

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ СОЦИОТЕХНИЧЕСКОЙ ПРОФЕССИИ

Макарова О.А.<sup>1</sup>, Ишманова Т.М.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ГОУ ВПО «Елабужский институт Казанского (Приволжского) федерального университета», Елабуга, Республика Татарстан, Россия (423630, Елабуга, ЕИ КФУ, ул. Казанская, 89), e-mail: [gavrily.oksana@mail.ru](mailto:gavrily.oksana@mail.ru).

Создан психологический портрет представителя профессии социотехнического типа на примере таких профессий как оператор получения непрерывного стекловолокна, оператор изготовления рулонно-конструкционных материалов, укладчик-упаковщик, транспортировщик. Описаны основные профессионально значимые качества личности, темперамент в рамках социотехнического труда. Отдельное внимание было уделено таким составляющим профессиональной деятельности как профессиональная мотивация, удовлетворенность трудовой деятельностью, адаптивным способностям личности, нервно-психической устойчивости, коммуникативным особенностям, а также моральной ответственности. Все перечисленные показатели позволяют достичь успеха в трудовой деятельности. Был проведен анализ зависимости ряда личностных и профессиональных качеств от возраста, стажа и образования сотрудников на производстве.

Ключевые слова: профессии социотехнические, профессионал, мастерство, мотивация, удовлетворенность трудом, адаптивность, профессионально важные качества, портрет личности, темперамент, личностные особенности.

## PSYCHOLOGICAL PORTRAITS OF THE SOCIO-TECHNICAL PROFESSION

Makarova O.A.<sup>1</sup>, Ishmanova T.M.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>HPE "Yelabuzhsky Institute of Kazan (Volga) Federal University," Yelabuga, Tatarstan, Russia (423630 Yelabuga, YI KFU, st. Kazan, 89), e-mail: [gavrily.oksana@mail.ru](mailto:gavrily.oksana@mail.ru).

Created a psychological portrait of the profession such as the example of socio-technical professions such as the operator to obtain a continuous glass fiber, the operator making a roll - construction materials stacked - packer, trucker. The basic professionally important qualities of the person, temperament within the socio-technical work. Special attention was paid to making professional activity as a professional motivation, satisfaction with work responsibilities, the adaptive abilities of the individual, neuro-psychological stability, communicative features, as well as moral responsibility. All of these parameters allow to succeed in the workforce. Were analyzed according to a number of personal and professional qualities of age, experience and education of employees in the workplace.

Keywords: socio-technical professions, professional, skill, motivation, job satisfaction, adaptability, professional qualities, A portrait of the personality, temperament, personality features.

На современном этапе развития менеджмента составление психологического портрета личности сотрудника является, на наш взгляд, одним из самых сложных и важных вопросов, его решение позволит повысить успешность управления персоналом. Для решения этого вопроса необходимо учитывать, что люди по-разному приспосабливаются к жизненным условиям, имея изначально разный уровень адаптивных способностей и разный набор личностных качеств. По способности адаптироваться можно выделить три типа людей: первый - с ориентацией на текущую ситуацию и легкой приспособляемостью к обстановке; ко второму типу относятся люди с ориентацией на прошлое, способностью действовать в рамках жесткой структуры с четкими разрешениями и запретами, правами и обязанностями; третий тип - с ориентацией на будущее, поведением неадекватным сложившейся ситуации, плохо приспособленных к иерархической структуре. Первый тип

людей лучше работает в условиях, когда требуется принятие решений, второй — в случае, когда нужна их реализация в рамках имеющихся ресурсов, третий тип людей выступает в качестве генераторов идей.

Для того чтобы предприятие было результативным, администрация должна иметь представление не только о профессиональных умениях и навыках рабочего персонала, которыми можно овладеть в ходе обучения, но еще и о личностных качествах, представляющих собой базу для достижения высокого уровня мастерства сотрудников. Для этого нужно научиться познавать себя и других людей, определять отношение к деятельности и жизни, к целям и жизненным ситуациям, ожидаемое эмоциональное поведение в напряженных ситуациях и межличностных отношениях, деловые качества.

