

# Исследование факторов транспрофессионализма у инженерно-технических работников\*



## ЗЕЕР

**Эвальд Фридрихович**, член-корреспондент РАО, доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой психологии профессионального развития Российского государственного профессионально-педагогического университета, Екатеринбург



## ЗАВОДЧИКОВ

**Дмитрий Павлович**, кандидат педагогических наук, доцент кафедры психологии образования и профессионального развития Российского государственного профессионально-педагогического университета, Екатеринбург



## ШАРОВ

**Антон Александрович**, старший преподаватель кафедры психологии образования и профессионального развития Российского государственного профессионально-педагогического университета, Екатеринбург

### Аннотация

В статье рассматриваются результаты исследования факторов — компонентов транспрофессионализма инженерно-технических работников и представлены их основные психологические составляющие

### Ключевые слова:

трансфессия, транспрофессионализм, профессионализм, деятельностный и мотивационный компоненты транспрофессионализма

DOI 10.24411/2307-4264-2019-10205

В современном постиндустриальном обществе на фоне интеграции научной, образовательной и трудовой деятельности возникает все больше новых профессий, специальностей и инновационных технологий, освоение которых предполагает обретение человеком принципиально новой квалификационной характеристики — способности к освоению и выполнению разных видов профессиональной деятельности. Приобретение персоналом этой характеристики является залогом устойчивого инновационного, мобильного социально-экономического и социально-технологического развития экономики в России.

Поскольку быстро изменяющиеся условия социально-профессиональной среды ведут к возрастанию требований к адаптации и профессиональной мобильности личности, специалист постоянно оказывается перед необходимостью профессионального изменения и самосовершенствования,

\*Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта №18-013-01147 «Социально гуманитарная парадигма формирования транспрофессионализма субъектов социэкономических профессий».

Зеер Э. Ф., Заводчиков Д. П., Шаров А. А. Исследование факторов транспрофессионализма у инженерно-технических работников // Профессиональное образование и рынок труда. — 2019. — № 2. — С. 27–34.

которое может проходить не только в рамках его специальности, но и вести к смене рода деятельности. Таким образом, на сегодняшний день вопрос выбора и освоения профессии является актуальным не только для выпускников, но и работников, обладающих конкретной специальностью [7].

Похоже, что способность к освоению и выполнению широкого спектра специализированных видов деятельности, или, иначе, транспрофессионализм, на данный момент времени становится необходимым и важным требованием профессиональной успешности как для специалиста, который решает задачу развития своего профессионального пути наряду с совершенствованием навыков, умений и знаний как жизненную, так и для рынка труда, где данное качество становится одним из ведущих требований в условиях конкуренции, быстро меняющихся и расширяющихся профессиональных задач.

Термин «транспрофессионализм» является характеристикой субъекта в профессионалистской трактовке понятия «профессия» — вида трудовой активности, реализуемой на основе синтеза и конвергенции профессиональных компетенций, принадлежащих к разным специализированным областям. В последнее время транспрофессионализм используется в профессионалистском наряду с устоявшимися понятиями «профессия» и «специальность» для подчеркивания характера стремительного развития профессионального общества и формирующихся запросов рынка труда. Обобщая актуальность исследуемой проблемы, еще раз подчеркнем, что в современных условиях субъекту профессиональной деятельности недостаточно просто стать профессионалом, обладать определенной развитой профессиональной компетентностью [1]. Особенно актуальна эта проблема для инженерно-технических работников: в условиях изменчивости, развития современных технологий, динамики мира профессий они должны отвечать требованиям профессиональной мобильности в рамках множества видов профессиональной активности, приобретать новое необходимое для адаптации и развития качество — транспрофессионализм.

Психологическое содержание этого качества еще не устоялось, в данной работе под транспрофессионализмом мы будем понимать интегральное качество специалиста, характеризующее способность осваивать и выполнять действия широкого спектра специализированных видов деятельности из различных видов и групп профессий [4]. Следовательно, одной из объективных квалификационных характеристик транспрофессионализма является переобучение, повышение квалификации и смена вида профессиональной деятельности.

Эмпирических исследований, посвященных изучению психологических факторов — предикторов транспрофессионализма, в настоящее время практически не представлено [7].

Для выделения психологических характеристик, присущих транспрофессионалам, за основу была взята концепция профессионализма А. К. Марковой. Исходя из этой концепции в профессионализме выделяются две группы факторов: мотивационный и операционный. Транспрофессионализм как характеристика субъекта профессиональ-

ной активности также позволяет по аналогии выделить две стороны: состояние мотивационной сферы профессиональной деятельности человека (мотивы и смыслы его профессиональной деятельности, каких целей он стремится достичь, насколько он удовлетворен трудом и т. д.) и состояние операциональной (деятельностной) сферы профессиональной жизни человека (как, какими приемами он достигает целей, какие технологии использует, какие средства — знания, мыслительные операции, способности применяет) [5].

