

*Е.Е. Войлокова., старший преподаватель кафедры организационной психологии НИУ ВШЭ – Нижний Новгород, кандидат психологических наук, [Aneev@yandex.ru](mailto:Aneev@yandex.ru)*

*E.Voilokova, candidate of science (psychology), senior lecturer of Organizational Psychology Department at the National Research University Higher School of Economics, Nizhny Novgorod*

## **СТРУКТУРНО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ КОМПОНЕНТОВ ПСИХИЧЕСКОЙ РЕГУЛЯЦИИ В РАЗНЫХ ТИПАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **STRUCTURAL AND CONTENT CHARACTERISTICS OF FUNCTIONAL COMPONENTS OF MENTAL REGULATION IN DIFFERENT TYPES OF PROFESSIONAL ACTIVITY**

**Аннотация:** на основе сравнительного анализа особенностей регуляции профессиональной деятельности менеджеров по продажам и автомехаников как представителей социэкономических и техноэкономических профессий выявлены сходные и различающиеся характеристики в составе, степени выраженности, взаимосвязях мотивационного, операционального и саморегулятивного компонентов структуры регуляции. Полученные результаты исследования, а также процедуры оценки и анализа могут быть использованы в работе служб управления персоналом при проведении процедур отбора, аттестации и профессионального развития менеджеров по продажам и автомехаников.

**Ключевые слова:** *регуляция профессиональной деятельности, мотивационный, операциональный, саморегулятивный компоненты, социэкономические и техноэкономические типы профессий.*

**Summary:** similar and diverse characteristics in structure, degree of manifestation, interconnections of motivational, operational and self-regulatory components of regulation structure have been identified based on comparative analysis of regulation peculiarities of sales managers and mechanics professional activity, as representatives of socioeconomic and technoeconomic professions. The results of the empirical research as well as the assessment and analysis schemes can be used by personnel managers for recruitment and certification procedures, as well as for professional development schemes of sales managers and mechanics.

**Keywords:** *regulation of professional activity, motivational, operational, self-regulatory components, socioeconomic and technoeconomic professional types.*

Необходимость рассмотрения психической регуляции профессиональной деятельности как сложного и непрерывно развивающегося явления отмечают многие исследователи [17,7,8,11,1,4,14,6,2 и др.]. Системный и субъектно-деятельностный подходы позволили ученым реализовать в экспериментальных исследованиях регуляции профессиональной деятельности принципы системности, активности, развития и обосновать, что регуляция составляет ядро психической деятельности человека. Широкий круг исследований посвящен изучению общих закономерностей и индивидуальных особенностей регуляции профессиональной деятельности, процесса формирования профессиональной пригодности, регуляции психических состояний и т.д.

Однако, несмотря на большое количество исследований, посвященных вопросам содержания и структуры регуляции произвольной активности личности, в том числе и профессиональной деятельности, недостаточно исследований, направленных на выявление особенностей регуляции профессиональной деятельности в разных типах профессий. На современном этапе отсутствуют сравнительные исследования, посвященные выявлению особенностей психической регуляции профессиональной деятельности у представителей социэкономического и техноэкономического типов профессий. Профессиональные группы менеджеров по продажам и автомехаников являются типичными представителями социэкономических и техноэкономических профессий и, в свою очередь, малоисследованными в отечественной психологии, в то время как широкое распространение этих профессий на рынке труда обуславливает актуальность их специального изучения.

Целью исследования являлось изучение и проведение сравнительной оценки особенностей содержания, степени выраженности и взаимосвязей функциональных компонентов структуры психической регуляции профессиональной деятельности представителей разного типа профессий (социэкономического и техноэкономического).

