

УДК 005.96:331.102

Психологическая сущность личной позиции по профессиональной занятости

Пастушеня А.Н.

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет "МИТСО"»

Личная позиция по профессиональной занятости, охватывающей вид профессиональной деятельности, должностное положение, доход, место работы с присущими ему условиями труда, проявляется в намерениях по ее обретению, сохранению, улучшению или смене. Объяснение ее психологической сущности и обоснование типологии необходимо для создания методики психологической диагностики, совершенствования профессионального воспитания, управления персоналом, информационного и психологического сопровождения труда.

Цель статьи – объяснение психологической сущности личной позиции по трудовой занятости через обоснования системной совокупности психических явлений личности, ее порождающих.

Материал и методы. Для достижения научной цели осуществлены теоретический анализ и эмпирическое исследование на основе интервью и коллективного обсуждения со специалистами и руководителями первичного уровня трудовых организаций.

Результаты и их обсуждение. Отмечено, что психологическая сущность личной позиции по профессиональной занятости включает отражательно-оценочную и мотивационно-целевую стороны. Обосновывается положение о том, что субъективная представленность занятости с ее составляющими выступает основой такой позиции. Преобладающее положительное содержание субъективной представленности занятости обуславливает ее личную приемлемость, а отрицательное – неприятие. Рассматриваются психические явления, образующие субъективную представленность занятости, которые относятся к различным сферам психической модальности: ценностно-смысловой, эмоциональной и установочно-деятельностной. Обращается внимание на соотношение содержания этих явлений, обуславливающее личную приемлемость либо неприятия занятости, либо противоречивое отношение к ней. Отмечается значение позиции по занятости профессиональных притязаний, социально-трудовых ожиданий, мотивации занятости, удовлетворенности ею, психологических барьеров ее смены.

Заключение. Психологическая сущность личной позиции по занятости представляет систему психических явлений личности, выражающих субъективную представленность занятости, которая охватывает различные сферы психической модальности: ценностно-смысловую, эмоциональную и установочно-деятельностную. Соотношение их содержания выражает степень субъективной приемлемости либо неприятия занятости, что определяет личную позицию по ней в виде намерений ее обрести, сохранить, улучшить или сменить.

Ключевые слова: профессиональная позиция личности, субъективная представленность профессиональной занятости, приемлемость профессиональной занятости, профессиональные притязания, мотивация профессиональной занятости, удовлетворенность трудом.

Psychological Essence of the Professional Employment Personal Position

Pastushenia A.N.

The Federation of Trade Unions of Belarus Education Establishment "International University «MITSO»"

Personal position on professional employment, covering the type of professional activity, position, income, place of work with its inherent working conditions, is manifested in intentions to acquire, maintain, improve or change it. Its psychological explanation and substantiation of the typology is important for creating methods of psychological diagnostics, improving professional education, personnel management, information and psychological support for work.

The purpose of the article is to reveal the psychological essence of the professional employment personal position, which is expressed in a systemic set of mental phenomena of the individual that give rise to its manifestation.

Material and methods. *To achieve the scientific goal, theoretical analysis and empirical research were carried out based on interviews and collective discussion with specialists and primary-level managers of labor companies.*

Findings and their discussion. *It is noted that the psychological essence of the personal position on professional employment includes the reflective-evaluative and motivational-target sides. It is substantiated that the subjective representation of employment in the totality of its components serves as the basis for a personal position on it. The predominantly positive content of the subjective idea of employment determines its personal acceptability, while the predominantly negative content determines its rejection. The mental phenomena that form the subjective idea of employment, which relate to various spheres of mental modality: value-semantic, emotional and attitudinal-activity, are considered. Attention is drawn to the content and correlation of these phenomena in the mental world of the individual, which determine the personal acceptability of existing employment, or its rejection, or a contradictory attitude towards it. The importance of professional aspirations, social and labor expectations, motivation for employment, satisfaction with it, and psychological barriers to changing it are noted in the employment personal position.*

Conclusion. *The psychological essence of the employment personal position is a system of mental phenomena which express a subjective idea of employment that includes various spheres of mental modality: the value and semantic, the emotional and the target and activity ones. The correlation of their content expresses the degree of the subjective acceptance or rejection of employment, which determines the personal position regarding it in the form of intentions to obtain the job, to preserve, to improve or change.*

