

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2020, №6, Том 8 / 2020, No 6, Vol 8 <https://mir-nauki.com/issue-6-2020.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/88PSMN620.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Константинов В.В., Караулов В.А., Романова М.В. Личностная сфера в профессиональной деятельности сотрудников агропромышленного холдинга // Мир науки. Педагогика и психология, 2020 №6, <https://mir-nauki.com/PDF/88PSMN620.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Konstantinov V.V., Karaulov V.A., Romanova M.V. (2020). Personal sphere in the professional activity of employees of the agro-industrial holding. *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 6(8). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/88PSMN620.pdf> (in Russian)

УДК 159.9

ГРНТИ 15.41.21

Константинов Всеволод Валентинович

ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет», Пенза, Россия
Профессор, заведующий кафедрой «Общая психология»

Доктор психологических наук

E-mail: konstantinov_vse@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1443-3195>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=350013

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=8343643600>

Караулов Виталий Алексеевич

ФГБОУ ВО «Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского», Саратов, Россия
Соискатель кафедры «Социальной психологии образования и развития»

E-mail: vitaly.karaulov@rz-agro.com

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1077637

Романова Марина Владимировна

ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет», Пенза, Россия

Доцент кафедры «Общая психология»

Кандидат психологических наук, доцент

E-mail: marinaaa.82@bk.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3481-0728>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=684723

Личностная сфера в профессиональной деятельности сотрудников агропромышленного холдинга

Аннотация. Статья содержит результаты теоретического анализа и эмпирического исследования проблемы профессиональной деятельности с учетом личностных свойств субъектов данного процесса. В работе описана трансформация сфер жизни, затрагивающая профессиональную сферу сотрудников, их активность и личностные характеристики, определяющие трудовую деятельность. В статье обрисовываются концепции и теории отечественных и зарубежных ученых, описывающие детерминацию личности в процессе производственных отношений; влияние эмоций, самомаксимизации на проактивное поведение. В работе поднимается проблема необходимости изучения профессиональной трудовой деятельности не только с учетом компетенций сотрудника, но и на основе личности самого субъекта. Данные вопросы рассматриваются на примере конкретного агропромышленного холдинга.

В статье представлены цель, гипотеза, методы и организационная база эмпирического исследования. Авторы излагают результаты исследования, в ходе которого были изучены рефлексивность, ценностные ориентации и мотивы сотрудников агропромышленного холдинга в процессе профессиональной деятельности. Рассмотрены связи между различными уровнями и видами рефлексивности, а также между терминальными и инструментальными ценностями и мотивами сотрудников. Конкретизируется, что чем выше уровень перспективной рефлексивности, тем более выражена внешняя положительная мотивация и что, ситуативная рефлексивность связана с внутренней мотивацией. Отмечается, что внутренняя мотивация сотрудников агропромышленного холдинга связана с развитыми терминальными ценностями, а внешняя отрицательная мотивация связана с некоторыми компонентами инструментальных ценностей. Делается вывод о том, что существующая связь ценностной сферы и мотивационного комплекса работника, обуславливает ценность его трудовой деятельности и необходимость учета их личностных особенностей.

Ключевые слова: профессиональная деятельность; рефлексивность; мотивация деятельности; ценностные ориентации; сотрудники агропромышленного холдинга

Введение

В современной России происходят изменения во всех сферах жизни. Трансформации не обошли стороной различные виды промышленности, в том числе и народное хозяйство: экономические, финансовые и социальные напряженности. И следствием таких изменений явилось изменение отношения к трудовой, то есть к профессиональной деятельности. Профессиональная деятельность – это в том числе и трудовая деятельность¹.

