

На правах рукописи

**Сыркина Анна Леонидовна**

**Ценностно-смысловые компоненты  
профессиональной мотивации (на примере  
специалистов локомотивных бригад)**

**специальность 19.00.03 – психология труда,  
инженерная психология, эргономика  
(психологические науки)**

**Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата психологических наук**

**Москва - 2009**

Работа выполнена в лаборатории инженерной психологии и эргономики  
Института психологии Российской Академии Наук

**Научный руководитель:**

доктор медицинских наук,  
профессор **Бодров В. А.**

**Официальные оппоненты:**

доктор психологических наук,  
профессор **Асеев В.Г.**

доктор психологических наук,  
профессор **Иванова Е. М.**

**Ведущая организация:**

Государственный научно-  
исследовательский испытательный  
институт военной медицины  
Министерства обороны РФ

Защита состоится «\_\_\_» 2009 г. в \_\_\_ часов  
на заседании Диссертационного Совета Д 002.016.01 при Институте психологии  
РАН по адресу: 129366, г. Москва, ул. Ярославская, д. 13.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Института психологии РАН

Автореферат разослан «\_\_\_» 2009 г.

Ученый секретарь диссертационного совета,  
кандидат психологических наук \_\_\_\_\_ Андреева Е.А.

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования.** Научно-технический прогресс на производстве, транспорте, в энергетике, военном деле сопровождается повышением сложности, ответственности, опасности трудовой деятельности, увеличением физических и психических нагрузок и, как следствие, возрастанием требований к субъекту труда – к его профессиональной подготовленности, способностям, высокой мотивации, стрессоустойчивости и т.д.

Анализ трудов А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, В.А. Ядова, К.К. Платонова, Н.Д. Заваловой, В.А. Пономаренко, В.Л. Марищуга, В.А. Бодрова, Т. Элерса, А. Маслоу, П. Фресса, Ж. Пиаже, Х. Хекхаузена и других авторов дает основание признавать ведущую роль мотивации в обеспечении эффективности и безопасности труда, устойчивости к воздействию стрессогенных факторов, в формировании профессиональной пригодности специалиста. В отечественной и зарубежной литературе имеются научные данные о существенном влиянии мотивации на успешность освоения и выполнения профессиональной деятельности (Береговой в соавт., 1978; Каверин, 1998; Пономаренко, Завалова, 1997; Хойос, 1991; Шадриков, 1994; Бессонова, 2004, и другие).

Теоретические подходы к изучению мотивационной сферы субъекта труда свидетельствуют о возрастающем интересе к проблеме ее ценностно-смысlovой детерминации. Выделился целый ряд линий исследования ценностно-смысlovых аспектов личности, таких как смыслообразующие мотивы и личностные смыслы (А.Н. Леонтьев), смысловая сфера личности (Л.И. Божович), система отношений личности (В.Н. Мясищев), «значащие» переживания (Ф.В. Бассин), смысловые установки (А.Г. Асмолов), смысловые ценности (Б.С. Братусь), ценностно-эмоциональный аспект мотивации (В.Г. Асеев), смысловой аспект волевой регуляции (В.А. Иванников), смысл жизни и смысл труда (В. Франкл) и другие. На сегодняшний день изучены такие аспекты проблемы личностной обусловленности профессиональной пригодности, как особенности профессионального сознания и самосознания на различных этапах профессионализации (Е.А. Климов, Е.П. Ермолаева, С.Р. Пантелеев); специфика образа мира в зависимости от типа профессии и степени приобщения к ней (Е.Ю. Артемьева, Е.А. Климов, Ю.К. Стрелков, И.Б. Ханина). Различиям ценностных ориентаций в зависимости от уровня профессионализации и типа профессиональной деятельности посвящены работы Ю.К. Стрелкова, В.А. Ядова, Н.В. Ивановой, В.В. Колесовой и других; на важность смысловых регуляторов в реализации профессиональной деятельности указывают также Э.Ф. Зеер, Н.С. Пряжников, А.К. Маркова, Л.М. Митина, и другие.

Однако, несмотря на возрастающее внимание к проблеме личностной обусловленности процесса формирования профессиональной пригодности субъекта труда, до настоящего времени ощущается дефицит исследований в области совершенствования принципов и методов изучения личностных свойств и, в частности, ценностно-смысlovого аспекта мотивационной сферы, ее связи с

успешностью профессиональной деятельности. Эмпирическое изучение ценностно-смыслового аспекта профессиональной мотивации сталкивается со значительными ограничениями методических приемов психодиагностики и прогностики в связи с особым статусом этой сферы, с объективными трудностями выполнения анализа на интрапсихологическом уровне и выявления глубоких (не лежащих на поверхности и не всегда экстернируемых) индивидуальных личностных характеристик (Насиновская, 2003). Таким образом, для исследования ценностно-смысовой составляющей профессиональной мотивации недостаточно ограничиваться использованием приемов и методов, традиционно применяемых для изучения личности, таких как опросники и анкеты, в которых характер вопросов, как правило, жестко детерминирован, т.е. они либо исключают свободную и индивидуально значимую рефлексию в раскрытии содержательных сторон побудительной активности субъекта, либо побуждают его в своих ответах следовать социально-одобряемым типам ответов и, в третьих, не способны выявить неосознаваемые ценностно-смысловые конструкты.

Осознание смысла побуждений активности может быть чрезвычайно сложным этапом личностного роста и социального созревания профессионала, когда выбор профессии оказывается самым тесным образом связан со смыслом жизни, пониманием своей ответственности перед обществом, отношением к опасности профессии.

К одной из профессий, для которой приведенные положения приобретают особую актуальность, относится профессия машиниста локомотивных бригад, так как она связана с высокой личностной ответственностью и социально значима по критериям обеспечения безопасности высокоскоростного транспорта.

Проведенный анализ состояния проблемы психологического отбора персонала локомотивных бригад железнодорожного транспорта (Нерсесян, 1992, Костица, 2004, Воробьева, Федоренко 2005 и др.) свидетельствует о необходимости совершенствования и расширения инструментария оценки профессиональной мотивации и, в частности, ее ценностно-смысовых компонентов.

