С.Б. Психологическая классификация потребностей.// Вопросы психологии. 1987, №5.
9. Куликов Л.В. Психология настроения. Л. С-ПГУ, 1997
10. Кисилев Ю.Я., Сопов В.Ф., Дубенюк В. Комплексный контроль за психическим состоянием спортсменов. // Педагогический контроль в системе подготовки спортсменов. Л., 1985. с.

11. Левитов Н.Д. О психических состояниях человека. М., 1964.
12. Леонова А.Б. Психодиагностика функциональных состояний человека. М., 1984.
13. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М., 1977.
14. Платонов К. К. Психология летнего труда. М. 1960.
15. Прохоров А. О. Психология неравновесных состояний. М, 1998.
16. Рейнвальд Н.И. Психология личности. М., 1987.
17. Симонов П. В. Эмоциональный мозг. М., 1981.
18. Стресс и тревога в спорте. М., 1983.
19. Сопов В.Ф. Оценка эффекта мотивационно-ориентированной психорегуляции. // Проблема многолетней психологической подготовки высококвалифицированных спортсменов. Алма-Ата, 1987.
20. Сопов В.Ф. Психологическая подготовка к достижению максимального спортивного результата. Самара, СГПУ, 1999.
21. Сопов В. Ф. Трехмерная функциональная модель психического состояния спортсмена. // Теория и практика физической культуры. 1993, №2.
22. Суворова В.В. Психофизиология стресса. М., 1975.
23. Ушаков Г.К. Пограничные нервно-психические расстройства. М., 1987.
24. Харрис Д.В., Харрис Б.Д. Установка, диалог с самим собой. // Психология спорта. Воспитание в спорте. ЦООНТИ. М., 1987. N10.
25. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.

MENTAL CONDITION OF URGENT PIECES OF THE INTENSE PROFESSIONAL ACTIVITY AND THEIR CLASSIFICATION

© 2002 V.F.Sopov

Samara Humanitarian Academy

In offered work from positions of the system approach, concepts of activity and theory of functional systems the phenomenon of mental condition in urgent pieces of the intense professional activity is analyzed: functional model, subject of urgent pieces, dynamics(changes) and factors of formation(education) of mental condition, феноменология, classification of condition.

A number(line) of laws inherent to the intense professional activity in various spheres is established.

УДК 159.9

АНАЛИЗ ЦЕЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ В КОНТЕКСТЕ ПОНЯТИЙНОГО АППАРАТА СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

© 2002 А.Н.Митрофанов, И.В.Митрофанова

Самарская государственная академия путей сообщения

В статье излагается теоретическое обоснование возможности исследования профессиональной деятельности с позиции явлений, являющихся предметом изучения социальной психологии. Производится анализ стратегии и методов в кадровой политике железнодорожного транспорта на этапе его реструктуризации

Потребности в совершенствовании кадровой политики в сфере производства, услуг, и других сферах профессиональной деятельности всегда являлись источниками научных исследований в области психологических наук, формируя различные подходы и направления. Наблюдаются тенденции дифференциации и интеграции разделов и в рамках социальной психологии. Выделяются такие направления, как промышленная социальная психология и социальная психология управления, социальная психология личности инженера, социальная психология отдельных проявлений личности. Обозначенные прикладные разделы социальной психологии не просто обозначаются новые области объединения ранее известных подходов в социальной психологии, а осуществляется практически выход в сферы профессиональной деятельности.

Методологически этот практический выход может быть основан как на переносе закономерностей и методов из одной научной области в другую, так и на базе изучения атрибутивных явлений в процессе профессиональной деятельности. Очевидно, что подходы в исследованиях, опирающиеся на перманентно возникающие потребности производственной деятельности в области социально-психологических взаимоотношений субъектов данной деятельности и на теоретико-эмпирические исследования компонентов реальных социально-психологических структур данной деятельности

наиболее естественен и продуктивен. Это в полной мере относится к социально-психологическому изучению различных сторон деятельности производственных и учебных коллективов и, в частности, к изучению групповых форм организации профессиональной и образовательной деятельности, к изучению явлений социально-психологического климата в производственных коллективах и коллективах высшей школы инженерного образования.

Для определения понятия цели профессиональной деятельности рассмотрим понятие производственной деятельности в рамках принципа деятельности как методологии социальной психологии. В социальной психологии в связи с ее двойственным происхождением методология принципа деятельности сформирована посредством адаптации подходов к деятельности с принципов как психологии, так и социологии. В социологии деятельность интерпретируется как способ существования человеческого общества, как реализация социальных законов, которые и проявляются как через деятельность людей. Деятельность производит и изменяет конкретные условия существования индивидов, а также общества в целом. Через деятельность личность включается в систему общественных отношений. В психологии деятельность рассматривается как специфический вид человеческой активности, как некоторое субъектно-объектное отношение, в котором человек — субъект — определенным образом от-

носится к объекту, овладевает им. Согласно А.Н. Леонтьеву [1, с.159], категория деятельности может быть представлена «в качестве объемлющей оба полюса — и полюс объекта, и полюс субъекта». Деятельность человека в рамках предметного мира обеспечивает удовлетворение потребностей, при этом преобразуется предметный мир и порождаются новые потребности. Таким образом, деятельность предстает как процесс, в ходе которого развивается сама человеческая личность.

Принцип деятельности в социально – психологическом аспекте раскрывается через понимание деятельности как совместной социальной деятельности людей, в ходе которой возникают совершенно особые связи в понимании субъекта деятельности не только индивида, но и группы, общества (коллективный субъект деятельности). Данные положения позволяют использовать в исследованиях все атрибуты субъекта деятельности — потребности, мотивы, цели группы и т.д., и не допускают описание актов индивидуальной деятельности вне определенного «социального контекста» — данной системы общественных отношений.

С данных позиций рассмотрение показателей, характеристик, в том числе и целей профессиональной деятельности требует рассмотрения не только характеристик индивидуальной профессиональной деятельности, но и их описание, присутствующее при групповой форме исполнения профессиональной деятельности.

Для раскрытия специфики деятельности, выраженной в определении «профессиональная» целесообразно рассмотреть данное понятие в рамках его родового образования - понятие «труд», «трудова́я деятельность» в более широком контексте.

В «Философском энциклопедическом словаре» труд определяется как «целенаправленная деятельность человека, в процессе которой он при помощи орудий труда воздействует на природу и использует ее в целях создания предметов, необхо-

димых для удовлетворения своих потребностей» [2].

В рамках социально-экономической концепции К.Маркс рассматривал труд в двух аспектах: 1) качество труда (это конкретный труд, его содержание); 2) количество труда (это «всеобщий труд», «абстрактный труд», который можно выразить его общеприемлемой «стоимости») [2]

Коллективный характер природы труда вытекает из определения труда К.Марксом: «труд является некоей целостностью — комбинацией работ, — отдельные составные части которой являются чуждыми друг другу, так что совокупный труд как целостность не является делом отдельного рабочего, и даже совместным трудом различных рабочих совокупный труд как целостность является лишь постольку, поскольку рабочие не сами себя комбинируют, а комбинированы (внешней силой). Этот комбинированный труд в его совокупности в такой же мере оказывается подчиненным чужой воле и чужой мысли и ею руководим, имеющим свое духовное единство вне себя...». При этом, в качестве внешней объединяющей составные части труда по К.Марксу выступает нечто вне процесса труда (капитал), в связи с чем **цели труда** также будут проистекать от внешних источников, то есть определены заранее, до процесса труда и задаются в соответствии с «волей» внешних сил без учета «воли» непосредственных участников труда.

Из вышеприведенного высказывания также выводится **социальный характер** труда «труд, отрицаемый как изолированный труд, на самом деле является утверждаемым общественным или комбинированным трудом...».

Согласно Э.Фромму обобщающей характеристикой является психологические аспекты совместного труда. Главной особенностью трудящегося человека становится его **идентичность своему делу** (ощущение этой идентичности).

Пряжниковым Н.С. [5] раскрытие понятия труд как психологического явления предлагается осуществлять через

смыслы трудовой деятельности. Согласно Пряжникову Н.С.: «только выходя на уровень смыслов деятельности конкретного человека мы сможем рассматривать труд как психологическое явление». В рамках данного подхода вводится понятие как «ощущения собственной значимости», которое возникает у человека в результате успешного выполнения какого-то определенного дела, в частности, в результате успешного труда. Данное понятие позволяет выделить новые смыслы трудовой деятельности конкретных людей. Важно также подчеркнуть, что человек в своем труде стремится к лучшему, а в идеале — стремится к самому лучшему, к элитному. При этом ощущение собственной значимости (в идеале — собственной элитарности) позволяет по-новому анализировать и проблемы, возникающие при распределении благ, получаемых в труде [5, с. 29].

А.Н.Леонтьев связывал с возникновением и развитием коллективного труда появление человеческого **сознания**. Им была выдвинута гипотеза о том, что сознательное отражение — это такое отражение предметной действительности, в котором выделяются ее «объективные устойчивые свойства», «вне зависимости от отношения к ней субъекта», а главным толчком к возникновению сознания послужило появление новой формы деятельности — коллективного труда» (см. Леонтьев, 1981; Гиппенрейтер, 1988). При этом **коллективный труд** (по А.Н. Леонтьеву) в психологическом плане характеризуется следующим: 1) это разделенный труд, где каждый член группы выполняет отдельные трудовые операции, которые сами по себе, взятые в отдельности, бессмысленны; 2) именно с возникновением коллективного труда появляется представление о промежуточном результате труда (при этом для отдельного человека этот промежуточный результат выступает как самостоятельная цель); все это позволяет выделить новую единицу — отдельное трудовое действие; 3) в плане психологического отражения данная деятельность сопровождается переживанием смысла

действия; 4) возникает коммуникативная компонента как средство координации коллективных действий (речь, язык). [1,4]

На основании представлений К.Маркса о специфичности труда человека В.Д.Шадриков [6] выделяет *три взаимосвязанных аспекта трудовой деятельности*: предметно-действенный (как процесс, в котором «человек при помощи средств труда вызывает заранее намеченное изменение предмета труда»); физиологический (как «функции человеческого организма»); психологический (как осуществление сознательной цели, проявление воли, внимания, интеллектуальных свойств работника и т.д.). При этом отмечается, что «в психологическом исследовании последний аспект, несомненно, играет ведущую роль» (Шадриков, 1982, с.23-24).

Е.А.Климовым выделены были более конкретные *психологические признаки труда* [7, с.61-68]:

1. Сознательное предвосхищение социально ценного результата (знание о продукте — результате труда; осознание о его социальной значимости; аффективный тон соответствующего знания — отношение к этому знанию);

2. Сознание обязательности достижения заданного результата (понимание ответственности; переживание ответственности);

3. Владение внешними и внутренними средствами деятельности (знание средств деятельности; практическое владение средствами деятельности; переживания, связанные с применением средств деятельности);

4. Ориентировка в межлюдских производственных отношениях (понимание-знание вариантов взаимоотношений; переживание взаимоотношений).