На основе обобщения исследований по проблемам психической регуляции [7,18,8,13,9,10,15] в качестве интегральных составляющих психической регуляции профессиональной деятельности выделяются *мотивационный, операциональный компоненты и компонент саморегуляции*. Проведенный анализ показывает, что предложенная структура психической регуляции профессиональной деятельности достаточно полно отражает содержание этого психологического конструкта для уровня анализа «автономной» профессиональной деятельности. *Мотивационный компонент* создает у человека готовность к деятельности, поддерживает интерес к ней в ходе ее выполнения, направляет и регулирует профессиональную активность человека. *Операциональный компонент* осуществляет исполнительную часть профессиональной деятельности, обеспечивает получение необходимого результата и участвует в процессе регуляции по механизму обратной

связи, несущей информацию о результатах деятельности. *Компонент саморегуляции* включает эмоционально-волевые процессы и свойства и обеспечивает способность субъекта к саморегуляции деятельности и поведения.

Выделяются наиболее важные исходные посылки, на которые необходимо опираться при исследовании функциональных компонентов психической регуляции профессиональной деятельности:

- представление о мотивации как поликомпонентном динамическом образовании, состоящем из множества иерархически организованных мотивов, характер изменений которой обусловлен особенностями профессиональной деятельности;
- представление об операциональном составе деятельности как системе типовых модулей (блоков), отражающих особенности содержания профессиональной деятельности;
- представление о саморегуляции как способности личности на высоком уровне сознательно инициировать и произвольно управлять своей активностью в выбранной сфере профессиональной деятельности. Модель системы осознанного саморегулирования включает в качестве основных функциональных звеньев цели деятельности, модели значимых условий, программы исполнительских действий, критерии успешности, оценку результатов и коррекцию действий, реализующихся соответствующими регуляторными процессами [7,11,12].

Исследование проводилось на базе станций технического обслуживания автомобилей «Автомобили Баварии», «Агат-моторс», «Дженсер-НН», «Mazda» и сети салонов сотовой связи «Цифроград» г. Нижнего Новгорода. В исследовании принимали участие две экспериментальные группы примерно равного состава: первая – менеджеры по продажам – 61 человек, вторая – автомеханики – 60 человек.

Для психологического изучения деятельности менеджеров по продажам и автомехаников применялся комплекс методов: экспертный опрос, изучение документации (инструкций, руководств, регламентирующих деятельность специалистов и т. д.), наблюдение, сравнительный анализ.

В качестве методики изучения мотивационного компонента психической регуляции профессиональной деятельности была выбрана методика Ш.Ричи и П.Мартина «Мотивационный профиль» [16]. Выбор этой методики определялся адаптированностью к российской выборке, валидностью и высокой надежностью, а также комплексным характером полученных результатов, позволяющим оценить иерархию профессиональных мотивов испытуемых.

Выбор методики изучения компонента саморегуляции в структуре психической регуляции профессиональной деятельности обусловлен опорой на структурно-функциональный подход к изучению процессов саморегуляции, разрабатываемый в лаборатории саморегуляции под руководством О.А.Конопкина в Психологическом институте Российской академии образования (ПИ РАО). В качестве методики изучения особенностей компонента саморегуляции выбран опросник В.И.Моросановой «Стиль саморегуляции поведения – ССПМ» [11], позволяющий диагностировать уровень сформированности способности к саморегуляции, а также частных регуляторных процессов и свойств.

Для изучения операционального компонента психической регуляции профессиональной деятельности были разработаны «карты оценивания», основанные на представлении о модульном (блочном) составе деятельности [3,5] и включающие описание специфических профессиональных действий менеджеров по продажам и автомехаников, выделенных в результате психологического анализа деятельности. В качестве метода диагностики операционального компонента использовалась экспертная оценка.

Для оценки уровня профессионализма была использована специализированная процедура оценки на основании экспертного опроса.

**Результаты эмпирического исследования** структурно-содержательных характеристик функциональных компонентов психической регуляции профессиональной деятельности менеджеров по продажам и автомехаников.