**Целью** настоящего исследования является экспериментальное определение ценностно-смысовых компонентов профессиональной мотивации и особенностей их взаимосвязи с рядом профессионально значимых характеристик субъекта деятельности для диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности персонала локомотивных бригад железнодорожного транспорта.

**Объект исследования:** ценностно-смысловая сфера профессиональной мотивации специалистов локомотивных бригад.

**Предмет исследования:** содержание и проявление ценностно-смысовых компонентов профессиональной мотивации; их взаимосвязь с личностными особенностями субъектов труда и влияние на уровень профессиональной пригодности специалистов локомотивных бригад.

### **Гипотезы исследования**

1. Качественное своеобразие ценностно-смысовой составляющей профессиональной мотивации связано с индивидуально-психологическими особенностями личности специалистов локомотивных бригад и их

профессиональными характеристиками (должность, стаж, классность), а также различается в зависимости от уровня профессиональной пригодности специалистов.

2. Рефлексивная процедура техники репертуарных решеток позволяет раскрыть индивидуальное своеобразие ценностно-смысловой сферы профессионала на основе качественного анализа конструктов, отражающих содержательную специфику и субъективную значимость отношений к профессии, а также семантического пространства испытуемого, отражающего направленность профессионального развития личности специалиста.

Для достижения цели и проверки гипотез в работе были поставлены следующие **задачи**:

1. Определить основные психологические особенности профессиональной деятельности членов локомотивных бригад.
2. Модифицировать методику репертуарных решеток в интересах изучения ценностно-смысловых конструктов профессиональной мотивации специалистов локомотивных бригад;
3. Обосновать содержательную специфику использования модифицированного метода посредством сравнения содержательных особенностей эмпирических данных различных методик изучения ценностно-смысловых компонентов профессиональной мотивации.
4. Определить характер взаимосвязей ценностно-смысловых компонентов профессиональной мотивации с личностными особенностями специалистов локомотивных бригад, и выявить различия в содержании ценностно-смысловой сферы специалистов в зависимости от показателей их профессиональной квалификации и опыта.
5. Установить соотношение показателей уровня профессиональной эффективности (успешности) специалистов с содержательными особенностями и степенью выраженности ценностно-смысловых компонентов их профессиональной мотивации.

**Теоретико-методологической базой исследования** принимаются положения ряда теорий:

- Психологическая концепция профессиональной пригодности В.А. Бодрова;
- Теория В. Франкла о присущей человеку мотивационной тенденции стремления к поиску смысла жизни, реализация ее в труде;
- Смысловой подход к регуляции деятельности (А.Н. Леонтьев, Д.А. Леонтьев);
- Психосемантический подход (Ч. Осгуд, Дж. Келли, Е.Ю. Артемьева, А.Г. Шмелев, В.Ф. Петренко, Ю.М. Забродин).

**Методы и методики исследования:** теоретико-аналитические и обобщающие методы (теоретическое изучение проблемы); анализ деятельности специалистов с применением методов изучения документации, экспертного опроса; статистический анализ данных (описательная и вариационная статистика, корреляционный анализ, факторный анализ). Обработка результатов выполнена при помощи статистического пакета STATISTICA v. 6.0 и приложения MS Excel.

В работе использовались методики, позволяющие изучить: а) ценностно-смысовые характеристики специалистов локомотивных бригад (методика «СЖО» Д.А. Леонтьева, методика «УСЦД» Е.Б. Фанталовой, авторская модификация метода репертуарных решеток); б) личностные особенности специалистов (опросник 16-PF Р. Кеттелла, методика СМИЛ Л.Н. Собчик, опросник НАКЕМР-90 Ю. Куля в адаптации С.А Шапкина).

**Эмпирической базой исследования** являются результаты обследований специалистов Московской железной дороги ОАО РЖД. Выборка включает специалистов локомотивных бригад: машинистов ( $N=61$ ) и помощников машинистов ( $N=73$ ). Общий объём выборки составляет 134 чел.

### **Научная новизна исследования**

В исследовании впервые рассматриваются персональные конструкты (Келли, 1955) в качестве ценностно-смысовых компонентов профессиональной мотивации в их взаимосвязи с профессиональной пригодностью специалистов локомотивных бригад.

Выявленные индивидуальные различия в содержании и проявлении ценностно-смысовых компонентов профессиональной мотивации у специалистов с различным уровнем профессиональной эффективности («успешности»), свидетельствуют о том, что наиболее успешный специалист в профессии машинист характеризуется наличием и выраженностью в категориальной системе сознания таких конструктов, которые связаны с принадлежностью к профессии, к железной дороге, со стремлением в достижении успеха и т.п., например: «Целеустремленность», «Трудолюбие», «Стремление к успеху, к достижениям», «Мы коллеги», «Профессионализм», «Любовь к своей работе», «Профессиональный потенциал», «Карьерный рост» и другие, а также самоидентификацией с образом профессионала, стремлением в будущем быть похожим на лидера, поступательным характером профессионального развития личности.

На основании использования положений психосемантического подхода к изучению личности и метода репертуарных решеток Дж. Келли разработана и эмпирически обоснована процедура оценки ценностно-смысовой сферы профессиональной мотивации, которая в результате осуществленной «настройки» метода на реконструкцию ценностно-смысовых характеристик профессиональной деятельности для конкретной профессиональной категории позволяет содержательно изучать субъективную картину мира в категориях самого субъекта, оценивать как осознаваемые, так и неосознаваемые конструкты, и с использованием графического изображения семантического пространства личности отражать направленность профессионального развития личности, изучать профессиональные аспекты ценностно-смысовых компонентов мотивации в системе внутри- и межличностных отношений.

Впервые проанализированы диагностические и дифференциальные возможности предложенного методического подхода к изучению ценностно-смысовых компонентов профессиональной мотивации.

