

ния кризисов профессионального самоопределения у студентов-психологов СамГУ:

– у студентов-психологов *гармоничного* и *сензитивного* типов личности кризис профессионального самоопределения по времени непродолжителен (3 и 4 курс), характеризуется средней степенью проявлений, к 5 курсу разрешается у гармоничных – чаще всего конструктивно, у сензитивных – чаще всего как стагнация;

– у студентов *интровертивного* типа кризис также непродолжителен по времени (3 и 4 курс), а по степени проявлений – слабовыраженный, к 5 курсу разрешается преимущественно конструктивно;

– у студентов *доминирующего* и *тревожного* типов кризис профессионального самоопределения продолжителен по времени (с 1 по 4 курс), характеризуется высокой степенью проявлений, к 5 курсу разрешается у доминирующего – преимущественно конструктивно, а у тревожного – с равной долей вероятности конструктивно или путем стагнации.

Литература

1. *Минияров В.М.* Психология семейного воспитания (диагностико-коррекционный аспект). М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2000. – 256 с.

2. *Фанталова Е.Б.* Диагностика и психотерапия внутреннего конфликта. Бахрах–М, 2001. С.53.

М.Ю. Шейнис

Исследование путей и методов повышения эффективности трудовой деятельности государственных служащих

Институт государственной службы одновременно и чрезвычайно стар и очень молод. Государственная служба существовала в России еще со времен Петра I. Однако в России современной она не только возрождает свои старые традиции, но и воссоздается с учетом новых социально-экономических реалий

Нам чрезвычайно важны методологические подходы к оценке профессионализма субъектов труда в особых условиях. Исследования, проведенные в акмеологии в последние годы, показали, что целесообразно рассмотрение профессионализма не только в деятельностном контек-

сте, а в неразрывной связи и с личностным, что согласуется с важнейшим методологическим принципом единства деятельности и личности (Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, Б.Ф. Ломов). Поэтому возникла настоятельная необходимость рассматривать категорию профессионализма в более широком контексте, в деятельностном и личностном проявлениях. Действительно, в процессе становления профессионализма деятельности личность обязательно развивается. При этом речь может идти как минимум о четырех направлениях данного развития личности – профессиональном, профессионально-квалификационном, профессионально-должностном и нравственном (Е.Н. Богданов, А.С. Гусева, А.А. Деркач, В.М. Дьячков, В.Г. Зазыкин, А.М. Омаров, В.М. Шепель и др.). «Осваиваются не только новые способы и алгоритмы решения профессиональных задач, расширяется не только система профессиональных навыков и умений, но и приобретаются новые знания, расширяется кругозор, сложные специальные способности, формируются новые интересы, возникают новые потребности, ценности, эталоны, усиливаются личностно-деловые и профессионально важные качества – происходят изменения личности. Но данные изменения в свою очередь способствуют более эффективному освоению новых высокопродуктивных алгоритмов и технологий» [6].

В контексте нашего исследования более продуктивными представляются работы, где представлено изучение профессионализма деятельности таможенного служащего, профессионализма личности таможенника, личностного потенциала сотрудника таможенной службы. Н.М. Блинов, С.И. Съедин [4, 26], И.Н. Колобова [12] рассматривают профессиональные характеристики управленцев в таможенных органах. Стратегическим направлением исследований является личностно-профессиональное развитие управленца в таможенных органах в области психологии управленческой деятельности: владение основами менеджмента, знанием психологии профессионального общения, умением принимать эффективные управленческие решения, разрешать конфликтные ситуации в коллективе. С.И. Съединым [26] построена прогностическая модель поведения руководителя таможенного подразделения в процессе формирования им управленческих команд в организации, обеспечивающая повышение эффективности использования личностного и управленческого потенциала субъектов управления. В целом в данных работах, в рамках деятельностного подхода, рассматривается эффективная управленческая деятельность таможенного руководства. Авторы не ставили своей задачей поиск психологических детерминантов такой эффективности.

В научно-методическом ключе новым является комплекс психологических методов, разработанных С.И. Съединым [25] для диагностики, формирования и коррекции профессионально значимых качеств специалиста таможенного дела. В рамках разработки системы профилактики и психокоррекции профессиональных акцентуаций у сотрудников таможенной службы важна работа В.Ф. Родина [22], где раскрыты психолого-педагогические основы индивидуально-воспитательной работы с сотрудниками таможенных органов, ее форм и методов, методика проведения.

В рабочей книге психолога таможенного органа [21] представлена концептуальная модель профессионального отбора специалистов таможенного дела, раскрыты конкретные методические приемы многоаспектного психологического исследования таможенной деятельности. Психолого-акмеологические подходы лежат в основе предложенного в рабочей книге психолога таможенного органа опыта профессиографического изучения деятельности инспекторов оперативных отделов таможенного контроля (А.Ю. Кочнов) и разработанной А.П. Галентовым профессиограммы специалиста таможенной службы. С точки зрения практического опыта использования психологических методов анализа достижения «акме» специалистами таможенного дела важны подходы Е.Н. Остапенко к исследованию психологических условий повышения эффективности решения таможенными служащими профессиональных задач, в частности, в системе профессиональной подготовки сотрудников таможенных органов [19].

