

УДК 159.9

Стилевые особенности достижения профессионализма: анализ и обобщение результатов эмпирического исследования

Чернышенко Эдуард Александрович

Адъюнкт,
Военный университет Министерства обороны Российской Федерации,
123001, Российская Федерация, Москва, ул. Большая Садовая, 14;
e-mail: chernyshenko_eduard@mail.ru

Аннотация

В настоящей статье представлен анализ результатов эмпирического исследования стиливых особенностей достижения профессионализма руководителей воинских подразделений. С помощью специальных психодиагностических методик были выделены три эффективных стиля достижения профессионализма и один неэффективный. Выделенные стили имеют существенные различия по всем критериям и показателям оценки стиливых особенностей достижения профессионализма. Дана психологическая характеристика руководителям воинских подразделений, использующих в организации своего профессионального развития тот или иной стиль достижения профессионализма. Выделенные стили достижения профессионализма, их последующий анализ и систематизация позволяют выработать рекомендации по диагностике стиливых особенностей достижения профессионализма и осуществлению коррекции стиля в целях обеспечения эффективного профессионального становления руководителей воинских подразделений. В силу высокой ригидности таких глубинных структур личности как стиливые особенности самодетерминации и самоидентификации, мероприятия по коррекции стиля достижения профессионализма необходимо проводить с обязательным глубоким анализом его профиля и выработкой строго индивидуализированных рекомендаций в отношении конкретного руководителя.

Для цитирования в научных исследованиях

Чернышенко Э.А. Стилевые особенности достижения профессионализма: анализ и обобщение результатов эмпирического исследования // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2019. Т. 8. № 2А. С. 223-230.

Ключевые слова

Профессионализм, профессиональная деятельность, профессиональное развитие, стиль, индивидуальность, руководитель, воинское подразделение, самодетерминация, самоидентификация, саморегуляция.

Введение

В настоящее время высшим руководством страны предпринимаются действенные меры по интенсивному переоснащению подразделений вооруженных сил и других силовых структур новыми высокоэффективными системами вооружения. Так к 2020 году новейшие образцы военной техники в российской армии должны составить минимум 70% [Гаврилов, 2013, www]. С развитием современных видов вооружений меняется и система управления войсками, что в свою очередь, предъявляет новые, более высокие требования к уровню профессионализма военно-управленческих кадров. В настоящее время в силовых структурах уделяется большое внимание развитию профессионализма руководителей воинских подразделений. В этих целях принимаются эффективные меры по профессиональному развитию командиров всех степеней, которые позволяют значительно сократить период их становления в должностях руководителей воинских подразделений. Но проблема поиска пути достижения профессионализма, отвечающего требованию высокой эффективности за счет максимальной адаптации индивидуальности руководителя подразделения к требованиям военно-профессиональной деятельности, остается весьма актуальной.

Основное содержание

В психологии феномен профессионализма человека рассматривается как сложное психическое образование высшего порядка, как конечный результат профессиональной социализации человека, как венец развития личности профессионала. Другими словами, под профессионализмом понимается формируемое в процессе профессионального развития интегральное психическое образование, детерминированное осуществляемой трудовой деятельностью, профессиональной средой и индивидуальностью человека, и гарантированно обеспечивающее высокую эффективность выполнения конкретной профессиональной деятельности [Чернышенко, 2018, 125]. На пути к профессионализму человек прилагает определенные усилия для развития в себе качеств необходимых для приобретения желаемого положительного результата в своем профессиональном развитии. Указанные психологические качества носят индивидуализированный характер и проявляются в индивидуальном стиле достижения профессионализма.

Под стилем достижения профессионализма руководителей воинских подразделений следует понимать индивидуальный способ развития высших психических свойств личности, который направлен на совершенствование взаимодействия руководителя подразделения с профессиональной средой, на основе развития совокупности его профессионально ориентированных характеристик (психологических, физиологических, поведенческих, операциональных) и проявляющийся в особенностях его саморегуляции, самодетерминации и самоидентификации как субъекта профессионализации.