**Теоретическая значимость работы** состоит в определении роли ценностно-смысовых компонентов профессиональной мотивации в

формировании профессиональной пригодности специалистов, что обогащает теоретические представления об индивидуально-психологических особенностях ценностно-смысловой сферы, свойственных специалистам данной профессии.

**Практическая значимость работы.** Результаты исследования соотношения содержательных особенностей ценностно-смысловой сферы и уровня профессиональной пригодности могут быть использованы в системе вузовского образования.

Методика ЦСКПМ позволяет производить дифференциированную диагностику индивидуального своеобразия ценностно-смысловой составляющей профессиональной мотивации у специалистов локомотивных бригад с разным стажем работы, должностным положением, профессиональной квалификацией и успешностью профессиональной деятельности, что свидетельствует о принципиальной возможности использования данной методики для диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности с целью оптимизации профессионального отбора и аттестации специалистов железнодорожного профиля.

**Положения, выносимые на защиту:**

1. Специалисты локомотивных бригад характеризуются особенностями ценностно-смысловой сферы, взаимосвязанной с выбором и развитием их в данной профессиональной деятельности, качественные содержательные различия которых определяются профессиональными характеристиками (стажем, должностью, классностью) и уровнем профессиональной эффективности («успешности») специалистов.
2. Особенности ценностно-смысловой сферы, характеризующие наиболее успешного специалиста в профессии машиниста, заключаются в наличии и выраженности в их категориальной системе сознания конструктов, отражающих принадлежность к профессии, стремление в достижении трудового успеха, профессиональные интересы, качества необходимые для профессионального развития, а также в самоидентификации себя с образом профессионала, в стремлении в будущем быть похожим на лидера, поступательной направленности профессионального развития личности и в отсутствии или слабой выраженности вышеперечисленных характеристик у наименее успешного специалиста.
3. Содержание ценностно-смысловой сферы личности характеризуется уникальностью и индивидуальностью, а потому взаимосвязь ее с другими личностными особенностями не является однозначной.
4. Разработанная в исследовании методика ЦСКПМ, обладает профессиональной специфичностью для данной выборки; возможностью оценки, наряду с осознаваемыми, и неосознаваемых конструктов; направленностью на изучение профессионального аспекта ценностно-смысловых компонентов мотивации в системе отношений личности; латентностью целей исследования для испытуемых, а также позволяет получать наиболее содержательную информацию, отражающую индивидуальность семантического пространства каждого испытуемого.

5. Применение разработанных модельных карт для анализа и интерпретации результатов по методике ЦСКПМ позволяет наиболее структурированно описывать ценностно-смыслоное пространство личности, способствует выявлению направленности смысловых жизненных ориентиров специалистов. Модельные карты обладают наибольшей чувствительностью к показателю профессиональной эффективности специалистов, по сравнению с другими показателями ценностно-смысловой сферы.

***Апробация и внедрение результатов работы.***

Апробация проведена в рамках психологического сопровождения производственных процессов депо Лобня Московской железной дороги.

Теоретические и эмпирические результаты исследования:

- 1) докладывались и обсуждались на заседаниях лаборатории инженерной психологии и эргономики ИП РАН (2003 – 2008 гг.);
- 2) представлены на межрегиональной научно-практической конференции «Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития современной России» в МГУ, 2005 г.;
- 3) опубликованы в ряде периодических изданий;
- 4) внедрены в образовательный процесс Коломенского Государственного Педагогического Института.

***Структура работы.*** Диссертация состоит из введения, пяти глав, заключения, списка литературы и приложений. Диссертация содержит в качестве иллюстраций таблицы и рисунки. Список литературы содержит 203 наименования, из которых 26 на иностранных языках.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

**Во введении** обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, определяется цель, объект, предмет, гипотезы, задачи, положения, выносимые на защиту, указываются методы и методики исследования, раскрывается научная новизна, теоретическая и практическая значимость.

**В первой главе «Теоретико-методологические подходы к исследованию ценностно-смыслоных компонентов профессиональной мотивации»,** состоящей из четырех разделов, дан обзор основных теоретических представлений о проблеме профессиональной пригодности и роли ценностно-смысловой составляющей профессиональной мотивации в ее определении, обсуждаются ключевые вопросы методического характера.

**В параграфе 1.1.** рассматриваются теоретические подходы к проблеме мотивации профессиональной деятельности и её роли в формировании профессиональной пригодности.

В соответствии с принципами системного подхода профессиональная пригодность рассматривается как совокупность взаимосвязанных характеристик субъекта труда, которые отражают: 1) соответствие выбранной профессии склонностям и способностям индивида; 2) удовлетворение интереса к выбранной профессии и удовлетворенность процессом и результатами конкретного труда;

3) роль профессиональной деятельности в самоопределении личности, ее самореализации и самосовершенствовании в труде; 4) роль зарождения и становления образа «Я-профессионал» и стремления субъекта деятельности к достижению эталонной модели профессионала в формировании «Я-концепции», в определении места профессии в «Я-концепции»; и, наконец, как результат сформированности всех предыдущих составляющих – 5) меру оценки эффективности, надежности, безопасности выполнения трудовых функций (Бодров, 2001).

Проанализированы различные теоретические подходы к изучению важнейших компонентов профессиональной пригодности, профессиональному самоопределению, отражающемуся в «Я-концепции» личности (Рубинштейн, 1946; Гинзбург, 1994, Пряжников, 1996) и профессиональной мотивации субъекта труда (McClelland, 1971; Маслоу, 1999; Лазурский, 1908; Мясищев, 1957; Асеев, 1976; Леонтьев А.Н., 1971, 1975; Ковалев, 1988; Шадриков 1982, Потяева, 1983, Бессонова, 2003, 2007 и другие).

Идея В. Франкла о присущем человеку мотивационном стремлении к поиску смысла жизни, одним из путей которого, по его мнению, может быть реализация в труде (Франкл, 1990), объединяет «Я-концепцию» как осознанное отражение профессионального самоопределения и скрытые, неосознаваемые механизмы регуляции поведения и деятельности – мотивацию. В основе формирования этих подструктур личности, по мнению ряда авторов, важнейшую роль играет ценностно-смысловая сфера.