Взаимосвязь между рассмотренными в социальных и психологических аспектах понятиями «труд», «трудовая деятельность» и понятием «профессиональная деятельность» можно определить из характеристик приданных Е.А.Климовым понятию «профессия» (см. Климов, 1988, с.107): область приложения сил человека

(как субъекта труда); общность людей — профессионалов; подготовленность человека, позволяющая выполнять определенную работу; деятельность, сам процесс реализации трудовых функций.

Таким образом, согласно Н. С. Пряжникову Н.С. [5, с. 34] можно выделить следующие *основные характеристики профессии*:

1 — это ограниченный вид трудовой деятельности

2 — деятельность должна быть общественно-полезной;

3 — профессиональная деятельность предполагает специальную подготовку

4 — это деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение, моральное и материальное, дающее человеку возможность не только удовлетворять свои насущные потребности и являющееся условием его всестороннего развития.

5 — это деятельность, дающая человеку определенный социальный и общественный статус.

С рассмотренных выше позиций характеристик труда, трудовой деятельности, их взаимосвязи с понятием «профессия», представленных в контексте методологических подходов социальной психологии понятие «профессиональная деятельность» можно трактовать как:

Вид совместной, осознанной деятельности человека в конкретной предметной области, направленной на достижение заранее определенного социально-значимого результата, получаемого в ходе преобразования данной предметной области, в соответствии с априорными представлениями о ней и о процессе ее преобразования. Достижение социально значимого результата предполагает включение в себя процесс удовлетворения потребностей, порождения новых потребностей, процесс социального и личностного развития.

Исходя из предложенного выше определения «профессиональная деятельность» и введенного Е.А. Климовым [7, с. 39-45] понятия «трудоустройство и его структура», уточняющего «смысл» конкретной профессиональной деятельности, рас-

смотрим структуру профессиональной деятельности.

Трудовой пост по Климову – это не то, что можно «очертить конкретно», - это «многомерное, разно- и многоплановое системное образование, основными составляющими которого являются:

1. Цели, представление о результатах труда;

2. Заданный предмет труда;

3. Система средств труда;

4. Система профессиональных служебных обязанностей;

5. Система прав работника;

6. Производственная среда (предметные и социальные условия труда).

В трактовке социально-психологических понятий структура профессиональной деятельности будет представлять собой систему, основными составляющими которой являются:

1. *Цели в сформированные в виде заранее определенного социально-значимого результата (целеобразующая компонента профессиональной деятельности);*

2. *Конкретная предметная область профессиональной деятельности (объект профессиональной деятельности)*

3. *Знание о предметной области (когнитивная составляющая предметной области профессиональной деятельности)*

4. *Знание о процессе преобразования предметной области (управляющая, регулирующая компонента профессиональной деятельности с заданными ограничениями и допущениями – когнитивная составляющая процесса управления профессиональной деятельностью);*

5. *Среда функционирования профессиональной деятельности (совокупность факторов, влияющих на эффективность достижения цели профессиональной деятельности – социально-психологические отражения данной профессиональной деятельности, процессы и результаты деятельности в предметных областях других образований, их социально-психологических отражений и т.п.)*

Реализация профессиональной деятельности осуществляется в виде и в течение процесса взаимодействия между

компонентами структуры, направленного на достижение целей профессиональной деятельности.

Таким образом, исходя из представленного выше теоретического рассуждения о принадлежности понятия «профессиональная деятельность» к классу понятий социальной психологии можно сделать вывод о допустимости и целесообразности произведения исследований характеристик профессиональной деятельности и явлений с ним связанных в понятийном аппарате социально-психологических явлений: ценности, мотивации, сознание, установки и т. п.

В настоящее время на железнодорожном транспорте, как области профессиональной деятельности осуществляется реформирование производственных структур, переназначение основных функций и задач компонентов данной структуры. Основной задачей реформирования выступает задача повышение эффективности работы железнодорожного транспорта по удовлетворению потребностей страны в грузовых и пассажирских перевозках.

В связи с тем, что железнодорожный транспорт является стержневым звеном в экономике страны, (по железным дорогам перевозится более 70% всех грузов), полигон сети дорог (17 дорог с отделениями) охватывает практически все экономически развитые районы и районы сосредоточения населения, осуществляет функции занятости населения (более 2 миллионов работающих, а с учетом членов их семей 5 миллионов человек), в ряде регионов является градообразующей отраслью (на Куйбышевской дороге - г. Кинель, г. Моршанск, г. Абдулино) **изменения в его структуре деятельности** непременно будут приводить и к **изменению социально-психологической** атмосферы, факторов и т.п. (вплоть до социальных взрывов) непосредственно в производственных коллективах железной дороги, в отраслях – сателлитах, и наконец в сфере отраслевого инженерного образования.

Так, в существующей иерархической структуре министерства путей сообщения

планируется разграничение законодательческой и нормативно-образующей деятельности с хозяйственной деятельностью в рамках преобразованной структуры Министерства путей сообщения и вновь организованной компании АО «Российские железные дороги» (далее Компания «РЖД»). Изменяется экономическая и правовая базы функционирования транспорта - наряду с государственными структурными подразделениями Компании «РЖД» (дорога, отделение) вводятся институт негосударственных перевозочных компаний и предприятий по обслуживанию и содержанию подвижного состава, устройств связи и т. д.), вводятся интеграционные межрегиональные модели перевозочного процесса, изменяющие статус и систему финансирования железных дорог (на семнадцати дорогах вводится семь межрегиональных центров управления перевозками) в связи с чем, меняются приоритеты и механизмы взаимоотношений персонала работников данных предприятий.

В нормативных документах по реформированию отрасли, определяются задачи кадровой политики как задачи формирования структуры обслуживания перевозочного процесса, при которой численность работающих соответствовала бы объемам перевозок. При этом «... должны быть определены приоритеты социально-кадровой политики, обеспечивающие рост благосостояния железнодорожников и стабильный социальный климат в коллективах» [8].

Достижение цели реформирования, железнодорожного транспорта осуществляется решением вопросом социального и экономического характера и в частности за счет: «... **усиления мотивации работников железнодорожного транспорта в повышении эффективности работы всех его звеньев**».

В частности стратегия эффективной мотивации в рамках Компании «РЖД» предполагает базироваться на разработке совокупности организационных, экономических и нормативно-правовых ме-

роприятнях.включающих развитие таких мотивационных методов, как: использование гибкой системы финансовых поощрений (премии и надбавки); совершенствование системы социальной защиты, льгот и гарантий; поднятие статуса профессии железнодорожника и престижа работы в Компании; совершенствование системы корпоративного соревнования; коллективное признание индивидуальных достижений; участие в руководстве; дополнительная учеба, повышение квалификации, стажировки, творческие командировки;

Структура внедрения системе мотивации труда состоит из трех уровней:

- уровень рабочего места. На этом уровне система мотивации труда должна обеспечивать условия, при которых каждый работник и специалист использовал бы все свои возможности, весь свой потенциал для повышения производительности и качества своей работы;

- уровень структурного подразделения (дороги, отделения дорог). На этом уровне предполагается создание экономических условий для повышения эффективности работы структурных звеньев Компании;

- уровень Компании. На этом уровне система мотивации труда должна обеспечивать заинтересованность каждого работника и специалиста в создании условий для эффективной работы Компании «РЖД» в целом.

Для решения задач мотивации на данных уровнях ставится задача разработки требований к профессиональным качествам специалистов, технологических ориентиров, а в социально-психологическом плане, и системы ценностей которые за счет дифференцированной системы поощрений, будут побуждать каждого специалиста, группу, подразделение, Компании выполнять профессиональную деятельность на должном, значимом для деятельности Компании уровне.

Основные целевые функции, возложенные на специалиста в рамках системы мотивации первого уровня, исходят из

ряда требований к его профессиональной деятельности. Специалист должен: неукоснительно выполнять правила безопасности движения и эксплуатации транспортных и иных технических средств, связанных с перевозочным процессом; выполнять в срок и перевыполнять установленные задания и нормы; совершенствовать способы выполнения своей работы или своих функций; проявлять инициативу, в том числе, в затруднительных ситуациях; внедрять рациональные методы труда с использованием новейших технологий и достижений в своей профессии; овладевать смежными профессиями.

Ставится задача осознания работником или специалистом, значимости для коллектива и лично для него результатов его деятельности, «стоимости» промахов в работе. Актуализируется вопрос доступности и «наблюдаемости» показателей, отражающих качество и продуктивность работы каждого специалиста.

Подходы к мотивации, поставленной в Основных направлениях развития железнодорожного транспорта и социально-экономической политики отрасли на период до 2005года, как к основополагающему фактору, регулирующему производственную деятельность на уровне структурных подразделений Компании (дороги, отделения, обособленные предприятия) и на уровне Компании в целом (третий уровень) носят менее конкретный и структурированный характер. Отмечается, что

«...интересы личности и Компании должны совпадать. В этом случае имеет место удовлетворение не только материальных потребностей работников и специалистов, но и социальных, а также поощрение их морально-психологических ожиданий, чувства гордости за профессию, укрепление корпоративного духа». Констатируется, что мотивация на уровне структурных подразделений по методам их решений зависят от многих факторов, связанных со спецификой того или иного подразделения и предполагается необходимость разработки для каждого

типа подразделений конкретных мотивационных методик.

Таким образом, практика деятельности в промышленности, на транспорте, в сфере услуг показывает, что достижение **целей производственно-экономического характера** осуществляется на базе выработки стратегии, подходов к профессиональной деятельности как к **многоуровневой системе, с определенными для каждого уровня требованиями и целями деятельностиного характера и с вытекающими из них ценностными критериями к специалисту**. Достижение поставленных в рамках профессиональной деятельности многоуровневых **целей** и получение вследствие этого комплекса поощрений материального и социального характера составляет многоуровневую мотивационную составляющую структуры социально-психологических явлений, возникающих в процессе профессиональной деятельности. Однако, многофункциональный характер мотивации профессиональной деятельности требует критериальной оценки эффективности того или иного мотива по отношению к задачам профессиональной деятельности в рамках одного уровня. Например, эффективность предложенных в [1] методов мотивации «коллективное признание индивидуальных достижений» и «статус профессии железнодорожника, престиж работы в Компании» может быть различной в приложении к личностям различных работников даже одного структурного подразделения. Данный вопрос усугубляется при сопоставлении ценности данных мотивов на разных уровнях системы мотивации. Можно предположить, что на рабочих местах компонента системы мотивов «материальное поощрение» будет преобладать над мотивом «участие в руководстве» и наоборот стать менее значимой при внедрении ее на уровне управления структурным подразделением компании (например, Куйбышевской дорогой).