Для диагностики стиля достижения профессионализма руководителей воинских подразделений по саморегуляционному критерию использовался многошкальный опросный метод «Стиль саморегуляции поведения В.И. Моросановой – 2013» [Моросанова, 2015]. Для диагностики стиля достижения профессионализма по самоидентификационному критерию была использована пятая версия методики «Опросник стилей конструирования идентичности»

М. Берзонски, в адаптации Ю.Е. Зайцевой [Зайцева, 2015, 5-18]. Для оценки стиля достижения профессионализма по самодетерминационному критерию использовалась методика «Русскоязычный опросник каузальных ориентаций» [Дергачева, 2008, 96-106]. Кроме того, в состав батареи тестов включена краткая форма личностного опросника Г. Айзенка [Слободская, 2006, 94-105]. Обработка результатов всей экспериментальной части исследования основывалась на использовании результатов тестирования и статистических методов анализа.

В результате проведенного исследования было выделено четыре стиля достижения профессионализма руководителей воинских подразделений, один из которых является неэффективным стилем (10,3 % респондентов выборки) и три эффективными (29,7 % респондентов выборки). Дальнейший анализ полученных данных показал, что эффективные и неэффективные стили имеют ярко выраженные различия по всем показателям.

Руководители подразделений, обладающие неэффективным стилем достижения профессионализма имеют безличную каузальную ориентацию с умеренной выраженностью внешней и крайне низкой выраженностью внутренней каузальной ориентации. То есть подавленная в процессе социализации личности потребность в автономии и компетентности сформировала у таких руководителей амотивирующую систему самодетерминации, при этом в условиях крайней необходимости они руководствуются в основном внешней мотивационной системой. Кроме того, указанные респонденты отличаются максимальным избеганием ситуаций выбора новых ценностно-смысловых элементов при осуществлении деятельности по профессиональному самоопределению, а при крайней необходимости предпочитают нормативный стиль профессиональной самоидентичности. Они обладают низким общим уровнем саморегуляции, который частично компенсируется развитыми способностями к моделированию значимых условий и к программированию своей деятельности. Для таких руководителей характерно выжидание и уход от принятия решений, касающихся вопросов профессионального самоопределения и дальнейшего профессионального развития. Предпочитают не задумываться о своем профессиональном будущем, цели своего профессионального развития выдвигают ситуативно, зачастую несамостоятельно, с трудом привыкают к переменам в профессиональной среде.

Руководители подразделений, обладающие неэффективным стилем достижения профессионализма, сверхдлительно находятся в пассивной форме профессионального развития, которая детерминируется только внешними социальными ситуациями профессионального развития (далее – ССПР). Все решения, касающиеся их профессионального развития, как правило, принимаются извне, то есть высшим руководством или значимыми близкими людьми. При вынужденном разрешении социальных ситуаций профессионального развития руководители с неэффективным стилем достижения профессионализма способны компенсировать безличность мотивационной структуры и диффузность самоидентичности проявлениями внешней каузальной ориентации и нормативной самоидентичностью. В таких случаях они ориентируются на социально-признанные и уже известные решения и ответы на вопросы, касающиеся профессионального самоопределения и профессионального развития, которые они ищут в кругу своего близкого социального окружения. Помимо этого, компенсаторные возможности при разрешении ССПР подключаются на уровне саморегуляционных процессов, в части касающейся способности моделирования значимых условий и формирования адекватной программы действий по достижению поставленных извне целей профессионального развития. Однако они не всегда

замечают изменение ситуации, что также часто приводит к неудачам в достижении целей профессионального развития.

При проведении исследования помимо неэффективного стиля было выделено три эффективных стиля достижения профессионализма. Эффективные стили условно были обозначены как «самодостаточный» стиль (9,7 % респондентов выборки), «карьерный» стиль (7,5 % респондентов выборки) и «гармоничный» стиль (12,4 % респондентов выборки).