Конечной целью нашего исследования явилось составление психологического портрета представителя профессии социотехнического типа. Традиционно при составлении психологического портрета, изучают следующие компоненты: темперамент, характер, способности, направленность, интеллектуальность, эмоциональность, волевые качества, умение общаться, самооценка, уровень самоконтроля, способность к групповому взаимодействию.

Но мы решили пойти по другому пути. К счастью современная психодиагностика обладает методиками, позволяющими исследователю не прибегать к множеству замеров, а использовать одну методику, определяющую несколько шкал или параметров; в нашем случае методика определения психологических портретов ТАРТ, разработанная Полом Д. Тигер и Барбарой Бэррон-Тигер [1] дает обобщенную информацию о личности в целом. Однако, следует заметить один факт, поскольку мы исследовали личность внутри профессиональной деятельности, невозможно было обойти стороной такие важные личностные характеристики как мотивация в профессиональной деятельности, удовлетворенность трудом, а также способность личности быстро адаптироваться к новым производственным условиям. Поэтому мы использовали также Многоуровневый личностный опросник (МЛО) «Адаптивность», разработанный А. Г. Маклаковым и С. В. Чермяниным» [2]. Данная методика имеет следующие шкалы: адаптивные способности, нервно-психическая устойчивость, коммуникативные особенности и моральная нормативность.

Также были использованы методики, при помощи которых мы смогли определить отношение к труду респондентов. Это становится принципиально важным, когда речь идет о вредном производстве. Здесь нам помогли методика «Мотивация профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. А. Реана)» [3] и тест на удовлетворенность работой (Р. Кунина) [5].

Базой нашего исследования стало предприятие, находящееся на свободной экономической зоне, ООО «П-Д Алабуга-Татнефть Стекловолокно». В выборку испытуемых вошли представители социотехнических профессий, общей численностью 120 человек, среди которых 24 человека – транспортировщики, 36 – операторы изготовления рулонно-конструкционных материалов, 36 – операторы получения непрерывного стекловолокна и 24 – укладчики-упаковщики.

Опишем результаты исследования. Первоначально были собраны сведения о социально-демографической ситуации среди испытуемых. В исследовании приняли участие только лишь мужчины, это связано с особенностями трудовой деятельности. Возраст респондентов находится в пределах от 22 до 39 лет. Показатели уровня образования: 10% испытуемых имеют среднее (полное) общее образование, подавляющее большинство (56 %) имеют среднее специальное образование и 34% респондентов имеют высшее образование. Трудовой стаж сотрудников от 7 месяцев до 6 лет, что говорит о нежелании рабочего персонала надолго задерживаться на вредном химическом производстве, об этом же нам говорят данные кадрового обеспечения ООО «П-Д Алабуга-Татнефть Стекловолокно».

Так что же движет сотрудниками, задействованными на вредном производстве? Чтобы ответить на этот вопрос, начнем с анализа трудовой мотивации представителей социотехнических профессий. С этой целью мы использовали методику К. Замфир в модификации А.А. Реана «Мотивация профессиональной деятельности» [3]. В основе данной методики лежит идея о, так называемой, внутренней и внешней мотивации. О внутренней мотивации говорят тогда, когда для личности значима сама деятельность, процесс. А если в основе мотивации профессиональной деятельности лежит желание удовлетворять иные потребности, внешние по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в этом случае говорят о внешней мотивации. В рамках методики внешние мотивы делят на внешние положительные и внешние отрицательные. При этом определяется соотношение между собой трех видов мотивации: внутренней, внешней положительной и внешней отрицательной мотивации. Конечно данная методика не позволяет выяснить «чистую» трудовую мотивацию, однако, подобное соотношение позволяет определить некий мотивационный комплекс личности. Результаты исследования мотивации сотрудников достаточно оптимистичны: 10 респондентов, что составило 8,4% от общего числа, имеют низкий мотивационный комплекс, промежуточный мотивационный комплекс имеют 50 человек (41,6%), и, наконец, оптимальный и наилучший мотивационный комплекс имеют 60 испытуемых (50%), т.е. у большинства наших респондентов имеется внутренняя и внешняя положительная мотивация. Известно, что эффективность работы напрямую зависит от мотивации. Приятно осознавать,