Дифференциация ведущих мотивов специалистов показала, что мотивы «высокая заработная плата», «ощущение востребованности», «завоевание признания со стороны других людей» являются ведущими для представителей той и другой профессиональных групп. Различающимися ведущими мотивами являются для менеджеров по продажам мотивы «профессиональный рост и развитие» и «разнообразие и перемены», для автомехаников – «хорошие условия работы» и «структурирование деятельности». Легко увидеть, что специфичность мотивационного компонента менеджеров по продажам образуют мотивы, связанные с внутренним аспектом работы (содержанием); в то время как у автомехаников это мотивы, описывающие внешние аспекты работы (условия).

Выявление статистически значимых различий степени выраженности ведущих профессиональных мотивов (по критерию Манна-Уитни) показывает, что степень выраженности так называемых внешних мотивов выше в группе автомехаников как на статистически значимом уровне («заработная плата» ( $U=1442$ ,  $p\leq 0,05$ ); «хорошие условия работы» ( $U=1246$ ,  $p\leq 0,01$ ), так и на уровне тенденций («структурирование»). Несмотря на ведущую позицию мотива «ощущение востребованности и значимости своей профессиональной деятельности» для обоих типов профессий, в мотивационном профиле автомехаников он является более выраженным ( $p\leq 0,01$ ), что может быть связано с отсутствием взаимодействия с клиентами в профессиональной деятельности автомеханика и, как следствие, слабой обратной связью относительно оценки результатов деятельности специалистов. Мотив «разнообразие и перемены» более значим для группы менеджеров по продажам ( $U=1148$ ,  $p\leq 0,01$ ).

Таким образом, специфичность мотивационного компонента менеджеров по продажам, в отличие от автомехаников, проявляется в преобладании внутренних мотивов в мотивационном профиле специалистов, что

свидетельствует о более существенной роли мотивационного компонента в регуляции профессиональной деятельности менеджеров по продажам.

При сравнении степени сформированности операционального компонента в структуре регуляции профессиональной деятельности менеджеров по продажам и автомехаников (с применением критерия Манна-Уитни) обнаружены статистически значимые различия экспертной оценки по всем блокам операционального компонента: взаимодействие с объектом труда ( $U_{эмп}=1063$ ,  $p \leq 0,01$ ), взаимодействие со средствами труда ( $U_{эмп}=1411$ ,  $p \leq 0,05$ ), профессиональное взаимодействие с коллегами ( $U_{эмп}=1249$ ,  $p \leq 0,01$ ). Сформированность операционального компонента регуляции профессиональной деятельности автомехаников эксперты оценивают выше, чем у менеджеров по продажам.

Выявленные различия могут свидетельствовать о том, что уровень требований к операциональному мастерству автомехаников выше, а критерии его оценки более ясные и конкретные, чем в деятельности менеджеров по продажам.

Сравнение экспертной оценки и самооценки испытуемых выявляет значительное завышение (при  $p \leq 0,01$ ) менеджерами по продажам сформированности операционального компонента регуляции профессиональной деятельности, что свидетельствует о неадекватности самооценки уровня развития профессиональных действий. Возможно, отмеченная неадекватность связана с недостаточным развитием рефлексивных способностей испытуемых, а также со сложностями оценки результатов деятельности менеджеров по продажам как представителей социономического типа профессий. Самооценка автомехаников является более адекватной, так как результаты деятельности автомехаников являются более конкретными и очевидными, нежели у менеджеров по продажам.

Таким образом, специфичность операционального компонента проявляется в более высоком уровне сформированности, более адекватной самооценке для автомехаников, что свидетельствует о более высокой значимости операционального компонента в регуляции профессиональной деятельности автомехаников.

Сравнение регуляторных профилей менеджеров по продажам и автомехаников позволяет заключить, что общий уровень саморегуляции испытуемых группы менеджеров по продажам выше (33,52), чем общий уровень саморегуляции автомехаников (31,78) ( $U=1454$ ,  $p \leq 0,05$ ). Обнаруженные различия, на наш взгляд, могут быть связаны со степенью внешнего контроля деятельности работников: деятельность менеджеров по продажам является менее контролируемой, чем деятельность автомехаников, поэтому для менеджеров по продажам саморегуляция приобретает первостепенное значение. Сравнительный анализ частных регуляторных процессов и свойств позволяет утверждать, что представители профессии социономического типа более гибки в осуществлении саморегуляции ( $U=1329$ ,  $p \leq 0,05$ ), более пластично перестраивают деятельность, корректируя свое поведение. При этом они более самостоятельны, менее зависимы от мнения окружающих ( $U=1167$ ,  $p \leq 0,05$ ).

