

## ЛИЧНОСТЬ И ПРОФЕССИЯ: К ПРОБЛЕМЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ

© 2018 г. Е.В. Федосенко

*Кандидат психологических наук, доцент, Проректор по воспитательной и научно-организационной работе, Балтийский гуманитарный институт;  
г. Санкт-Петербург  
E-mail: efedosenko@yandex.ru*

В статье представлен срезовой анализ составляющих профессиональной удовлетворенности на примере различных профессиональных групп (педагоги, рабочие, научные сотрудники и студенты среднего профессионального образования). Установлено, что ведущими факторами привлекательности профессии педагогов (школ, гимназий, профессиональных лицеев и колледжей) являются «возможность творческой самореализации» и «возможность учить и воспитывать детей», которые связаны (по результатам корреляционного анализа) как с семейным благополучием педагога, так и с желанием продолжать свою профессиональную деятельность. Были выявлены факторы, препятствующие продуктивной профессиональной деятельности педагогов: «отсутствие должного технического обеспечения», «низкая заработная плата», «постоянное ухудшение контингента учащихся», «сложные отношения с администрацией и ее непоследовательная политика» и «нездоровая атмосфера среди коллег». Рассмотрен психологический климат и психологическая атмосфера как составляющие удовлетворенности трудом на примере научных сотрудников научно-исследовательских институтов. Анализ мотивов выбора профессии будущих рабочих кадров показал, что 62% студента отметили ее материальную привлекательность; 27% — интерес и привлекательность для самого человека и 11% руководствовались перспективностью профессии и необходимостью этой деятельности стране.

*Ключевые слова:* удовлетворенность трудом, психологическая атмосфера, психологический климат, мотивы выбора профессии, факторы удовлетворенности профессией, барьеры профессионального развития и самореализации, профессиональный маргинализм, профессиональная идентичность.

Почему человек работает? Что он ищет и находит в трудовой деятельности? Работал ли человек, если бы ему не надо было обеспечивать себя материально? Какие мотивы движут человеком, стремящимся сделать успешную профессиональную карьеру?

Чтобы выяснить отношение людей к своей работе, американские исследователи провели серию опросов. Выяснилось, что на вопрос: «Стали ли бы Вы работать, если бы в этом не было финансовой необходимости?» около 65% респондентов ответили, что в принципе бы оставили работу.

«Почему Вы хотели бы продолжать работу?» — такой вопрос задавался в другом исследовании. Наиболее частыми ответами были: «Чтобы избавиться от скуки», «Мне было бы не по себе, если бы я не работала», «Сошел бы с ума без работы». Лишь 12% стали работать потому, что их удовлетворяла работа, которую они выполняли, или вообще им нравилось работать.

Исследования показали, что удовлетворенность работой вносит в показатель общей удовлетворенности жизнью более низкий вклад, чем браком и семьей. Было установлено, что наиболее значимым источником счастья является счастье в семейной жизни, а источником несчастья — неудовлетворенность работой (Аргайл, 2003) Удовлетворенность работой складывается из целого спектра частных областей удовлетворенности с несколькими составляющими.

Наиболее ранние исследования были сконцентрированы на анализе влияния условий труда. Однако постепенно психологи стали уделять все большее внимание социально-психологическим факторам. В советской психологии было проведено огромное количество исследований в области психологии труда (Архангельский, 1958; Голиков, Дикая, 1985; Голиков, Костин, 1985; Дикая, 1984; Дикая, Шкопоров, Аллахвердова, 1985; Занковский, 1987; Зеер, 1988; Климов, 1998; Коган, 1974; Котелова, 1986; Крупнов, 1984; Ломов, 1984; Ломов, Венда, 1981; Матюшкин, 1982; Махнач,

1993; Платонов, 1977; Стрюковский, 1985; Толочек, 2018; Фокин, 1985; Шухардин, Кузин, 1980; Шадриков, 1981, 1983; и др.). Так, сотрудники Института философии АН СССР проводили комплексное исследование на заводе «Станколиния». Рабочим был задан вопрос: «Что интересного Вы находите в Вашей работе, почему выбрали эту специальность?» На первом месте был ответ: «Разнообразие, сложность и новизна в работе» (97% респондентов). На втором месте «Товарищеская взаимопомощь и дружба коллектива» (60%), далее «Возможность проявить творческую инициативу» (55%) и на последнем месте «Хорошая заработная плата» (22%) (Лоос, 1974). Безусловно, такие результаты во многом объясняются особенностями социально-политического строя в нашей стране в тот исторический период. Работники отметили основные значимые аспекты работы: удовлетворение от самого процесса работы, заработная плата, условия труда, межличностные отношения между коллегами.

По результатам наших исследований (Федосенко, 2009, 2012, 2017; Федосенко, Кухарчик, 2013), факторы удовлетворенности работой распределились у современных профессионалов социэкономических профессий в несколько иной последовательности. Из таблицы 1 видно, что ведущими факторами привлекательности профессии педагогов (школ, гимназий, профессиональных лицеев и колледжей) г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области являются «возможность творческой самореализации» и «возможность учить и воспитывать детей». Подобные факторы свидетельствуют о достаточно высокой продуктивности профессиональной деятельности опрошенных нами педагогов. Так, Н.В. Кузьмина отмечает, что «по мере повышения уровня продуктивности деятельности учебной работы педагог начинает получать удовлетворение о того, что составляет главную сущность его профессиональной деятельности: возможность учить, воспитывать» (Кузьмина, 2001, с. 31.)