что представителей социотехнических профессий привлекает сам процесс производства, в данном случае, стекловолокна. Не менее важную роль играют внешние положительные мотивы, которые мы также изучили, с этой целью мы использовали экспертную оценку технологов производства, мастеров смен и сотрудников отдела труда. Все они среди возможных мотивов называют следующие: наличие вахтового транспорта до места работы в начале рабочего дня и от места работы в конце рабочего дня; возможность взять в найм жилье, а по истечении двухлетнего срока службы на производстве оформить ипотечный кредит; льготный пенсионный стаж; оплата за вредные условия труда; дополнительный отпуск за вредные условия труда (от 10 до 15 дней); социальные выплаты в виде путевок в санаторий, для детей в летние лагеря; оплата посещения бассейна, спортзала; денежная компенсация за молоко.

Далее мы обратились к изучению уровня удовлетворенности трудовой деятельностью. Удовлетворенность работой тесно связана с характером и результативностью деятельности сотрудников, преданностью работников своей организации, их желанием прилагать максимум усилий для улучшения своих результатов и, соответственно, результатов предприятия, разделять его ценности и цели. Традиционно, к основным показателям удовлетворенности работой относят всё, что касается экологии и эргономики рабочего места: наличие и удобство расположения инструментов, освещенность, в целом, соблюдение санитарно-гигиенических требований. Поскольку, речь идет о производстве стекловолокна, то о создании абсолютно комфортных и, самое главное, безопасных условий труда речи быть не может. Именно поэтому возникло предположение, что такой показатель, как удовлетворенность трудом, будет достаточно низок. Для того чтобы подтвердить его, как было сказано выше, нами использовался тест на удовлетворенность работой (Р. Кунина) [5]. Безусловно, высокие показатели по удовлетворенности работой были отмечены у небольшого числа испытуемых, а именно, у 21 человека, что составило 17,5%. У чуть большего количества сотрудников был выявлен низкий уровень удовлетворенности трудовой деятельностью – у 34 человек (28,3%). Тем не менее, тот факт, что больше половины опрошенных (65 человек, что составило 54,2%) продемонстрировали средний уровень удовлетворенности, вселяет надежду, что условия труда, не так уж и неприемлемы для рабочего персонала. Существует также другое объяснение этой ситуации. Любой человек обладает в большей или меньшей степени способностью адаптироваться и привыкать к условиям окружающей среды, какими бы опасными и непреодолимыми они ни были. Именно поэтому мы и взялись за изучение адаптивных способностей личности сотрудников, занимающихся производством стекловолокна. Помог нам в этом Многоуровневый личностный опросник (МЛО) «Адаптивность» [2]. Помимо показателей адаптивности

личности методика дает информацию о коммуникативных способностях, поведенческой регуляции, нервно-психической устойчивости и морально-нравственной нормативности. Результаты изучения всех перечисленных особенностей представлены ниже.

Низкий уровень поведенческой регуляции и нервно-психической устойчивости показала ровно половина испытуемых (60 человек). Низкий уровень поведенческой регуляции человека говорит об определенной склонности к нервно-психическим срывам, отсутствии адекватности самооценки и реального восприятия окружающей действительности. 30% испытуемых (36 человек) продемонстрировали средний уровень поведенческой регуляции и нервно-психической устойчивости. Это значит, что такие люди проявляют нервно-психическую устойчивость на среднем уровне и имеют достаточно адекватную самооценку. А высокие показатели были выявлены у 20% (24 респондента). Высокий уровень нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции означает высокую адекватную самооценку и реальное восприятие человеком действительности.