**Параграф 1.2.** посвящен анализу теоретических представлений о содержании и взаимосвязи понятий ценностей и смыслов. Как предмет психологического исследования и психодиагностики, ценностно-смысловая сфера занимает место на пересечении двух больших предметных областей: мотивации и мировоззренческих структур сознания (Леонтьев. Д.А., 1992).

Изучение ценностей берет свое начало в философском учении – аксиологии. Проанализированы различные философские подходы к изучению природы ценностей (Р.Б. Пере, Дж. Дьюи, К.И. Льюиса, С. Александера, М. Шелера, Н. Гартмана, В. Дильтея, О. Шпенглера, А. Тойнби, Э. Дюркгейма, П. Сорокина, М. Вебера, Ф. Знанецкого, Т. Парсонса, Д.Н. Узнадзе, С.Л. Рубинштейна, Г. Олпорта, К. Роджерса и других), которые легли в основу этого понятия как психологической категории. Все теории солидарны в признании того факта, что ценности выступают интегративной основой как для отдельно взятого индивида, так и для любой малой или большой социальной группы, культуры, нации, наконец, для человечества в целом (Леонтьев Д.А., 1996).

В результате теоретического анализа различных определений «ценности», как «многомерного объекта» исследования, Д.А. Леонтьевым (1996) выделен ряд теоретических позиций, которые приняты в качестве теоретико-методологической основы данной работы: ценности не конкретные объекты, окружающие человека и удовлетворяющие его потребности, а некая абстрактная сущность; ценности изначально имеют надиндивидуальную природу, что предполагает существование их субъективно-психологических коррелятов, которые описываются такими понятиями как мотив, потребность, интерес, ценностная

ориентация или субъективная ценность; ценности не стандарты и нормы, а жизненные цели, идеалы и смыслы; индивидуальные ценности функционируют вне зависимости от их осознанности субъектом. Данное положение подтверждено в ряде эмпирических исследований (Насиновская, 1988; Будинайте, Корнилова 1993 и другие).

Сознательные убеждения или представления субъекта о собственных ценностях являются ценностными ориентациями, наряду с ценностными стереотипами и ценностными идеалами. Ценностные ориентации – структуры сознания, доступные для измерения с помощью вербальных методов (Леонтьев Д.А., 1996, 1998).

Эмпирически установлено, что личностные ценности – это глубинные мотивационные структуры, отраженные в ценностных ориентациях как одной из наиболее устойчивых разновидностей ценностных представлений (Леонтьев Д.А., 1998).

Понятие смысла впервые возникло в философско-теологическом учении – герменевтике – и науках о языке: лингвистике, семиотике. В философской науке понятие смысла широко изучалось многими мыслителями (М. Хайдеггер, К. Ясперс, Ж.П. Сартр, М. Мерло-Понти, Э. Гуссерль, Г. Шпет, М. Вебер, Г.П. Щедровицкий, М.М. Бахтин, П. Флоренский и другие).

Центральное место понятие смысла заняло в концепции В. Франкла. Он рассматривал смысл в качестве ведущей движущей задачи поведения, постулирующей стремление человека найти и исполнить свой смысл жизни. «Для того, чтобы активно действовать, человек должен верить в смысл, которым наделены его поступки» (Франкл, 1990).

На основе проведенного анализа различных западных концепций (З. Фрейда, А. Адлера, В. Франкла, Дж. Ройса, Ф. Феникса, С. Мадди, Ж. Нюттена, Дж. Келли, Р. Харре, А. Голда и Дж. Шоттера, Э. Толмена, М. Чиксентмихали, Р. Мэя и других) выделены положения относительно инвариантные, повторяющиеся независимо друг от друга, ориентирующиеся на разные логические определения смысла: связь смысла со значимостью для субъекта определенных событий и его индивидуальную неповторимость; обусловленность смысла предмета или действия его местом в более широком контексте; потребности, мотивы и интенции субъекта как источники смысла; зависимость смысла от когнитивных процессов переработки информации и построения образа мира; активность субъекта в порождении смыслов; определение поведения смыслами ситуаций, предметов и явлений, кроме того, невозможность без смысла никакой активности вообще. В ряде исследований подчеркивается, что смысл не всегда может быть четко выражен доступными средствами (З. Фрейд, А. Адлер, В. Франкл, Дж. Гинзбург).

В отечественной психологии понятие смысла возникло в 40-х годах и рассматривалось в русле деятельностного подхода впервые в работах А.Н. Леонтьева (1994). До конца 1970-х годов – введение рядом авторов новых, родственных понятий: смысловая установка как единица анализа структуры личности и индивидуальности (Асмолов, 1979), смысловые образования, анализ их изменения в дошкольном возрасте (Субботский, 1976; 1977), формирование

смысловых образований (Братусь, 1979), анализ связи смысловых образований с эмоциональными явлениями (Вилюнас, 1976), смысловые образования как механизмы мотивации (Насиновская, 1988), смысловой конструкт как форма существования личностных смыслов в сознании (Столин, 1983) и другие. С 1980-х годов – этап интеграции представлений, воплотившийся в возникновении классификации смысловых образований (Е.Е. Насиновская и др.), синтетических понятий, таких как «динамическая смысловая система» (А.Г. Асмолов), концепций смысловой динамики (Ф.Е. Василюк), смысловой саморегуляции (Б.В. Зейгарник, В.А. Иванников), построение смысловой концепции личности (Д.А. Леонтьев).

На сегодняшний день наиболее систематизированной, всесторонне описывающей смысловую реальность, является концепция Д.А. Леонтьева. Глобальность осуществленного им анализа позволяет говорить о существовании в современной психологии, наряду с системным и субъектно-деятельностным, смыслового подхода (Знаков, 2003).