Представители профессии технономического типа демонстрируют достоверно большую развитость и адекватность оценки испытуемыми себя и результатов своей деятельности и поведения ( $U=1469$ ,  $p \leq 0,05$ ). На наш взгляд, данное различие также может быть обусловлено особенностями содержания профессиональной деятельности, так как результат деятельности автомеханика более конкретен и очевиден. Результат деятельности представителей профессии социономического типа, в том числе и менеджеров по продажам, часто является отсроченным во времени, а потому трудно наблюдаемым и оцениваемым.

Для углубления сравнительного анализа компонента саморегуляции нами был проведен факторный анализ. Результаты факторного анализа представлены в таблице.

Таблица

#### Результаты факторного анализа компонента саморегуляции

| Факторы саморегуляции  |   |
|--|---|
| Менеджеры по продажам  | Автомеханики  |
| 1. Фактор <b>высокого уровня саморегуляции</b> (планирование, общий уровень саморегуляции, программирование) 28% | 1. Фактор <b>высокого уровня саморегуляции</b> (общий уровень саморегуляции, моделирование, программирование, гибкость) 38% |
| 2. Фактор <b>самостоятельности</b> (самостоятельность, с отрицательным знаком – оценка результатов) 17%          | 2. Фактор <b>оценивания</b> (оценка результатов, с отрицательным знаком – самостоятельность) 20,3%                          |
| 3. Фактор <b>адаптации</b> (моделирование, гибкость) 29%   | 3. Фактор <b>целеполагания</b> (планирование, с отрицательным знаком – гибкость) 16,5%                                      |

Анализ факторной структуры компонента саморегуляции обнаруживает как сходство, так и различие факторов саморегуляции. Сходство *факторов общего уровня саморегуляции* проявляется в связанности общего уровня саморегуляции специалистов с программированием деятельности, что говорит о наибольшей обеспеченности общего уровня саморегуляции сформировавшейся потребностью продумывать способы своих действий для достижения намеченных целей для представителей обоих типов профессий. Особенным для

менеджеров по продажам является связанность общего уровня саморегуляции с регуляторным процессом планирования, характеризующегося реалистичностью, детализированностью, действенностью планов и самостоятельностью выдвигаемых целей. Что объясняется достаточно высокой степенью свободы в организации профессиональной деятельности менеджеров по продажам. Для автомехаников специфичность проявляется в связанности общего уровня саморегуляции с моделированием и гибкостью, так как выполнение сложных профессиональных операций зачастую сопровождается изменением исходных условий деятельности, что предполагает развитость способности выделять значимые условия достижения целей и гибко реагировать на изменения, перестраивая программу действий для успешного решения профессиональных задач. *Факторы оценивания и самостоятельности* обнаруживают сходство в наполненности факторов. То есть процесс оценки результатов связан с самостоятельностью в обеих профессиональных группах. Различие проявляется в направленности этих взаимосвязей. Вероятно, для автомехаников проявление самостоятельности может мешать процессу оценки результатов профессиональной деятельности, характеризующемуся ориентировкой на систему критериев, обусловленную требованиями профессии. *Фактор адаптации* является специфическим для менеджеров по продажам. Условия деятельности менеджеров по продажам, обуславливаемые общением с разными людьми, обладают высокой изменчивостью, и способность учитывать значимые условия профессиональной действительности тесно связана со способностью гибко реагировать на быстро меняющуюся обстановку. *Фактор целеполагания* является специфическим для автомехаников. Отрицательная связь планирования с регуляторным свойством гибкости объясняется устойчивостью поставленных целей и структуры деятельности при выполнении автомехаником типичных профессиональных заданий.