Key words: *professional position of the individual, subjective representation of professional employment, acceptability of professional employment, professional aspirations, motivation for professional employment, job satisfaction.*

В первой части психологического раскрытия профессиональной позиции личности [1] было представлено описание ее проявления как комплексного личностного свойства, выражающегося в совокупности намерений (стремлений) в отношении различных составляющих труда, а именно: в стремлениях субъекта: иметь определенную профессиональную занятость с ее условиями; определенным образом выполнять работу (например, проявляя старательность, инициативу по ее совершенствованию); определенным образом строить взаимодействие в рамках организационных отношений; в определенной мере соблюдать установленные правила и обязанности. Такое описание представляет раскрытие личной позиции с точки зрения категории «явление», что по А.В. Петровскому относится к «интериндивидуальной репрезентации» личности.

Одной из основных сторон данной позиции является ее проявление в отношении профессиональной занятости, которая представляет занятость оплачиваемым трудом, соответствующим профессии (специальности), что освоил субъект. Такая занятость включает вид и содержание

трудовой деятельности, должностное положение, трудовой доход, организацию как место работы с присущими ей условиями труда. Позиция по занятости находит свое проявление в намерениях субъекта обрести определенную занятость, сохранять ее, улучшать ее или сменить. В частности, позиция может выражать приверженность профессии и месту работы (организации), что способствует продуктивному труду и профессиональному саморазвитию, но может проявляться и в намерениях сменить вид деятельности и/или место работы. В настоящей статье обратимся к раскрытию психологической сущности личной позиции в отношении профессиональной занятости, которая присуща как лицам, имеющим место работы, так и ищущим такую занятость или осуществляющим профессиональное обучение.

Основываясь на понимании категории «сущность» и опираясь на системный подход в психологии, принцип детерминизма (в системном его понимании — принцип интердетерминизма по В.А. Янчуку [2]), а также на соотнесение понятий личности и субъекта, попытаемся раскрыть психологическую сущность данной позиции как

совокупность психических свойств личности, выступающих существенными детерминантами ее результирующего проявления в виде намерений (стремлений) в отношении профессиональной занятости, учитывая, что эти намерения имеют и внешнюю обусловленность экономическими, правовыми и иными социальными условиями труда. Личностные свойства, выступающие составляющими позиции, реализуются в отражательно-регулятивной психической деятельности, порождая субъективную оценку занятости с ее условиями и принятие решений по ней, представляющих указанные намерения (стремления) как результирующие проявления позиции. Обоснование структуры свойств, образующих рассматриваемую позицию, с обозначением их видов, содержательных характеристик, функций и связей в порождении позиции с учетом возможных ее типологических особенностей представляет цель научного объяснения ее психологической сущности. На основе таких знаний возможна разработка методики психологической диагностики позиции и ее целенаправленного формирования при профессиональной подготовке и управлении. Это имеет практическую значимость для изучения и отбора работников, их профессионального обучения и воспитания, управленческого влияния, информационного сопровождения труда, формирования мотивации его добросовестного осуществления, улучшения социального самочувствия трудящихся, снижения текучести кадров, повышения престижа необходимых для страны профессий.

Для раскрытия психологической сущности позиции по профессиональной занятости необходимо использование понятийного аппарата, который позволяет наиболее точно и непосредственно ее объяснить с учетом имеющихся в научном информационном пространстве знаний о ней и полученных новых данных, обеспечив при этом четкое соотношение понятий и обозначаемых ими явлений в выстраиваемой объяснительной модели.

В научной литературе и социально-трудовой практике используется ряд понятий, обозначающих явления, имеющие важное значение для понимания психологии субъекта труда, его профессиональной деятельности и профессионального пути. К ним относятся: мотивация труда [3–5], удовлетворенность трудом [6; 7], профессиональные притязания [8], социально-трудовые ожидания [9; 10], образ профессии [11], личностный смысл профессии и профессиональной деятельности [12; 13], самоотношение субъекта

этой деятельности [14], отношение к труду [15; 16], профессиональная вовлеченность [17]; профессиональная идентичность [18]; приверженность организации [19] и другие. Эти явления и обозначающие их понятия должны учитываться и находить свое место в объяснении профессиональной позиции личности, что мы попытаемся осуществить.