Внедрение в систему профессиональной деятельности системы мотивационных методов, как методов регуляции ее

качеством, в отрыве от анализа причин и факторов социально-психологического характера, порождающих мотивации к «успешности» в производственной деятельности, является необходимым, но недостаточным методологическим приемом в вопросах поднятия уровня развития производства, оценки качества структурных преобразований в производственной деятельности.

Цели профессиональной деятельности можно определить как *многоуровневую систему целевых функций, включающую в себя целевые функции структурных профессиональных образований различной степени иерархии деятельностиного (предметного) характера в совокупности с включенной в нее системой целей социально-психологического характера субъектов профессиональной деятельности*.

Из приведенного выше анализа вытекает принадлежность понятия «профессиональная деятельность» и ее характеристик к классу социально-психологических явлений, что позволяет производить теоретико-эмпирических исследований производственной деятельности в рамках методологии, понятийного аппарата социальной психологии.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Леонтьев А.Н.* Деятельность. Сознание. Личность. М., 1975.
2. *Философский энциклопедический словарь*, 1983, с.696
3. *Маркс, К Энгельс Ф, Ленин В.И.* О коммунистическом труде. М. Политиздат, 1984. 158с.
4. *Гиппенрейтер Ю.Б.* Введение в общую психологию. М.: Изд-во МГУ, 1988. 330 с.
5. *Пряжников Н.С.* Психологический смысл труда. Воронеж, 1997. 352с.
6. *Шадриков В.Д.* Проблемы системогинеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982. 182с.
7. *Климов Е.А.* Введение в психологию труда. М. Изд-во МГУ, 1988. 199с.
8. *Фадеев Г.М.* О ходе реализации перво-

очередных мероприятий программы
структурной реформы на железнодо-
рожном транспорте и задачах по за-

вершению первого этапа реформирова-
ния// Железнодорожный транспорт.
№5, 2002г.

**ANALYSIS OF PROFESSIONAL ACTIVITIES OBJECTS AT RAILWAY TRANSPORT IN
CONTEXT OF CONCEPTUAL SOCIAL PSYCHOLOGY SYSTEM**

© 2002 A.N.Mitrofanov, I.V.Mitrofanova

Samara Academy of Railway Transport

It is set the theoretical reasons of chance to research into the uses of professional activities is the subject of investigating Social Psychology.

Analysis of strategies and methods are made in Railway Transport trained policy in reconstruction.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ ПОТРЕБНОСТНО-МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ СОТРУДНИКА ТАМОЖНИ

© 2002 М. Ю. Шейнис

Самарская таможня

Актуальность исследования обусловлена особенностями профессиональных задач и спецификой деятельности сотрудника таможни. В статье изложены результаты исследования потребностно-мотивационной сферы таможенников, непосредственно участвующих в процессе таможенного оформления. Выборка состоит из 100 человек, что составляет 79,5% генеральной совокупности.

Гипотезы:

1. Высокая оплата труда не является ведущим требованием к условиям работы;
2. Профессиональная сфера является ведущей;
3. Высокое материальное положение - не является ведущей потребностью.

Результаты: Гипотезы №1 и №3 подтверждены при уровне статистической значимости $t < 0,01$. Гипотеза №2 была опровергнута при том же уровне значимости. При обработке результатов использовался критерий Фридмана (χ^2).

Кроме того, результаты исследования позволяют сделать вывод о том, что в потребностно-мотивационной сфере обследуемых духовные потребности преобладают над материальными.

В настоящее время таможенные органы РФ – это не только около 60 тысяч человек сотрудников, но и организация, дающая 30% процентов доходной части бюджета нашей страны. Кроме того таможня активно препятствует контрабанде наркотиков.

Основными направлениями деятельности таможенных органов РФ являются:

- осуществление и совершенствование таможенного контроля и таможенного оформления, создание условий для ускорения товарооборота через таможенную границу РФ;
- ведение таможенной статистики внешней торговли и специальной таможенной статистики РФ;
- осуществление валютного контроля в пределах своей компетенции;
- ведение товарной номенклатуры внешнеэкономической деятельности;
- борьба с контрабандой, нарушением таможенных правил и налогового законодательства;
- проведение дознания и оперативно-розыскной работы;
- обеспечение собственной безопасности и др.

Основной целью многообразной слу-

жебной деятельности должностных лиц таможенных органов является эффективный таможенный контроль в интересах обеспечения экономической безопасности России, защита здоровья и нравственности ее населения.

Любой вид деятельности должностных лиц таможенных органов определяется также и ее психологическим содержанием. В отечественной психологической науке установлено, что психологический анализ деятельности выражает ее внешние условия (объект, среда, результаты и их влияние на психику), внутренние условия (цели, мотивы, способы), а также возможности управления и самоуправления.

Психологическая характеристика деятельности должностных лиц таможенных органов предполагает исследование специфики указанных выше компонентов деятельности, а также особенностей взаимодействия этих компонентов.

Объектом нашего изучения являются не действия должностных лиц сами по себе, а целостная деятельность и ее психологические особенности.

Среди особенностей деятельности сотрудника таможни следует отметить

прежде всего следующие:

- работа достаточно часто проходит в противоборстве с клиентами;

- работа с документами, подразумевающими большие денежные суммы, а следовательно и достаточно большой соблазн быстрого обогащения;

- наличие жесткого внутриведомственного и внешнего (МВД, ФСБ) контроля за точностью выполнения должностных предписаний;

- возможность точной идентификации лица, допустившего нарушение;

- частая смена нормативно-правовой базы.

Деятельность должностных лиц таможенных органов осуществляется под постоянным волевым контролем, сила которого во многом определяется продолжительностью работы таможенника, сложностью взаимоотношений с различными категориями лиц, проходящих таможенный контроль, физиологическим состоянием таможенника (нервно-психическое утомление, стресс, болезнь).

Степень эмоционального напряжения зависит от характера выполняемых задач, профессионального опыта и индивидуальных психологических особенностей должностного лица таможенного органа. Эмоциональное напряжение может колебаться в широких пределах от умеренного до чрезвычайно высокого. Вызывается оно комплексом причин. К их числу можно отнести:

- большую персональную ответственность за выполнение возложенных на должностное лицо обязанностей;

- наличие контролирующих работу таможенных специалистов и точную идентификацию допустившего нарушение специалиста;

- вынужденный тип деятельности, готовность к неожиданным ситуациям;

- воздействие постоянно меняющихся объектов наблюдения, внешних факторов;

- возможные особые психические состояния и др.

Важной психологической особенностью

деятельности таможенных кадров является и то, что она зачастую носит характер противоборства. Вероятный нарушитель таможенных правил своими ухищрениями противоборствует таможеннику и стремится достичь прямо противоположных целей.

Некоторые лица, проходящие таможенный контроль, видят в таможеннике главного виновника возникающих трудностей и свое раздражение пытаются выместить именно на нем, грозя всевозможными карами или предлагая взятку за облегчение своей участи.

Специфической особенностью деятельности должностных лиц таможни является и то, что она осуществляется в условиях периодической смены нормативных документов, определяющих характер таможенного контроля, наличие противоречий в их содержании.

В целом психологические особенности деятельности должностных лиц таможенных органов по осуществлению таможенного контроля определяются типом взаимодействия и содержанием решаемых задач.

Специфика взаимодействия проявляется в непосредственном контакте с лицом, проходящим таможенный контроль, в отношениях психического противоборства с ним, в состоянии морального давления и высокой нервно-психической напряженности.

Перечисленные особенности деятельности требуют высоких моральных и нравственных качеств личности должностного лица таможенного органа, наличия у него высокоразвитых: внимания, памяти, мышления, особой чувствительности зрительного анализатора, морально-психологической устойчивости и принципиальности, умения без особых психологических потерь выходить из создавшейся конфликтной ситуации.

Содержание решаемых задач позволяет рассматривать деятельность должностных лиц таможенных органов как сложную, информационно-насыщенную, аналитическую.

Кроме того, имеют свои специфические особенности и таможенные коллективы. Вот только основные из них:

1. Самая существенная особенность коллектива таможни заключается в особой общественной значимости целей и задач его практической деятельности.

2. Одной из особенностей таможенного коллектива является четкая, уставная (правовая) определенность его организации.

Четкая организация таможенного коллектива усиливается тем, что в нем более ярко выражены отношения подчинения. Это предъявляет высокие требования к личности руководителя и его деловым качествам, к стилю руководства. Социально-психологические характеристики коллектива и его практическая успешность во многом зависят от личного примера руководителя, стиля его работы, умения строить взаимоотношения с подчиненными.

3. Одной из особенностей таможенного коллектива является способ его формирования, высокие профессиональные требования, которые предъявляются к кандидатам на должность специалистов таможенной службы.

4. К числу особенностей таможенного коллектива относится и то, что специфика деятельности таможенного коллектива предполагает, что во время службы инспектора в кругу одних и тех же товарищей создаются предпосылки для постоянного воздействия коллектива на личность, условия для большей взаимной привязанности друг к другу.

5. Разнородность таможенного коллектива. Коллектив таможни объединяет мужчин и женщин, людей разных национальностей, профессий, жизненного опыта, семейного положения, образования, людей, различных по своим индивидуальным психологическим качествам.

При условии правильного руководства коллективом в таком разнообразии общения каждый таможенник имеет возможность духовно обогащаться, воспитыв-

вать в себе те качества, которых ему не достаёт.

Система реальных жизненных взаимоотношений в таможенном коллективе является для каждого отдельного человека элементом той непосредственной социальной среды, в которой развивается его сознание, и длительное существование определенного способа взаимоотношений человека с окружающими людьми формирует определенные черты его характера.

Поэтому, именно представление сотрудника о ведущих ценностях было выбрано нами для анализа общей ситуации, сложившейся в среде этой особой категории государственных служащих. Какие мотивы преобладают у них в профессиональной сфере? Верно ли, что для них материальная заинтересованность стала единственной и ведущей?

Для эмпирической проверки этого предположения были выбраны сотрудники Самарской таможни, непосредственно занятые в процессе таможенного оформления. Выборка составляет 100 человек, что составляет 79,5% генеральной совокупности.

Вся деятельность человека обусловлена его потребностями. Предметом потребности является мотив. Деятельность человека как правило является полимотивированной. При этом ведущий мотив образует личностный смысл, а второстепенные мотивы-стимулы порождают эмоции. Поэтому для изучения внутреннего плана деятельности необходимо проанализировать, какой личностный смысл имеет для человека каждое из требований к условиям работы, каждая терминальная ценность в жизни вообще и в профессиональной деятельности в частности.

Гипотезы:

1. Профессиональная сфера деятельности для данной категории государственных служащих является ведущей.

2. Высокая оплата труда не является основным требованием к условиям работы.

3. Высокое материальное положение

ние - не является ведущим мотивом профессиональной деятельности.

4. **Высокое материальное положение** - не является ведущей терминальной ценностью.