Руководители воинских подразделений, обладающие «самодостаточным» стилем достижения профессионализма имеют выраженную интернальную каузальную ориентацию, которая прямо коррелирует с информационным стилем самоидентичности и высокой развитостью саморегуляционных процессов. Такие руководители испытывают чувство компетентности, осмысленности, целенаправленности и значимости их профессиональной жизни, обладают высоким уровнем самодетерминации, стремятся к самостоятельному выбору направлений своего профессионального развития и тяжело переносят давление извне. Они знают, чего они хотят от своей профессиональной деятельности, их система морально-нравственных и профессиональных ценностей устойчива и достаточно эффективна по отношению к изменяющейся обстановке. Высокий уровень автономии у таких руководителей был сформирован в раннем онтогенетическом возрасте и сохраняется на протяжении всей жизни. Стилевое своеобразие «самодостаточного» стиля применительно к военно-профессиональной деятельности заключается в компенсации высокой потребности в автономии, средним уровнем выраженности безличной каузальной ориентации. Достаточно выраженный уровень безличности развивался у таких руководителей, скорее всего, в онтогенетические периоды поздней юности и зрелости, и отражает, в том числе, специфику профессиональной деятельности военнослужащего, подверженного существенным ограничениям его потребности в автономии при осуществлении повседневной профессиональной деятельности. В данном случае компенсаторный механизм стиля, как ни парадоксально, направлен не на компенсацию отсутствующих или не развитых структур личности, а наоборот, на компенсацию выраженных личностных характеристик, которые в определенных профессиях могут оказывать препятствие в профессиональном развитии субъекта труда. Безличность каузальной ориентации здесь проявляется, скорее, в некоторой осторожности при принятии решений, касающихся профессионального самоопределения и отнесения своей самости в отношении новых ценностно-смысловых категорий профессиональной деятельности, что также отражается в выраженном информационном стиле самоидентичности. Кроме того, компенсация высокой автономии безличностью и контролем носит, в том числе, и адаптационный стилиевой эффект, заключающийся в подключении механизмов психологической защиты, позволяющей эффективно адаптировать потребность в автономии к специфике военно-профессиональной деятельности. Руководители с «самодостаточным» стилем при осуществлении метапрофессиональной деятельности опираются на самостоятельные внутренние позиции, они ориентированы на получение максимально полной информации при принятии решения о значимости той или иной профессиональной позиции, того или иного направления профессионального развития. Руководители с «самодостаточным» стилем достижения профессионализма открыты переменам и динамичны в устанавливаемых отношениях, готовы вновь и вновь отождествлять себя с новым, осуществлять активный поиск и знакомство с максимально разнообразными видами мировоззренческих ответов на ключевые вопросы профессиональной деятельности.

Следующий стиль, который имеет акцентуированный профиль, по результатам исследования обозначен как «карьерный» стиль. Руководители с «карьерным» стилем достижения профессионализма имеют внешнюю каузальную ориентацию, потребность в автономии у них в значительной степени подавлена, когнитивные процессы, направленные на поддержание идентичности, имеют полезависимый характер, но при этом высокоразвитые саморегуляционные процессы позволяют выдвигать, удерживать и достигать поставленных целей в профессиональном развитии. Метапрофессиональная деятельность таких руководителей мотивируется экстернальной каузальной ориентацией и основывается на внешних требованиях или ожидаемой награде. Планируя и осуществляя метапрофессиональную деятельность, они постоянно пребывают в состоянии поиска внешних признаков успешности, которые, в свою очередь, подвигают их к высоким достижениям в их профессиональном развитии. При принятии решений относительно планов профессионального развития, осознания и принятия новых ценностей профессиональной жизни, внедрения новых элементов в существующую систему профессиональной идентичности, такие руководители опираются на мнение значимого близкого социального окружения, а также на общественно признанные нормы и свой профессиональный опыт. Они не склонны к когнитивной переработке новых ценностно-смысловых регуляторов профессиональной деятельности и стремятся найти в отношении них уже готовые решения. Отличаются консервативной установкой относительно своего профессионального будущего, верностью избранному направлению профессиональной деятельности, стремлением к защите достигнутых позиций в профессиональной среде. Они настойчивы в достижении целей профессионального развития, способны выделить значимые условия их достижения, что проявляется в адекватности программ текущей профессиональной деятельности перспективным планам профессионального развития, в соответствии получаемых результатов принятым целям. Особенность данного стиля достижения профессионализма, в условиях осуществления военно-профессиональной деятельности, заключается в высоких компенсаторных возможностях внешней каузальной ориентации при недостаточной самодетерминации. Кроме того, некоторая степень несамостоятельности в постановке целей профессионального развития, компенсируется нормативным стилем самоидентичности и в целом развитыми регуляторными процессами.