Профессиональная деятельность в психологии рассматривается с различных методологических позиций. Профессиональная деятельность – это социально-значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности (Э.Ф. Зеер)¹. Профессиональная деятельность рассматривается и через призму объекта труда, и через призму личности самих субъектов трудовой деятельности. В структуру данной деятельности включаются компоненты, которые являются ее фундаментом: когнитивный, эмоциональный и мотивационный. В когнитивную составляющую включается познавательная сфера и компетенции работников (знания, умения и навыки), в эмоциональном – все эмоции и чувства, которые переживаются в процессе трудовой деятельности. И мотивационный компонент, который, на наш взгляд, наиболее важный, определяющий направленность субъекта любой профессиональной деятельности и характеризуется ее полимотивированностью [1]. Действия работника всегда двояко детерминировано: диспозиционно (внутренняя мотивация) и ситуационно (внешняя мотивация). В связи с таким представлением, поведение субъекта профессиональной деятельности постоянно находится в ситуации выбора и этот выбор, конечно, зависит от личностных свойств работника: от его ценностных представлений и уровня развития рефлексивности, так как данные личностные свойства определяют анализ ситуаций в профессиональной деятельности и критичность к ней.

По нашему мнению, рефлексивность, ценностные ориентации играют основную роль в мотивации трудовой деятельности работника, поэтому в нашем исследовании мы изучаем представленные свойства личности в профессиональной деятельности, а именно в их связи.

¹ Луговский, В.А. Психология профессиональной деятельности: учеб.-метод. пособие / В.А. Луговский, М.Н. Кох. – Краснодар.: КубГАУ, 2015. – 101 с.

Изучение рефлексивности в психологии многолико. С.Ю. Степанов и И.Н. Семенов указывают на творческую основу рефлексивности [2]. Карпов А.В. рефлексивность определяет в контексте анализа, что на наш взгляд играет детерминирующую роль в профессиональной деятельности [3]. Ученый утверждает, что данную характеристику личности необходимо рассматривать через призму психических свойств личности и когнитивных процессов. По нашему мнению, это может быть одним из составляющих в трудовой деятельности и определяющей ее мотивационной основы [4].

Также, в профессиональной деятельности важную роль играет не только личность самого работника, но и межличностные отношения в коллективе, взаимодействие в группе. Данный процесс носит характер полярности: с одной стороны общение в группе определяется личностными особенностями самих субъектов данного процесса, а с другой стороны – взаимодействие влияет на характеристики личности работника коллектива, а также способствуют повышению (или наоборот снижению) качества трудовой деятельности. Так, Н. Фу с соавторами, исследуя феномен совместного лидерства, пришли к выводу о том, что возникновение данного феномена способствует повышению производительности труда сотрудников организации. Авторы рассмотрели совместное лидерство как многоуровневую структуру, включающую командную рефлексивность и производительность сотрудников, а также проанализировали механизм межуровневого посредничества между общим лидерством и адаптивной производительностью. Было установлено, что совместное лидерство положительно влияет на рефлексивность команды, а совместное лидерство влияет на адаптивную производительность сотрудников через проактивное поведение [5]. Результаты данного исследования подтверждают наше предположение о том, что рефлексивность является одним из фундаментальных характеристик личности, определяющее позицию работника, как субъекта профессиональной деятельности.

Социальные ситуации в процессе трудовой деятельности требуют от людей принятия сложных решений, иногда приводящих к разным результатам для себя и других. Традиционные экономические теории, такие как теория ожидаемой полезности или теория игр [6], предполагали, что люди будут в первую очередь заинтересованы в самомаксимизирующем выборе. Тем не менее, многочисленные исследования как в области психологии, так и в области социальных наук опровергли принцип самомаксимизации, указав, что люди довольно часто предпочитают варианты, которые демонстрируют ориентированное на более продуктивную коммуникацию поведение или поведение, интерпретируемое как деятельность, направленная на достижение справедливости [7]. Некоторые из наиболее изученных факторов, которые отвлекают лиц, принимающих решения, от соблюдения нормы самомаксимизации, включают контекст решения, содержание, опыт и эмоции [8; 9].

Также в жизни человека играют большую роль ценностные ориентации. Данная сфера определяет качественное поведение сотрудников любой сферы, в том числе и агропромышленных организаций. Ценностная сфера детерминирована, конечно, теми экономическими отношениями, в которых субъект находится и данный процесс является двусторонним².