Однако можно предположить, что большинство респондентов не достигли профессионального мастерства, поскольку психологическая потребность в педагогической деятельности, ее осознание занимает лишь шестое место на данной шкале, тогда как отличительной чертой педагога-мастера является невозможность представить себя без своего любимого дела, своих учеников.

**Таблица 1.** Факторы удовлетворенностью профессией (n = 550)

№ п/п	Факторы удовлетворенностью профессией	Ранг	Количество ответов (%)
1	Большой отпуск	4	36
2	Возможность творческой самореализации	1,5	44
3	Удобный график работы	6,5	20
4	Хорошая заработная плата	–	0
5	Возможность учить, воспитывать детей	1,5	44
6	Возможность видеть результаты труда	3	40
7	Хорошие отношения с администрацией	11,5	8
8	Относительная свобода деятельности	8	16
9	Возможность заниматься любимым делом	9,5	12
10	Престиж деятельности	11,5	8
11	Возможность влиять на детей, передавать им свои принципы, взгляды	5	28
12	Дружный трудовой коллектив	9,5	12
13	Психологическая потребность в данной деятельности	6,5	20

Проанализировав факторы удовлетворенности профессией, мы задались вопросом: а от чего зависит их выбор?

С помощью корреляционного анализа было установлено, что выбор доминирующих факторов педагогической деятельности, в частности «возможность учить воспитывать», положительно коррелирует с таким фактором, как «благополучная семейная жизнь» ( $r = 0,516$ ;  $p < 0,001$ ) и таким мотивом ближайшей перспективы продолжения педагогической деятельности, как «буду плодотворно трудиться, как и ранее» ( $r = 0,335$ ;  $p < 0,05$ ).

Иными словами, доминирующие факторы удовлетворенности педагогической деятельностью связаны как с семейным благополучием

педагога, так и с желанием продолжать свою профессиональную деятельность. Подобные результаты очевидны, учитывая гендерные особенности выборки: 93% педагогов, участвовавших в нашем исследовании — женщины. По результатам наших прежних исследований, касающихся изучению самооценки женщин, было установлено, что на самооценку как молодых, так и зрелых женщин влияет профессиональное становление, удовлетворение от трудовой деятельности. Однако у зрелых женщин немаловажным фактором для самоуважения, удовлетворенности собой являются семья и дети.

Анализ корреляционных связей с таким значимым фактором удовлетворенности профессией, как «возможность видеть результаты труда», показал прямую связь с авторитарным стилем педагогической деятельности ( $r = 0,543$ ;  $p < 0,001$ ), а не с демократическим, как мы предполагали. При более детальном анализе результаты представляются вполне очевидными, поскольку именно авторитарные педагоги основное внимание в своей деятельности уделяют так называемой «работе на результат».

Особый интерес для нас представляет анализ связей такого фактора привлекательности профессии, как «возможность творческой самореализации». По результатам корреляционного анализа было выявлено, что педагогам, для которых одним из ведущих мотивов профессиональной деятельности является возможность творческой самореализации, свойственна психологическая потребность в педагогическом труде, отношение к нему как к любимому делу.

Необходимо отметить, что фактор творческой самореализации положительно коррелирует с фактором «относительная свобода деятельности» ( $r = 0,273$ ;  $p < 0,05$ ) и отрицательно с такими сопутствующими факторами привлекательности профессии, как «хорошие отношения с администрацией» ( $r = - 0,263$ ;  $p < 0,05$ ), «дружный коллектив»

( $r = -0,263$ ;  $p < 0,05$ ). Подобные результаты, возможно, свидетельствуют об относительной свободе педагога, стремящегося к творческой самореализации. Область взаимоотношений с администрацией и коллегами важна для него, но не первостепенна. Значительно важнее возможность самостоятельно организовывать свое профессиональное пространство, творить, передавать свое мастерство ученикам.

Однако для педагогов, которые видят привлекательность своей профессии, прежде всего в благоприятных взаимоотношениях с администрацией и коллегами, свойственна противоположная тенденция. Такие факторы удовлетворенности профессией, как «возможность заниматься любимым делом» ( $r = -0,284$ ;  $p < 0,05$ ) и «психологическая потребность в деятельности» ( $r = -0,252$ ;  $p < 0,05$ ), менее значимы для них, о чем свидетельствуют отрицательные корреляционные связи (Федосенко, 2009).

Многими исследованиями было доказано, что удовлетворение от работы выше там, где отношения между членами группы характеризуется сплоченностью. Под сплоченностью подразумевается степень, в которой группа притягивает своих членов. Сплоченность и психологический климат в коллективе взаимосвязаны с успешной самореализацией профессионала. В одном из наших исследований (Федосенко, 2009) было экспериментально проверено это предположение посредством опроса научных сотрудников Института педагогического образования Российской академии образования.

Научные сотрудники — это особая категория специалистов, изначально обладающих достаточно высоким уровнем, как профессиональной компетентности, так и общего интеллектуального развития. Несмотря на автономность и целостность каждого сотрудника, а также сложившуюся систему ценностей и профессиональных взглядов, работа в научно-исследовательских организациях требует атмосферы

кооперации и сотрудничества. Особенно актуальным это становится в современных условиях проектной и грантовой деятельности. В связи с этим нельзя недооценивать роль социально-психологического климата в учреждении. Понятие «социально-психологический климат» стало в последнее время все чаще использоваться для интегральной характеристики производственного коллектива. Самым общим образом социально-психологический климат коллектива можно охарактеризовать как психологическое состояние, интегративным образом отражающее особенности его жизнедеятельности. Это состояние включает в себя когнитивный и эмоциональный компоненты, оно также характеризуется различной степенью осознанности.

