

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МЕЧТА КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ КОМПОНЕНТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Корниенко Е.В.¹, Бюндюгова Т.В.²

¹НОУ ВПО «Таганрогский институт управления и экономики», Россия (347900, Таганрог, ул. Петровская, 45), e-mail: lena_taganrog@mail.ru

²Филиал ФГБОУ ВПО «Российский государственный социальный университет» в г. Таганроге, Россия (347900, Таганрог, Северная пл., 3), e-mail: tach_29@mail.ru

В статье представлены результаты апробации программы развития компонентов профессионального поведения с помощью мечтания как техники визуализации. Авторы отмечают сложности и необходимость развития профессионального поведения персонала, для чего они описывают компоненты профессионального поведения, ими предложена идея использования активных визуальных техник развития представлений о поведении в профессиональной деятельности (на котором основано достижение результатов). В работе содержится информация о результатах использования мечтания в процессе развития компонентов профессионального поведения в групповой и индивидуальной форме. Статья содержит результаты опроса руководителей относительно определения компонентов профессионального поведения. Здесь также отражены основные аспекты профессиональной мечты. Развитие компонентов профессионального поведения с использованием мечтания позволяет повысить результативность деятельности. Техника активного мечтания носит целенаправленный характер, влияет на работника посредством повышения значимости конкретных вещей, людей, ситуаций, воздействует на систему ценностей, профессиональную идентификацию через порождение или изменение смыслов. В работе с профессиональной мечтой происходит «обыгрывание» возможных и желаемых событий, их визуальное представление и активная трансформация. В процессе мечтаний, связанных с работой, человек осмысливает, перестраивает пространство жизни, а его ценности и смысложизненные ориентации в контексте профессии становятся активными внутренними ресурсами и отправными точками изменений.

Ключевые слова: профессиональное поведение, стиль профессионального поведения, профессиональная мечта, мечтание, смыслотехнологии, образ.

PROFESSIONAL DREAM AS A TOOL FOR THE DEVELOPMENT OF COMPONENTS OF PROFESSIONAL BEHAVIOR FOR EMPLOYEES OF THE ORGANIZATION

Kornienko Y.V.¹, Byundyugova T.V.²

¹Taganrog institute of management and economics, Russia (347900, Taganrog, Peter street, 45), e-mail: lena_taganrog@mail.ru

²Branch of Russian State Social University, Taganrog, Russia (347900, Taganrog, North Sq., 3), e-mail: tach_29@mail.ru

The article presents the results of testing the program of developing professional behavior`s component by using dreams as visualization techniques. The authors note the complexity and the need for professional development of staff behavior, they describe components of professional behavior and propose the idea of using active visual techniques of behavior in professional activities (they influence on achievement results). The work provides information on the results of the use of dreams in the process of development of the components of professional behavior in group and individual form. The article contains the results of a survey of executives on the definition of the components of professional behavior. It also reflects the main aspects of professional dreams. The development of the components of professional behavior using dreams can improve the performance. The technique of active dreaming is focused, affects the employee by increasing the importance of the particular things, people, situations, influences on values, professional identification through the generation or modification of meanings. Professional dream is "outplaying" is possible and desirable events, visual representation and active transformation. In the process of dreaming, work-related, the person comprehends that rebuilds the space of life, and his values and life orientation in the context of the profession become active internal resources and starting points of the changes.

Keywords: professional behavior, style of professional behavior, professional dream, dreaming, sensetechnology, image.

В современных условиях существования организаций возрастают требования руководства по отношению к нанимаемым сотрудникам: соблюдать этику, постоянно развиваться, участвовать в неоплачиваемых мероприятиях, работать сверхурочно, бережно и терпеливо относиться к клиентам и партнерам, помимо высокого качества выполнения работы. Все это требует от персонала дополнительных усилий, затрат энергии, высокой стрессоустойчивости, что, в итоге, может снижать работоспособность и мотивацию. Все эти требования являются отдельными элементами профессионального поведения работника.

Профессиональное поведение – это совокупность социально-психологических, культурно-профессиональных и ситуативно-организационных компонентов активности, проявляемой работником, обеспечивающая его взаимодействие с организационной реальностью и влияющая на результативность его труда [1].

Социально-психологические компоненты отражают принадлежность к определенной социальной группе, являющейся носителем образа и стиля поведения, а также мотивацию, самоактуализацию, инициативность, лояльность, вовлеченность, ценности, ответственность и т.д.

Культурно-профессиональные компоненты определяют уровень профессиональной компетентности работника и уровень развития способностей, а также систему приоритетов при взаимодействии с другими работниками и организацией в целом, ориентации в постановке целей и решении задач.

Ситуативно-организационные компоненты включают особенности и ожидания руководства, организационные ситуации, социально-экономические отношения в конкретный промежуток времени.

Более детально компоненты профессионального поведения работника представлены в таблице 1.