Исходя из понимания ценностно-смысловой реальности как многомерной системы, Леонтьевым Д.А. (2003) были выделены три плоскости ее рассмотрения и, соответственно, три аспекта смысла, который можно определить как отношение между субъектом и объектом или явлением действительности, которое определяется местом объекта (явления) в жизни субъекта, выделяет этот объект (явление) в образе мира и воплощается в личностных структурах, регулирующих поведение и деятельность субъекта по отношению к данному объекту (явлению).

На основе логического и эмпирического материала Д.А. Леонтьевым (2003) предложена следующая классификация смысловых структур: личностный смысл в узком значении термина, понимаемый как составляющая сознания (Леонтьев А.Н., 1977), смысловой конструкт, смысловая установка, смысловая диспозиция, мотив и личностная ценность.

Смысловой конструкт (по Леонтьеву Д.А.) – устойчивая категориальная шкала, представленная в психике субъекта на уровне глубинных структур образа мира (Леонтьев А.Н., 1977; Артемьева, 1986; 1999; Артемьева, Стрелков, Серкин, 1983; Петухов, 1984), выражаяющая значимость для субъекта определенной характеристики объектов и явлений действительности и выполняющая функцию дифференциации и оценки объектов и явлений по этому параметру, следствием которой является приписывание им соответствующего жизненного смысла.

Д.А. Леонтьев отмечает, что смысловые конструкты как источники смысла объектов, явлений и ситуаций заслуживают более пристального внимания, чем мотивы и смысловые диспозиции, в отличие от которых они характеризуются устойчивостью, инвариантностью, и трансситуативностью. Конструкты непосредственно связаны с личностными ценностями.

Наряду с прочими выделенными Д.А. Леонтьевым конкретными наблюдаемыми (измеряемыми) и диагностируемыми проявлениями смысловой сферы описаны показатель общего уровня осмысленности жизни и временная локализация ведущих смысловых ориентиров (смысложизненных ориентаций).

В результате проведенного анализа с опорой на положения концепций В. Франкла, А.Н. Леонтьева, Д.А. Леонтьева, Дж. Келли в работе были

определенены структурные компоненты ценностно-смысловой сферы, проявляющиеся в деятельности, наиболее устойчивые, но в то же время доступные для измерения, а, следовательно, наиболее информативные и адекватные в целях изучения их связи с профессиональной пригодностью специалистов: ценностно-смысловые конструкты, ценностные ориентации, и количественная и временная мера смысложизненных ориентаций.

**В параграфе 1.3.** описаны пять методических подходов к эмпирическому изучению ценностно-смысловой сферы профессиональной мотивации: экспериментальный, психометрический, проективный, качественно-феноменологический и семантический.

Проанализированы эмпирические исследования ценностно-смысловой сферы (Асмолов, Братусь, в соавт., 1979; Асмолов, Носиновская, Бассина, 1979; Леонтьев Д.А., 1992), а также методы и методики ее изучения (Леонтьев Д.А., 1992, 2000; Смирнов, 1996; Сенин, 2000; Фанталова, 2001; Карандашов, 2004; Бессонова, 2007).

Сформулирован ряд методических требований к диагностическому инструментарию изучения ценностно-смысловой сферы. Обосновано привлечение идеографических методов, передающих уникальные, индивидуальные особенности ценностно-смысловых компонентов профессиональной мотивации личности специалиста.

**В параграфе 1.4.** осуществлен анализ теоретических и методических положений психосемантического подхода (Ч. Огуд, Дж. Келли, Ф. Франселла, Д. Баннистер; Е.Ю. Артемьева; В.Ф. Петренко; А.Г. Шмелев; В.П. Похилько; С.Л. Соломин; А.О. Прохоров; В.П. Серкин; О.М. Митина; и др.). Выделены преимущества психосемантического подхода и методов, разработанных в его русле: 1) идеографический подход, в соответствии с которым индивидуальная картина мира субъекта изучается в категориях самого субъекта и графического изображения его семантического пространства, а не измерения степени отклонения измеряемого параметра от среднестатистической нормы; 2) экспериментальный подход, использующий в своем арсенале методики и средства, позволяющие формировать представления о закономерностях глубинных, наиболее устойчивых, неосознаваемых структур сознания, осуществляющих направляющую и регулирующую функцию поведения и деятельности; 3) характеристикой методов этого подхода является латентность, скрытость целей исследования от испытуемого.

Во второй главе «Методика исследования», состоящей из пяти разделов, обосновывается методический подход, описывается обследуемая выборка и методики исследования.

**В параграфе 2.1.** дается характеристика выборки: обследованы специалисты локомотивных бригад Московской железной дороги ОАО РЖД, в возрасте от 18 до 52 лет, в количестве 134 чел. По длительности стажа работы представлены 3 группы: новички – стаж до 2-х лет (47%), молодые специалисты – стаж от 2-х до 5-ти лет (32%), опытные – свыше 5-ти лет (21%). По занимаемой должности были обследованы машинисты и помощники машинистов. В выборке

представлены машинисты 4-х уровней квалификации: с 4 класса – самого низкого по 1 класс – самый высокий.

**В параграфе 2.2.** отражены основные методические принципы исследования с опорой на положения системного подхода (Б.Ф. Ломов), субъектно-деятельностного (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, К.А. Абульханова-Славская, Г.И. Челпанов, А.В. Брушлинский, Е.А. Климов, В.А. Бодров, Е.М. Иванова) и смыслового подходов (В. Франкл, Дж. Келли, А.Н. Леонтьев, Д.А. Леонтьев, В.В. Знаков).