В психологической литературе выделяются следующие основные факторы, влияющие на социально-психологический климат организации:

- воздействие со стороны макросреды: характерные особенности современного этапа социально-экономического развития страны; деятельность организаций, руководство данным учреждением, органы управления и самоуправления, общественные организации; связи учреждения с городскими и районными организациями;
- воздействие со стороны микросреды: предметно-вещевая сфера деятельности первичного коллектива; социально-психологические факторы (специфика формальных и неформальных организационных связей в коллективе и соотношение между ними; стиль руководства коллективом; уровень психологической совместимости коллектива) (Ефремов, 2002).

Психологическая атмосфера — более неустойчивая, ситуативная характеристика, нежели психологический климат. Как отмечал К.К. Платонов, социально-психологическая атмосфера группы подобна климату, но отличается от него меньшей устойчивостью и поэтому не всегда отчетливо осознается. С помощью методики «Оценка

психологической атмосферы в организации», основанной на методе семантического дифференциала, нам удалось получить следующие результаты.

**Таблица 2.** Средний профиль, характеризующий психологическую атмосферу в организации (n = 40)

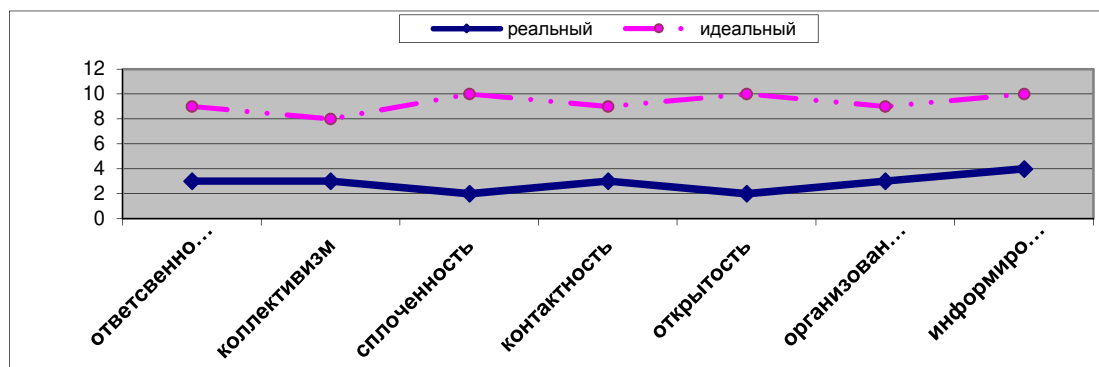
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Дружелюбие				☼					Враждебность
Согласие				☼					Несогласие
Удовлетворенность					☼				Неудовлетворенность
Продуктивность						☼			Непродуктивность
Теплота			☼						Холодность
Сотрудничество						☼			Несогласованность
Взаимоподдержка					☼				Недоброжелательность
Увлеченность					☼				Равнодушие
Занимательность							☼		Скука
Успешность					☼				Безуспешность

Было выявлено, что по большинству показателей психологическая атмосфера в организации оценивается сотрудниками как относительно благоприятная (см. таблица 2). Несколько негативные оценки таких составляющих психологической атмосферы организации, как продуктивность, сотрудничество и занимательность, предоставляют возможность выявить проблемные точки, характеризующие психологическую атмосферу в организации, и продолжить совместную работу по оптимизации психологической атмосферы (Федосенко, 2009). Психологическая атмосфера оказывает непосредственное влияние на профессиональную самореализацию как каждого ученого, так и всего научного коллектива в целом.

С помощью методики определения психологического климата в организации нами было рассмотрено семь характеристик развития коллектива: ответственность, коллективизм, сплоченность, контактность, открытость, организованность и информированность. Анализируя целостную картину психологического климата в исследуемой организации



(см. рисунок 1), можно отметить, что в целом психологический климат в организации можно охарактеризовать как средний.



**Рис. 1.** Реальный и идеальный профили психологического климата коллектива (n = 40)

Несколько негативные оценки получили такие характеристики психологического климата, как продуктивность и сотрудничество (около 42% опрошенных сотрудников отметили непродуктивную работу в организации и отсутствие согласованности в действиях); а также половина (50%) респондентов отметили ярко выраженную скуку в организации. Наименее выраженной, по мнению опрошенных сотрудников, является такая характеристика психологического климата коллектива, как сплоченность. Респонденты считают, что не всегда единодушны в оценке стоящих перед коллективом проблем; неодинаково оценивают распределение обязанностей; по-разному оценивают качества личности, необходимые в коллективе, а также правильность распределения поощрений и наказаний (Федосенко, 2009).

Таким образом, приведенные выше исследования (Федосенко, 2009, 2012, 2017; Федосенко, Кухарчик, 2013) проблемы удовлетворенности профессиональным трудом частично раскрывают картину значимости психологического климата и атмосферы в коллективе для профессионалов различного уровня и вида деятельности.

Какие факторы могут вызывать неудовлетворенность профессиональной деятельностью, снижать трудовую мотивацию и, как следствие, препятствовать самореализации профессионала?

По результатам наших исследований педагогов (школ, лицеев, гимназий, профессиональных колледжей и училищ Санкт-Петербурга и Ленинградской области) были выявлены факторы, препятствующие продуктивной профессиональной деятельности педагогов (табл. 3).