Обобщены и обоснованы некоторые критерии и показатели профессионализма личности таможенника и профессионализма таможенной деятельности В.В. Немиричем Автор подчеркивает: «деятельность должностных лиц таможенных органов осуществляется под постоянным волевым контролем, сила которого во многом определяется продолжительностью работы таможенника, сложностью взаимоотношений с различными категориями лиц, проходящих таможенный контроль, физиологическим состоянием таможенника (нервно-психическое утомление, стресс, болезнь). Степень эмоционального напряжения зависит от характера выполняемых задач, профессионального опыта и индивидуальных психологических особенностей должностного лица таможенного органа. Эмоциональное напряжение может колебаться в широких пределах от умеренного до чрезвычайно высокого. Вызывается оно комплексом причин. К их числу можно отнести:

- большую персональную ответственность за выполнение возложенных на должностное лицо обязанностей;

- наличие контролирующих работу таможенных специалистов и точную идентификацию допустившего нарушение специалиста;
- вынужденный тип деятельности, готовность к неожиданным ситуациям;

- воздействие постоянно меняющихся объектов наблюдения, внешних факторов, возможные особые психические состояния и др.» [16].

В.В. Лёшин в рамках психолого-акмеологического подхода разработал концепцию развития аутопсихологических способностей у таможенных служащих, экспериментально обосновал влияние аутопсихологической сферы на степени профессиональной самостоятельности и зрелости таможенника [13].

Данные работы используются в нашем исследовании как источники анализа полученных экспериментально-диагностических фактов, при теоретическом обобщении собранного материала. Однако следует отметить, что системного исследования факторов, влияющих на успешность профессиональной деятельности в сфере таможенной службы не проводилось.

Исходя из этого, был составлен комплексный план исследования факторов, влияющих на успешность профессиональной деятельности должностных лиц таможенных органов, непосредственно участвующих в процессе таможенного оформления и таможенного контроля.

Первый этап работы – анализ федеральных и ведомственных нормативных актов, собственные наблюдения и изучение исследований коллег с целью уточнить, насколько валидным будет перенос на таможенную результатов исследований, проведенных на других выборках испытуемых. В результате такого анализа были сделаны следующие выводы:

1. Таможенная служба является постоянно развивающейся и модернизируемой системой, имеющей огромное значение для экономики Российской Федерации.

2. Таможенная служба – особый вид государственной службы, обособленный от других служб структурно, законодательно, функционально.

3. Основным структурным подразделением таможни является Отдел таможенного оформления и таможенного контроля (ОТО и ТК).

4. Анализ литературных источников [5, 20, 21, 23, 27-29, 31] и данные собственных наблюдений, позволили нам выделить следующие особенности профессиональной деятельности должностных лиц таможенных органов:

а) Особенности системы управления персоналом: излишне жестко централизованная система управления, касающаяся не только управле-

ния основными фондами и финансами, но и управления персоналом; недостаточные полномочия таможенных органов на местах (нет возможности изменения и коррекции нормативных документов ГТК); несовершенная система информационного обеспечения процессов управления; несовершенная нормативно-правовая база (несогласованность налогового, гражданского и таможенного законодательства); сложности в осуществлении функционального взаимодействия и связи различных таможенных подразделений, дублирование функций, неравномерная загруженность; нерешенность комплекса социально-экономических вопросов; низкая квалификация персонала; отсутствие единого стандарта подготовки и критериев должностного соответствия сотрудников таможенных органов; и т.д.

б) Особенности профессиональной деятельности сотрудника ОТО и ТК: многообразие характера работ, составляющих содержание труда; комплексность и разнообразие работ; самостоятельность выполнения работ; высокая ответственность; необходимость навыков обработки информации (предмет и продукт труда таможенника – информация: экономическая, технологическая, учетная и др.).

в) К психологическим особенностям выполнения своих профессиональных обязанностей должностным лицом ОТО и ТК относятся: работа достаточно часто проходит в противоборстве с клиентами; работа с документами, подразумевающими большие денежные суммы, а следовательно и достаточно большой соблазн быстрого обогащения; наличие жесткого внутриведомственного и внешнего (МВД, ФСБ) контроля за точностью выполнения должностных предписаний; возможность точной идентификации лица, допустившего нарушение; частая смена нормативно-правовой базы.

Таким образом, специфика профессиональной деятельности должностных лиц таможенных органов не позволяет однозначно принять возможность переноса результатов исследований, проведенных на других выборках.

Второй этап работы – проведение исследования влияния личности таможенника на продуктивность его профессиональной деятельности.

В качестве теоретического фундамента для этой части исследования был использован интеракционистский подход. В соответствии с версией интеракционизма, поведение является функцией от взаимодействия человека с окружением. С этих позиций личность объясняется как гипотетический конструкт, который характеризует адаптацию каждого индивида к ситуациям своей жизни.

Объектом нашего исследования является личность при исполнении профессиональной роли. Предметом исследования является влияние личности на ролевое поведение. В связи с этим возникли задачи определить, что является внешним (по отношению к индивидууму) регулятором ролевого поведения и каков внутренний, психологический механизм регуляции социального поведения человека.

Социальная роль – это нормативная система действий, ожидаемая от индивида в соответствии с его социальной позицией (положением), т.е. местом в конкретной системе социальных отношений. Ролевые требования, это по своей сути социальные требования, которые исходят от окружающих людей. Они возникают в результате отражения в общественном сознании организационно-технических условий деятельности и представляют собой идеальную модель социальной роли.

Используя понятия «продуктивность» и «точность следования ролевым предписаниям» в качестве синонимов, мы исходим из того, что объективность, первичность, заданность производственного процесса, создают основу вырабатываемых здесь норм. Любые «произвольные» для данной основы социальные нормы будут идти в разрез с требованиями производственного процесса, и поэтому будут подвергаться корректировке не только с помощью прочих норм (административных, экономических), но и самим процессом: он будет либо видоизменен, либо нарушен и т.д., а потому, подобные нормы не смогут длительное время существовать.