«Гармоничный» стиль имеет умеренно выраженный профиль по всем стилевым критериям и занимает некоторое промежуточное положение среди эффективных стилей достижения профессионализма. Данный стиль характеризуется смешанной интернально-экстернальной каузальной ориентацией, смешанным нормативно-информационным стилем самоидентичности и развитой системой саморегуляции. Руководители подразделений с таким стилем достижения профессионализма отличаются гибкой самодетерминационной системой и высокой адаптивностью к изменяющимся условиям профессиональной деятельности. Они отличаются достаточной самостоятельностью в вопросах планирования своего профессионального будущего, осознанно и внутренне детерминированно осуществляют работу по достижению выдвинутых целей, контролируют ход ее выполнения, адекватно оценивают, как промежуточные, так и конечные результаты деятельности. При этом для них важно социальное одобрение выдвинутых ими планов профессионального развития и результатов профессиональной деятельности. А в случае диссонанса между внутренними профессиональными устремлениями и мнением значимых близких, склонны к существенной коррекции своей метапрофессиональной деятельности. Они верят в зависимость получаемых результатов от поведенческих реакций и, в стремлении достичь успеха, находятся в поиске признания результатов своей профессиональной деятельности.

В вопросах профессиональной самоидентификации относительно новых ценностно-смысловых регуляторов профессиональной деятельности такие руководители ориентируются на уже сформировавшуюся систему самоидентичности. Они опираются на свой профессиональный опыт и мнение значимых других, но при этом склонны к глубокому переосмыслению и осознанному встраиванию новых ценностных позиций в существующую систему профессиональной самоидентичности. Достаточно развитая система саморегуляции позволяет им эффективно управлять собой сообразно целям профессионального развития, направлять свое поведение в соответствии с требованиями профессиональной деятельности и достигать поставленных целей наиболее оптимальным способом. Несмотря на то, что в своих профессиональных планах они не всегда способны осознанно предусмотреть все внешние и внутренние значимые условия их реализации, гибкость и самостоятельность регуляционных процессов позволяют им оперативно производить коррекцию программы метапрофессиональной деятельности.

Заключение

Выделенные стили достижения профессионализма, их последующий анализ и систематизация позволяют выработать рекомендации по диагностике стилевых особенностей достижения профессионализма и осуществлению коррекции стиля в целях обеспечения эффективного профессионального становления руководителей воинских подразделений. В силу высокой ригидности таких глубинных структур личности как стилевые особенности самодетерминации и самоидентификации, мероприятия по коррекции стиля достижения профессионализма необходимо проводить с обязательным глубоким анализом его профиля и выработкой строго индивидуализированных рекомендаций в отношении конкретного руководителя.

Библиография

1. Белинская, Е. П. Адаптация русскоязычной версии опросника стилей идентичности М. Берзонски [Электронный ресурс] / Е. П. Белинская, И. Д. Бронин // Психологические исследования (электронный журнал). – 2014. – № 7 (34). URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2014v7n34/964-belinskaya34.html> (дата обращения: 22.07.2018).
2. Бронин, И. Д. Психометрические показатели четвертой версии опросника стилей идентичности М. Берзонски / И. Д. Бронин // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2015. – № 1 (3). – С. 86-92.
3. Гаврилов Ю. Почти без тайн // Российская газета: столичный выпуск. – 2013. – 28 июня. URL: <https://rg.ru/2013/06/27/ukazy-site.html> (дата обращения: 12.03.2019).
4. Дергачева, О.Е. Русскоязычная адаптация опросника каузальных ориентаций / О. Е. Дергачева, Л. Я. Дорфман, Д. А. Леонтьев // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2008. – №3. – С. 91-106.
5. Зайцева, Ю. Е. Конструирование личной идентичности в ситуации жизненного выбора: к методологии исследования субъективных стратегий / Ю. Е. Зайцева // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Серия 12. Социология. – 2015. – №1. – С. 5-18.
6. Моросанова В. И. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ): Руководство. – М.: Когито-Центр, 2004. – 44 с.
7. Слободская, Е. Р. Краткая форма личностного опросника Айзенка (ЛЮА-К) и ее использование для оценки риска употребления психоактивных веществ / Е. Р. Слободская, Г. Г. Князев, М. В. Сафронова // Психологический журнал. – 2006. – № 3. – С. 94-105.
8. Чернышенко Э. А. Феномен профессионализма человека в социально-гуманитарных науках [Электронный ресурс] // Вестник современных исследований: электрон. науч.-практич. период. изд. – 2018. – № 7-3 (22). – С. 122-126.
9. Mik-Meyer N. The power of citizens and professionals in welfare encounters: The influence of bureaucracy, market and psychology. – 2017.
10. Mines R. A., Stone W. Working with Impaired Executives: What EA Professionals Need to Know. – 2016.