Материал и методы. В представленной работе мы использовали логический метод анализа теоретических и эмпирических данных для построения структурно-функциональной модели профессиональной позиции личности, опираясь на базовые положения психологической науки о психических явлениях и отражательно-регулятивной психической деятельности, детерминирующей профессиональную деятельность в совокупности ее составляющих. Эмпирические данные получены посредством интервью и фокус-групп со специалистами и руководителями первичного уровня трудовых организаций производственного и обслуживающего профилей (43 человека). Содержание этих эмпирических методов предусматривало выяснение психических феноменов, присущих рассматриваемым позициям и порождающих их проявления, их видовые и содержательные характеристики, функциональные и каузальные связи. У участников исследования поддерживалась мотивация заинтересованной включенности в психологический анализ и самоанализ, достижения в нем ясности и точности. Последовательность исследования заключалась в познавательном движении от явления к сущности, а именно: первоначально были определены возможные варианты личной позиции по профессиональной занятости, и далее — раскрыты психические явления, выступающие ее существенными составляющими-детерминантами с их содержательными характеристиками и обусловленностью.

Результаты и их обсуждение. Как показало исследовательское обсуждение, личная позиция в отношении имеющейся у лица трудовой занятости может представлять ряд вариантов, проявляющихся в следующих намерениях:

- 1) продолжать работать в организации на занимаемой должности с желанием (или без него) занять более благоприятное должностное положение при отсутствии неудовлетворенности, значимой для побуждения к смене занятости. Эта позиция присуща проявлениям у субъекта приверженности профессии и организации, вовлеченности в профессиональную занятость;

2) продолжать работать в организации, испытывая неудовлетворенность некоторыми составляющими труда, с допустимостью сменить должность или место работы на более благоприятный вариант при возникновении такой возможности. При этом субъект не проявляет целенаправленной активности по поиску такого варианта;

3) сменить вид и/или место работы на более благоприятный вариант в связи с преобладающей неудовлетворенностью составляющими труда с проявлением умеренной, не постоянной активности по его поиску;

4) сменить вид и/или место работы с высокой волевой решимостью это осуществить и проявлением постоянной активности по его поиску в связи с выраженной неудовлетворенностью имеющейся занятостью (при этом субъект может стараться сохранить имеющееся место работы до возникновения гарантированной возможности его смены).

Исходным положением в раскрытии психологической сущности личной позиции по трудовой занятости выступает выделение в ней двух функциональных сторон (в соответствии с постулатом об отражательной и регулятивной функциях психики), которые обозначим как отражательно-оценочная и мотивационно-целевая.

Отражательно-оценочная выражает субъективную представленность занятости в совокупности составляющих, содержание которой включает ее оценку с точки зрения приемлемости для себя. Эту субъективную оценку занятости можно считать ядром профессиональной позиции, поскольку на ней основывается ее мотивационно-целевая сторона, выражающая намерения (стремления), присущие лицам, имеющим занятость, которые представлены в типологии. У лиц, осуществляющих поиск занятости, позиция выражается в намерении устроиться на работу с определенными характеристиками. Намерение, представляющее позицию по занятости, характеризуется степенью уверенности субъекта в его правильности и возможности реализовать, а также обладает некоторой мотивационно-волевой силой.

Мы исходим из положения о том, что личная позиция по трудовой занятости основывается на ее психическом отражении (в совокупности ее составляющих), результатом которого является ее субъективная представленность, включающая ее образ, личностное значение, эмоциональное отношение к ней, ее освоенность, привычность. В зависимости от содержания субъективной представленности определенной

занятости складывается ее личная приемлемость либо неприятие, либо противоречивое отношение к ней. В этой связи сосредоточим внимание на раскрытии субъективной представленности занятости в контексте ее личной приемлемости — неприятия.

Прежде всего отметим, что субъективная представленность занятости выражает ее значение с точки зрения возможностей удовлетворения личных потребностей и ценностей, а также, значение с точки зрения личных представлений (убеждений, руководящих идей) о необходимой и достойной работе с ее оплатой и условиями. При оценке приемлемости занятости субъект учитывает социально-экономические и иные объективные возможности иметь ее удовлетворяющий вариант, к тому же личные возможности выполнять профессиональную деятельность, соответствующую приемлемой занятости, включая свои компетенции, способности, физические силы, состояние здоровья и иные.