Методики:

I. Опросник терминальных ценностей (ОТеЦ) автор - И.Г.Сенин ННЦ "Психодиагностика" г.Ярославль 1991 год.

Он представляется наиболее оптимальным для диагностики показателей мотивации и включенности сотрудника в профессионально-ролевую деятельность. Этот опросник основывается на двух предположениях:

Во-первых, что жизненные сферы, в той или иной мере представленные в жизни каждого человека, обладают для разных людей различной степенью значимости.

Во-вторых, что в каждой из них реализуются различные для каждого человека желания и стремления.

Перечень терминальных ценностей, диагностируемых в опроснике, включает в себя 8 наименований.

Собственный престиж, т.е. завоевание своего признания в обществе путем следования определенным социальным требованиям.

2. **Высокое материальное положение**, т.е. обращение к факторам материального благополучия как к главному смыслу существования.

3. **Креативность**, т.е. реализация своих творческих возможностей, стремление изменить окружающую действительность.

4. **Активные социальные контакты**, т.е. установление благоприятных отношений в различных сферах социального взаимодействия, расширение своих межличностных связей, реализация своей социальной роли.

5. **Развитие себя**, т.е. познание своих индивидуальных особенностей, постоянное развитие своих способностей и других личностных характеристик.

6. **Достижения**, т.е. постановка и решение определенных жизненных задач, как главных жизненных факторов.

7. **Духовное удовлетворение**, т.е. руководство морально-нравственными принципами, преобладание духовных потребностей над материальными.

8. **Сохранение собственной индивидуальности**, т.е. преобладание собственных мнений и взглядов, убеждений над общепринятыми, защита своей неповторимости и независимости.

Реальная жизнь человека очень неоднородна. Одному и тому же человеку приходится выполнять разнообразные функции, различные по своему содержанию виды деятельности, реализовать в них определенные социальные роли. По своему сходству все эти особенности объединяются в определенные жизненные сферы.

Наиболее типичными для большинства индивидов являются следующие сферы:

- а) профессиональной жизни;
- б) обучения и образования;
- в) семейной жизни;
- г) общественной жизни;
- д) увлечений.

Необходимо отметить, что терминальные ценности в той или иной мере проявляются во всех названных выше жизненных сферах, каждая из которых в силу своей объективной обусловленности в различной степени способствует реализации тех или иных терминальных ценностей, поэтому сферы, способствующие этой реализации в наибольшей степени, приобретают для индивида наибольшую значимость.

Таким образом, вторым диагностическим конструктом опросника выступает значимость для индивида той или иной терминальной ценности.

В целом конструкция опросника дает возможность пользователю ответить на три вопроса:

1. Какая терминальная ценность является преобладающей в жизни данного индивида?

2. Какая жизненная сфера наиболее значима для данного индивида?

3. В какой жизненной сфере преобладающая терминальная ценность реализуется в наибольшей степени, т.е. какая жизненная сфера наиболее значима для реали-

зации преобладающей терминальной ценности?

II. Методика изучения удовлетворенности условиями работы. Принцип тестирования взят из работы Аконова Г.В. (1). Условия выделены в ходе опроса сотрудников Самарской таможни (описание реальных и желаемых условий работы). Процедура опроса заключается в том, что испытуемый сравнивает условия труда по степени их важности для него, а затем, по степени выраженности в практической деятельности.

Обработка результатов заключается в подсчете частоты выбора каждого условия в обеих формах и, затем нахождения разницы между количеством выборов в форме №1 (желательные условия) и в форме №2 (реальные условия). Общий показатель неудовлетворенности условиями

труда находится суммированием ранее указанных разниц по модулю (т.е. без учета знака).

неудовлетворенность=

$$=|A1 - A2| + |B1 - B2| + |C1 - C2|$$

где неуд - общий показатель неудовлетворенности условиями труда

A1, B1, C1 - количество выборов каждого условия в форме 1

A2, B2, C2 - количество выборов каждого условия в форме 2

III. При обработке использовался критерий Фридмана χ^2_r , при сопоставлении трех показателей (отражающий стремление к высокой материальной обеспеченности, а так же один показатель, превышающий его по значению, и третий - имеющий значение ниже или промежуточное между первыми двумя.) Описание критерия дано Е.В. Сидоренко (2).

Результаты:

1. Исследование значения сфер жизни и жизненных терминальных ценностей.

Таблица 1. Сферы жизни:

№	Наименование сфер жизни	сумма баллов	сумма рангов
1	Профессиональная жизнь	5836	169,5
2	Обучение и образование	5811	167
3	Семейная жизнь	5421	255,5
4	Общественная жизнь	5145	
5	Увлечения	4950	

Разница между тремя ведущими сферами жизни является достоверной на уровне $p < 0.01$, т.к. критерий Фридмана $\chi^2_r = 17,718$ (Для выявления различий по трем

показателям при обследовании 100 человек критическое значение при $p = 0,01$ $\chi^2_r = 9,210$) Гипотеза №1 не подтвердилась.

Таблица 2. Терминальные ценности:

№	Наименование терминальных ценностей	сумма баллов	сумма рангов
1	Духовное удовлетворение	3616	148,5
2	Достижения	3549	
3	Развитие себя	3545	
4	Высокое материальное положение	3376	190,5
5	Широкие социальные контакты	3370	
6	Сохранение собственной индивидуальности	3332	
7	Собственный престиж	3308	
8	Креативность	3084	258

Разница между показателями = 49,065 (Для выявления различий по трем значимости духовного удовлетворения, показателям при обследовании 100 высокого материального положения и человек критическое значение при $\rho=0,01$ креативности является достоверной на $\chi^2_r = 9,210$) Гипотеза №4 подтвердилась. уровне $\rho<0.01$, т.к. критерий Фридмана χ^2_r ,

Таблица 3. Терминальные ценности в профессиональной сфере:

№	Наименование терминальных ценностей	сумма баллов	сумма рангов
1	Развитие себя	832	140
2	Духовное удовлетворение	797	
3	Достижения	792	
4	Собственный престиж	773	179
5	Сохранение собственной индивидуальности	729	
6	Широкие социальные контакты	693	
7	Креативность	638	
8	Высокое материальное положение	601	284,5

Разница между показателями развития себя, собственного престижа и высокого материального положения является достоверной на уровне $\rho<0.01$, т.к. критерий Фридмана $\chi^2_r = 127,605$ (Для выявления различий по трем показателям при обследовании 100 человек критическое значение при $\rho=0,01$ $\chi^2_r = 9,210$) Гипотеза №3 подтвердилась.

2. Исследования требований к условиям трудовой деятельности:

Таблица 4. Требования к условиям работы:

№	Наименование требований	Сумма баллов	Сумма рангов
1	Хорошие отношения в коллективе	790	154,5
2	Высокая оплата труда	633	202
3	Возможность профессионального роста и должностного передвижения	519	246,5
4	Хорошая организация чередования труда и отдыха	501	
5	Хорошие условия (температурный режим, освещение и т.п.)	491	
6	Возможность общения в процессе работы	409	
7	Большая самостоятельность в ходе выполнения работы	393	
8	Разнообразие выполняемой работы	303	
9	Обеспеченность в полной мере необходимой техникой	287	
10	Низкая напряженность работы	167	

Различия между первыми тремя требованиями являются статистически значимыми. Критерий Фридмана $\chi^2_r = 54,365$ $\rho<0,01$ (Для выявления различий

по трем показателям при обследовании 100 человек критическое значение при $\rho=0,01$ $\chi^2_r = 9,210$) Гипотеза №2 подтвердилась.

Выводы:

1. Высокая оплата труда не является основным требованием к условиям работы. Высокое материальное положение не является ведущим мотивом. Ни в профессиональной деятельности, ни в жизни вообще.
2. Духовное удовлетворение является основной терминальной ценностью. И хотя ведущий мотив в профессиональной сфере - развитие себя, на втором месте все же духовное удовлетворение. Такой результат объясняется спецификой работы, которая заключается в постоянной смене нормативных документов и большим объемом разнопрофильных знаний, необходимых в процессе трудо-

вой деятельности. Этим же можно объяснить и то, что профессиональная сфера отошла на второе место, уступив первое сфере обучения и образования.

Основное требование к условиям работы - хорошие отношения в коллективе.

Таким образом, с достаточно большой достоверностью можно сделать вывод о примате духовного над материальным в потребностно-мотивационной сфере обследуемых.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Акопов Г.В.* Социальная психология высшего образования. Самара^ Изд-во Сам.ГПИ, 1993.
2. *Сидоренко Е.В.* Методы математической обработки в психологии. С-П.: СПб, 1996.

RESULTS OF STUDYING OF NEEDS-MOTIVATIONAL SPHERE OF THE EMPLOYEE OF CUSTOMS HOUSE

© 2002 M.J.Shejnis

Samara Customs House

The urgency of research is caused by features of professional problems(tasks) and specificity of activity of the employee of customs house. Article states the results of research needs-motivation sphere of employees of customs house. The sample consists of 100 persons, that makes 79,5% of general sets.

Hypothesis: 1. The high payment of labour is not leading requirement to conditions of work;

2. Professional sphere is leading;

3. High material rule - is not leading requirement.

The results: the Hypotheses №1 and №3 are confirmed at level of statistical importance $r < 0,01$. The hypothesis №2 was denied at the same level of importance. At processing of results the criterion Fridman (c^2) was used.

Besides the results of research permit to generalize that in needs-motivation sphere surveyed the by spiritual requirements prevail above material ones.

МЕТОДИКА И РЕЗУЛЬТАТЫ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ ГОТОВНОСТИ К ИСПОЛНЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА БАЗЕ ИДЕНТИФИКАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ЧЕРТ ЛИЧНОСТИ

© 2002 В.П.Мохонько, С.Г. Блохин, А.Н. Митрофанов, И.В.Митрофанова

Куйбышевская железная дорога,
Самарская государственная академии путей сообщения

В статье рассматривается методика подбора кадров на предприятиях железнодорожного транспорта. Приводятся результаты исследований социально-психологических портретов специалистов и студентов транспортных вузов.

В соответствии с современными требованиями к управлению персоналом при формировании резерва руководящих кадров, назначении на руководящую должность, перемещениях, планировании деловой карьеры, разработке программ повышения квалификации в структуре департамента кадров и учебных заведений министерства путей сообщения РФ создан отраслевой центр психологических исследований МПС (далее Центр).

В связи с высокими требованиями, предъявляемыми к управленческой деятельности в системе МПС, в рамках Центра разрабатываются автоматизированная система психологической диагностики руководящих кадров (АСП РК). Методики, заложенные в функции данного комплекса позволяют проводить психологическую диагностику специалистов и руководящих кадров с целью получения оценочных характеристик при назначении их на руководящие должности, при выдвижении и формировании резерва руководящих кадров, назначении или перемещении работающего руководителя на другую должность. Проводимая психологическая диагностика качеств способствует определять эффективность управленческой деятельности и деловые характеристики, позволяет прогнозировать успешность деятельности специалиста или руководителя [1].