**В параграфе 2.3.** перечислены и обоснованы использованные методы и методики:

1) анализ деятельности специалистов проводился с помощью методов изучения документации (инструкций, руководств, регламентирующих деятельность машинистов и помощников машинистов, личных дел специалистов и т.д.), трудового метода, экспертного опроса (получен интегральный показатель успешности профессиональной деятельности на основании оценок пяти экспертов по 5-ти критериям профессиональной эффективности);

2) комплекс методик изучения ценностно-смысловой сферы субъекта труда:

- тест «Смысложизненных ориентаций (СЖО)» Д.А. Леонтьева (1992);
- методика «Уровень соотношения "ценности" и "доступности" в различных жизненных сферах» (УСЦД) Е.Б. Фанталовой (2001);
- Репертуарные решетки Дж. Келли (Kelly, 1955; Франселла, Баннистер, 1987)

3) методики изучения личностных особенностей специалистов:

- Многофакторный опросник личности Р. Кеттелла (*Sixteen Personality Factors Questionnaire, 16-PF*) (Бурлачук, Духневич, 2000);
- Стандартизованный многофакторный метод исследования личности СМИЛ (модификация теста MMPI – Собчик Л.Н. (2001);
- Опросник «Шкала контроля за действием» (НАКЕМР-90) – опросник Ю. Куля *Handlungskontrolle nach Erfolg, Mieberfolg und Prospektiv* – НАКЕМР в адаптации С.А. Шапкина (Kuhl, 1985; Шапкин, 1997).

**В параграфе 2.4.** описаны примененные в работе методы статистической обработки: показатели описательной и вариационной статистики среднее значение (M), частота встречаемости (F) и стандартное отклонение (SD), критерии различий «U» Манна-Уитни и «H» Крускала-Уоллиса, корреляционный анализ (коэффициент Спирмена).

**Третья глава** «Модификация метода изучения «Ценностно-смысловых конструктов профессиональной мотивации», состоящая из 5 разделов, посвящена обоснованию и описанию модификации методики репертуарных решеток в целях использования ее для изучения ценностно-смысловых конструктов профессиональной мотивации специалистов локомотивных бригад.

**В параграфе 3.1.** обосновывается актуальность модификации метода изучения ценностно-смысловых конструктов профессиональной мотивации машинистов в структуре профотбора на железной дороге.

**Параграф 3.2.** посвящен теоретическим истокам и назначению техники репертуарных решеток, описана история ее развития и место в системе психологической диагностики.

**В параграфе 3.3.** описаны методические приемы и технология модификации метода репертуарных решеток.

В основу модифицируемой методики был взят классический вариант репертуарных решеток, который известен как «оценочная решетка». Опираясь на технологии, разработанные Келли и его последователями и учитывая специфику исследуемой профессиональной выборки, была осуществлена модификация метода, которая заключалась в работе по двум направлениям: 1) настройка методики в соответствии с целями исследования, проявляющаяся в формировании определенной диагностической процедуры; 2) разработка модельных карт (моделей графических рисунков (схем) как способа анализа и интерпретации субъективного семантического пространства, представленного в графической форме. Настройка методики осуществлялась в 2 этапа: 1) определение содержания и количества элементов ролевого списка; 2) определение количества и способа выявления конструктов.

В результате модификации метод получил название «Ценностно-смысловые конструкты профессиональной мотивации» (ЦСКПМ), а используемая в исследовании матрица теста включала 18 столбцов, которым соответствует перечень «ролей» (элементов) и 18 строк, в которые испытуемым в результате триадического сравнения элементов вписывались сформулированные им биполярные признаки – конструкты.

**Параграф 3.4.** посвящен описанию процедуры исследования по методике «Ценностно-смысловые конструкты профессиональной мотивации».

**В параграфе 3.5.** описана программа обработки данных методики «Ценностно-смысловые компоненты профессиональной мотивации».

Анализ результатов методики «ЦСКПМ» осуществлялся в 2 этапа:

**1) Работа с индивидуальной матрицей:**

- Качественный анализ первичных конструктов;
- Факторизация первичных данных каждой индивидуальной матрицы по средствам применения математической статистики;
- Определение индивидуального содержания факторов – выявление наиболее устойчивых, «глубинных» конструктов (факторный вес более 0,6);
- Анализ графического представления результатов (скатерграмм) – графического расположения элементов в семантическом пространстве.

**2) Обобщение результатов по ЦСКПМ по всей обследуемой выборке:**

- Содержательное обобщение (контент-анализ) конструктов всех испытуемых в ценностно-смысловые блоки;
- Формирование блоков анализа графических результатов;
- Разработка модельных карт (внутри каждого графического блока).

**Четвертая глава** «Исследование особенностей ценностно-смысловых компонентов профессиональной мотивации специалистов локомотивных бригад» посвящена описанию полученных в исследовании результатов.

**Параграф 4.1.** описывает содержательную характеристику ценностно-смысловой сферы специалистов локомотивных бригад по результатам методик ценностно-смыслового блока: СЖО, УСЦД и ЦСКПМ.

Результаты теста СЖО (Леонтьева) по всей выборке показали, что все шкалы методики, в том числе общий уровень осмыслинности жизни (т.е. субъективное ощущение наполненности жизни смыслом) для специалистов локомотивных бригад сконцентрированы в пределах средних значений (в соответствии с выделенными Д.А. Леонтьевым нормами).

Результаты по методике УСЦД (Фанталовой) по всей выборке свидетельствуют о том, что общий уровень рассогласования мотивационно-личностной сферы специалистов (показатель R) находится в пределах низких значений дезинтеграции ( $M=30,75\pm12,21$  балл) при норме 50-55 баллов. Это свидетельствует о том, что машинисты и их помощники внутренне удовлетворены текущей жизненной ситуацией и в целом для них характерна интегрированность и гармония мотивационно-личностной сферы.

Наиболее типичным для обследованных специалистов (таблица 1.) является рассогласование «ценности» и «доступности» в сферах «Материально обеспеченная жизнь» и «Счастливая семейная жизнь». Для испытуемых характерны внутренние конфликты в этих же сферах и, кроме того, в сфере «Здоровье». Сфера «Интересная работа» для данной выборки «конфликтной» не является.