Таким образом, специфичность компонента саморегуляции проявляется в уровне сформированности регуляторных процессов и свойств, а также факторной структуре компонента саморегуляции. Более высокий уровень сформированности общего уровня саморегуляции и большинства частных регуляторных процессов и свойств для менеджеров по продажам свидетельствует о более существенной роли компонента саморегуляции в структуре психической регуляции профессиональной деятельности представителей социномического типа профессий.

Результаты выявления взаимосвязей между функциональными компонентами структуры психической регуляции профессиональной деятельности менеджеров по продажам и автомехаников (с применением корреляционного анализа) обнаруживают тесную взаимосвязь всех функциональных компонентов структуры психической регуляции профессиональной деятельности менеджеров по продажам и автомехаников. Сравнение коэффициентов корреляции при помощи *Z*-преобразования Фишера и последующего применения *Z*-критерия выявил существование статистически значимых различий при сравнении тесноты взаимосвязей *операционального компонента* и *компонента саморегуляции* (при  $p \leq 0,01$ ). В структуре регуляции автомехаников операциональный компонент и компонент саморегуляции связаны более тесно, чем у менеджеров по продажам, что обусловлено влиянием специфики профессиональной деятельности исследуемых групп: высокий уровень операционального мастерства автомеханика, предполагающий наличие способности к выполнению сложных профессиональных заданий, в наибольшей степени обусловлен развитостью регуляторных процессов и свойств.

Полученные результаты позволяют говорить об особенностях психической регуляции профессиональной деятельности менеджеров по продажам и автомехаников, проявляющихся в более существенной роли мотивационного компонента и компонента саморегуляции в психической регуляции профессиональной деятельности менеджеров по продажам и более существенной роли операционального компонента в психической регуляции профессиональной деятельности автомехаников.

С целью изучения функциональных компонентов психической регуляции профессиональной деятельности менеджеров по продажам и автомехаников с разным уровнем профессионализма были выделены группы испытуемых с низким, средним и высоким уровнем профессионализма. Выделение уровней профессионализма менеджеров по продажам и автомехаников опиралось на интегральную экспертную оценку, оценивающую показатели продуктивности, надежности деятельности, степень выраженности профессиональной мотивации, организованность по 7-балльной шкале.

При изучении мотивационного компонента установлено, что в иерархии профессиональных мотивов менеджеров по продажам наблюдаются существенные различия. Анализ ранговой корреляции Спирмена позволяет говорить о том, что корреляция между мотивационными профилями специалистов с разным уровнем профессионализма не достигает уровня статистической значимости ( $r_s = 0,48$  при  $p \leq 0,05$  и  $r_s = 0,72$   $p \leq 0,01$ ).

При этом при сравнении низкого и среднего уровня в иерархии профессиональных мотивов повышаются позиции внешних мотивов («зарплата», «хорошие условия работы», «перемены, стимуляция»), а при сравнении среднего и высокого уровня повышаются позиции внутренних мотивов («креативность», «сложные цели», «рост и развитие»).

В иерархии профессиональных мотивов автомехаников с разным уровнем профессионализма не обнаружено значительных различий (коэффициент ранговой корреляции Спирмена является статистически значимым ( $r_s = 0,89$ )). Но можно говорить о тенденции к повышению позиций внутренних мотивов для профессионалов высокого уровня («признание», «рост и развитие», «ощущение востребованности работы») и снижению позиций внешних мотивов («хорошие условия работы», «четкое структурирование») по мере профессионализации испытуемых.

Результаты оценки операционального компонента менеджеров по продажам и автомехаников с разным

уровнем профессионализма свидетельствует о повышении уровня развития всех блоков операционального компонента по мере профессионализации испытуемых на статистически значимом уровне (при  $p \leq 0,01$ ;  $p \leq 0,05$ ) как в группе менеджеров по продажам, так и в группе автомехаников.