На всех уровнях психическая регуляция социальной деятельности или поведения субъекта в социальной среде регулируется ее диспозиционной системой, однако, в каждой отдельной ситуации, в зависимости от цели, ведущая роль принадлежит определенному уровню диспозиций или даже конкретному диспозиционному образованию.

Гипотеза исследования заключается в следующем: продуктивность профессиональной деятельности определяется комплексом способностей и установок сотрудника при выполнении ролевых предписаний, а также степенью интернализации этих предписаний.

Проверка данной гипотезы проводилась в шести таможах Приволжского регионального таможенного управления. Причем анализ результатов приводился не только по каждой таможне, но и по двум группам таможен, по три таможни у каждой. В первую группу вошли «Большие таможни» – расположенные в крупных промышленных городах: Самара, Саратов, Оренбург; и имеющих не менее 400 человек личного состава. Вторая группа – «Малые таможни» – расположенные в менее развитых в промышленном отношении столицах национальных рес-

публик: Мордовии, Мариэл, Чувашии; и имеющих около 100 человек работников.

В ходе работы были получены следующие результаты:

1. Успешность деятельности сотрудника таможни описана путем нахождения разницы между оценкой выраженности у него профессионально-необходимых качеств (при помощи методики групповой оценки личности) и средней оценкой выраженности этих качеств в группе.

2. Успешные сотрудники отличаются от неуспешных по ряду показателей.

Они оцениваются сотрудниками того отдела, в котором работают, как более референтные и эмоционально привлекательные. У них, по оценке коллег, сильнее выражена способность руководить. Эта группа сотрудников имеет высокие показатели по профессиональному лидерству.

Успешных сотрудников отличает более высокий суммарный показатель выраженности комплекса профессионально-необходимых качеств.

От неуспешных сотрудников успешные отличаются более высоким уровнем профессиональных знаний и умений.

Успешные сотрудники более общительны, легче приспосабливаются к людям. Это более ответственные, обязательные, добросовестные люди. У них большая групповая конформность. Они более мягки, снисходительны к себе и другим, стараются избегать ситуаций, включающих в себя элементы враждебности. При этом успешные сотрудники более, чем неуспешные, тревожны и недоверчивы. Они отличаются большей продуманностью действий, организованностью, самоконтролем, настойчивостью.

По свойствам темперамента успешные сотрудники значительно отличаются преобладанием процессов возбуждения над процессами торможения в коре головного мозга и сильной возбудимостью, чувствительностью к поступающей стимуляции.

Для Я-концепции успешных сотрудников характерна высокая реальность самооценки своей профессиональной деятельности. Их самооценка отличается большим резервом профессионального роста (модуль разницы Я-реального и Я-социального).

При сравнении ценностных ориентаций сотрудников со средними значениями этих показателей в группе, было выявлено, что успешные сотрудники отличаются низким значением разницы оценки важности сфер жизни, терминальных ценностей в профессиональной сфере, целей, стоящих перед таможней в целом, со средними в группе значениями этих показателей. Их отличают низкие значения разницы со средними в группе показателями установок относительно группы и профессии.

3. Неуспешные сотрудники таможни от успешных отличаются по ряду показателей.

У них низкий суммарный показатель выраженности комплекса профессионально-необходимых качеств.

Для Я-концепции неуспешных сотрудников характерна низкая реальность самооценки. Они считают себя неспособными достичь идеала роли даже при благоприятных условиях. Они также отличаются небольшим резервом профессионального роста (модуль разницы Я-реального и Я-идеального).

При сравнении ценностных ориентаций сотрудников со средними значениями этих показателей в группе, было выявлено, что неуспешные сотрудники значимо отличаются от успешных большей разницей оценки важности целей, стоящих перед таможней в целом со средним значением этого показателя в группе.

4. Прямые положительные корреляционные связи были обнаружены между следующими показателями: продуктивности с нейротизмом (высокие и очень высокие значения нейротизма отсутствуют); продуктивности с адекватностью самооценки; уровня специальных знаний с интеллектом; уровня специальных знаний с важностью профессиональной сферы.

5. Продуктивность профессионально-ролевой деятельности определяется интернализацией ролевых требований. Это подтверждается фактом зависимости продуктивности от степени принятия установок группы, относительно целей профессиональной деятельности. Об этом же свидетельствует то, что успешные сотрудники правильно выделяют наиболее важные цели, стоящие перед организацией в целом. Полученные результаты позволяют сделать предположение о том, что уровень знаний влияет на продуктивность лишь в том случае, если эти знания интернализированы.

6. Продуктивность профессионально-ролевой деятельности определяется способностью организовать свое поведение, согласно ролевым предписаниям. Этот вывод основан на эмпирически выявленной зависимости продуктивности от уровня саморегуляции, степени нормативности. А так как ролевые требования не являются статичными, то для выявления их изменений и степени соответствия наличной ситуации, необходим достаточно высокий уровень интеллектуальных способностей. В следствие специфики таможенной деятельности, необходимыми качествами для ее осуществления являются любовь к людям (общительность) и нейротизм (за исключением высоких и очень высоких значений). Это вызвано тем, что таможенное оформление происходит в процессе обще-

ния и тем, что люди с повышенным уровнем нейротизма обычно реагируют на стимулы быстрее, чем стабильные личности и у них обнаруживаются более длительные реакции, продолжающиеся после исчезновения стимула. Поэтому такие личности избегают рискованных, неопределенных ситуаций.