Style features of achieving professionalism: analysis and synthesis of the results of empirical research

Eduard A. Chernyshenko

Adjunct,
Military University of the Ministry of Defense of the Russian Federation,
123001, 14, Bolshaya Sadovaya st., Moscow, Russian Federation;
e-mail: chernyshenko_eduard@mail.ru

Abstract

This article presents an analysis of the results of an empirical study of the stylistic features of the achievement of professionalism of the leaders of military units. With the help of special psychodiagnostics methods, three effective styles of achieving professionalism and one ineffective were identified. The selected styles have significant differences in all criteria and indicators for assessing the stylistic features of the achievement of professionalism. A psychological characteristic is given to the heads of military units using this or that style of achieving professionalism in the organization of their professional development. Dedicated styles for achieving professionalism, their subsequent analysis and systematization make it possible to work out recommendations for diagnosing the stylistic features of achieving professionalism and implementing style correction in order to ensure the effective professional development of the leaders of military units. Due to the high rigidity of such deep personality structures as stylistic features of self-determination and self-identification, measures for correcting the style of attaining professionalism should be carried out with a mandatory in-depth analysis of its profile and the development of strictly individualized recommendations for a manager.

For citation

Chernyshenko E.A. (2019) Stilevyye osobennosti dostizheniya professionalizma: analiz i obobshcheniye rezul'tatov empiricheskogo issledovaniya [Stylistic features of achieving professionalism: analysis and synthesis of empirical research results]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennyye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 8 (2A), pp. 223-230.

Keywords

Professionalism, professional activity, professional development, style, individuality, leader, military unit, self-determination, self-identification, self-regulation.

References

1. Belinskaya, E. P. Adaptation of the Russian-language version of M. Berzonsky's identity style questionnaire [Electronic resource] / E. P. Belinskaya, I. D. Bronin. Psychological studies (electronic journal). - 2014. - № 7 (34). URL <http://psystudy.ru/index.php/num/2014v7n34/964-belinskaya34.html> (appeal date 07.22.2018).
2. Bronin, I. D. (2015) Psychometric indicators of the fourth version of the M. Berzonsky identity questionnaire / I. D. Bronin. Herald of Kemerovo State University. № 1 (3). - p. 86-92.
3. Gavrilov Yu. (2013) Almost without secrets. Rossiyskaya Gazeta Moscow issue. 28 June. URL <https://rg.ru/2013/06/27/ukazy-site.html> (access date 12.03.2019).

4. Dergacheva, O.E. (2008) Russian-language adaptation of the questionnaire of causal orientations / O. E. Dergacheva, L. Ya. Dorfman, D. A. Leontiev. Moscow University Bulletin. Series 14 Psychology. №3. - p. 91-106.
5. Zaitseva, Yu. E. (2015) Designing personal identity in a situation of life choice on the methodology of researching subjective strategies / Yu. E. Zaitseva. Bulletin of St. Petersburg State University. Series 12. Sociology. №1. - p. 5-18.
6. Morosanova V.I. Questionnaire "Style of self-regulation of behavior" (SMTA) Guide. - M . Kogito-Center, 2004. - 44 p.
7. Slobodskaya, E. R. The short form of the personal questionnaire by Eysenck (LOA-K) and its use to assess the risk of substance use / E. R. Slobodskaya, G. G. Knyazev, M. V. Safronova. Psychological journal. - 2006. - № 3. - p. 94-105.
8. Chernyshenko E. A. The Phenomenon of Human Professionalism in the Social and Humanitarian Sciences [Electronic resource]. Herald of Contemporary Studies electron. scientific practical period. ed. - 2018. - № 7-3 (22). - P. 122-126.
9. Mik-Meyer, N. (2017). The power of citizens and professionals in welfare encounters The influence of bureaucracy, market and psychology.
10. Mines, R. A., & Stone, W. (2016). Working with Impaired Executives What EA Professionals Need to Know.