Содержательное наполнение психологическими признаками позволяет предположить, что мотивационная сфера транспрофессионализма включает в себя следующие характеристики.

1. Профессиональные ценности, идеалы, менталитеты.
2. Понимание значимости профессии, профессиональное мировоззрение.
3. Владение этическими нормами в профессии, профессиональные притязания.
4. Профессиональное призвание, профессиональные намерения.
5. Профессиональные мотивы, профессиональные цели.
6. Высокий уровень целеполагания, профессиональная интернальность.
7. Профессиональные смыслы, позитивная динамика мотивационной сферы (появление новых мотивов, целей, «вычерпывание» новых смыслов в профессии, изменение их иерархии, интеграция долгосрочных и краткосрочных мотивов и целей в целостное самопрогнозирование).
8. Построение собственного сценария профессиональной жизни.
9. Стремление к профессиональному росту, мотивация к разным видам повышения квалификации.
10. Готовность к гибкой переориентации в рамках профессии и вне ее.
11. Профессиональные межличностные отношения и позиции, профессиональные ожидания.

Операциональная или деятельностная сфера транспрофессионализма включает в себя следующие характеристики.

1. Профессиональные и психологические знания о труде, профессиональное самосознание, образ профессионала.
2. Профессиональные и психологические действия, способы, приемы, умения, навыки, техники, технологии.
3. Профессиональная обученность, обучаемость, умелость.
4. Профессиональные способности (общие и специальные).
5. Профпригодность.
6. Достижение статуса в профессии, категории, разряда.
7. Достижение разного рода результатов трудовой деятельности, «многовершинности» в профессиональном росте.
8. Индивидуальный стиль профессиональной деятельности, общения в рамках профессии, владение несколькими видами деятельности, свободный, легкий переход от одних к другим.
9. Самокомпенсация субъектом труда одних недостаточно развитых или деформированных способностей качествами другими.

### Результаты сравнительного анализа в подвыборках по квалификационному показателю транспрофессионализма

Показатель	U-критерий	Уровень значимости	Средний ранг	
			Не меняли профессию	Меняли профессию
Целеустремленность	1584,5	0,000	65,34	124,89
Свобода творчества	3660,5	0,05	86,74	101,83
Менеджер	3442	0,013	84,48	104,26
Предприниматель	2779	0,000	77,65	111,62
Специалист	3274	0,003	105,25	81,88
Функционалист	3575	0,033	102,14	85,22
Вычисления	3601,5	0,039	86,13	102,48
Достижения	3593,5	0,037	86,05	102,57
Результаты	3467	0,015	84,74	103,98
Интерес	3603	0,039	101,86	85,53
Комфорт	3161	0,001	106,41	80,62
Взаимоотношения	3503	0,02	85,11	103,58
Преодоление	3284,5	0,003	82,86	106,01
Экстраверсия	2699	0,000	76,82	112,51
Мышление	3573,5	0,032	85,84	102,79
Интуиция	2785	0,000	110,29	76,44
Доминантность	2938,5	0,000	79,29	109,85

10. Способы профессиональной деятельности в меняющихся и в особых, экстремальных ситуациях; новые способы профессиональной деятельности, творчество и инновации в профессиональном труде [3].

На основе этой модели было спланировано и проведено эмпирическое исследование психологических факторов транспрофессионализма инженерно-технических работников промышленного предприятия.

Исследование проводилось с октября 2016 по ноябрь 2018 года на крупном промышленном предприятии тяжелого машиностроения при помощи комплекса методик «Профкарьера» на базе программы «Maintest4». [2]. В исследовании приняли участие 187 человек в возрасте от 18 до 55 лет (средний возраст 37 лет), среди них 68 мужчин и 119 женщин.

В соответствии с гипотезой о различиях в психологических показателях выборка была разделена на группы по объективным квалификационным характеристикам транспрофессионализма: обучавшиеся и работающие по одной профессии (97 человек) и работники, проходившие переобучение, повышение квалификации и сменившие вид профессиональной деятельности, т. е. обладающие признаками транспрофессионализма (90 человек). По должностному уровню все участники на момент исследования являлись инженерно-техническими работниками.

Все методики, используемые в «Профкарьере», прошли психометрическую проверку и обладают необходимыми для использования параметрами.