Эти субъективные оценочные критерии занятости трансформируются в личные пожелания к ее составляющим и к ней в целом, выражая какую работу с какой оплатой и условиями труда личность желает иметь и считает это реально возможным. Такие пожелания при их субъективной ясности и конкретности можно отнести к профессиональным притязаниям, обуславливающим мотивообразование и целеполагание в поиске и реализации трудовой занятости. Притязания имеют определенный субъективный уровень (анализ подходов к его пониманию представил К.Н. Сидоров [8]), выражающий степень желаемой благоприятности трудовой занятости по ее условиям, содержанию, доходу и иным результатам. Такие притязания (их уровень) обусловлены субъективной оценкой возможностей их удовлетворения, которые представляют феномен ожиданий как составляющей мотивации деятельности (по Х. Хекхаузену). Так, уровень притязаний субъекта труда зависит от его представлений о тенденциях на рынке труда и доходах трудящихся, которые определяют его трудовые ожидания — какую занятость с ее доходом и условиями можно реально иметь, насколько это вероятно, какие усилия и затраты времени для этого необходимы. Эти ожидания в литературе называются трудовыми, социально-трудовыми [10]. Их формирование происходит на основе личного опыта и под влиянием официальной и неофициальной информации. Притязания обладают не только своим содержанием, но и

сопряжены с различной волевой решимостью их осуществить, затрачивая силы, время, испытывая трудности. При этом обнаруживается, что если имеющаяся занятость не соответствует личным притязаниям субъекта, но это оценивается им как временное явление с уверенностью в положительных изменениях в будущем (по мере повышения опыта, стажа и т.д.), то эта имеющаяся занятость может сохранять свою личную приемлемость в надежде на повышение ее благоприятности. Обнаруживается также и противоположность притязаниям, проявляющаяся в оценочных мнениях о том, какая работа или ее условия неприемлемы.

Для выявления составляющих занятости, имеющих личную значимость, по которым складываются притязания, было проведено интервью с работниками и руководителями первичного уровня с использованием вопроса «Что имеет значение при оценке приемлемости для Вас работы и удовлетворенности либо неудовлетворенности ею?». Вначале были собраны все высказанные субъективно значимые составляющие занятости, а затем проведено их коллективное обсуждение с окончательным отбором и составлением списка значимых, в который вошло 11 ее составляющих. Далее опрашиваемым было предложено выделить из них 3–4 наиболее значимых составляющих (значимость первого порядка) и проранжировать их. Также было предложено отметить среди оставшихся составляющих более значимые — значимость второго порядка, относя тем самым остальные к значимым третьего порядка. В результате исследования к числу значимых составляющих занятости отнесены: содержание трудовой деятельности (вид работы, функции и должностной статус); заработная плата; напряженность трудовой нагрузки; уровень требований к работе, контроль и ответственность за их выполнение; рациональность организации труда; стиль обращения со стороны руководства; поведение коллег и социально-психологический климат в коллективе; затраты времени на дорогу до места работы; производственная экология и безопасность труда; состояние технических средств труда. Выделены наиболее значимые составляющие, которые в списке представлены на четырех первых позициях (коэффициент конкордации Кендалла = 0,73, число экспертов $k = 43$, число показателей $n = 11$).

В субъективной оценке составляющих трудовой занятости проявлялась приемлемость одних и критичное отношение к другим (неудовлетворенность ими). В этой связи важной научной проблемой является объяснение их интеграции

в формировании результирующей оценки приемлемости либо неприятия определенной занятости в целом. Такого рода проблема вместе с тем касается принятия разного рода решений при противоречивости условий и ожидаемых результатов от их реализации, в том числе в условиях неопределенности. Для ее осмысления будет полезным учитывать явление компенсации отдельных отрицательных свойств занятости присущими ей положительными, а также нейтрализация этих отрицательных свойств представлениями об отсутствии реальной возможности иметь более благоприятную занятость. Так, нами раскрывались различные проявления компенсации. Например, был обнаружен случай, когда занятость при субъективно достойной оплате труда оценивалась работником как неприемлемая из-за высокого риска материальной ответственности по мало зависящим от него причинам. В другом случае лицо считало приемлемой трудовую занятость при заработной плате ниже субъективно допустимого предела за счет возможности минимизировать почти наполовину фактическое время работы с нахождением на рабочем месте.