**Таблица 3.** Факторы, препятствующие продуктивной профессиональной деятельности педагога (n = 550)

№ п/п	Факторы, препятствующие продуктивной профессиональной деятельности педагога	Ранг	Количество ответов (%)
1	Низкая заработная плата	2	40
2	Сложные отношения с администрацией	6,5	12
3	Нездоровая атмосфера среди коллег	8	8
4	Отсутствие должного технического обеспечения	1	52
5	Большая учебная нагрузка	4	20
6	Постоянное ухудшение контингента учащихся	3	32
7	Меняющиеся учебные программы	–	–
8	Непоследовательная политика администрации	6,5	12
9	Трудности личного, семейного характера	5	16

Приведенные факты свидетельствуют о том, что наиболее остро перед педагогами стоит вопрос о должном техническом обеспечении педагогического процесса. Даже такой значимый экономический фактор, как достойная заработная плата, занимает второе ранговое место среди факторов, препятствующих продуктивной педагогической деятельности. Безусловно, в век новых информационных технологий и педагогических инноваций отсутствие должного технического обеспечения не дает возможности педагогам идти в ногу со временем, преподавать свой предмет на высоком уровне. Экономический же фактор не требует дополнительных комментариев, поскольку лежит за пределами компетенции ученых-психологов. «Постоянное ухудшение контингента», замыкающий «тройку» самых значимых по оценке педагогов социально-

психологических барьеров, осложняющих их профессиональную деятельность, воспринимается педагогами как препятствие к их творческой самореализации и продуктивной деятельности. С одной стороны, это говорит об объективных социально-психологических причинах, не позволяющих поднять учащихся на тот уровень знаний, умений и навыков, развить тот перечень компетенций, который так необходим сегодняшнему молодому специалисту. Однако, с другой стороны, актуальность подобного фактора для большинства педагогов свидетельствует о недостаточном уровне их педагогического мастерства. Для того чтобы быть объективными в своих выводах, мы использовали корреляционный анализ и выявили, что фактор «постоянное ухудшение контингента учащихся» связан с либеральным стилем педагогической деятельности ( $r = 0,234$ ;  $p < 0,05$ ). Таким образом, можно утверждать, что ухудшение контингента учащихся является препятствием продуктивной педагогической деятельности для педагогов, отдающих предпочтение либеральному стилю деятельности (16% педагогов). Большая же часть опрошенных — приверженцы авторитарно-демократического (44%) и демократического (40%) стилей педагогической деятельности (Федосенко, 2008).

Для изучения стиля деятельности использован не только анкетный метод, основанный на самооценивании и дающий возможность испытуемым ориентироваться на социально желательные ответы, но и метод проективного вопроса. Так, педагогам был задан вопрос: «Какой стиль педагогической деятельности был свойственен Вашей любимой учительнице?» Выбор подобного вопроса был основан нами на выявленной многими исследователями взаимосвязи между стилем деятельности любимого педагога и последующим выбором собственного стиля педагогической деятельности. Результаты получились следующими: 54% опрошенных отметили демократический стиль (что полностью совпадает с

результатами тестирования), 23% — авторитарный и 22% — либеральный. Подобное расхождение свидетельствует о том, что в сознании учителя публичное признание себя авторитарным, а уж тем более либеральным педагогом равносильно признанию своей недостаточной профессиональной компетентности. Корни подобной проблемы лежат намного глубже, чем может показаться при первичном рассмотрении. Неконгруэнтному, неассертивному педагогу присущ недостаточный уровень самосознания. Такой педагог может часто прибегать к чрезмерному использованию деструктивных видов психологической защиты, что искажает как общее самовосприятие собственной личности, своего «Я» так и, субъективное отражение своей объективной профессиональной деятельности. Подобная серьезная проблема требует мероприятий психологической коррекции, поддержки педагогических работников (Федосенко, 2008).

Профессиональная деятельность значительной части педагогов омрачается трудностями личного, семейного характера (см. таблицу 3). В связи с этим важен вопрос: влияют ли трудности семейного характера на профессиональную деятельность педагога? Многие отечественные и зарубежные исследователи отвечают на этот вопрос положительно. По результатам корреляционного анализа была установлена связь между авторитарным стилем педагогической деятельности и личными, семейными трудностями педагога ( $r = -0,343$ ;  $p < 0,01$ ). Можно предположить, что таким учителям свойственно проецировать свои личные проблемы на учащихся и, как следствие, выбирать авторитарный стиль педагогического воздействия.

Среди факторов, препятствующих продуктивной профессиональной деятельности педагога, не последнее место занимает сфера межличностных отношений в коллективе. Так, сложные отношения с администрацией и ее непоследовательная политика как барьеры продуктивной педагогической

деятельности занимают шестое место, а нездоровая атмосфера среди коллег — седьмое. Результаты исследования позволяют сделать вывод о том, что в некоторых учебных заведениях проблеме психологического микроклимата в учительском (педагогическом) коллективе уделяется слишком мало внимания. При этом высокий морально-нравственный психологический микроклимат является сопутствующим фактором удовлетворенности педагогической профессией.

Каковы же перспективы служебного роста опрошенных педагогов? Большая часть педагогов (42%) отметили, что будут плодотворно трудиться, как и ранее; продолжить свой карьерный рост планируют 30% опрошенных. А вот 18% учителей хотели бы найти работу по специальности, но более высокооплачиваемую, и лишь 10% педагогов признались, что всерьез задумываются о смене профессии. Современного педагога необходимо воспринимать в ином контексте, нежели несколько десятилетий назад (Федосенко, 2009).