Для выявления особенностей группы, обладающей объективными квалификационными характеристиками транспрофессионализма, был проведен сравнительный анализ с помощью критерия Манна — Уитни, поскольку представлены независимые выборки, по подавляющему большинству измеренных показателей распределение не соответствует нормальному закону. Результаты сравнения выявили значимые различия между подвыборками по психологическим признакам (табл.).

Достоверные различия между исследуемыми группами можно охарактеризовать следующим образом.

У группы, имеющей квалификационные характеристики транспрофессионализма, статистически значимо более выражены следующие показатели.

1. Высокие показатели целеустремленности и свободы творчества — такие люди ценят собственную свободу и ставят перед собой высокие цели. Эти показатели характеризуют приложимые волевые усилия, мобилизующие внутренние ресурсы личности, что позволяет преодолевать возникающие на пути к цели препятствия и не опускать руки при встрече с трудностями.

2. Высокие показатели по шкалам менеджерской и предпринимательской активности. Таким людям свойственны стремление управлять собой и окружающими, ориентация на предпринимательскую активность, доля рискованности и стремление заниматься собственным делом.

3. Более высокие показатели по шкалам «вычисление» и «мышление». Эти показатели характеризуют уровень интеллектуального потенциала. Таким людям свойственны более высокий интеллект, ориентация на тщательный анализ и просчет вероятностей развития ситуации.

4. Высокие показатели ориентации на достижения и конечный результат и преодоление. Транспрофессионализм характеризуется стремлением достичь большего, выйти из зоны комфорта и добиться более значительного результата даже через преодоление значительных трудностей.

5. Экстраверсия и ориентация на взаимоотношения. Транспрофессионализм — обладание «мягкими» компетенциями (софт-скиллс), тесно связанными с социальным взаимодействием, сотрудничеством и командной работой.

6. Высокие показатели доминантности. Данный показатель также связан с социальным взаимодействием и предполагает преодоление и доминирование в социальной сфере — лидерство.

У группы, не обладающей квалификационными признаками транспрофессионализма, более выражены следующие показатели.

1. Шкалы «специалист», «функционалист» и «интерес». Таким людям свойственно развивать свои узкоспециализированные профессиональные навыки — «тяжелые» компетенции (хард-скиллс).

2. Высокие показатели по шкале «комфорт». Для этих людей характерна «зона комфорта», стремление к безопасности и уверенности. Ста-

бильность и уверенность в завтрашнем дне является универсальной общечеловеческой ценностью. Однако, как только человек достигает этого, действия, направленные на дальнейший прогресс, замедляются, поскольку человеку больше не требуется ничего менять для достижения удовлетворения ситуацией. Такой комфорт бывает достаточно обманчивым и опасным, ведь человек останавливается в развитии, терпит неудобства и ограничения ради стабильности (например, низкую заработную плату), мешает приобрести новый жизненный опыт.

Таким образом, можно с уверенностью говорить, что группа с квалификационными характеристиками транспрофессионализма отличается по психологическим признакам.

Для выделения факторов транспрофессионализма как структуры психологических признаков — предикторов был применен факторный анализ для подгруппы, обладающей квалификационными требованиями транспрофессионализма. Анализ факторной структуры и ее содержания позволяет выявить особенности личностной структуры специалистов группы с квалификационными признаками транспрофессионализма, снизив количество интерпретируемых показателей. Процедура факторного анализа была выполнена методом главных компонент, далее факторы подверглись вращению варимакс. Мера выборочной адекватности Кайзера — Мейера — Олкина равна 0,642. Критерий сферичности Бартлетта:  $\text{прибл. хи-квадрат} = 2317,462$ ,  $\text{ст. св} = 528$ .  $P < 0,01$ . Процент объясненной дисперсии равен 77,1. Следовательно, мы можем применять факторный анализ для исследования компонент транспрофессионализма [6].

В ходе факторного анализа нами было выделено 10 факторов. При этом наибольший интерес представляют первые три фактора, куда вошли переменные, по которым были выявлены различия в результате сравнительного анализа, так как именно они и отражают психологическое содержание транспрофессионализма. Остановимся на них подробнее.

По фактору 1 значимые нагрузки на полюсе со знаком «+» имеют переменные: *достижения* (0,925), *преодоление* (0,817), *взаимоотношения* (0,775), *целеустремленность* (0,863). На полюсе со знаком «-» значимые нагрузки имеют переменные: *комфорт* (-0,849), *определенность* (-0,767). Исходя из содержания шкал, составивших оба полюса первого фактора и объектов, занимающих полярные позиции, он был интерпретирован как главный фактор транспрофессионализма — *деятельностный*. Такие люди ориентированы на мотивацию достижения, не боятся препятствий, уверены, что контролируют собственную жизнь. Перед нами человек, желающий активно налаживать и поддерживать социальные контакты. Такие люди имеют сильную потребность в общении и взаимодействии с другими в ходе деятельности. Они выходят из «зоны комфорта», не боятся перемен и преодолевают препятствия.