В проведенном нами мысленном эксперименте с указанными респондентами было обнаружено следующее проявление компенсации. Им было предложено оценить свою готовность выполнять неприемлемую для них работу в зависимости от уровня заработной платы. Такая работа определялась опрашиваемыми индивидуально и из этических соображений в статье ее виды не указываются. При заработной плате на 15% выше имеющейся — никто из них не выразил такую готовность. Когда это предложение сочеталось с заработной платой на треть выше имеющейся у них, допустимость выполнять такую работу выразили 9%; при превышении заработной платы по сравнению с имеющейся на 50% — 21% допустили ее выполнение; при ее превышении в два раза — 84%, в три раза — 91%. Остальные заявили, что не стали бы ее выполнять ни за какую оплату.

Рассмотренная субъективная оценка имеющейся или возможной трудовой занятости на основе личных притязаний и связанных с ними ожиданий выражает ее ценностно-смысловое значение. Наряду с ней имеют место и иные проявления ее субъективной представленности, обуславливающие приемлемость либо неприятие. Такие составляющие теоретически определяются сложившимся в психологии уровневый подход к объяснению отражательно-регулятивной

психической деятельности и ее личностных детерминантов (более детально описано автором [21]). Он находит свое выражение в традиционной для современной отечественной психологии трактовке отражательно-регулятивной психической деятельности, как включающей когнитивные, эмоциональные и поведенческие компоненты. Этот подход опирается на постулаты о том, что психическая деятельность, детерминирующая внешне проявляемую активность индивида (деятельность, социальное поведение, образ жизни, принимаемые решения и т.д.) охватывает явления сознания, подсознания и эмоциональной сферы, что выражается в осмыслении и расчете при принятии решений, эмоционально-оценочных явлениях, в обусловленности решений и действий чувственными отношениями, интуицией, привычками, стереотипами, психологическими барьерами и т.д. Мы считаем, что такого рода составляющие целесообразно обозначить как относящиеся к различным сферам (уровням) психической модальности, учитывая представленное в БСЭ толкование понятия «модальность» (от лат. *modus* — мера, способ), как способа существования какого-либо объекта или протекания какого-либо явления (онтологическая модальность) или же как способа понимания объекта, явления (гносеологическая модальность).

Также полагаем необходимым учитывать, что в психической регуляции деятельности и социального поведения человека проявляется различная степень его самостоятельности и податливости влияниям определенных лиц и информации. Последнее обусловлено актуализацией установки на «следование», что выражается в подчинении, конформности, подражании, соглашательстве, психологическом заражении.

В связи с отмеченным необходимо рассматривать субъективную представленность профессиональной занятости, которая определяет ее приемлемость–неприемлемость, охватывая, наряду с рассмотренной ценностно-смысловой составляющей, также и эмоциональную, и составляющую, проявляющуюся в связанных с трудом привычках, стереотипах, установках, диспозициях, барьерах, которые можно отнести к явлениям подсознания в их понимании в русле теорий установки Д.Н. Узнадзе, двух «систем» принятия решений Д. Канемана. Обратимся к их рассмотрению.

Эмоциональная представленность занятости выражает ее эмоциональную окрашенность, проявление эмоционального отношения к ней. Ее формирование в психическом мире личности

обусловлено фиксацией и интеграцией в памяти эмоциональных переживаний, связанных с работой и профессиональным взаимодействием, преобладающего эмоционального настроения в работе. Эмоциональная представленность занятости, способствующая ее приемлемости, выражается, в частности, в интересности работы и увлеченности ею, удовлетворенности ее результатами, оценкой руководством, материальными и моральными поощрениями, успешностью преодоления трудностей, самореализацией, взаимодействиями с коллегами и обслуживаемыми людьми, проявлением с их стороны уважения, признательности, поддержки, а также эмоциональной позитивностью эстетики условий труда. Эмоциональная представленность занятости может быть противоречивой, выражаясь в положительных впечатлениях об одних составляющих и отрицательных о других, а также преобладающе отрицательной, обусловленной фиксацией негативных эмоциональных впечатлений по определенным составляющим труда, происходящим событиям, нахождению в преимущественно в негативном эмоциональном настроении и напряжении с отрицательными ожиданиями, что приводит к психологическому выгоранию.