Таблица 1

Компоненты профессионального поведения

	Компоненты	Содержание
1	Социально-психологические	<ul style="list-style-type: none"> - личностные качества: инициативность, вовлеченность, склонность к проявлению лидерства, ответственность; - мотивация и ценности: ценность труда, мотивированность на достижение значимого результата, внутренняя мотивация, стремление к самореализации; - пропорциональный баланс эмоциональным и рациональным основанием в принятии решений; - понимание и принятие своей роли в организации и в группе
2	Культурно-профессиональные	<ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень развития общих и специальных способностей; - ориентация на взаимодействие; - низкая конфликтность; - умение планировать и расставлять приоритеты в работе; - понимание общей цели в работе, миссии организации

3	Ситуативно-организационные	<ul style="list-style-type: none"> - совпадение ожиданий руководства и работника; - социально-экономическая ситуация в организации; - возможность строить карьеру; - совпадение целей и ценностей организации и сотрудника
---	----------------------------	--

Формирование профессионального поведения работника связано с различными механизмами, которые контролируют взаимодействие человека и организации: когнитивные, адаптивные, ценностные, защитные, коммуникативные и креативные. При многократном повторении действий работника, основанных на факторах профессионального поведения, представленных в таблице 1, а также под воздействием перечисленных механизмов, формируется стиль профессионального поведения, – устойчивая стратегия действий, которая проявляется в характере выполнения деятельности, взаимодействия с коллегами, отношении к себе как специалисту и к организации в целом. Стиль профессионального поведения оказывает влияние на эффективность и конкурентоспособность работника.

Четко сформированное профессиональное поведение позволяет быстрее адаптироваться к меняющимся внешним и внутренним условиям функционирования организации, что формирует потребность в его развитии [1].

На результат развития компонентов профессионального поведения влияют: контроль за ходом обучения и развития сотрудников в тренингах, создание условий, обеспечивающих для работника возможность отработки элементов и навыков поведения на практике, высокая мотивация, скорость овладения умениями и качествами, игровая интерпретация, а также визуализация действий и их последствий [6].

Вне зависимости от выбора методов и форм развития профессионального поведения, важно помнить, что залогом успешности его формирования является визуализация конечного результата, того, что сотрудник получит, если будет уделять внимание формированию компонентов такого поведения. Сравнительный анализ разных способов представления информации позволяет сделать вывод о том, что визуальные способы являются более эффективными, т.к. представляют информацию в более структурированном и систематизированном виде, делают ее более наглядной. Повышается мотивация, мышление становится более гибким, таким образом, можно избавиться от стереотипов, превратить догматическое мышление в критическое. Образы, представления и понятия объединяются в смыслообразе, что дает развитие логическому мышлению.

Визуализация – это процесс представления данных в виде изображения с целью максимального удобства их понимания, принятия, эмоциональной оценки. Визуализация содержания материала, используемого в развитии компонентов профессионального поведения персонала, содержит сознательное и целенаправленное использование личностно-профессиональных «гештальтов», специально разработанных и организованных для стимулирования восприятия и эмоционального отношения к материалу при работе с ним.

Грамотно созданная визуализация в первую очередь должна убедить сотрудника, возможно пока только на интуитивном уровне, в истинности утверждения, принять его. Для этого необходимо задействовать механизм интроекции.

Интроекция – это включение индивидом в свой внутренний мир воспринимаемых им взглядов, мотивов и установок, основа идентификации, психологический механизм, играющий важную роль в процессе формирования и хранения знаний в памяти. Интроекцию называют «положительным перенесением», она близка поглощению, инкорпорации, взаимопроникновению.

Для развития компонентов профессионального поведения подойдут техники визуализации, в частности мечтание, как возможность четко представлять заданные образы эмоционально окрашенным, наделяя его личностным смыслом [4]. В работе по развитию профессионального поведения должна использоваться активная, творческая мечта, «мечта-план», которая обогатит его жизнь, сделает его представление о результатах работы, его месте в организации более яркими и интересными. Действенность мечты – необходимое условие воплощения в жизнь образов, направленных на реальное превращение идеального желаемого поведения в действительность. Такие мечты будут движущей силой профессионального поведения, помогут бороться с трудностями [2].

Профессиональная мечта – это создаваемая воображением устойчивая, эмоционально окрашенная, осознанная, выполняющая функции побуждения, формирования, смыслообразования, ценностного ориентирования, целеполагания и планирования идеальной модели желаемого, относительно удаленного профессионального будущего, а также образа себя как успешного участника этого будущего [5]. Особенностью профессиональной мечты в контексте развития профессионального поведения является построение образов, связанных с работой, которые пока еще не осуществлены, а иногда и не могут осуществиться. Такие образы отличаются: множеством деталей; выраженностью путей к осуществлению в общих чертах; эмоциональной насыщенностью, привлекательностью для личности; стремлением соединить их с чувством уверенности в осуществимости, стремлением к претворению в действительность [3].