Коммуникативный потенциал личности представителей социотехнических профессий был проанализирован следующим образом. Низкий уровень наблюдается у 10%. У таких людей имеются затруднения в построении контактов с окружающими, проявление агрессивности, повышенная конфликтность. У подавляющего большинства (85,8% - 103 человека) обследованных сотрудников был обнаружен средний уровень развития коммуникативных способностей. Такие люди стараются не вступать в конфликты, быть менее агрессивными в отношениях с окружающими, однако это у них не всегда получается. И, наконец, всего лишь у 5 человек, а это составило 4,2% от выборки, был отмечен уровень выше среднего. Это значит, что всего лишь небольшая часть рабочего персонала легко устанавливает контакты с сослуживцами, окружающими и совершенно не проявляет конфликтности.

Интересны также результаты по шкале «Морально-нравственная нормативность». Совсем небольшая часть испытуемых 3,4% имеет высокие показатели по моральности, т.е. они реально оценивают свою роль в коллективе, ориентируются на соблюдение общепринятых норм поведения. Средний уровень развития моральной нормативности имеют 30% испытуемых. И все оставшиеся - 66,6% продемонстрировали низкие показатели, т.е. они не могут адекватно оценить свое место и роль в коллективе, не стремятся соблюдать общепринятые нормы поведения.

И, наконец, одной из ключевых в нашем исследовании стала Методика определения психологических портретов ТАРТ, разработанная Полом Д. Тигер и Барбарой Бэррон-Тигер[1]. С ее помощью мы выяснили сначала каким образом распределяются в нашей выборке типы темперамента – Прометей, Эпиметей, Апполон и Дионисий (формулировка

предложена английским ученым Д. Кейрси) [2]. Результаты распределились следующим образом: 15,8% (19 человек) имеют тип темперамента Прометей. Люди этого типа собирают данные, состоящие в основном из абстракций и возможностей, и на основе этих данных запускают процесс принятия объективных решений. В своей вечной погоне за совершенством они могут очень строго критиковать собственные и чужие недостатки и крайне нетерпимо реагировать на каждую ошибку. Нередко окружающие обвиняют их - как правило, ошибочно - в надменности и интеллектуальном снобизме.

25,8% (31 человек) – представители типа Эпиметей. Процесс сбора информации таких людей отличается практичностью и реалистичностью (сенсорика), их цель - придать этой информации чёткость и порядок (рациональность).

28,4% (34 человека) – Дионисий. Эти люди стремятся к активной деятельности, что иногда приводит к непредвиденным результатам: «сегодня сделал - завтра придётся переделать».

И, наконец, 30% (36 человек) – это Аполлоны, которые смотрят на окружающий мир и видят море возможностей (интуиция), которые затем интерпретируют через собственные чувства и отношения между людьми (этика).

Таким образом, типы темперамента под названием Аполлон и Дионисий чаще всего встречаются у представителей социотехнических профессий. Каждый из типов темперамента включает в себя четыре психологических портрета. К представителям самого многочисленного темперамента (Аполлон) в нашей выборке относятся следующие психологические портреты: INFP интуитивно-этический интроверт, воспринимающий (6 чел.), INFJ - интуитивно-этический интроверт, рациональный (12 чел.), ENFP - интуитивно-этический экстраверт, воспринимающий (9 чел.), ENFJ - интуитивно-этический экстраверт, рациональный (9 чел.).

Среди представителей типа темперамента Дионисий встречаются следующие психологические портреты: ISFP – сенсорно-этический интроверт, воспринимающий (21 чел.), ISTP – сенсорно-логический интроверт, воспринимающий (2 чел.), ESFP – сенсорно-этический экстраверт, воспринимающий (2 чел.), ESTP – сенсорно-логический экстраверт, воспринимающий (9 чел.).

Психологические портреты, относящиеся к типу темперамента Эпиметей: ISFJ – сенсорно-этический интроверт, рациональный (5 чел.), ISTJ – сенсорно-логический интроверт, рациональный (7 чел.), ESFJ – сенсорно-этический экстраверт, рациональный (12 чел.), ESTJ – сенсорно-логический экстраверт, рациональный (7 чел.).

Психологические портреты, относящиеся к самому многочисленному типу темперамента в нашей выборке - Прометей: INTJ – логико-интуитивный интроверт,

рациональный (4 чел.), INTP - логико-интуитивный интроверт, воспринимающий (8 чел.), ENTP - логико-интуитивный экстраверт, рациональный (4 чел.), ENTJ - логико-интуитивный экстраверт, воспринимающий.