Е.П. Ермолаева, исходя из реальностей нашей эпохи, отмечает, что классификация профессий должна быть более прагматической: следует учитывать заложенный в профессии коммерческий потенциал. Этот прагматический аспект ориентирован на анализ соотношения иерархии личностных ценностей и ценностных ориентаций в профессии. Второй прагматический аспект — соотнесение жизненных запросов с потенциалом удовлетворения их в рамках выбранной профессии (Реан, 2003). Это крайне необходимо учитывать при рассмотрении деятельности современного педагога-профессионала.

Между удовлетворенностью работой и удовлетворенностью жизнью существует тесная взаимосвязь. Низкий уровень удовлетворенности работой соотносится с высокой степенью обеспокоенности, депрессией, психосоматическими симптомами и сердечными заболеваниями. В свою очередь, неудовлетворительное психическое и психологическое здоровье

более тесно связано с низкой удовлетворенностью работой, чем с самими характеристиками работы, а это означает, что удовлетворенность работой выступает как промежуточное звено в цепи причинно-следственных связей.

Данные Херцберга свидетельствуют о том, что связь продолжительности жизни рабочих с удовлетворенностью работой ( $r = 0,26$ ) сильнее, чем ее связи с физическими условиями труда ( $r = 0,21$ ). Существует также прямая связь между неудовлетворенностью работой и сердечными заболеваниями ( $r = 0,83$ ). Было выявлено, что неудовлетворенность работой среди обслуживающего персонала больниц, особенно неудовлетворенность самой работой и врачами, способствовала возникновению напряженности в отношениях. Достижение и признание — два наиболее часто называемых источника удовлетворенности работой. Ответственность и продвижение по службе шли вслед за ними. Рабочие нуждаются во внешнем признании своей работы. Повышение по службе — наиболее важный вид такого признания, с ним связаны еще два фактора — повышение зарплаты и служебного статуса. Не все люди в равной мере стремятся к продвижению по службе. Особенное рвение в этом вопросе проявляют менеджеры и администраторы, поскольку это главный показатель их профессиональной успешности (Аргайл, 2003).

Таким образом, важным показателем жизненных и профессиональных успехов является удовлетворенность. Среди внутренних факторов профессиональной самореализации человека особый акцент мы делаем на мотивационной сфере и развитием самосознании (Федосенко, 2009). Именно понимание того, кто я, что я в этом мире, развитый уровень ответственности, адекватная самооценка способствуют не только адаптации человека к профессиональной среде, но преобразованию этой среды, возможности свободной творческой самореализации в профессии. Удовлетворенность работой оценивается человеком объективно, без опоры

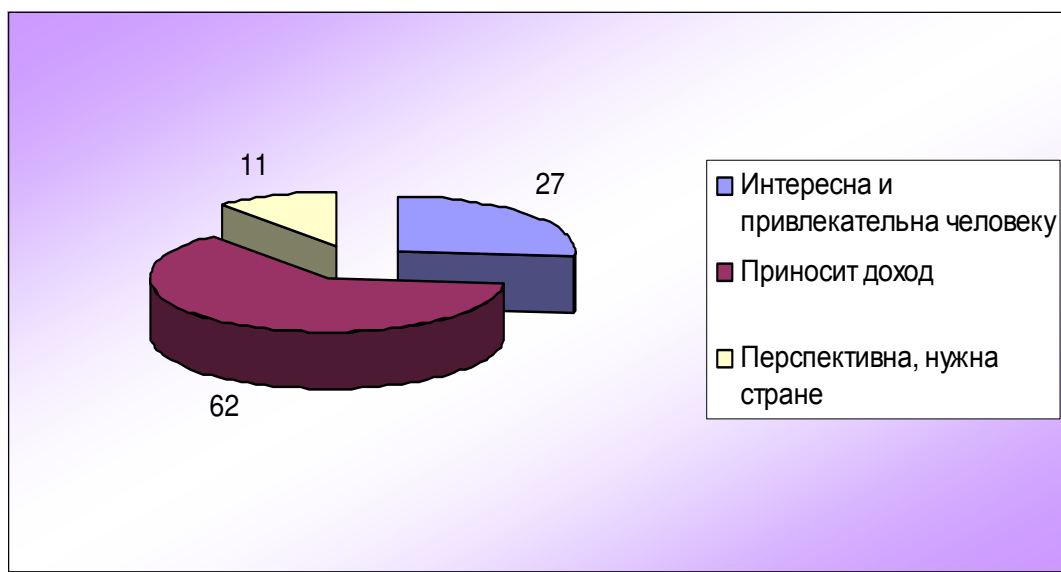
на оценки окружающих (но и не отрицается), на «подыгрывание» сиюминутной выгоде и обстоятельствам. Человек сам берет на себя ответственность, как за свои победы, так и поражения. «Лица с развитой ответственностью достаточно легко абстрагируются от негативных оценок и даже иногда от малорезультативной деятельности, но удовлетворяются тем, что им удалось преодолеть трудности (причем и негативные оценки окружающих они квалифицируют как трудности). При наличии результатов, сопровождающихся сбоями в саморегуляции (например, при вынужденном переходе к менее сложной деятельности), такой тип личности испытывает чувство неудовлетворенности» (Абульханова-Славская, 1991, с. 533).