Для исследования возможностей мечтания для развития отдельных компонентов профессионального поведения было опрошено 648 испытуемых разного пола, возраста и стажа работы крупного промышленного предприятия на предмет выявления «проблемных зон» в профессиональном поведении. После этого было отобрано 40 человек, 20 из которых было разбито на 2 тренинговые группы, а еще 20 участвовали в индивидуальном консультировании. После окончания работы, через 2 недели было проведено повторное тестирование. Участие в работе, куда входили техники визуализации мечтаний о своем

профессиональном настоящем и будущем, а также желаемом профессиональном поведении, было добровольным.

Исследование развития компонентов профессионального поведения включало:

- 1) выделение компонентов профессионального поведения для оценки;
- 2) разработка анкеты оценки выделенных компонентов профессионального поведения;
- 3) определение «проблемных зон» в профессиональном поведении;
- 4) проведение разработанной программы и индивидуальных консультаций;
- 5) повторная диагностика участников на предмет изменений выраженности компонентов профессионального поведения после проведенных мероприятий.

Исходя из опросов руководителей организации на предмет наиболее значимых компонентов поведения, были выделены основные 6: лидерские навыки, лояльность, инициативность, вовлеченность, высокая мотивированность, соблюдение трудовой дисциплины. Для оценки этих качеств была разработана анкета самооценки, которая включила их балльную оценку. По итогам опроса мы выявили следующее (таблица 2).

Таблица 2

Выраженность основных компонентов профессионального поведения

№	Компонент поведения	Выс. выраженность (% сотрудников)
1	лидерские навыки	33%
2	лояльность	12%
3	инициативность	14%
4	вовлеченность	20%
5	высокая мотивированность	42%
6	соблюдение трудовой дисциплины	68%

По данным таблицы 2 мы видим, что из компонентов профессионального поведения особенно нуждаются в развитии лояльность, инициативность и вовлеченность.

После опроса, мы разработали примерный план групповой работы, который включал групповое интервью, блок развития воображения и тренировку использования визуализации, блок работы с глубинными мотивами, блок мечтания по поводу профессионального будущего и развитого профессионального поведения (4 недели, по 2 занятия в неделю).

Индивидуальная работа строилась по тому же принципу, отличаясь более короткими сроками работы – 2 недели (2 консультации в неделю).

По итогам работы было проведено повторное тестирование, которое показало значительные сдвиги в компонентах профессионального поведения при индивидуальном консультировании (по критерию Манна-Уитни $U_{эмп}=0,213$ при уровне значимости 0,01) и менее значимые, но все-таки выраженные сдвиги в поведении при групповой работе (по критерию Манна-Уитни $U_{эмп}=0,415$ при уровне значимости 0,05). Это можно объяснить, что процесс мечтания и анализа полученных результатов – достаточно интимный, при группе

раскрыться и привыкнуть было тяжело. Тем более группа не терапевтическая. При индивидуальном консультировании удавалось более глубоко и детально проработать все вопросы, представить все образы.

Следовательно, можно говорить о том, что использование визуальных технологий в практике управления персоналом эффективно.

В целом, применение методов визуализации в процессе обучения и развития персонала способствует развитию умения решать проблемы и ставить цели. В результате чего повышается эффективность деятельности. Это также способствует более качественному и полному усвоению профессиональных навыков развитию мотивации и поддержанию интереса к работе. В процессе мечтаний, связанных с работой, человек осмысливает, перестраивает пространство жизни, а его ценности и жизненные ориентации в контексте профессии становятся активными внутренними ресурсами и отправными точками изменений. Выйдя из процесса мечтания, человек приобретает что-то новое, необходимое для профессионального развития и достижения целей и освобождается от чего-то ненужного, мешающего. Использование методов визуализации развивает образное мышление персонала, способствует развитию мыслительной деятельности, умению расставлять приоритеты, представлять будущие цели, планы, задачи.

Список литературы

1. Анянова И.В. Модели профессионального поведения учителя // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 3; URL: www.science-education.ru/117-13570 (дата обращения: 27.08.2015).
2. Величковский Б.М. Современная когнитивная психология. М.: МГУ, 2012 – 336 с.
3. Вербицкий, А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход. – М.: Высш. шк., 2011. – 207 с.
4. Корниенко Е.В., Бюндюгова Т.В. Использование мечтания как техники визуализации в развитии профессиональной мотивации персонала // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2. URL: <http://www.science-education.ru/122-21354> (дата обращения: 19.08.2015)
5. Мамардашвили М.К. Проблема сознания и философское призвание / В кн.: Как я понимаю философию. М.: Смысл, 2012.
6. Постников, П.Г. Дидактика истории (на пути к профессиональному мастерству). Электронный вариант издания. <http://www.oim.ru/reader>.

Рецензенты:

Александров Е.П., д.п.н., профессор, профессор кафедры социально-экономических дисциплин филиала ФГБОУ ВПО «Российский государственный социальный университет» в г. Таганроге, г. Таганрог;

Янкина И.А., д.соц.н., доцент, заведующий кафедрой управления, НОУ ВПО «Таганрогский институт управления и экономики», г. Таганрог.