Таким образом, опираясь на вышеизложенные результаты исследования, можно составить психологический портрет личности представителя социотехнической профессии.

Чаще всего представитель социотехнической профессии это молодой или средних лет мужчина, имеющий среднее специальное образование; по типу темперамента - это катализатор групповой активности, либо «провидец», ориентированный на будущее, он смотрит на окружающий мир и видит море возможностей, которые затем интерпретирует через собственные чувства и отношения между людьми. Он является самым неисправимым идеалистом и обычно стоит на страже человеческих интересов. Цель жизни - самобытность.

Подобный тип человека первым поднимает многие проблемы и борется с ними. Однако чувствительность его приводит к тому, что он близко к сердцу принимает любую критику и в результате часто чувствует боль и обиду, не имея на то оснований.

В целом такие люди считают, что важнее всего - жить в гармонии с самими собой и окружающими. И тогда всё остальное решится само собой.

Сильные стороны: феноменальная способность работать с людьми и выявлять их лучшие качества; умение хорошо и убедительно выражать свои мысли; сильная потребность помогать другим людям; способность свободно и легко выразить своё одобрение [2].

В психологическом портрете преобладает тип ISFP – сенсорно-этический интроверт, воспринимающий - это человек, который создан для того, чтобы в полной мере наслаждаться окружающим бытием. Представители этого типа лучше других могут чувствовать красоту момента. Их призвание — ощущать гармонию в ее истинном проявлении. Эти данные противоречат существующим в обществе стереотипам. Принято думать что профессионал, занятый конвейерным трудом это эмоционально бедный и холодный тип. Наше исследование показывает, что в действительности все иначе.

Люди данного социотипа интроверты, поэтому их восприятие мира крайне субъективно. Они направлены на сохранение энергии, поэтому они создают вокруг себя комфортную атмосферу так естественно, что могут даже не замечать этого. Возможно, именно эта личная особенность позволяет ощущать себя достаточно комфортно во вредных для здоровья условиях труда.

В трудовой деятельности представитель социотехнической профессии имеет средний и высокий уровень внутренней и внешней положительной мотивации и демонстрирует среднюю степень удовлетворенности процессом и результатом своего труда. Однако имеет низкие адаптивные способности, что значит, в свою очередь, что у такого типа достаточно

низкий уровень нервно-психической устойчивости. Возможно, именно поэтому многие сотрудники предприятия не задерживаются на вредном производстве больше 3 лет.

*Статья подготовлена в рамках Гранта для выполнения научно-исследовательских работ студенческими научными коллективами КФУ (субсидия на реализацию программы развития деятельности студенческих объединений № 0613/06.13.02292)*

### Список литературы

1. Златин П.А., Крекова М.М., Соколянский В.В. Социология и психология труда: практикум/ Под ред. П.А. Златина. – М.: ИНФРА-М, 2007. - 224 с.
2. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛЮ) А.Г.Маклакова и С.В.Чермянина/ Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. Ред. и сост. Райгородский Д.Я. – Самара, 2001. С.549-558.
3. Реан А., Бордовская Н., Розум С. Психология и педагогика. - СПб.: Питер, 2000. – 432 с.
4. Социология и психология труда: учебное пособие. Ч.2. 2-е изд., стереот./ Под ред. П.А. Златина. – М.: МГИУ, 2007. -239 с.
5. Харский К. Благонадежность и лояльность персонала. — СПб.: Питер, 2003. – 138 с.

### Рецензенты:

Ахметов Л.Г., д.п.н. профессор, зам. директора по воспитательной работе и социальному развитию, заведующий кафедрой теории и методики обучения технологии Елабужского института (филиала) ФГАОУ ВПО «Казанского (Приволжского) федерального университета», г.Елабуга.

Прыгин Г.С., д.псх.н., профессор кафедры психологии Набережночелнинского института ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский) Федеральный университет», г.Набережные Челны.