Приемлемость занятости на уровне подсознания (в указанном понимании его феноменологии) проявляется в ее привычности для личности, что имеет место при освоении процесса и условий работы. Привычность работы, коллектива (с возникновением дружеских отношений) и условий труда может порождать личностную идентификацию с ней, когда она становится частью жизни и собственного Я, выражаясь в субъективном значении «моя работа», «моя организация». Это обуславливает тяготение к ней, к контактам с коллегами, к нахождению в профессиональном статусе, включенности в трудовой процесс, в решение задач и преодоление трудностей и т.п. Такое тяготение к работе порождается не только ее освоенностью, но и преобладающей позитивностью эмоционального состояния субъекта, успешностью процесса и результатов труда, а также пройденным в организации трудовым путем с личным вкладом в совершенствование деятельности, преодоление трудностей, вызывающим личную гордость и уважение коллег.

Привычность определенной занятости, как правило, сочетается с наличием психологического барьера ее смены при неудовлетворенности отдельными составляющими. Этот барьер, как обнаружено в нашем исследовании, проявляется

как воздержание, уклонение от смены занятости при мысленном моделировании обретения более благоприятной. Психологический анализ совместно с респондентами такого барьера показал, что его вызывает неопределенность новых условий, опасения перемен и возможных проблем с адаптацией на новом месте работы, в отношениях с новым руководством, а также нежелание проявлять напряжение сил для адаптации к новому месту работы с преодолением возможных трудностей. Такой психологический барьер более явно обнаруживается у работников при приближении возраста выхода на пенсию. Логично считать, что он в большей мере присущ людям с повышенной ригидностью и тревожностью и в меньшей мере лицам, периодически менявшим место работы или должности. У некоторых из последних обнаруживается противоположное явление — им работа на одном месте через некоторое время (2–3 года) «надоедает» и они психологически готовы к ее смене при возникновении такой возможности или прилагая для этого усилия.

Рассмотрев основные стороны субъективной представленности трудовой занятости (ценностно-смысловую, эмоциональную и проявляющуюся в ее привычности), отметим, что они интегрируются в психике и определяют степень приемлемости занятости (или ее неприятие), которая порождает релевантную личную позицию в виде определенного намерения (стремления).

Для полноты объяснения личной позиции по трудовой занятости и упорядочения использования понятийного аппарата определим в ней место мотивации. В традиционном понимании мотивация выражает побуждение к осуществлению определенной активности (деятельности, поведения, взаимодействия), в том числе к принятию определенных решений, в частности, по занятости, выбору профессии. Побуждение имеет свое содержание, выражающее внутренние и внешние явления, которые его породили. Оно также обладает силой влияния в детерминации целенаправленной активности субъекта с затратами сил и волевой настойчивостью. Применительно к трудовой занятости можно выделить общую мотивацию труда и мотивацию трудиться по определенной профессии (специальности) в определенной должности, организации, условиях, т.е. мотивацию конкретной трудовой занятости. Общая мотивация труда у большинства людей обусловлена субъективной необходимостью (потребностью, ценностью) получения денег и иных средств для жизнеобеспечения, а также обладания желае-

мым социальным статусом трудящегося человека, самореализации в труде и возможные другие. Говоря об общей мотивации труда, необходимо отметить, что официальный труд для большинства людей имеет значение единственного (или основного) источника средств для материального обеспечения жизни и находящихся на иждивении людей. Такая его значимость определяет мотивационно-волевою готовность осуществлять работу с учетом своих умственных и физических возможностей, а также минимизацию личных притязаний к ней в случае дефицита рабочих мест, что выражает по сути ее вынужденную приемлемость. Если лицо имеет иной источник средств материального жизнеобеспечения, то труд может выступать либо средством удовлетворения потребностей в самореализации и статусе, в накоплении средств, либо представлять для лица ненужное бремя. В последнем случае мотивация включенности таких лиц в труд обусловлена понуждением близкими лицами или в силу правовой обязанности, например, выплачивать средства на содержание детей под угрозой юридической ответственности.

Мотивация конкретной трудовой занятости выражает в силу каких побуждений лицо имеет намерения сохранить, улучшить или сменить эту занятость и в этом проявляет личную позицию. Эти побуждения логично считать мотивацией личной позиции по трудовой занятости. Они непосредственно связаны с рассмотренной выше субъективной представленностью занятости, выражающейся в ее полной, преобладающей или противоречивой приемлемости либо в ее неприятии. Такие побуждения порождаются личными притязаниями к занятости с субъективной оценкой возможностей их удовлетворения, а также рассмотренными выше явлениями ее эмоциональной представленности и привычности, обуславливающими степень ее приемлемости либо неприятие.