В результате изучения компонента саморегуляции менеджеров по продажам и автомехаников с разным уровнем профессионализма установлено, что в группе менеджеров по продажам на статистически значимом уровне повышается способность к моделированию (при  $p \leq 0,01$ ) и регуляторное свойство гибкости (при  $p \leq 0,05$ ) при сравнении испытуемых со средним и высоким уровнем профессионализма, что свидетельствует о развитии представлений о системе внешних и внутренних значимых условий, степени их осознанности, детализированности и адекватности, а также способности перестраивать систему саморегуляции в связи с изменением внешних и внутренних условий, что объясняется постоянной изменчивостью условий деятельности менеджеров по продажам. В группе автомехаников статистически значимых изменений не обнаружено.

Таким образом, можно говорить о том, что изменения психической регуляции профессиональной деятельности на разных уровнях профессионализма у представителей социномических профессий происходят во всех трех функциональных компонентах; у представителей технономических профессий, прежде всего, в операциональном компоненте.

На основе обобщения результатов проведенного исследования сформулированы следующие выводы:

- Различия в психической регуляции профессиональной деятельности менеджеров по продажам и автомехаников как представителей социномических и технономических профессий проявляются в специфическом содержании мотивационного, операционального и саморегулятивного компонентов структуры психической регуляции, степени их выраженности и особенностях взаимосвязей. Более существенную роль в регуляции профессиональной деятельности менеджеров по продажам выполняет мотивационный компонент и компонент саморегуляции, а в деятельности автомехаников – операциональный компонент.

- Изменения психической регуляции профессиональной деятельности на разных уровнях профессионализма у представителей социномических профессий происходят во всех трех функциональных компонентах; у представителей технономических профессий, прежде всего, в операциональном компоненте.

## Литература

1. Абульханова-Славская К.А. Рубинштейновская категория субъекта и ее различные методологические значения // Психология индивидуального и группового субъекта /Под ред. А.В.Брушлинского, М.И.Воловиковой. М., 2002. - С. 34-50.
2. Бодров В.А. Профессиогенетический подход к проблеме формирования профессионала // Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / Сост. В.А.Бодров. – М., 2007. – С. 517-523.
3. Гаврилов В.Е. Использование модульного подхода для психологической классификации профессий в целях профориентации // Вопросы психологии. - 1987. - №1. - С. 111-117.
4. Дикая Л.Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека (системно-деятельностный подход). М., 2003. - 318 с.
5. Дмитриева М.А., Дворцова Е.В. Наблюдение как метод оценки уровня профессионализма // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учеб. пособие / под ред. Г.С.Никифорова, М.А.Дмитриевой, В.М.Снеткова.- Санкт-Петербург, 2003. – С.28-39.
6. Карпов А.В. Психология рефлексивных механизмов деятельности. – М., 2004. - 424 с.
7. Конопкин О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности. – М., 1980. - 256 с.
8. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф.Ломов. М., 1984. – 444 с.
9. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.- 308 с.
10. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя. – М., 1998. – 200 с.
11. Моросанова В.И. Стиль саморегуляции поведения (ССПМ) // Методическое пособие. М., 2004. – 42 с.
12. Моросанова В.И., Аронова Е.А. Самосознание и саморегуляция поведения. – М., 2007. – 213 с.
13. Никифоров Г.С. Самоконтроль человека.- Л., 1989. - 192 с.
14. Обознов А.А. На пути построения системной модели психической регуляции операторской деятельности // Идея системности в современной психологии /Под ред. В.А.Барабанщикова. – М., 2005. – С. 385-404.
15. Поваренков Ю.В. Системогенетическая концепция профессионального становления человека // Идея системности в современной психологии /Под ред. В.А.Барабанщикова. – М., 2005. – С. 360-384.
16. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учеб. пособие для вузов \ Пер. с англ. Под ред. Проф. Е.А.Климова. – М., 2004. – 399 с.

17. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб., 2000.- 688 с.
18. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М., 1982. - 185 с.