Только целостная личность, способная адекватно оценивать себя, может сделать верный для себя выбор профессии. Молодые люди находятся на пути становления своего Я, самосознания и это значительно затрудняет профессиональный выбор, который необходимо (в идеале) сделать раз и на всю жизнь (Лактионова, Махнач, 2007). Формирование профессиональных интересов и склонностей определяется всем предшествующим опытом подростка. Уровень и характер развития умственных, физических, нравственных качеств в единстве с целенаправленным семейным воспитанием образует совокупность внешних и внутренних условий, обеспечивающих адекватную установку, целесообразный выбор специальности. Во многом выбор профессии определяется ценностными ориентациями подростков.

Анализ данных анкетирования (Федосенко, 2007) помог выявить профессиональную направленность, ценностные ориентации, морально-нравственные установки в различных сферах жизни подростков, обучающихся в учреждениях начального профессионального образования Санкт-Петербурга и Ленинградской области (НПО, n = 200). При выявлении мотивов выбора профессии были выявлены следующие распределения:

62% учащихся отметили материальную привлекательность; 27% — интерес и привлекательность данного вида деятельности для самого человека и 11% руководствовались перспективностью профессии и необходимостью этой деятельности стране (см. рисунок 2).

Обобщая приведенные данные, можно отметить относительно низкий уровень патриотического воспитания будущих рабочих кадров, преобладание материальных ценностей над интересом к самой будущей деятельности. Об этом же свидетельствуют исследования В.С. Собкина. Преобладание такого рода мотивов, возможно, объясняется снижением уровня патриотического воспитания в нашем государстве и ориентации на материальное благополучие (Реан, 2003). Подобные предположения подтверждаются результатами обследования учащихся НПО середины 1970-х годов. Так, А.Л. Беличенк и Н.И. Пороль (1976) отмечают преобладание таких мотивов выбора профессии учащихся ПТУ, как «желание получить рабочую специальность» (33%); мечта об этой профессии (25%); призвание, семейная традиция (23%). Примечательно, что материальный интерес к профессии отметили лишь 5,5 % учащихся учреждений НПО 1970-х годов (Ефремов, 2002) (см. таблицу 4).



**Рис. 2.** Принципы выбора профессии учащихся, обучающихся в учреждениях НПО



**Таблица 4.** Мотивы выбора профессии учащихся учреждений НПО в настоящее время и в середине 1970-х годов

<b>Мотивы выбора профессии учащихся 1970-х годов (по А. Л. Беличенко, 1976)</b>	<b>Мотивы выбора профессии современных учащихся (2003-2005 гг.)</b>
1. Желание получить рабочую специальность и среднее образование — 33 % 2. Мечтал об этой профессии — 25% 3. Призвание, семейная традиция — 23% 4. Случайно — 13,5% 5. Хороший заработок — 5,5%	1. Материальная привлекательность профессии — 62% 2. Интересна, нравится человеку — 27% 3. Нужна стране, перспективна — 11%

Как отмечает А.А. Реан, на выбор профессии влияют не только интересы и способности человека, но еще и широкий спектр общественно обусловленных факторов: уровень экономического развития государства, общественный строй и его идеология, совокупность представлений о ценности и престижности тех или иных профессий и труда в целом (Реан, 2003). Ситуация в нашей стране на сегодняшний день такова, что мотивация труда существенно изменилась в сравнении с прошедшими десятилетиями. Если раньше декларировались ценности труда как такового и нигде не работающий человек — тунеядец — подвергался строгому общественному порицанию, то теперь, по данным исследований, две трети выпускников средней школы видят в труде неприятную обязанность или исключительно источник заработка (Федосенко, 2007).

В СССР осуществлялась агитация определенного профессионального выбора (первые пятилетки — это производственный рабочий, затем — ИТР). В некоторых случаях, человек сам отслеживает и фиксирует эти тенденции в своем сознании, а иногда становится «жертвой» произвольного выбора, подчиняясь вынужденным обстоятельствам (например, в колхозе надо было быть колхозником).

Таким образом, в мотивации выбора в профессии и самореализации в ней есть две стороны: личная и социальная. Эти стороны могут находиться в состоянии разной соподчиненности: может преобладать личная

мотивация, подчиняя себе социальную; или, наоборот - социальная диктует то, какой должна быть личность в данной профессии. Оптимальным можно считать явление гармонии, динамического равновесия личности и ее социального назначения в профессии, то есть состояния *профессиональной идентичности*. Профессиональная идентичность, по определению Е.П. Ермолаевой, — это «сущностная психосоциальная структура, в которой сфокусированы основные отношения профессионала в меняющейся системе человек — профессия — общество. Это характеристика сложившегося психологического соответствия и устойчивого самоотождествления личности с профессией» (Ермолаева, 2008, с.16).

Критерием социальной приемлемости профессии является взаимное соответствие трех компонентов:

- качества выполнения функций;
- запросов общества;
- стоимости профессиональных услуг.

Несоответствие любой пары этих характеристик — это уже основа для социальной неприемлемости профессии. Социальная приемлемость и социальная опасность профессии связаны между собой, но не обратно пропорциональной, а сложной неоднозначной зависимостью: социальная приемлемость низкого уровня профессиональных услуг, обеспеченная нетребовательностью потребителя или невысокой стоимостью услуг, может стать социально опасной (Ермолаева, 2008).

В современном российском образовании мы наблюдаем именно такую тенденцию, и это вызывает серьезные опасения. Проблема профессиональной самореализации педагога, его профессиональная идентичность является для нас ключевой.