7. Продуктивность профессионально-ролевой деятельности определяется включенностью субъекта в деятельность. Этот вывод основан на том, что в нашем исследовании была выявлена зависимость продуктивности и степени принятия индивидом диспозиционно-установочной системы группы. А так как группа является носителем ролевых требований, то уровень принятия индивидом ее установок и будет являться его уровнем ориентированности в системе специфических для данной ситуации требований. Включенность в деятельность также характеризует и показатель «напряженности» (16-факторный опросник Р.Кеттела) и то, что успешные сотрудники помимо этого отличаются высоким уровнем притязаний в профессиональной сфере.

8. Предположение о том, что продуктивность профессионально-ролевой деятельности определяется самооценкой соответствия своей личности ролевым требованиям, необходимо конкретизировать. Продуктивность, в данном случае, определяется как степенью самооценки, так и ее адекватностью. Об этом свидетельствует прямая положительная корреляционная связь между продуктивностью профессиональной деятельности и уровнем адекватности самооценки. При этом неуспешность в профессиональной деятельности сотрудников «Малых таможен» сопровождается завышенной оценкой самоэффективности и низкой ее реальностью, а у сотрудников «Больших таможен» заниженной самооценкой, также при ее низкой реальности.

Наиболее подходящим объяснением этому представляется то, что сотрудникам «Малых таможен» приходится постоянно, при каждом сокращении численности таможенного органа, доказывать свою необходимость и значимость. Кроме того, неуспешные сотрудники в «Больших таможнях» значимо отличаются низкими показателями по фактору E (16-факторный опросник Р. Кеттела) – «стремление брать на себя ответственность, уверенность в собственных силах».

9. Главное отличие «Малых и Больших таможен» – в качестве тех сотрудников, которые выделяются как неуспешные.

Неуспешные сотрудники «Больших таможен» – кроме общих характеристик, свойственным представителям всем таможенных органов, представленным в выборке, отличаются низкими показателями по факторам: В; Е; I; М. То есть, это люди с низкими интеллектуальными способностями

ми, пассивные, зависимые, не верящие в свои возможности. Кроме того, их характеризуют низкие показатели по фактору второго порядка (Кеттелл: «cortertia – pathemia»), который образуется факторами I и M. Содержание этого фактора второго порядка до конца не установлено. Его название переводится как «живость коры головного мозга», этот фактор называют также «жесткая уравновешенность». Считается, что лица с низкой оценкой по данному фактору в меньшей степени контролируются своим интеллектом и, следовательно, более подвержены влиянию эмоций. «Этот полус соответствует погруженности в личные переживания, оторванности от реальности, склонности чувствовать, а не действовать» [24]. Лица с низкой оценкой по данному фактору будут вносить элемент риска в профессии, где важны контроль над эмоциями и устойчивое внимание к работе.

«Малые таможи» отличает то, что для неуспешных сотрудников в них свойственны показатели (Кеттелл: G-). Личность с низкой оценкой по фактору G проявляет слабый интерес к общественным стандартам и не прилагает усилий для выполнения общественных норм и требований. Отсутствие подобной характеристики неуспешных сотрудников в Чувашской таможне можно объяснить особенностями подбора кадров в этом таможенном органе

Успешных сотрудников в «Малых таможнях» отличают высокие показатели по фактору Кеттелл: L+. Лица с высокой оценкой по фактору L подходят ко всем людям настороженно и с предубеждением, подозревают, что им кто-то мешает, во всем ищут тайну.

Следует добавить, что людей, имеющих высокие значения по шкале L, отличает высокий уровень тревожности и беспокойства, фиксированность на неудачах. В связи с этим Р. Кеттелл высказал предположение, что этот фактор надо рассматривать как предпочитаемый метод личностной защиты от тревожности, как разновидность компенсирующего поведения. Однако, одно из исследований (24) позволяет предположить, что L+ измеряет тревожность и ригидность, а не параноидальную подозрительность, как предполагалось в начале.

Высокую оценку по фактору L в данном случае можно объяснить как следствие кадровой политики, направленной на поэтапное сокращение численности сотрудников в таможнях с малым объемом работ по таможенному оформлению.

Эта же причина, вместе с разницей на рынке труда крупных областных центров и небольших по численности населения и количеству рабочих мест столиц национальных республик Поволжья, позволяет объяс-

нить разницу между неуспешными сотрудниками «Больших и Малых таможен».

10. В целом, сравнивая результаты исследования, проведенного в «малых» и «больших» таможнях, можно отметить то, что национальные особенности должностных лиц нивелируются единым ведомственным подходом к подбору и расстановке кадров. При этом очевидным представляется наличие региональных особенностей, оказывающих влияние через ситуацию на рынке труда.

Третий этап исследования – анализ влияния некоторых особенностей социализации на профессиональную успешность таможенников.

Принято считать, что социализация – это двусторонний процесс, включающий в себя, с одной стороны, усвоение индивидом социального опыта путем вхождения в социальную среду, с другой стороны, – процесс активного воспроизводства системы социальных связей индивида за счет его активной деятельности. первая сторона процесса социализации – это характеристика того, как среда воздействует на человека, вторая его сторона характеризует момент воздействия человека на среду через его деятельность. Социализация – процесс и результат усвоения и активного воспроизводства индивидом социального опыта, осуществляемый в общении и деятельности, а шире – в жизнедеятельности в целом.