Оценка и «прочтение» психологической характеристики проводится с учетом

мотивации к управленческой деятельности, эмоционально-волевых, коммуникативных, интеллектуальных качеств и их сочетаний. Волевые и мотивационные качества обеспечивают собственно управленческий компонент деятельности руководителя, развитие руководителя в этом плане можно описать как «движение вверх в организации», перемещение в иерархии системы управления.

Сочетание коммуникативных качеств определяет характер руководства персоналом как способ включения руководителя в структуру межличностных отношений, фактически это «движение внутрь организации». Уровень интеллектуальных качеств в первую очередь обеспечивает соответствие требованиям к руководителю как к специалисту в некоторой предметной области и характеризует способ решения конкретных задач - «движение в профессию» [1, с.48]

Однако, «успешность» работы руководителя зависит не только от личностных характеристик, но и от взаимоотношений с коллективом, в котором исполняется либо прогнозируется его деятельность, то есть от факторов социально-психологической природы.

В сфере управления персоналом предприятия на основании стратегии логистического менеджмента [2,3] разработаны рекомендации, направленные на оптимизацию взаимоотношений в коллективе, базирующиеся на принципах: соот-

ветствия сотрудников требованиям определенных для данного вида работы; обеспечения условий работы, благоприятствующим хорошим и спокойным деловым отношениям в коллективе; реализации потенциала и возможностей каждого члена организации посредством внедрения создательных методов работы и более широкого вовлечения работников в трудовой процесс; обеспечения условий для создания трудового коллектива способного на базе коллективных методов работы, использовании навыков общения успешно исполнять производственные задачи, возложенные на подразделение в целом.

Как видно из перечисленных выше рекомендаций профессиональная деятельность тесно переплетается с задачами, решение которых лежит в сфере социальной психологии и требует определенных теоретико-эмпирических исследований в данной области.

Динамика в сфере профессиональной деятельности, и как ее отражение - динамика групповых и личностных ценностей, мотиваций и то есть - социально-психологических образований, очевидно требует рассмотрения **вопросов готовности к исполнению профессиональной деятельности** не только со стороны работающих руководителей и специалистов в отрасли, но и со стороны основного кадрового резерва отрасли - **студентов транспортных вузов**. В свою очередь, **готовность к исполнению профессиональной деятельности** требует оценки соответствия **профессиональной подготовки студентов** не только в предметных, узко-профильных областях знаний, но и в сфере социально-психологического соответствия, то есть **в готовности к исполнению предстоящей профессиональной деятельности в социально-психологическом аспекте**.

Вопросы оценки социально-психологической готовности могут быть основаны на методах сопоставления - идентичности социально-психологических профилей личностей, адекватно исполняющих (ранее исполняющих) профессиональные обязанности, с социально-психо-

логическими профилями личностей, претендующих на исполнение данной профессиональной деятельности.

Построение портретов личности лежит в сфере психологической диагностики, теории личности и психометрии, относящейся к математическим (статистическим) моделям изучения специфики поведения личности [4,с.189].

Оптимизация профессиональной деятельности в сфере кадровой политики возможна при:

1. Знании социально – психологических характеристик (профилей) руководящих работников и персонала предприятия(подразделения)

2. Наличии методик интерпретации личностных черт социально-психологических профилей персонала предприятия применительно к индивидуальным или групповым должностным обязанностям и наличия методик оценки их межличностных отношений.

В рамках экспериментальной части работы по оценке социально-психологических черт личности были проведены исследования индивидуальных профилей социально-психологических черт (далее профиль), руководителей и главных инженеров линейных предприятий, отделений управления Куйбышевской железной дороги (62 оптанта), работников отдела труда и заработной платы и службы технической политики управления Куйбышевской железной дороги (30) оптантов. Исследование проводилось на базе теории черт личности, Кеттелла. В понятийном аппарате данного подхода оценивается 16 пар дуальных социально-психологических черт личности: **А:Замкнутость/Общительность;**

В: Конкретное мышление/Логическое мышление; С: Тревожность/Спокойствие;

Е: Уступчивость/Склонность к лидерству; F: Серьезность/Беспечность;G: Моральная независимость/Совестливость; Н: Застенчивость/Решительность;

I: Реалистичность/Сентиментальность; L: Доверчивость/Подозритель-

ность;

М: Прагматичность/Мечтательность; **N:** Откровенность/Проницательность;

O: Уверенность/Уязвимость; **Q1:** Консервативность/Свободомыслие; **Q2:** Групповая нормативность/Самостоятельность; **Q3:** Импульсивность/ Организованность;

Q4: Расслабленность/Напряженность[4,5].

В результате исследований были выявлены наиболее характерные и значимые социально-психологические черты личности руководителей. В понятийном аппарате используемой методики к ним относятся: высокий самоконтроль, моральная нормативность, совестливость, реалистическая жесткость, прагматичность (значимый диапазон балльности факторов от 1 до 3.5 и от 7.5 до 10 по каждой паре). Анализ средних значений стенов обобщенного профиля руководителя структуры железнодорожного транспорта показал, что доминирующими (уникальными) чертами являются: соответствуют факторам: $G = 8.2$; $I = 2.9$; $M = 2.8$; $Q3 = 8.5$,

Расширенная интерпретация полученных данных позволяет охарактеризовать социально-психологические черты, которые наиболее свойственны руководителям данного уровня :

1. Моральная нормативность (G) - подразумевает высокий моральный контроль, руководство долгом, совестливость, ответственность, следование нормам морали, упорство в действительном следовании правилам, а не сохранении представления о самом себе как морально воспитанном человеке.

2. Реалистичная жесткость (I), - подразумевает эмоциональную стабильность, практичность, возможна жесткость в отношении к окружающим, стремление направить группу по «правильному» реалистическому пути, скептическое отношение к гуманитарным наукам и созданию духовных ценностей; мужественность, стремление быть объективным,

отдает предпочтение «говорить обо всем напрямик».

3. Прагматичность (M), - следование требованиям объективной реальности и общепринятых норм; добросовестность; прозаичность; склонность к тревоге о правильном исполнении дела; внимательность к практически важным вещам, к деталям, недостаток воображения.

4. Высокий самоконтроль (Q3) - четкость осознания целей и мотивов поведения, следование своему представлению о себе; заботу о своей общественной репутации; хороший контроль эмоций и стремление выполнять социальные требования.

Кроме того, к высоким показателям составленного обобщенного профиля можно отнести фактор $C = 7.1$, характеризующий эмоциональную устойчивость, спокойствие, способность хорошо следовать групповым нормам и правилам

Оптанта, принявшие участие в диагностических исследованиях, на момент тестирования являлись начальниками, заместителями и главными инженерами линейных предприятий, отделений, управления Куйбышевской железной дороги со стажем работы на руководящих должностях не менее 10 лет. Данные сроки работы на производстве, которому присуща значительная ротация кадров, фактически являются некими интегральными критериями «успешности» деятельности испытуемых на руководящих должностях. Таким образом, можно утверждать, что полученный обобщенный портрет руководителя отвечает критериям валидности с позиции подхода психодиагностики - «теория здравого смысла» [4].

Однако, нетрудно предположить, что при усреднении всей выборки экспериментальных данных может получиться очень «размытый» портрет черт личности, а оценка по тому или иному показателю неточной за счет значительного разброса показателей вокруг среднего значения $-(Mean)$. Как известно, степень разброса (или стохастичности) параметра можно оценить значением его средне-

квадратического отклонения (С.К.О.) или в другой терминологии - стандартным отклонением (SD).

Для повышения точности оценки за счет дифференциации всей совокупности по группам, имеющих наибольшую схожесть по показателям черт личности, при анализе были использованы методы кластерного анализа в рамках интегрированного пакета прикладных программ Statistika 5.5 [6,7].

Экспериментально было выявлено,

что всю совокупность экспериментальных показателей можно сгруппировать в четыре визуально различных устойчивых группы (кластера) на степени удаленности уровня 12-15. На рисунке 1 представлена дендрограмма взаимосвязи портретов личности 62-х опитантов (руководящие работники служб, отделений и предприятий). На рисунке 2 и в таблице 1 представлены графики и балльные оценки средних и четырех кластерных показателей социально-психологических черт специалистов.

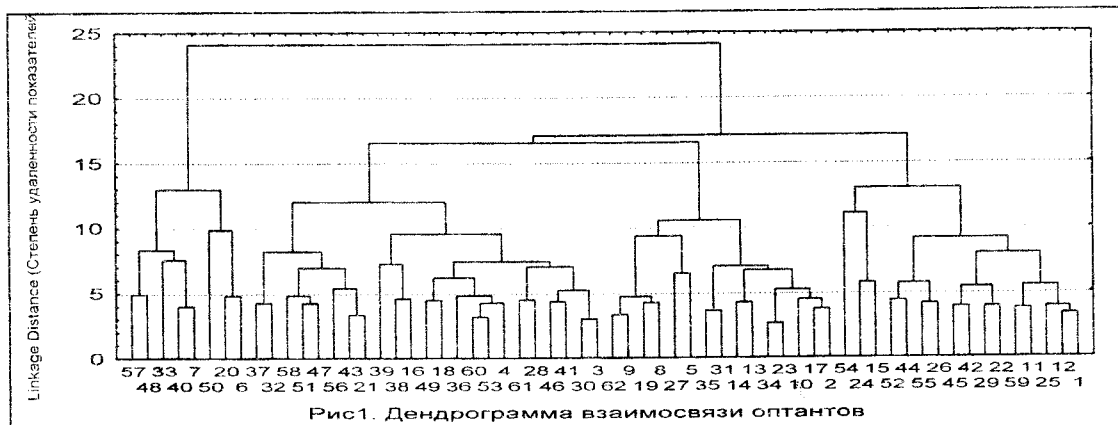


Рис.1.

Методами кластерного анализа социально-психологических черт специалистов произведена дифференциация профилей специалистов (четыре типа кластера) и на

основании корреляционных связей с базовыми исследованиями методики 16РР выявлена близость полученных кластерных (обобщенных) профилей к определенному типу руководителя.