В современной психологии создан функциональный задел в разработке диагностического инструментария направленного на измерение ценностей [10] и измерения социальных ценностных ориентаций [11] с доказанной надежностью, валидностью и достоверностью. Эволюционные теории предполагают, что сотрудничество между людьми могло бы быть адаптивным механизмом для выживания вида, поскольку на протяжении

² Журавлева, Н.А. Динамика ценностных ориентаций личности в условиях социально-экономических изменений: дис. ... кан. псих. наук: 19.00.05 / Журавлева Надежда Анатольевна. – Москва, 2002. – 19 с.

филогенеза можно определить множество ситуаций, в которых цели достигаются более эффективно, если люди сотрудничают [12; 13]. Однако для успешного сотрудничества требуются сложные решения о том, как следует распределять ресурсы между сотрудниками. Для этого особенно важны принятые в группе нормы справедливости [14]. Часто используются суждения о справедливости и намерениях решений о распределении денег [15]. Существуют сходные поведенческие и нейровизуализационные данные, которые показывают, что люди участвуют в суждениях о справедливости [5] из-за беспокойства о взаимности [16] или неприятию неравенства [17].

Таким образом, можно сказать, что ценностные ориентации и рефлексивность работников определяет мотивацию профессиональной деятельности и ориентируют работников на продуктивную деятельность.

Несмотря на очевидность важности изучения личностных особенностей работников трудовой деятельности, существует проблема. В современных условиях российский рынок труда получил следующие противоречия: с одной стороны – любая профессиональная деятельность требует квалифицированных специалистов, а с другой стороны – трудовая деятельность не ставит высокие рамки к самой личности работника. И, в связи с этим, обнаруживается диссонанс в высококвалифицированных кадрах, но не с высоким уровнем развития личностной сферы. С данной точки зрения важно изучить и конкретизировать личностную сферу субъектов профессиональной деятельности, а также о роли свойств личности в потоке этих изменений и в трудовой деятельности самих работников.

Поэтому целью нашего исследования явилось изучение именно связи личностной сферы сотрудников и их мотивации, в частности работников агропромышленного холдинга.

Методы исследования

В качестве гипотезы, мы выдвинули предположение о том, что существует связь между ценностными ориентациями, уровнем рефлексивности и мотивами профессиональной деятельности у сотрудников агропромышленного холдинга.

В процессе эмпирического исследования приняли участие 146 сотрудников агропромышленного холдинга в возрасте от 18 до 55 лет. Организационная база исследования: ООО «Русская Земля» (г. Зерноград).

Диагностика испытуемых осуществлялась с помощью: методики диагностики рефлексивности А.В. Карпова; изучение мотивации профессиональной деятельности (методика К. Замфирв модификации А.А. Реана), методика ценностных ориентаций М. Рокича [18]. Выбранные методики представляют диагностический инструментарий, направленный на диагностику личности сотрудников агропромышленного холдинга, а именно: рефлексивность, ценностные ориентации и мотивационную сферу.

Математико-статистическая обработка полученных данных была произведена с помощью SPSS 17.0.

Результаты исследования

В ходе исследования нами были выявлены следующие корреляционные связи:

1. Рефлексивность определяет внешнюю положительную мотивацию ($r = 567$, при $p \leq 0,01$). Это свидетельствует о том, что профессиональная деятельность сотрудников зависит от поведенческих проявлений и видов рефлексивности. Чем выше уровень перспективной

рефлексивности, тем более выражена внешняя положительная мотивация ($r = 559$, при $p \leq 0,01$). Сотрудники агропромышленного комплекса тщательно анализируют свою трудовую деятельность, планируют и прогнозируют ее результаты, тем самым повышая именно внешнюю мотивацию.

2. Ситуативная рефлексивность связана с внутренней мотивацией ($r = 436$, при $p \leq 0,01$). Видимо, это доказывает, что когда сотрудник анализирует свое поведение, свои трудовые функции и их исполнение, он тем самым развивает положительный мотивационный комплекс к данной трудовой деятельности. Соответственно, это способствует ориентации сотрудника не только на саму работу, но и на ее результативность и качество, что актуально в современных экономических условиях.