В разных научных школах представление о социализации получило различную интерпретацию: в необихевиоризме оно трактуется как социальное научение, в школе символического интеракционизма – как результат социального взаимодействия, в гуманистической психологии – как самоактуализация «Я»-концепции. Н.Смелзер определяет социализацию как процесс накопления людьми опыта и социальных установок, соответствующих их социальным ролям [4].

Несмотря на несхожесть различных авторов, отметим, что ряд их положений позволяет сформулировать следующее: психическая среда (ситуация) является интериоризированной собственностью субъекта, где объектом интериоризации является социальная среда. Причем процесс накопления интериоризированного опыта (знаки, значения, символы, роли, мораль и нравственность и т.д.) носит активный познавательный характер интеллектуально-чувственной природы.

Таким образом, конструкт «социальное» есть производная психической реальности, и адаптация к нему становится, в таком случае, приспособлением субъекта не столько к внешним реалиям, сколько к их отражению.

Путем анализ литературных источников, нами были выделены две характеристики процесса социализации: половой диморфизм и начальная профессиональная социализация в зависимости от специфики ВУЗа.

Занимаясь изучением проблемы полового диморфизма, Б.Г. Ананьев пришел к выводу, что половая дифференциация проявляется уже довольно явно еще в дошкольный период. Так, например, острота зрения у девочек в шесть лет выше, чем у мальчиков и в монокулярном и бинокулярном зрении, т.е. острота зрения как психофизиологическая функция созревает у девочек раньше, как, впрочем, и многие другие более общие функции поведения и жизнедеятельности.

Проводя дальнейшее исследование проблемы полового диморфизма, Ананьев пришел к выводу, что пол также оказывает влияние на содержание детского рисунка: так дети в основном рисуют сверстников своего пола, причем это в большей мере характерно для мальчиков.

Анализируя работы других авторов, Ананьев отмечает влияние фактора полового диморфизма в психомоторном развитии детей и подростков. Так он указывает, что у мальчиков большая скорость ходьбы, чем у девочек, у девочек большая скорость движений пальцев, чем у мальчиков.

Проводя дальнейшие исследования, Ананьев приходит к выводу, что возрастные различия менее значимы, чем половые, которые проявляют себя одинаково как в предпубертатном, так и в зрелом возрасте, т.е. фактор полового диморфизма является более постоянным, чем возрастной [3].

Можно выделить две основные на данный момент точки зрения по этому вопросу: психологи традиционной ориентации, придерживающиеся биологического толкования понятий «пол» и «половая дифференциация», полагали, что биология мужчины и женщины исчерпывающе объясняет различия в их социальном поведении. Новая точка зрения, сводится к тому, что мужественность и женственность не могут считаться стабильными личностными характеристиками: «то, что мы представляем себе в качестве «пола», есть сложное сочетание психологических черт, социальных ролей и поведенческих предпочтений, сложившихся под влиянием ситуационных требований» [9].

Ключевым понятием концепции социального конструирования гендера является создание (или созидание) гендера, понимаемое как процесс взаимодействия, в котором индивиды присваивают гендерную идентичность себе и предписывают ее другим. Обычно создание гендера считается само собой разумеющимся и таким образом невидимо. Глав-

ными детерминантами созидания гендера служат социальные ожидания, роли и конвенциональные требования половой адекватности поведения.

Таким образом, какую бы мы ни приняли точку зрения на гендерные особенности, предположение о том, что гендерные различия должны быть связаны с успешностью трудовой деятельности является одинаково правомерным.

Еще один, значимый фактор социализации – это тип профессионального сознания, который по мнению Н.Н. Нечаева является центральной категорией высшего профессионального образования [18].

В широком плане понятие профессионального сознания Н.Н. Нечаев [17], а за ним и Г.В. Акопов [2] определяют как все те проявления сознания личности, которые связаны с ее профессиональной деятельностью. Они определяются местом и значением данной профессии в профессиональной структуре общества, отношениями личности к данной профессии, ее представителям и к себе как профессионалу; профессиональными идеалами; уровнем профессиональных знаний и умений; выраженностью профессиональных способностей; профессиональными перспективами и достижениями; переживаниями успехов и неудач в профессиональной деятельности [1].

Если Н.Н. Нечаев ограничивается динамическими характеристиками профессионального сознания, а Г.В. Акопов, наряду с динамикой, изучает его структуру и пути оптимизации формирования в ВУЗе, то И.Б. Ханина и Е.Ю. Артемьева, диагностируют «профессиональное видение мира», изучая, что же конкретно от профессии вносится в образ мира человека [32].

Иерархизация деятельностей и их мотивов осуществляется с помощью социальной ориентировки. Задачей такой ориентировки (как основы становления поведенческого акта) является категоризация ситуации, ее оценка и определение (выбор) мотива, целей, операций, будущего действия, поступка. Для выполнения такой роли в профессиональной сфере, способ социальной ориентировки должен включать в себя: специальные знания, на основании которых формируется умение выделять существенные характеристики ситуации; правильное понимание ролевых требований, согласованность личных целей и целей организации; соответствие «Я-концепции» и социальной роли.

Основа социальной ориентировки в профессиональной сфере закладывается в ВУЗе. Следовательно, в зависимости от профиля ВУЗа будет зависеть характер социальной ориентировки работника.

Как оказывает анализ кадрового состава таможенных органов, достаточно много сотрудников имеют военное и педагогическое образование.

Это вполне объяснимо с точки зрения современной социально-экономической ситуации в России. В связи с изменением внешней политики идет сокращение Вооруженных сил. Массовый отток учителей из средних школ обусловлен низкой заработной платой и большой сложностью, напряженностью труда.