Обратим внимание на еще одно явление, присущее личной позиции по трудовой занятости, которое выражается в удовлетворенности (либо неудовлетворенности) ее определенными составляющим и ей в целом. Удовлетворенность, как и неудовлетворенность, представляет эмоциональное переживание, порожденное субъективной оценкой соответствия занятости личным притязаниям, а также отмеченными выше иными сторонами ее субъективной представленности. В нашем исследовании обнаружено, что положительная оценка респондентами отдельных составляющих

занятости, выражающая удовлетворенность ими и занятостью в целом используется сдержаннее (реже), чем критическая, которая осознается более ясно и конкретно большинством респондентов. Этот факт можно объяснить тем, что условия труда, удовлетворяющие притязаниям, воспринимается как «нормальное» («должное», «обычное») явление и не вызывает позитивной эмоциональной реакции. Такая реакция возникает, как правило, при позитивных изменениях условий и в последствии угасает. На удовлетворенность (неудовлетворенность) условиями и иными явлениями трудовой занятости также влияют личностные черты (диспозиции), в качестве которых можно предположить: предрасположенность к позитивным или негативным переживаниям, оптимистичность–пессимистичность, доминирование мотивации достижения либо избегания, уровень самооценки, личностная тревожность, а также неблагоприятное функциональное состояние, проявляющееся в невротических симптомах, психологическом выгорании. При сочетании позитивной оценки (удовлетворенности) одними сторонами занятости и критической (неудовлетворенности) другими их интеграция в отношении к занятости в целом зависит от степени их субъективной выраженности, которая обуславливает степень их мотивирующего влияния.

Заключение. Обобщая описание психологической сущности личной позиции по трудовой занятости, проявляющейся в намерениях ее сохранения, улучшения или смены, отметим, что она включает отражательно-оценочную и мотивационно-целевую стороны, представляющие совокупность психических явлений личности, детерминирующих данные намерения. Ее системообразующая основа выражается в субъективной представленности занятости, охватывая ее индивидуально важные составляющие, содержание которой определяет ее личную приемлемость–неприятие. Такая представленность проявляется на разных уровнях психической модальности:

1) на ценностно-смысловом уровне — в виде представлений о занятости ей с субъективной оценкой с точки зрения личных притязаний, основанных на потребностях, личностных ценностях и убеждениях о необходимой и достойной работе, а также на представлениях о социальных возможностях занятости (социально-трудовых ожиданиях) и представлениях о личных возможностях ее осуществления (компетенции, способностях и иных);

2) на эмоциональном уровне, представляя эмоциональную окрашенность занятости, в которой

интегрирован преобладающий настрой в профессиональной деятельности, эмоциональные переживания, присущие связанным с ней событиям, включая переживания удовлетворенности–неудовлетворенности ею. При выборе занятости для трудоустройства (специальности для обучения) ее эмоциональная представленность проявляется в виде эмоциональных впечатлений при ознакомлении с ней непосредственно и/или опосредованно информацией и психологическими влияниями;

3) на установочно-деятельностном уровне, проявляясь в привычности профессиональной деятельности, коллектива, организации, а также в идентификации с деятельностью как частью своей жизни и своего Я, что при ее преобладающей позитивной эмоциональной окрашенности обуславливает потребность в ней, а также возникновение психологического барьера ее смены.

Субъективная представленность занятости на различных уровнях психической модальности интегрируется, выражаясь в ее преобладающей приемлемости (которая может иметь некоторую степень гармоничности–противоречивости) либо в ее неприятии, что определяет намерение по занятости (мотивацию принятия решения по ней), представляющее личную позицию. Такая субъективная представленность занятости также обуславливает степень удовлетворенности–неудовлетворенности ею.

Изложенная концептуальная модель психологической сущности позиции личности по профессиональной занятости с учетом ее типологии имеет практическое значение для ее персонализированного изучения при отборе работников, их профессиональной подготовки и воспитании, обеспечения профессиональной адаптации, правильного управленческого влияния, информационного и психологического сопровождения труда.