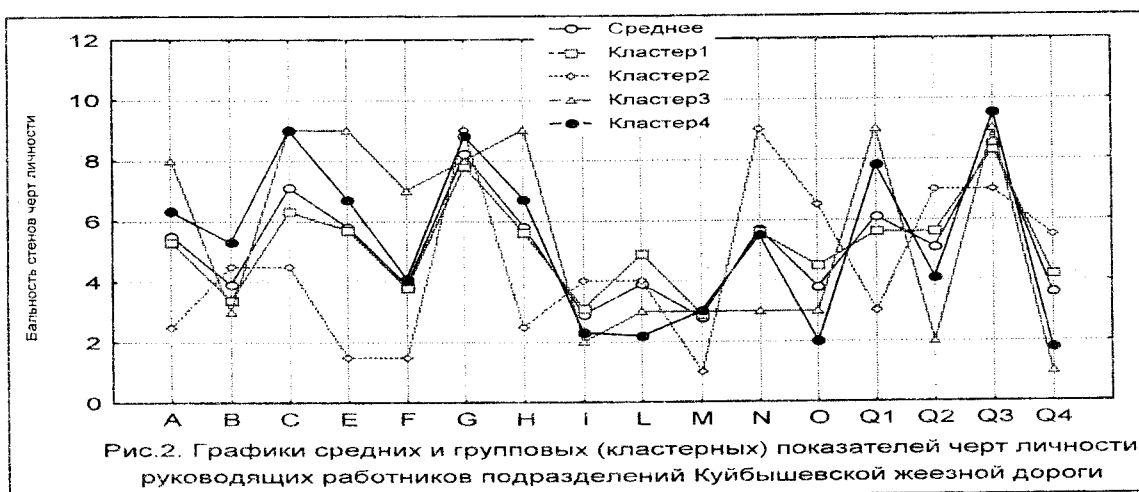


Рис.2.

Таблица 1. Показатели социально-психологических черт личности руководителей

Фактор	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
Среднее	5,5	3,9	7,1	5,8	3,9	8,2	5,8	2,9	3,9	2,8	5,7	3,8	6,1	5,1	8,5	3,6
Кластер1	5,3	3,4	6,3	5,7	3,8	7,8	5,6	3,1	4,9	2,9	5,6	4,5	5,6	5,6	8,3	4,2
Кластер2	2,5	4,5	4,5	1,5	1,5	9	2,5	4	4	1	9	6,5	3	7	7	5,5
Кластер3	8	4	9	9	7	8	9	2	3	3	3	3	9	2	9	2
Кластер4	6,3	5,3	9	6,7	4,1	8,8	6,7	2,3	2,2	3	5,5	2	7,8	4,1	9,5	2

Наряду с доминирующими чертами личности, присущими всем выделенным кластерам по факторам G; I; M; Q3, (высокий самоконтроль, моральная нормативность, совесть, реалистическая жесткость и прагматичность) кластерные портреты черт личности могут быть охарактеризованы рядом специфических характеристик.

Для кластера 1: характерно **Конкретное мышление (B=3.4)**, что обуславливает принятие решений методом проб и ошибок, интуитивность, некоторую несобранность.

Для кластера 2 характерна склонность к следующим чертам личности:

- **Замкнутость (A=2.5)**, что подразумевает необщительность, скептицизм, избегание компромиссов, стремление больше заниматься какими-то делами в одиночестве, иметь дело с предметами, вещами, чем с людьми; вероятен критический настрой, эмоциональная холодность; стремление к точности и определенности во всем; возможна негибкость в деле и оценке людей;

- **Покорность (E=1.5)**. В межличностных отношениях проявляется кротость, склонность уступать дорогу другим, послушность и конформизм; часто оказывается зависим, берет вину на себя, тревожится о возможных ошибках;

- **Рассудительность (F=1.5)**, подразумевающую осторожность, сдержанность, подавленность, вялость, склонность к самообладанию и интроспекции; окружающие считают его чопорным; рассудителен и зависим; склонен к пессимизму;

- **Застенчивость (H=2.5)**. Вероятна неустойчивость поведения в условиях стресса: робость; предпочитает держаться в тени; большому обществу предпочитает одного-двух друзей;

- **Социальная опосредованность (N=9)**. Подразумевает утонченность, расчетливость, пронизательность, искусственность, эстетическую изощренность и часто амбициозность; нередко проявления хитрости; к событиям подходит разумно и несентиментально;

- **Консерватизм (Q1=3)**. Придерживается установившихся понятий, норм и правил, традиций, устойчив по отношению к традиционным трудностям; знает во что он должен верить и принимает все на веру; несмотря на обнаружившуюся несостоятельность своих принципов, с сомнением относится к новым идеям, склонен следовать традиции, а не аналитическим размышлениям.

Кроме того, кластеру 2 близко к доминантному такое качество личности, как **Самодостаточность (Q2=7)**. Характеризуется избирательностью социальных контактов, независимостью от мнения группы, самостоятельностью в решениях и поступках. Не считается с общественным мнением; не обязательно доминантен по отношению к другим людям, но просто не нуждается в их одобрении и поддержке.

Для кластера 3: характерна склонность к следующим чертам личности:

- **Дружелюбная общительность (A=8)**, что подразумевает открытость, отзывчивость, готовность к сотрудничеству. С ним легко общаться, внимателен к людям; уживчив; любит работать с людьми; не боится критики; хорошо запоминает лица;

- **Эмоциональная устойчивость (C=9)** - спокойствие, стабильность, способность хорошо следовать групповым нормам и правилам. Смотрит в лицо фактам;

- **Доминантность (E=9)**. Стремление к лидерству, властвованию в межличностных отношениях. Возможна самоуверенность; сам для себя является законом, не

признает над собой власти; в конфликтах обвиняет других;

- **Уверенность (H=9)** - стрессовая устойчивость: смелость, решительность, склонность к риску, готовность иметь дело с незнакомыми вещами и обстоятельствами. Легко переносит жизненные передряги, однако невнимателен к деталям, игнорирует сигналы опасности.

- **Доверчивость (L=3)**. Подразумевает уживчивость, не подверженность зависти, коммуникабельность, отсутствие стремления превзойти других. Хорошо и спокойно работает в коллективе, хорошая самооценка, отрицательные эмоции быстро угасают; доброжелателен, заботится о других;

- **Естественность (N=3)**. Возможна некоторая спонтанность; наивность; иногда бывает груб, но легко довольствуется тем, что есть; не рассуждает; сентиментален;

- **Безмятежная самоуверенность (O=3)**. Уверен в себе, спокоен, свои способности направляет на внешние вещи и обстоятельства; нечувствителен к неодобрению группы и тем самым может вызвать антипатию к себе; плохо осознает связь своих «личных» поступков с интересами группы;

- **Радикализм (Q1=9)**. Склонность к новому, к эксперименту; свободно думающий; критически настроенный в отношении традиционных институтов и отношений; сомневается в правильности решения фундаментальных проблем; ко всему относится скептически. Пытается пересмотреть не только старые, но и недавно утвержденные принципы; стремится быть хорошо информированным; спокойно воспринимает неустоявшиеся взгляды и перемены; не склонен читать нравоучения;

- **Социабельность (Q2=2)** - привязанность к группе, ориентированность на мнение группы, к стремлению добиться признания и одобрения своего поведения группой. Предпочитает работать и принимать решения вместе с другими людьми, нуждается в поддержке группы.

- **Расслабленность (Q4=2)** - спокой-

ствие и удовлетворенность, (нефрустрированность); в некоторых ситуациях чрезмерная успокоенность может проявиться в лени и низкой интенсивности работы.

Для кластера 4 характерна склонность к следующим чертам личности:

- **Эмоциональная устойчивость (C=9)** (см. кластер 3);

- **Безмятежная самоуверенность (O=2)** (см. кластер 3);

- **Радикализм (Q1=7.8)** (см. кластер 3);

- **Расслабленность (Q4=2)** (см. кластер 3);

Методами корреляционного анализа, полученные кластерные портреты черт личности руководителей были сопоставлены с обобщенными портретами черт личности социальных групп: избранные лидеры, эффективные лидеры, технические лидеры (по данным исследований авторского коллектива Шмелева А.Г., Похилько В.И. и др. лаборатории компьютерной психодиагностики факультета психологии МГУ). Результаты данного анализа и анализ комплекса доминантных черт личности в кластерах позволили охарактеризовать обобщенные профили руководителей как:

Тип 1 (Кластер 1) - прагматики (около 50% от числа оптантов)

Тип 2. (Кластер 2) – изысканные консерваторы (около 10% от числа оптантов)

Тип 3. (Кластер 3) – социабельные радикалы-экспериментаторы (до 15% от числа оптантов)

Тип 4. (Кластер 4) – организованные радикалы-экспериментаторы (около 25% от числа оптантов)

Приведенная классификация типов руководителей дана с упором на оценку влияния доминантных черт личности на стиль поведения при коллективной организации деятельности и функциональной направленности профессиональной деятельности. В зависимости от задач, предъявляемых к должности, можно ориентироваться на тот или иной стиль поведенческой деятельности кандидата. Например, при подборе на должность в рамках «института главного инженера»

дороги, предприятия, где требуется в той или иной степени «ломка» стереотипов мышления, технологий, целесообразно ориентироваться на Тип руководителя №3 и №4. При работах в системе «безопасность производства», где требуется взвешенность решений, целесообразна ориентация на специалистов, черты личности которых, схожи с чертами личности руководителей по Типу № 2. Анализ обобщенных личностных профилей, индивидуальных личностных профилей и реальных должностных карьер сотрудников показал на достаточную прогнозную способность вышеприведенной классификации типов руководителей. Так к **первому типу** руководителей в большинстве своем относятся руководители среднего звена от которых в производственной деятельности в основном требуется исполнительность и дисциплина в обеспечении предписанных технологических процессов, т.е соответствие основным, характерным для всех типов черт личностям руководителя транспортного производства (G, I, M, Q3): моральная нормативность - совесть, реалистическая жесткость, прагматичность, высокий самоконтроль. В силу необходимости следованию нормативам и инструкциям для работы в подразделениях данного уровня допустимо конкретное мышление.

Наблюдение за кадрами и их карьерным ростом показал, что **третий тип** руководителей характерен для руководителей оперативно – тактических видов производства, требующих значительных волевых усилий и психологической устойчивости, например, диспетчерский персон

нал и руководящие кадры «Службы перевозок». Кроме того, для данного вида профессиональной деятельности характерен наиболее значительный карьерный рост в иерархической системе транспортной отрасли. В силу этого, (в результате отбора, в силу ли целевой направленности кандидатов) в данной сфере работают специалисты с доминантными показателями черт личности по факторам: С, - спокойствие, Е – склонность к лидерству и других, характерных для типа №3.

К четвертому типу руководителя относятся в большей степени руководители инженерных производств: вычислительных центров, связи и т.п. структурных подразделений, требующих и имеющих возможность осмысления текущих технологических процессов, в которых вопросы структуризации и алгоритмизации профессиональной деятельности оказывают существенное влияние на исполнение ее целевой функции.

В рамках исследований по социальной идентичности кадрового резерва отрасли - **студентов транспортных вузов – профессионально-значимым специалистам железнодорожного транспорта** были проведены исследования по построению социально-психологических портретов черт личности студентов специальности «Электроснабжение железнодорожного транспорта» и «Экономика на транспорте» Самарской государственной академии путей сообщения. На рисунке 3 представлена дендрограмма, характеризующая взаимосвязь черт личности студентов специальности «Электроснабжение на железнодорожном транспорте» (165 оптантов).