Невыполнение социальной функции профессии при наличии профессиональных знаний, умений, навыков Е.П. Ермолаева определяет, как действующий профессиональный маргинализм, если должностное лицо

продолжает оставаться на рабочем месте. Тогда его прерогативой становятся теневые функции профессиональной роли, то есть обращение своих профессиональных умений, знаний и навыков на цели, часто прямо противоположные социальному назначению профессии. Социально опасными неадекватные (или ошибочные) действия профессионала становятся при условии, если они изменяют ролевую функцию профессии в индивидуальном или массовом сознании либо сдвигают мировоззренческие координаты общества в целом (Ермолаева, 2008). Можно наблюдать подобные «сдвиги» в массовом сознании профессии «учитель», которая ранее вызывала огромное уважение и была социально престижной. Сейчас же образ учителя согласно многим исследованиям очень далек от его идеала. Причем распространение подобных представлений о современном учителе «заслуга» не только общества, социально-экономической политики государства, но и самого современного учителя, что является следствием общественных катаклизмов. Его портрет в период перестройки нашего общества стал отражать все черты профессионального маргинализма. В настоящее время положение ненамного улучшилось, учитывая рассогласование отмеченных выше компонентов социальной приемлемости профессии, а также неприемлемость коммерческого потенциала в этой профессии. Современное общество, продолжает оценивать профессию учителя с точки зрения коммунистической морали. В обществе продолжает приветствоваться политика низкой стоимости профессиональных услуг педагога, низкий уровень его жизни и ориентация на идеологическую составляющую профессии (то есть «работа за идею»). Однако необходимо отметить, что единичные профессионалы, обладающие высочайшим уровнем квалификации, могут гармонично сочетать в профессии соотношение иерархии личностных ценностей и ценностных ориентаций и

соотнесение жизненных запросов с потенциалом их удовлетворения в рамках выбранной профессии.

Каким должен быть идентичный профессионал, удовлетворенный своей профессией и стремящийся к реализации и самореализации? Е.П. Ермолаевой были сформированы следующие инварианты идентичности профессионала (Ермолаева, 2008):

- нацеленность на самореализацию личности в профессии и через профессию;
- вера в избранность своего дела и своего места в нем;
- направленность на общественно-полезный результат (служение родине, людям, идее, науке);
- мотивированность на заслуженный адекватный ответ общества за свой труд (справедливое вознаграждение, обеспеченная старость, возмущение недооценкой своего труда и завышенной оценкой недостойных и т.п.);
- вера в заинтересованность общества, государства или соответствующей отраслевой структуры в твоей работе;
- подразумеваемая разумность и справедливость устройства той общественной системы, на благо которой направлен труд;
- придание большого значения фактору времени, темпу работы, скорости решения профессиональных вопросов, раздражение всем тем, что замедляет работу или мешает ей;
- свобода творческого труда: стремление занять в профессиональной иерархии автономную позицию, которая позволяет в наибольшей степени реализовать свой потенциал (причем это необязательно должна быть руководящая должность);
- готовность отстаивать свою правоту, бороться за свои решения, предложения, в правильности которых убежден;

- стремление к самосовершенствованию в своем деле, к получению новых знаний и обмену информацией с другими специалистами;
- стремление передавать свой опыт и нравственную позицию молодому поколению.

#### ЛИТЕРАТУРА

- Абульханова-Славская К.А.* Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991.
- Аргайл М.* Психология счастья // Психология зрелости / Ред. Д.Я. Райгородский. Самара: БАХРАХ-М, 2003.
- Архангельский С.Н.* Очерки по психологии труда. М.: Трудрезервиздат, 1958.
- Беличенко А.Л., Пороль Н.И.* Из опыта комплексного социально-психологического изучения личности учащегося ПТУ // Вопросы психической адаптации. Новосибирск, 1974. С. 139-148.
- Дикая Л.Г., Шкопоров Н.Б., Аллахвердова О.В.* К вопросу о психологических механизмах регуляции внутригруппового поведения в особых условиях // Социальная психология и общественная практика / Отв. ред. Е.В. Шорохова, В.П. Левкович. М., 1985. С. 50-60.
- Голиков Ю.Я., Дикая Л.Г.* Комплексная психологическая подготовка к деятельности как фактор повышения психической устойчивости оператора // Проблемы формирования профпригодности специалистов. Всесоюзная конференция. М.: ИП АН СССР, 1985. С. 56-58.
- Дикая Л.Г.* Стресс и психофизиологическая саморегуляция // Международная советско-американская Павловская конференция памяти П.К. Анохина "Эмоции и поведение: системный подход". М.: Изд-во МЗ СССР, 1984. С. 106-107.
- Ефремов О.Ю., Машаров И.М.* Управление и диагностика персонала. СПб., 2002.
- Ермолаева Е.П.* Психология социальной реализации профессионала. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.

*Зеер Э.Ф.* Профессиональное становление личности инженера-педагога. Свердловск, 1988.

*Занковский А.Н.* Исследование функциональных состояний человека-оператора с помощью метода семантического дифференциала // Методики исследования и диагностики функционального состояния и работоспособности человека-оператора в экстремальных условиях. М.: ИП АН СССР, 1987. С. 39-51.

*Климов Е.А.* Введение в психологию труда. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1988.

*Кузьмина Н.В.* (Головко-Гаршина) Акмеологическая теория повышения качества подготовки специалистов образования. М., 2001.

*Коган М.С.* Человеческая деятельность: опыт системного исследования. М.: Политиздат, 1974.

*Голиков Ю.Я., Костин А.Н.* Метод структурно-динамического представления деятельности для проектирования режимов управления и процесса подготовки операторов // Психологические проблемы деятельности в особых условиях. М.: Наука, 1985. С. 183-195.