Сравнительный анализ этих двух категорий сотрудников интересен еще и тем, что профессиональное общение в военной среде построено на беспрекословном подчинении старшему начальнику, а основной задачей педагогики в ее современном понимании, является развитие личности учащегося. То есть, социализация в профессиональной сфере военного основана на жесткой иерархии и точном выполнении приказа, а задачей педагога является развитие инициативы, творчества, в конечном счете, субъектности учащегося.

При этом, возникает вопрос, насколько в данном случае тип учебного заведения влияет на успешность профессиональной деятельности сотрудника ОТО и ТК. Нужно ли при этом учитывать мотив выбора учебного заведения и степень субъектности индивида в процессе этого выбора.

Данный этап исследования был проведен на той же выборке, что и предыдущий этап. В результате были получены следующие результаты:

1. Анализ литературных источников [3, 6, 24] и материалов экспериментальных исследований [7, 8, 19, 20, 22] позволяет выделить для определения степени феминизированности – маскулинности показатели фактора I (Кеттелл: I+) и шкалы fe теста ММПИ.

Влияние фактора I (Кеттелл: I+) на продуктивность профессиональной деятельности сотрудника ОТО и ТК было нами рассмотрено ранее. Высокие показатели по этому фактору отличают успешных работников.

Анализ влияния шкалы fe теста ММПИ (в нашем случае 5 шкалы СМПИ) на успешность, не выявил на линейной, ни других видов связи этих показателей. Данный вывод можно сделать как по группе мужчин данной выборке, так и по группе женщин.

Влияние степени феминизированности на продуктивность деятельности мужчин было выявлено в том случае, если высокие показатели 5 шкалы СМПИ сочетались с высокими показателями 6 шкалы того же опросника.

То есть, успешные таможенники с одной стороны достаточно чутки к изменениям настроения и поведения собеседника, а с другой – способны проявить волю, подчинить себе людей и добиться поставленной цели.

Таким образом, высокие показатели женственности у мужчин-таможенников важны не сами по себе, а в сочетании с противополож-

ными чертами. Это позволяет им в нужный момент менять стиль деятельности и действовать адекватно сложившейся ситуации.

Этот результат подтверждает и дополняет полученные ранее данные сравнительного анализа личностных особенностей успешных и неуспешных сотрудников. Нами, наряду с другими показателями было выявлено влияние на успешность работы факторов I (Кеттелл: I+) и Q3 (Кеттелл Q3+)

(Кеттелл: I+) Личность с I+ мягкая, добрая, снисходительная к себе и другим, ей свойственны тревожность и беспокойство по поводу состояния здоровья, она зависима и нуждается в любви, внимании и помощи других людей.

(Кеттелл Q3+) Высокая оценка по фактору Q3 свидетельствует об организованности, умении хорошо контролировать свою жизнь.

Влияние степени феминизированности на продуктивность деятельности женщин было выявлено в том случае, если высокие показатели 5 шкалы СМИЛ сочетались с высокими показателями 1 шкалы того же опросника. Причем, данный результат был получен только в одной из «Больших таможен». При этом, в основной выборке (кроме Мордовской таможни) женщины с высокими показателями по 5 шкале СМИЛ отличаются от мужчин (с такими же показателями по этой шкале) тем, что у них значимо больше высоких показателей 3 шкалы СМИЛ.

То есть, женщины в этом случае обладают значительно более выраженными истероидными чертами личности. Л.Н. Собчик [24] отмечает у лиц с такими значениями 3 шкалы СМИЛ «влечение к профессиональной деятельности, в которой насыщается потребность в общении, в переживании ярких чувств. Необходима возможность самодемонстрации. Это хорошо в сфере артистической деятельности, а при высоком интеллекте и зрелой гражданской позиции – педагогике и общественной деятельности, в сфере обслуживания и как вариант профессионала-руководителя в армии, т.к. лица такого типа способны подчиняться и командовать, легко переходя из одной социальной роли в другую». Более высокие показатели истероидности высоко феминизированных женщин, чем у так же высоко феминизированных мужчин отмечают и другие исследователи [7, 8]

Скорее всего, именно особенностью гражданской позиции, которая отличает женскую часть Самарской выборки можно объяснить полученный в Самарской таможне результат. Хотя, конечно есть основания приписать подобный результат и тем условиям, которые руководство таможни создало в коллективе, т.е. факторам, внешним по отношению к работникам. К сожалению, в рамках данной работы уточнить эту гипотезу

тезу не представляется возможным в силу организационных трудностей при сборе диагностического материала в таможенных регионах.

2. Отсутствие прямого влияния на успешность профессиональной деятельности профиля высшего профессионального образования объясняется достаточно большим набором педагогических, а особенно военных ВУЗов, представленных в полученной выборке.

Это подтверждается исследованием О.А. Макарецовой, проведенной в форме дипломной работы на факультете психологии Самарского ГПИ, под руководством профессора Г.В. Аكوпова «Исследование самооценки, механизмов психической защиты и учебно-профессиональных установок студентов экономического профиля, обучающихся в разных ВУЗах» Результатом этого исследования было установление значимых различий учебно-профессиональных установок студентов экономического профиля, обучающихся в разных ВУЗах. Выборка формировалась из учащихся педагогического, технического и «классического» университетов. В нашем случае, высшее образование, сотрудники таможни получали в большом количестве ВУЗов, отличных друг от друга как по территориальному, так и по ведомственному признакам.