3. Внутренняя мотивация зависит от терминальных ценностей ($r = 356$, при $p \leq 0,05$). Конечно, внутренняя мотивация связана с ценностями-целями. Для сотрудников агропромышленного комплекса характерны такие терминальные ценности, как материально обеспеченная и продуктивная жизнь, то есть отсутствие денежных проблем и максимальное использование своих возможностей определяет внутреннюю мотивацию.

4. Внешняя отрицательная мотивация связана с низким уровнем выраженности инструментальных ценностей ($r = -385$, при $p \leq 0,05$). Безусловно, чем ниже уровень притязаний, тем больше будет проявляться отрицательная мотивация. Неумение настоять на своем, низкая продуктивность в трудовой деятельности у сотрудников агропромышленного холдинга определяют в первую очередь внешнюю мотивацию со знаком минус. Это, в последствии, может сказаться и на трудовых отношениях работника и работодателя.

Анализируя полученные данные, можно утверждать, что существует статистически значимая связь между личностными особенностями сотрудников и их мотивацией, в частности у работников агропромышленного холдинга: чем выше уровень развития рефлексивности, тем выше мотивация профессиональной деятельности. Причем, обнаружили особенности данной связи: перспективная рефлексивность связана с внешней мотивацией, а ситуативная – с внутренней. Представленная связь носит позитивный характер, что положительно определяет мотивационный комплекс сотрудника холдинга, а именно: способствует проявлению его активности в профессиональной деятельности и стремлению к достижению результатов на рабочем месте. Также обнаружена корреляционная связь между ценностной и мотивационной сферами работников. Терминальные ценности являются фундаментом для внутренней мотивации сотрудника агропромышленного холдинга. Естественно, когда работник ставит перед собой реальные и конечные цели, то это способствует развитию у него внутренних возможностей, определяющих его мотивацию в профессиональной деятельности.

На основе проведенного анализа, можно сказать, что работник холдинга характеризуется положительным мотивационным комплексом, который напрямую связан с уровнем развития конкретного вида рефлексивности и ценностными ориентациями. Все это определяет значимость профессиональной деятельности для личности сотрудников агропромышленного холдинга. Таким образом, цель нашего исследования достигнута, гипотеза подтверждена.

Заключение

Подводя итог, можно констатировать, что у сотрудников агропромышленного холдинга наблюдаются корреляционные связи между ситуативной, ретроспективной рефлексивностью и мотивацией, причем существуют особенности в данном проявлении связи. Внутренняя мотивация связана с развитыми терминальными ценностями, а внешняя отрицательная мотивация обнаруживает связи с некоторыми компонентами инструментальных ценностей, тем