*Крупнов А.И.* Психологические проблемы исследования активности человека // Вопросы психологии. 1984. № 3. С. 25-33.

*Котелова Ю.В.* Очерки по психологии труда. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1986.

*Лактионова А.И., Махнач А.В.* Влияние факторов жизнеспособности на социальную адаптацию подростков // Ребенок в современном обществе. Сборник научных статей. М.: МГППУ, 2007. С. 184-191.

*Лоос В.Г.* Промышленная психология. Киев: Техника, 1974.

*Ломов Б.Ф.* Проблемы и стратегия психологического исследования. М.: Наука, 1984.

*Матюшкин А.М.* Психологическая структура, динамика и развитие познавательной активности // Вопросы психологии. 1982. №4. С. 5-17.

- Махнач А.В.* Личностные детерминанты динамики психических состояний в экстремальных условиях деятельности: Дис. ... канд. психол. наук. М., 1993.
- Методология инженерной психологии, психологии труда и управления / Отв. ред. Б.Ф. Ломов, В.Ф. Венда: М.: Наука, 1981.
- Платонов К.К.* Психология. М.: Высшая школа, 1977.
- Психология подростка: Полное руководство / Под ред. А.А. Реана. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2003.
- Профессиональная самореализация личности в современном обществе: Монография / Под ред. Е. В. Федосенко. СПб.: Речь, 2009.
- Стрюковский В.И.* История и логика развития научно-технической деятельности. М.: Мысль, 1985.
- Толочек В.А.* Феномен «Профессия»: составляющие и структуры // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 2. С. 54-78.
- Файнбург З.И.* Ценностные ориентации личности в некоторых социальных группах социалистического общества // Личность и ее ценностные ориентации. Информ. бюллетень ИКСИ АН СССР. 1969. № 25/40. Вып. 2.
- Федосенко Е.В.* Ценностные ориентации и мотивационные установки учащихся начальной профессиональной школы // Этнокультурный компонент в профессиональной подготовке учащихся. Петрозаводск, 2007. С. 133-137.
- Федосенко Е.В.* Штрихи к социально-психологическому портрету педагога XXI века // Педагогическое образование: современные проблемы, концепции, теории и практика: Сб. науч. ст. / Под ред. И.И. Соколовой. СПб.: РАО ИПО, 2008. С. 345-352.
- Федосенко Е.В.* Психологический климат коллектива как фактор профессиональной самореализации научного сотрудника // Вестник

Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина.  
Научный журнал. Серия психология. 2009. № 2.

*Федосенко Е.В.* Барьеры продуктивной профессиональной самореализации педагога // Ярославский педагогический вестник. 2012. Т. 2. № 1. С. 300-304.

*Федосенко Е.В., Ворожищева Т.А.* Особенности профессиональной самореализации педагогов в аспекте успеваемости учащихся (на примере испанских государственных начальных школ) // Акмеология. 2014. № 3-4. С. 174-177.

*Федосенко Е.В.* Учитель: ретроспектива и перспектива // Психологические проблемы смысла жизни и акме. Электронный сборник материалов XXII симпозиума. М.: Изд-во «Психологический институт РАО», 2017. С. 127-137.

*Федосенко Е.В., Кухарчик Е.Н.* Самореализация профессионала. Педагог в России и Европе. СПб.: ООО "НИЦ АРТ", 2013.

*Фокин Ю.Г.* Оператор - технические средства: обеспечение надежности. М.: Воениздат. 1985.

*Шадриков В.Д.* Введение в психологическую теорию профессионального обучения. Ярославль, 1981.

*Шадриков В.Д.* Проблема системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1983.

*Шухардин С.В., Кузин А.А.* Теоретические аспекты современной научно-технической революции. М.: Наука, 1980.

Статья поступила в редакцию: 29.10.2018. Статья опубликована: 28.12.2018



## PERSONALITY AND PROFESSION: TO THE PROBLEM OF SATISFACTION WITH LABOR

© 2018 Ekaterina V. Fedosenko

*Ph.D., Associate Professor, Vice-Rector for Educational and Scientific-Organizational Work, Baltic Institute of Humanities; St. Petersburg  
E-mail: efedosenko@yandex.ru*

The article presents a slice analysis of the components of professional satisfaction on the example of various professional groups (teachers, workers, researchers and students of secondary vocational education). It has been established that the leading factors of the attractiveness of the profession of teachers (schools, gymnasiums, vocational lyceums and colleges) are the "possibility of creative self-realization" and the "opportunity to teach and educate children", which are connected (according to the results of the correlation analysis) both with the family well-being of the teacher and with desire to continue their professional activities. Factors that hampered the productive professional activity of teachers were identified: "lack of proper technical support," "low wages," "constant deterioration in the enrollment of students," "complex relations with the administration and its inconsistent policies," and "unhealthy atmosphere among colleagues." The psychological climate and the psychological atmosphere are considered as components of job satisfaction on the example of researchers at research institutes. An analysis of the motives for choosing the profession of future workforce showed that 62% of the students noted its material attractiveness; 27% - interest and attractiveness for the person himself and 11% were guided by the prospects of the profession and the need for this activity to the country.

*Key words:* satisfaction with work, psychological atmosphere, psychological climate, motives for choosing a profession, factors of job satisfaction, barriers to professional development and self-realization, professional marginalism, professional identity.

Библиографическая ссылка на статью:

Федосенко Е.В. Личность и профессия: к проблеме удовлетворенности трудом // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 4. С. 90-114.

Адрес статьи:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document412.pdf>