Возможно, профиль ВУЗа влияет не прямо, а опосредованно. Таким образом, гипотезу о влиянии профиля высшего профессионального образования на продуктивность трудовой деятельности, необходимо конкретизировать. Возможно профиль ВУЗа влияет на представления работника о тех качествах, которыми должен обладать идеальный таможенник (в нашем случае), на его самооценку, выбор наиболее эффективного стиля профессионального общения. А эти качества в свою очередь сами по себе, или в сочетании с другими свойствами личности определяют успешность работы специалиста.

Четвертый этап исследования – анализ характеристик индивидуального стиля деятельности как интегрального показателя успешности должностного лица, принимающего непосредственное участие в процессе таможенного оформления и таможенного контроля.

Отечественная концепция *индивидуального стиля деятельности (ИСД)* реализует не только особое понимание стиля как определенной психологической системы, но всегда подразумевает его связь с конкретными индивидуальными особенностями человека. Специфика концепции ИСД, разработанной В.С. Мерлиным и Е.А. Климовым [10, 11, 14, 15] на основе достижений дифференциальной психофизиологии и дифференциальной психологии, состоит в том, что под стилем понимаются не отдельные элементы деятельности, а их определенное сочетание (система приемов и способов). Стиль обусловлен психологически (психофи-

зиологически), но он не фатально детерминирован индивидуальностью субъекта, а формируется как «интегральный эффект взаимодействия субъекта и объекта» [11]. Стиль может изменяться при изменении условий деятельности. Формирование и развитие стиля связано с формированием и развитием определенных индивидуально-психологических особенностей субъекта. Термин «индивидуальный стиль деятельности» используется «для понимания взаимоотношений объективных требований деятельности и свойств личности. В зависимости от объективных требований деятельности одни и те же свойства личности выражаются в разных стилях» [14].

В работах по ИСД обычно приводят или несколько изменяют два его определения, данных Е.А. Климовым: в узком смысле слова это есть *«обусловленная типологическими особенностями устойчивая система способов деятельности, которая складывается у человека, стремящегося к наилучшему осуществлению данной деятельности»*; в широком смысле – *«индивидуально-своеобразная система психологических средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравновешивания своей (типологически обусловленной) индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности»* [11].

Исходными теоретическими положениями концепции ИСД, интегрирующей идеи Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, П.Я. Гальперина, Б.М. Тешюва, В.С. Мерлина и других, были следующие посыпки: 1) есть стойкие личные качества, существенные для успеха деятельности, но практически невоспитуемые (т.к. они обусловлены типологическими свойствами нервной системы); 2) существуют разные по способам, но равноценные по конечному эффекту варианты приспособления к деятельности; 3) имеются широкие возможности компенсаторного преодоления слабо выраженных способностей; 4) формирование личности можно вести только с учетом внутренних условий наряду с внешними; 5) субъективное, будучи отражением объективного, обладает собственной активностью (11).

Концепция СПД является развитием и дальнейшей разработкой отечественной концепции стиля – индивидуального стиля деятельности (ИСД) Е.А. Климова и В.С. Мерлина [11, 14]. При этом стиль рассматривается в совокупности многообразных форм его проявления – более широко, как *активная адаптация субъекта к среде*, а не только традиционно – например, к требованиям деятельности [30].

На основе анализа отечественных и зарубежных исследований стиля, нами были сделаны следующие выводы:

1. Под индивидуальными стилями мы понимаем индивидуально-своеобразные психологические системы субъектов, включающие как собственно предметные действия (структура), так и бессознательные механизмы пассивной адаптации в форме предпочтения определенных условий деятельности, а также сознательные механизмы активной адаптации – саморефлексия, саморегуляция.

2. Стиль профессиональной деятельности должностного лица, занимающегося таможенным оформлением и таможенным контролем включает в себя следующие основополагающие компоненты: особенности принятия решений; поведенческие реакции; стиль общения.

3. Особенности принятия решения – когнитивный стиль и ценностно-мотивационное ядро личности. Это: процессуальная, инструментальная характеристика познавательной деятельности, определяющая способ получения того или иного когнитивного продукта; это «сквозная» операциональная характеристика для всех уровней когнитивной сферы (ощущений, восприятия, внимания, памяти, мышления); отражение качественного своеобразия деятельности субъектов (они могут быть более или менее успешными в зависимости от ситуации решения задачи). Одна из его характеристик – саморефлексия.

4. Поведенческие реакции – это то определение индивидуального стиля деятельности, которое было дано Е.А. Климовым: в узком смысле слова это есть «обусловленная типологическими особенностями устойчивая система способов деятельности, которая складывается у человека, стремящегося к наилучшему осуществлению данной деятельности» [11, с. 49].

5. Стиль общения – это совокупность устойчиво применяемых работником форм воздействия (передачи информации) на коллег и клиентов – в обычных условиях, в ситуациях неудач и успеха, а также формы выражения данных воздействий.

6. Исходя из основных положений концепции СПД, мы рассмотрим зависимость стиля профессиональной деятельности от личностных особенностей субъекта и условий деятельности (таможенным оформлением и таможенным контролем), а так же от особенности взаимодействия в «триаде» и той «психологической ниши», которую работник занимает в группе. Т.е. мы рассмотрим влияние на успешность того или иного стиля профессиональной деятельности отношений субъекта по «горизонтали» и по «вертикали». За рамками исследования мы оставляем зависимость эффективности различных стилей от особенностей организации работы в различных коллективах, занимающихся одинаковыми видами деятельности.