Таблица 1.  
Максимальные показатели рассогласования «ценностей» и «доступностей»  
по методике УСЦД

Перечень ценностей	«Ценность»	«Доступность»	Количество ВК (%)	Количество ВВ (%)
	$M\pm SD$ , баллы	$M\pm SD$ , баллы		
Здоровье	$7,18\pm2,70$	$5,66\pm2,61$	22,31	5,79
Материально обеспеченная жизнь	$6,24\pm2,40$	$3,28\pm2,72$	46,28	2,48
Счастливая семейная жизнь	$9,46\pm2,19$	$6,58\pm4,12$	37,19	0,00

*Примечание:* ВК – «Внутренние конфликты»,  
ВВ – «Внутренние вакуумы»

По результатам методики УСЦД была выделена иерархия ценностных предпочтений всего обследованного контингента, которая отражает содержательные особенности ценностно-мотивационной сферы, характерные для данной профессиональной выборки.

Из таблицы 2 видно, что наибольшее значение имеют ценности, связанные с межличностными отношениями и духовной сферой («Счастливая семейная жизнь», «Любовь» и «Наличие хороших и верных друзей»). Для данной выборки работа не входит в перечень главных жизненных ценностных приоритетов. «Материально обеспеченная жизнь» занимает иерархически более высокое место в системе ценностей, что дает основание предположить, что работа для большинства представителей данной профессиональной выборки является в

значительной степени средством реализации потребности в материальной ценности, т.е. получения дохода.

Таблица 2.

**Иерархия ценностных приоритетов по методике УСЦД для всей выборки испытуемых**

Перечень ценностей	M±SD, баллы
Счастливая семейная жизнь	9,46±2,19
Любовь	7,58±2,34
Наличие хороших и верных друзей	7,29±2,27
Здоровье	7,18±2,70
Материально обеспеченная жизнь	6,24±2,40
Уверенность в себе	6,02±2,13
Интересная работа	5,30±2,10
Свобода как независимость в поступках и действиях	4,83±2,83
Познание	4,57±2,43
Активная, деятельная жизнь	3,54±1,84
Творчество	2,09±2,43
Красота природы и искусства	1,77±1,90

В результате анализа данных по методике «Ценностно-смысловые конструкты профессиональной мотивации» было получено 1915 первичных конструктов по всей обследуемой выборке, из них глубинных 342 конструкта. В результате содержательного и частотного анализа была построена иерархия конструктов всей выборки специалистов, фрагмент ее представлен таблице 3.

Таблица 3.

**Частотная иерархия конструктов специалистов локомотивных бригад (фрагмент иерархии)**

Конструкты	F ,%
«Доброта»	37
«Целеустремленность»	35
«Готовность помочь»	34
«Трудолюбие»	32
«Честность»	29
«Уравновешенность»	29
«Занимается спортом»	25
«Ответственность»	22
«Деятельный»	20
«Жизнерадостность»	19
«Общительность»	19
«Ум, интеллектуальные способности»	18

Полученная иерархия (таблица 3.) отражает специфику ценностно-смысловой сферы данной профессиональной выборки и содержательно согласуется с иерархией ценностных предпочтений по УСЦД (таблица 2).

Самые высокие позиции в сравниваемых иерархиях занимают ценностные образования, которые относятся сфере межличностных отношений, духовной сфере и общечеловеческим ценностям.

Посредством метода контент-анализа все глубинные конструкты были содержательно объединены в 7 ценностно-смысловых блоков. Внутри каждого блока также получены частотные иерархии конструктов:

**I блок «Профессия, работа»:** «Профессия машинист» - 16%, «Любит свою работу» - 14%, «Профессионализм» - 14%, «Хороший работник» - 12%, «Профессиональный потенциал» - 9% и т.д.;

**II блок «Качества способствующие достижениям»:** «Целеустремленность» - 35%, «Трудолюбие» - 32%, «Ответственность» - 22%, «Деятельный» - 20%, «Упорство» - 18% «Стремление к успеху» - 15% и т.п.;

**III блок «Духовная сфера, нравственность»:** «Доброта» - 37%, «Гуманизм» - 34% «Честность» - 29%, «Щедрость» - 12%, «Любовь» - 10%, «Скромность» - 10%, «Верность» - 9%, «Справедливость» - 8% и т.д.;

**IV блок «Маскулинность, здоровье»:** «Занимается спортом» - 25%, «Здоровье» - 16%, «Не злоупотребляет алкоголем» - 13%, «Мужчина» - 12%, «Не курит» - 8%, «Смелый» - 5%, «Решительность» - 4% и т.п.;

**V блок «Система отношений субъекта, коммуникативная сфера»:** «Общительность» - 19%, «Жизнерадостность» - 19%, «Семейное благополучие» - 17%, «Друзья» - 13%, «Веселый» - 12%, «Общие интересы» - 11%, «Вежливость» - 11%, «Хороший отец» - 9%, «Чувство юмора» - 7%, «Дружелюбие» - 7%, «Симпатия» - 5%, «Ласковый» - 5% и т.д.;

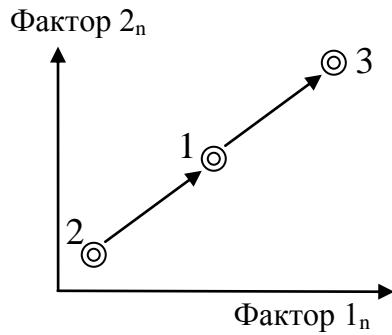
**VI блок «Направленность личности, интересы, хобби»:** «Любит учиться» - 18%, «Интерес к музыке» - 10%, «Удачливость» - 9%, «Стремление к саморазвитию» - 9%, «Жажда материального» - 9%, «Любовь к природе» - 8%, «Рыбалка» - 6% и т.д.;

**VII блок «Эмоционально-психическая устойчивость»:** «Уравновешенность» - 29%, «Энергичный» - 7%, «Сила воли» - 4%, «Вспыльчивый» - 3%.