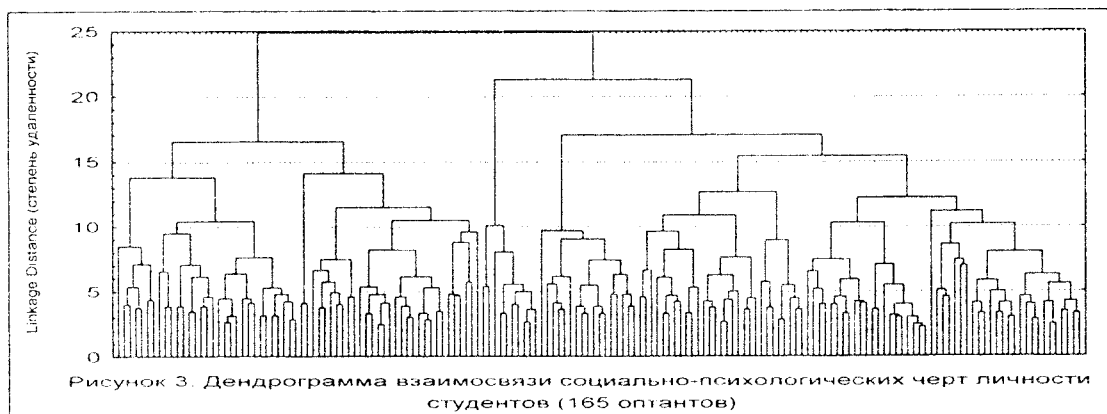


Рис.3.

На дендрограмме рисунка 3 на уровне степени удаленности (Linkage Distance) равной 12-13 единицам могут быть выделены 8 кластеров. В таблице 2 приведены средние значения показателей черт личности студентов по каждому из восьми полученных кластеров. В таблице кроме показателей приведено количество членов кластера – количество оптантов.

Таблица 2. Средние значения показателей черт личности студентов (165 оптантов)

Фактор черт личности	Кластер 1	Кластер 2	Кластер 3	Кластер 4	Кластер 5	Кластер 6	Кластер 7	Кластер 8
	36 оптант.	14 оптант.	25 оптант.	28 оптант.	12 оптант.	18 оптант.	15 оптант.	22 оптант.
A	5,7	6,6	4,7	6,6	3,7	6,2	3,6	7,6
B	4,4	5,5	3,9	5,3	6,8	5,8	5,7	5,0
C	6,9	3,9	4,4	6,2	8,4	8,8	5,4	8,1
E	5,8	5,4	3,8	6,1	4,9	6,8	3,3	8,1
F	5,1	6,8	4,7	6,8	3,8	5,4	2,8	7,0
G	7,1	4,4	6,4	5,2	6,6	7,4	7,3	6,0
H	6,2	5,7	4,3	6,6	5,3	7,5	3,6	8,6
I	3,6	7,4	5,4	5,4	2,2	2,5	4,7	3,7
L	4,5	7,5	6,2	5,4	2,7	1,8	4,7	4,2
M	3,5	6,3	4,6	5,7	3,4	2,7	2,9	4,7
N	6,1	5,6	7,4	5,0	6,1	5,1	8,3	3,5
O	4,3	7,4	6,5	5,0	2,0	2,2	5,6	3,1
Q1	5,4	4,3	3,8	5,4	6,8	7,3	3,7	7,5
Q2	4,5	4,2	5,6	3,7	6,3	3,2	6,6	2,5
Q3	7,2	3,4	5,4	5,5	7,9	9,0	6,7	6,9
Q4	4,2	7,6	6,4	4,8	2,3	2,0	5,2	3,0

С целью оценки идентичности групповых показателей черт личности студентов с показателями специалистов был произведен корреляционный анализ показателей вышеприведенных восьми кластеров студентов (табл.2) с показателями черт личности четырех кластеров руководителей (табл.1). В таб-

лице 3 приведено сопоставление степени идентичности портретов черт личности групповых показателей студентов и руководителей, выраженных в значениях коэффициентов корреляции. Связь между кластерами считается значимой при абсолютном значении коэффициента корреляции более 0.5.

Таблица 3. Значения коэффициентов корреляции между групповыми показателями черт личности студентов и руководителей.

Руководители	Студенты							
	Кластер1	Кластер2	Кластер3	Кластер4	Кластер5	Кластер6	Кластер7	Кластер8
1-ый	0,90	-0,73	0,15	-0,03	0,66	0,69	0,49	0,39
2-ой	0,33	-0,31	0,76	-0,66	0,31	0,02	0,98	-0,49
3-ий	0,79	-0,57	-0,55	0,66	0,56	0,91	-0,25	0,95
4-ый т	0,90	-0,86	-0,35	0,31	0,86	0,97	0,20	0,74

Наиболее значимая связь с чертами личности руководителей одновременно с несколькими типами руководителя - № 1,3,4 наблюдается у кластеров студентов под номерами 1,5,6,. У кластера студентов под №8 и №4 наблюдается однозначная связь с типом руководителя №3. Кластер студентов №2 не имеет идентичности ни

с одним типом руководителя. Типу руководителя №2 идентичны кластеры студентов №7, 3 и так далее.

Наиболее наглядна взаимосвязь между типами руководителей и студентов на дендрограмме рисунка 5, построенной на базе обработки показателей черт личности методами кластерного анализа.

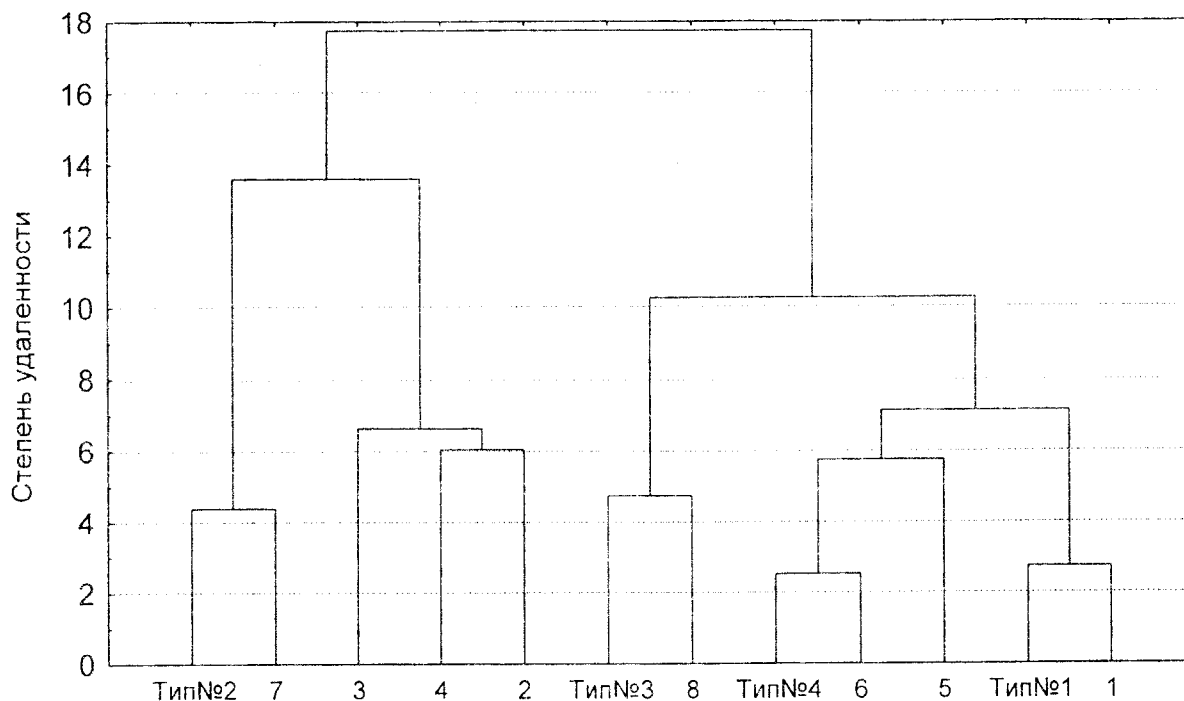


Рис.4.

Безусловно, что приведенные результаты сопоставления групповых показателей черт личности студентов с групповыми чертами личности руководителей в рамках исследуемой группы оптантов не является окончательным результатом оценки «пригодности» или в случае со студентами окончательной оценкой «готовности» к исполнению профессиональной деятельности. Целью настоящей работы является раскрытие возможностей описываемых методик в вопросах совершенствования работы по подбору кадров в тех или иных видах профессиональной деятельности, в которых априори известные личностные характеристики кандидатов на исполнение определенных видов деятельности позволят сыграть роль факторов, способствующих исполнению и оптимизации целевых функций, определенных конкретным «местом» трудовой деятельности.

Эффективность подхода, используемого в настоящих исследованиях во многом зависит от степени конкретизации цели в поставленных исследованиях, от объема проведенных испытаний. Так, например, накопление базы данных личностных черт специалистов той или иной

направленности в профессиональной деятельности позволит выявлять основные психологические особенности свойственные данной группе, подойти к оценке межличностных отношений в коллективах. В таблице 4 приведен пример оценки близости черт личности студентов в выделенных 8 кластерах с чертами личности представителей некоторых профессий из базы данных «17ЛФ» программы лаборатории компьютерной психодиагностики МГУ.

Несмотря на некоторый скептицизм ряда авторов по отношению к теории черт как к психодиагностическому методу исследований, наш опыт работы с данной методикой совместно с методикой дифференциации черт личности методами кластерного анализа показывает на валидность, стационарность и состоятельность результатов исследований в при комплексном их использовании. Так степень стабильности показателей черт личности одних и тех же оптантов по результатам оценивания в течение 10 лет наблюдений составляет в показателях коэффициента корреляции 07-08. В рамках работы были проведены исследования влияния степени дифференциации показателей выборки, зависимой от количества

кластеров, на сгруппированность оценок показателей. В качестве критерия степени сгруппированности показателей черт личности был выбран показатель суммарного среднеквадратического отклонения (с.к.о.). Было выяснено, что с увеличени-

ем числа разбиений выборки на кластеры значение с.к.о уменьшается не по линейному, а по экспоненциальному закону, т.е. разбиение выборки на большое количество кластеров не приносит существенного увеличения точности оценок.