Данные выводы положены нами в основу исследования, проводимого в настоящее время на в таможенных Приволжского регионального таможенного управления. Исходя из сделанных нами выводов и основных положений концепции СПД, мы рассматриваем зависимость стиля профессиональной деятельности от личностных особенностей субъекта и условий деятельности (таможенное оформление и таможенный контроль), а так же от особенности взаимодействия в «триаде» и той «психологической ниши», которую работник занимает в группе. Т.е. мы рассматриваем влияние на успешность того или иного стиля профессиональной деятельности отношений субъекта по «горизонтали» и по «вертикали». Так же, мы изучаем зависимость эффективности различных стилей от особенностей организации работы в подразделениях таможенного оформления и контроля различных таможен региона.

Сравнительный анализ, проводимый нами в настоящее время в других институтах государственной службы (в частности, в налоговой инспекции), даст нам возможность решить вопрос о степени однородности государственной службы с точки зрения возможности применения результатов исследований, полученных в одной структуре, в практической деятельности психолога других видов государственной службы.

Литература

1. *Акопов Г.В.* Психологические аспекты формирования профессионального сознания студентов // Роль высшей школы в проведении реформы общеобразовательной и профессиональной школы: Сб. Куйбышев, 1986, С. 63-71, с.63
2. *Акопов Г.В.* Социальная психология высшего образования. Самара: Изд-во СамГПИ, 1993. – 212 с.
3. *Ананьев Б.Г.* Человек как предмет познания. Л.: Изд-во ЛГУ, 1968, С.166-193.
4. *Блинов Н.М., Съедин С.И.* Таможенный менеджмент. М.,1996.
5. *Витюк В.В.* Таможенная служба как особый вид государственной службы Российской Федерации // Дис. ... канд. юридич. наук, М. 2000.
6. *Деркач А.А., Зазыкин В.Г.* Профессионализм деятельности в особых и экстремальных условиях. М., 1998. С.113.
7. *Егорова М.С.* Природа индивидуальной вариативности показателей когнитивного стиля // Автореф. ... канд. психол. наук. М., 1983. – 22 с.

8. *Зингер Т.Э.* Влияние феминизированных черт личности мужчин на их профессиональную деятельность в системе государственной службы // Автореф. ... канд. психол. наук. М., 2002. – 26 с.
9. *Клецина И.С.* Развитие гендерных исследований в психологии // Общественные науки и современность. 2002. № 3. 181 –192 с, С. 187.
10. *Климов Е.А.* Индивидуальные особенности трудовой деятельности ткачих-многостаночниц в связи с подвижностью нервных процессов // Вопр. психологии. 1959. №2. С.66-76.
11. *Климов Е.А.* Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1969. – 278 с.
12. *Колобова И.Н.* Психология управления. М., 1996.
13. *Лёшин В.В.* Развитие аутопсихологических способностей государственных служащих // Автореф. ... канд. Психол. наук. М., 2000.
14. *Мерлин В.С.* Очерки интегрального исследования индивидуальности. М.: Педагогика, 1986. – 256 с.
15. *Мерлин В.С., Климов Е.Л.* Формирование ИСД в процессе обучения // Советская педагогика. 1967. №4. С. 110-118.
16. *Немирич В.В.* Основы психологии таможенной деятельности. М., 1995, С. 28-29.
17. *Нечаев Н.Н.* Профессиональное сознание как центральная категория высшего образования // Социальные и психологические проблемы активизации человеческого фактора в народном хозяйстве: Тез. докл. всесоюз. науч.-практ. конф. 29 сент.-10 окт. 1987. Ч.2. М.: МГУ, 1987.
18. *Нечаев Н.Н.* Психолого-педагогические аспекты подготовки специалистов в ВУЗе. М.: МГУ, 1985. – 112 с., С. 12.
19. *Остапенко Е.Н.* Психологические условия повышения эффективности решения госслужащими профессиональных задач (на материалах таможенных органов) // Автореф. ... канд. Психол. наук. М., 2000.
20. *Панкратов А.В.* Акмеологические факторы продуктивной профессиональной деятельности сотрудников таможенной службы // Дис. ... канд. психол. наук. М., 2001.
21. Рабочая книга психолога таможенного органа: учебное пособие. М: РИО РТА, 1998. – 268 с.
22. *Родин В.Ф.* Индивидуально-воспитательная работа с сотрудниками таможенных органов. М., 1996.
23. *Рожкова А.Ю.* Совершенствование процесса управления персоналом в таможенных органах // Дис. ... канд. экон. наук. М., 2000.
24. *Собчик Л.Н.* Введение в психологию индивидуальности М.: Институт прикладной психологии, 1998. – 512 с.

25. *Съедин С.И.* Психологический практикум. Учебно-методическое пособие. М., 1996.
26. *Съедин С.И.* Формирование управленческой команды руководителем таможенного подразделения. М., 1998.
27. Таможня №3 (51) 12 февраля 2002.
28. Таможня №5 (54) 12 марта 2002.
29. Таможня №6 (55) 26 марта 2002.
30. *Толочек В.А.* Стили профессиональной деятельности. М.: Смысл, 2000. – 199 с.
31. *Фантина С.Г.* Развитие профессиональных акцентуаций личности в сфере государственной службы // Дис. ... канд. психол. наук. М., 2001.
32. *Ханина Н.Б.* К вопросу о профессиональной составляющей в структуре образа мира // Вестник МГУ. Сер.14. Психология. 1990. №3. С. 42-50.