По фактору 2 значимые нагрузки на полюсе со знаком «+» имеют переменные: *менеджер* (0,738), *предприниматель* (0,618), *доминирование* (0,689). На полюсе со знаком «-» значимые нагрузки имеет переменная *специалист* (-0,789). Исходя из содержания шкал, составивших оба полюса, второй фактор был определен как *карьерно-мотивационный*.

В данном факторе отражены карьерные ориентации транспрофессионалов — стремление руководить и заниматься собственным делом. Преобладает мотивация, связанная с доминированием, склонностью к риску, внутреннему локусу контроля, стремление бороться и побеждать, потребность в самоактуализации и общественном признании, преобладание мотива достижения над мотивом избегания неудачи.

По фактору 3 значимые нагрузки на полюсе со знаком «+» имеют переменные: *результаты* (0,912), *престиж* (0,770), *деньги* (0,737). На полюсе со знаком «-» значимые нагрузки имеет переменная *интерес* (-0,906). Исходя из содержания шкал, можно интерпретировать данный фактор как мотивационный. В него входят основные виды мотивации, присущие транспрофессионализму: результативность, ориентация на социальную значимость достижений и материальное вознаграждение даже при низкой заинтересованности.

Таким образом, была выделена факторная структура предикторов транспрофессионализма — тех психологических характеристик, которые позволяют его описывать и предсказывать.

Данное исследование позволило выявить различия психологических характеристик сотрудников, обладающих объективными квалификационными характеристиками транспрофессионализма и сотрудников, не обладающих этими характеристиками.

Психологическое содержание транспрофессионализма, разработанное на основе концепции профессионализма А. К. Марковой, в частности предположение о том, что в структуре транспрофессионализма можно выделить деятельностный и мотивационный компоненты, подтвердилось в результате факторного анализа. Проведенный факторный анализ группы, обладающей квалификационными характеристиками транспрофессионализма, позволил выделить три главных фактора (один деятельностный и два мотивационных), характеризующих транспрофессионализм: 1) деятельностный — положительные нагрузки имеют переменные: *достижения, преодоление, взаимоотношения, целеустремленность*; отрицательные нагрузки имеют переменные: *комфорт, определенность*; 2) карьерно-мотивационный — положительные нагрузки имеют переменные: *менеджер, предприниматель, доминирование*, отрицательные — переменная *специалист*; 3) мотивационный — положительные нагрузки имеют переменные: *результаты, престиж, деньги*, отрицательные нагрузки имеет переменная *интерес*.

Таким образом, нами были выделены основные факторы — компоненты транспрофессионализма и описаны их основные составляющие. Деятельностный, карьерный и мотивационный факторы определяют транспрофессионализм как личностное содержание, ориентированное на целеустремленность, преодоление, достижение, склонность к риску при высокой ориентации на общество. Гипотеза о наличии в транспрофессионализме деятельностной и мотивационной составляющей подтвердилась. Выделенные компоненты могут стать базисными индикаторами для формулирования компетенций транспрофессионализма и использоваться в диагностике и оценке персонала, программах обучения и развития, профориентации и адаптации.

*Литература*

1. Заводчиков Д. П. Пространственно-временные характеристики самоосуществления субъекта в профессионально-образовательном пространстве: теоретико-методологические предпосылки // Образование и наука. — 2013. — № 1. — С. 25.
2. Алтухов В. В., Орлова Е. А., Серебряков А. Г. «Профкарьера»: профориентация для студентов и выпускников // Психология в вузе: ежеквартальный научно-методический журнал. — 2006. — № 3. — С. 55–68.
3. Бодров В. А. Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия. — М.: Логос, 2007. — 855 с.
4. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Методологические ориентиры развития транспрофессионализма педагогов профессионального образования // Образование и наука. — 2017. — № 8. — С. 9–28.
5. Маркова А. К. Психология профессионализма. — М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. — 312 с.
6. Митина О. В., Михайловская И. Б. Факторный анализ для психологов. — М.: Учебно-методический коллектор «Психология», 2001. — 169 с.
7. Шаров А. А., Буковей Т. Д. Подходы к выделению психологических характеристик — факторов транспрофессионализма // Транспрофессионализм как предиктор социально-профессиональной мобильности молодежи: сб. материалов всероссийской (с международным участием) науч.-практ. конф. (Нижний Тагил, 29 янв. 2019 г.). — Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2019. — С. 311–314.
8. Ялалов Ф. Г. Профессиональная многомерность: монография. — Казань: Центр инновационных технологий, 2013. — 180 с.