самым доказывая, что ценностная сфера влияет на мотивационный комплекс работника, что впоследствии определяет его ценность в трудовой деятельности. В перспективе, наше исследование имеет продолжение в направлении более углубленного изучения личности сотрудников агропромышленного холдинга с ориентацией на различные свойства и в контексте межличностного взаимодействия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ильин, И.П. Мотивация и мотивы / И.П. Ильин. – 1994. – 236 с.
2. Семенов, И.Н. Типы взаимодействия наук и методологические ориентации в психологии творчества рефлексии / И.Н. Семенов, С.Ю. Степанов // Наука о человеке. – М.: ИП РАН, 1989. – 160 с.
3. Карпов, А.В. Психология рефлексии / А.В. Карпов, И.М. Скитяева. – Москва: Ин-т психологии РАН, 2012, – 24 с.
4. Романова, М.В. Профессиональная рефлексия и личностные характеристики студентов, будущих педагогов-психологов / М.В. Романова, В.В. Константинов // Известия ПГПУ им. В.Г. Белинского – 2012. – № 2. – С. 56–62.
5. Fu, H.; Ye, B.H.; Xu, X. The Cross-Level Effect of Shared Leadership on Tourism Employee Proactive Behavior and Adaptive Performance. *Sustainability* 2020, 12, 6173. <https://doi.org/10.3390/su12156173>.
6. Brosnan, S.F. An evolutionary perspective on morality. *J. Econ. Behav. Organ.* 2011, 77, 23–30.
7. Tricomi, E.; Rangel, A.; Camerer, C.F.; O’Doherty, J.P. Neural evidence for inequality-averse social preferences. *Nature* 2010, 463, 1089–1091.
8. Von Neumann, J.; Morgenstern, O. *Theory of Games and Economic Behaviour*; Princeton University Press: Princeton, NJ, USA, 1947.
9. Tversky, A.; Kahneman, D. Advances in prospect theory: Cumulative representation of uncertainty. *J. Risk Uncertain.* 1992, 5, 297–323.
10. Schwartz, S.H.; Cieciuch, J.; Vecchione, M.; Davidov, E.; Fischer, R.; Beierlein, C.; Dirilen-Gumus, O. Refining the theory of basic individual values. *J. Personal. Soc. Psychol.* 2012, 103, 663–688.
11. Murphy, R.O.; Ackermann, K.A.; Handgraaf, M. Measuring social value orientation. *Judgm. Decis. Mak.* 2011, 6, 771–778.
12. Heilman, R.M.; Miu, A.C.; Houser, D. Emotion regulation and economic decision-making. In *Neuroeconomics*; Springer: Berlin / Heidelberg, Germany, 2016; pp. 113–131.
13. Kurzban, R.; Houser, D. Experiments investigating cooperative types in humans: A complement to evolutionary theory and simulations. *PNAS* 2005, 102, 1803–1807.
14. Heilman, R.M. A new look at the ultimatum game: Relational and individual differences underlying the division of gains and losses. In *Behavioral Economics: Trends, Perspectives and Challenges*; Rehman, T., Ed.; Nova Science Publishers: Hauppauge, NY, USA, 2018; pp. 31–36.
15. Loewenstein, G.F.; Thompson, L.; Bazerman, M.H. Social utility and decision making in interpersonal contexts. *J. Personal. Soc. Psychol.* 1989, 57, 426–441.
16. Rabin, M. Incorporating fairness into game theory and economics. *Am. Econ. Rev.* 1993, 83, 1281–1302.
17. Tricomi, E.; Rangel, A.; Camerer, C.F.; O’Doherty, J.P. Neural evidence for inequality-averse social preferences. *Nature* 2010, 463, 1089–1091.
18. Елисеев, О.П. Практикум по психологии личности / О.П. Елисеев. – СПб.: Просвещение, 2001. – 560 с.

Konstantinov Vsevolod Valentinovich

Penza state university, Penza, Russia

E-mail: konstantinov_vse@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1443-3195>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=350013

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=8343643600>

Karaulov Vitaly Alekseevich

Saratov state university, Saratov, Russia

E-mail: vitaly.karaulov@rz-agro.com

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1077637

Romanova Marina Vladimirovna

Penza state university, Penza, Russia

E-mail: marinaaa.82@bk.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3481-0728>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=684723

Personal sphere in the professional activity of employees of the agro-industrial holding

Abstract. The article contains the results of theoretical analysis and empirical research of the problem of professional activity, taking into account the personal characteristics of the subjects of this process. The paper describes the transformation of spheres of life that affect the professional sphere of employees, their activity and personal characteristics that determine their work activity. The article outlines the concepts and theories of domestic and foreign scientists describing the determination of personality in the process of industrial relations; the influence of emotions, self-maximization on proactive behavior. The paper raises the problem of the need to study professional labor activity not only taking into account the competencies of the employee, but also on the basis of the personality of the subject himself. These issues are considered on the example of a specific agro-industrial holding. the article presents the purpose, hypothesis, methods and organizational base of empirical research. The authors present the results of the study, during which they studied.

Keywords: professional activity; reflexivity; motivation of activity; values orientations; employees of the agro-industrial holding