Таблица 4. Значения коэффициентов корреляции между групповыми показателями черт личности студентов и некоторыми группами специалистов различных областей деятельности

Черты личности специалиста	Класт ер1	Класт ер2	Класт ер3	Класт ер4	Класт ер5	Класт ер6	Класт ер7	Класт ер8
Инженеры	0,11	-0,52	-0,38	-0,22	0,66	0,34	0,26	0,08
Преподаватели университетов	-0,49	-0,09	-0,17	-0,51	0,11	-0,27	0,13	-0,41
Ученые исследователи	-0,06	-0,39	-0,50	-0,13	0,47	0,26	0,06	0,09
Руководители высшего звена бизнеса	0,14	-0,10	-0,43	0,34	0,24	0,36	-0,12	0,36
Избранные лидеры	0,46	-0,28	-0,36	0,52	0,44	0,61	-0,03	0,55
Эффективные лидеры	0,43	-0,64	-0,39	0,07	0,75	0,61	0,25	0,35
Технические лидеры	0,38	-0,44	-0,51	0,32	0,62	0,63	0,05	0,49
Социометрически популярная личность.	0,41	-0,72	-0,44	0,02	0,74	0,59	0,18	0,36

Так, значение с.к.о. в общей выборке студентов из 165 оптантов, составляющее $SD=1,76$ с увеличением количества кластеров, а именно при разбиении выборки на 2, 4, 8, кластеров составляло соответственно $SD_2=1,49$; $SD_4=1,27$; $SD_8=1,103$. На основании данных исследований было определено необходимое и достаточное количество кластеров, «представляющих» дифференциацию черт личности оптантов с достаточной степенью точности (коэффициент вариации $v=0,28$), равное четырем. На рисунке 6 представлены графики групповых показателей черт личности при разбиении выборки на четыре кластера, которые достаточно демонстративны в визуальной оценке идентичности и дифференциации черт личности групп студентов между собой и с чертами личности руководителей. Так явно выделяется своей несогласованностью кластер №2. По основным обобщающим параметрам черт личности руководителей G, I, M, Q3.

Проведение совместных исследований социально-психологических черт личности руководителя и подчиненных позволяет оценить степень близости личностей в коллективе и наиболее оптимальным образом формировать микрогруппы для выполнения конкретных работ и проектов. На рисунке 7 представлена дендрограмма взаимосвязи черт личности работников одного из отделов управления Куйбышевской железной дороги и их классификация с типовыми характеристиками профессиональной ориентации: технический лидер, руководитель среднего звена, инженер.

Результаты объединения специалистов на основании кластеризации социально-психологических черт личности дали высокое совпадение с реальными предпочтениями, наблюдающимися в коллективе, В частности в кластер руководителя службы (оптант 16) «попали» его заместитель (оптанты 15) и два начальника отделов (оптанты 14,12). Более того, данный кластер соотнесен с типовым портретом «тех-

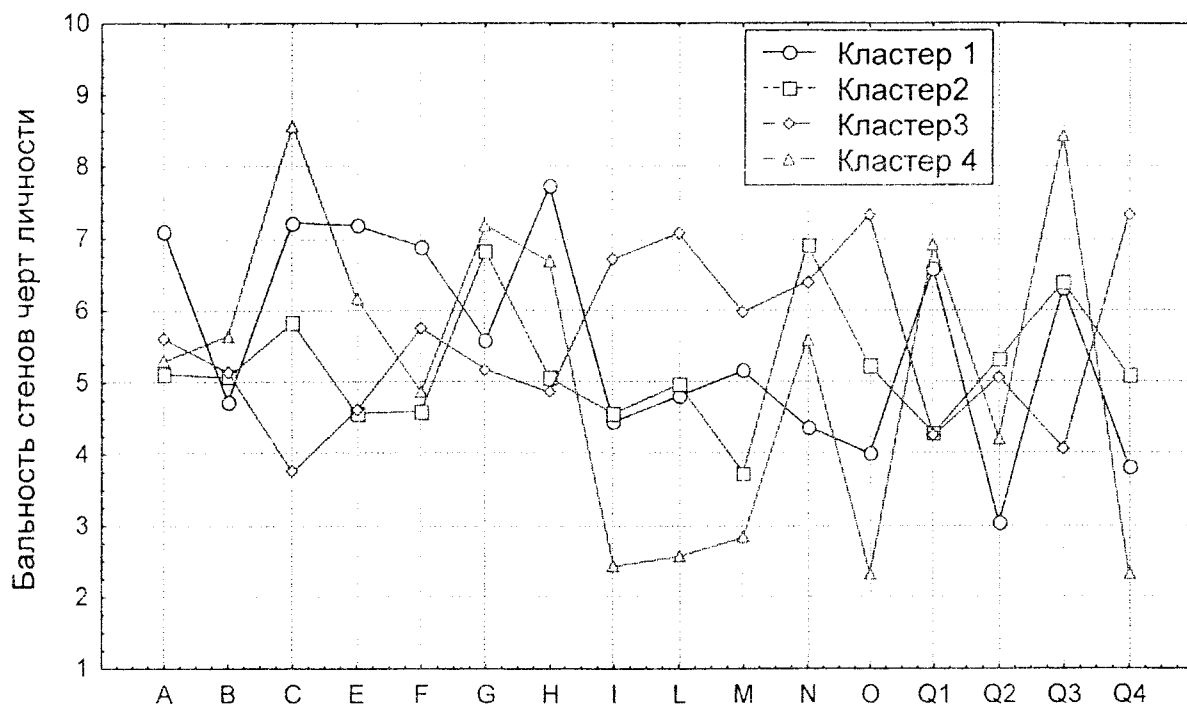


Рис.5.

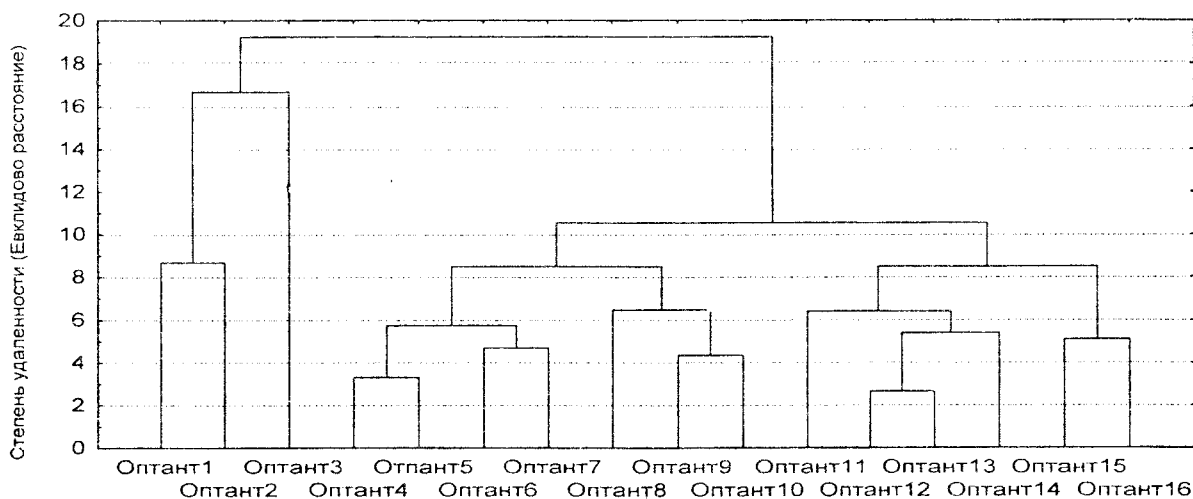


Рис.6.

нический лидер». Оптанты 4,5,6,7,8,9,10 соотнесены с типовым профилем Руководитель среднего звена и кроме оптанта 5 (заместитель начальника службы) выполняют техническую работу. Оптанты 1,2,3 соотнесены с типовым профилем инженера.

Оценку характеристик группового сознания студентов (учебно-профессиональных установок) целесообразно производить в рамках неких структурных компонент, имеющих определенную степень общности изучаемых характеристик с учетом индивидуально-психологических особенностей субъектов.

В дальнейшем с целью наиболее адекватной оценки степени внутригрупповой идентичности оптантов на производстве и в образовательном процессе необходимо в качестве критериев структурирования групп принять не только показатели черт личностей, но и критерии когнитивной, эмоциональной и поведенческих составляющие социально-психологических явлений, определяющих установки, готовности, характеризующие детерминанты текущей профессиональной или образовательной деятельности.

По аналогии с представленным с статью подходом одним из критериев адекватного исполнения профессиональной деятельности могут выступать структурированные характеристики сознания, присущие группам, адекватно исполняющим профессиональную деятельность (далее специалистам).

Структурирование группового сознания студентов транспортного вуза, рассматриваемых как социальная группа, состоит в уровневой градации оценок социально-психологических характеристик группового сознания по отношению к оценкам эффективности групповой деятельности. При этом низкий уровень группового сознания будет характеризоваться значительным разбросом (стохастичностью) оценок относительно некоторой степени общности по основным значимым для эффективной групповой деятельности вопросам. Высокий уровень группового сознания будет характеризоваться наибольшей степенью общности оценок (детерминированностью) и наивысшим соответствием оценок его характеристик (идентифицируемостью) - характеристикам группового сознания социальных групп, осуществляющих адекватную деятельность в рамках установившейся системы социальных ограничений, норм, ценностей, традиций, установок, характерных для профессиональной деятельности специалистов ("эталонная" социальная группа).

Внедрение методов диагностики социально-психологических черт персонала предприятий, выпускников высших учебных подразделений и выявление обобщенных комплексных характеристик

работников разных профилей позволит более обоснованно подходить к подбору кадрового состава с позиций устранения в коллективах социальной напряженности, выдвижения персонала на руководящие должности и в конечном итоге к реализации программ повышения производительности труда на предприятии.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бурносов Н.М., Сергеев С.С. Персонал технология для руководящих кадров отрасли Железнодорожный транспорт №5. 2002г с.48-52.
2. Международный стандарт ИСО 9004-2: Общее руководство качеством и элементы системы качества. Часть 2: Руководящие указания по услугам. 25с.
3. Сергеев В.И. Менеджмент в бизнесе и логистике. Инф – изд дом «ФИЛИНЪ» М. 785с.
4. Ян тер Лаак. Психодиагностика: проблемы содержания и методов. — М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. — 384с.
5. Красило А.И., Новгородцева А.П. Статус психолога и проблемы его адаптации в учебном заведении. Издание 2-е, дополненное. — М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1998. — 192 с.
6. Сошникова Л.А., Тамашевич В.Н., и др. Многомерный статистический анализ в экономике / Под ред. В.Н. Тамашевича. М., Изд-во Юнити-Дана. 1999. 598 с.
7. Боровиков В.П. Популярное введение в программу STATISTICA, М. 1998. 266 с.

METHODS AND RESULTS OF EXPERIMENTAL RESEARCHES OF READINESS TO FULFIL THE PROFESSIONAL ACTIVITIES ON IDENTITY OF SOCIAL PSYCHOLOGICAL PERSON FEATURES

© 2002 A.N.Mitrofanov, I.V.Mitrofanova, V.P. Mohonko, C.G. Blohin

Samara Academy of Railway Transport Kuibishevskay railway

It is offered to look on the educational process in activities and to express a quality opinion of educational process not only in teaching subjects at high schools but in conceptual Social Psychological phenomena. We would like to suggest the quality criterion of educational process is a readiness to fulfil the professional activities.