Дальнейшее развитие научного знания по проблеме профессиональной позиции личности предполагает объяснение ее сущности в отношении исполнения профессиональной деятельности, создание методики персонализированной диагностики, а также обоснования содержания ее воспитания.

Литература

1. Пастушеня, А.Н. Профессиональная позиция личности: основные стороны проявления / А.Н. Пастушеня // Право. Экономика. Психология. — 2024. — № 3(35). — С. 66–72.
2. Янчук, В.А. Социокультурно-интердетерминистская диалогическая перспектива позиционирования в психологическом многообразии // Психологическое знание:

Современное состояние и перспективы развития / В.А. Янчук; под ред. А.Л. Журавлева, А.В. Юревича. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. — С. 385–406.

3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 524 с.

4. Токарева, Ю.А. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход: монография / Ю.А. Токарева, Н.М. Глухенькая, А.Г. Токарев; Урал. федер. ун-т им. Б.Н. Ельцина, Шадр. гос. пед. ун-т. — Шадринск: ШГПУ, 2021. — 216 с.

5. Херцберг, Ф. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Снидерман. — М.: Вершина, 2007. — 240 с.

6. Токарева, Ю.А. Удовлетворенность трудом как фактор профессиональной и экономической эффективности / Ю.А. Токарева, Т.К. Коваленко, А.Г. Токарев // Scientia. Экономика. — 2016. — № 1. — С. 37–42.

7. Бюссинг, А. Мотивация и удовлетворенность / А. Бюссинг // Управление человеческими ресурсами; под ред. М. Пула, М. Уорнера. — СПб.: Питер, 2002. — С. 777–792.

8. Сидоров, К.Р. Концепт «уровень притязаний» в современной психологии / К.Р. Сидоров // Вестник Удмуртского университета. Серия: Философия. Психология. Педагогика. — 2014. — Вып. 2. — С. 40–50.

9. Тышковский, А.В. Социально-психологические основы формирования и реализации ожиданий в профессиональном выборе и карьере: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05 / Тышковский Александр Иванович. — М., 1999. — 481 с.

10. Перов, Г.О. Социальный капитал и социально-трудовые ожидания выпускников ВУЗов на рынке труда: монография / Г.О. Перов, Н.Ф. Кузьменко, Д.И. Кудрявцев. — М.: Русайнс, 2017. — 128 с.

11. Курбет, Н.В. Акмеологические условия и факторы развития образа профессии у студентов политехнического колледжа: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Курбет Надежда Владимировна. — М., 2009. — 24 с.

12. Карпинский, К.В. Функциональная оптимальность личностного смысла профессии / К.В. Карпинский, Т.В. Гижук, Н.В. Кисельникова // Экспериментальная психология. — 2020. — Т. 13, № 1. — С. 171–183.

13. Рахманкулова, Г.Д. Смыслообразование в процессах профессионального самоопределения личности: автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.01 / Рахманкулова Гульнара Данияловна. — Барнаул: БГПУ, 2006. — 21 с.

14. Карпинский, К.В. Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики: монография / К.В. Карпинский, А.М. Колышко. — Гродно: ГрГУ, 2010. — 139 с.

15. Здравомыслов, А.Г. Человек и его работа в СССР и после: учебное пособие для вузов. / А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Аспект Пресс, 2003. — 485 с.

16. Слюсарянский, М. Отношение к труду и личность наемного работника / М. Слюсарянский // Власть. — 2012. — № 6. — С. 140–145.

17. Смирнов, П.С. Вовлеченность персонала: типы, уровни проявления и связи с практиками управления человеческими ресурсами / П.С. Смирнов // Организационная психология. — 2019. — Т. 9, № 1. — С. 81–95.

18. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность: монография / Л.Б. Шнейдер. — М.: МОРУ, 2001. — 272 с.

19. Занковский, А.Н. Психологическое исследование толерантности в организационно-профессиональной среде / А.Н. Занковский // Личность профессионала в современном мире. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН». — 2014. — С. 706–722.

20. Пастушеня, А.Н. Уровни психической регуляции социального поведения индивида и их учет в психологическом анализе преступления / А.Н. Пастушеня // Вестник Академии МВД Республики Беларусь. — 2010. — № 2. — С. 152–156.

Поступила в редакцию 27.11.2024