В интересах систематизации графических показателей, отражающих семантические пространства испытуемых, было выделено шесть блоков графических результатов, содержательно объединяющих соответствующие элементы ролевого списка:

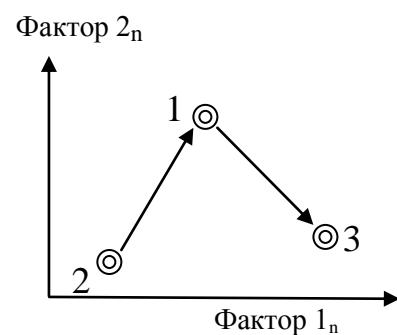
- I «Направленность профессионального развития личности»;
- II «Мотивация достижения профессиональных успехов»;
- III «Умение быть хорошим исполнителем, подчиненным, неконфликтность»;
- IV «Самооценка»;
- V «Межличностные отношения»;
- VI «Профессиональное здоровье и долголетие».

Внутри каждого блока было выделено несколько «модельных карт», например, в блоке I может наблюдаться направленность профессионального развития личности, имеющая поступательный характер (пример на рис.1), что отражает имплицитную оценку испытуемым своего развития. Установлено, что поступательное развитие (рис. 1) характерно для 32% испытуемых данной профессиональной выборки. Такой же процент специалистов локомотивных бригад характеризуется преломленностью профессионального развития, графическое выражение которого представлено на рис. 2.



Где: 1 – «Я в настоящем»;  
2 – «Я в прошлом»;  
3 – «Я в будущем»;  
 $n = 1 \dots \infty$

**Рис 1. Модельная карта (фрагмент скатерграммы), отображающая поступательное профессиональное развитие личности**



Где: 1 – «Я в настоящем»;  
2 – «Я в прошлом»;  
3 – «Я в будущем»;  
 $n = 1 \dots \infty$

**Рис. 2. Модельная карта, отображающая нарушение (преломление) профессионального развития личности.**

Были выявлены специфические для данной профессиональной выборки модельные карты, не характерные для представителей других профессий (Бодров, Сыркина, 2003), а именно «отсутствие профессионального развития» у 7% испытуемых (на схеме элементы «Я в прошлом», «Я в настоящем» и «Я в будущем» находятся в одной точке), и «отсутствие профессионального развития на отрезке «настоящее-будущее» (при наличии на отрезке «прошлое-настоящее») у 26% испытуемых. Предположительно это объясняется особенностями данной профессии, заключающимися в ограниченности возможностей карьерного роста.

Обоснованность совместного использования методик ЦСКПМ, СЖО и УСЦД подтверждают результаты корреляционного анализа, представленные в параграфе 4.2., которые обнаружили статистически значимые связи между данными вышеописанных методик, содержательно согласующимися и в совокупности своей отражающими особенности ценностно-смысловой сферы специалистов локомотивных бригад.

В параграфе 4.3. проведен анализ индивидуальных различий в ценностно-смысловой сфере у специалистов с различными профессиональными

характеристиками (стажем, должностью и классом), который выявил следующие результаты:

- 1) Отсутствие значимых различий по всем шкалам СЖО у специалистов с различными профессиональными характеристиками.
- 2) Результаты по УСЦД свидетельствуют, что от показателя должности специалистов не зависит «конфликтность» в ценностно-мотивационной сфере. Между машинистами и помощниками выявлены различия только в показателях ценностей и доступностей. Выявлено, что значимость ценности «Здоровья» повышается с ростом профессиональной квалификации машинистов и профессионального стажа, что, вероятно, является следствием увеличения физических нагрузок и снижения работоспособности в силу возрастных изменений, следствием чего возрастают озабоченность состоянием здоровья.
- 3) Результаты по ЦСКПМ в зависимости от всех профессиональных характеристик выявили различия в содержании и в графических показателях, отражающих ценностно-смысловую сферу, и оказались более информативными, чем показатели других методик, т.к. характеризуют индивидуальные различия между специалистами именно в профессионально-окрашенных ценностно-смысловых компонентах. Так, например, установлено, что с ростом профессионального стажа возрастают частота встречаемости графического показателя, отражающего отсутствие профессионального развития личности. Возможно, это объясняется отсутствием карьерных перспектив в данной профессии, и особенно остро это осознается опытными специалистами, уже достигшими должностного «потолка».

В параграфе 4.4. проанализированы взаимосвязи ценностно-смысловой сферы и личностных особенностей специалистов.

Исходя из анализа данных по методике СМИЛ, установлено, что у всей выборки специалистов локомотивных бригад преобладает средняя степень выраженности личностных качеств (в пределах 50-60 Т-баллов, исходя из выделенных в тесте норм 30-66 баллов); акцентуированных черт (т.е. более 66 Т-баллов) и отклонений от нормы (свыше 75 Т-баллов) не выявлено.

Анализ результатов опросника 16 PF Кеттелла показал, что для большинства работников локомотивных бригад отмечается высокий уровень такой личностной особенности, как «волевой самоконтроль» (Фактор «Q3»,  $M=7,97$  степенов), свойственный более чем 60% испытуемых, а также «эмоциональная устойчивость» (Фактор «C»,  $M=6,79$  степенов), характерная более чем 40% специалистов обследованной выборки.

Данные методики Ю.Куля «Шкала контроля за действием» свидетельствуют о том, что у работников локомотивных бригад в роли устойчивых механизмов личностной саморегуляции преобладает «Ориентация на действие», так как все шкалы теста выражены на уровне 6-7 степеней.

Установлено, что ни один из факторов опросника Кеттеля и шкал методики СМИЛ не обнаружили связей с графическим блоком «Мотивация достижения профессиональных успехов» и конструктами, относящимися к блокам «Профессия, работа» и «Качества, способствующие достижениям», а также с показателями сферы «Интересная работа» по методике УСЦД. Вероятно, это

свидетельствует о том, что личностные методики, выявляя профессионально важные качества, такие как волевой самоконтроль и эмоциональная устойчивость, не направлены на оценку и, соответственно, не отражают профессиональный аспект ценностно-смысловой сферы.

В **пятой главе** «Исследование взаимосвязи ценностно-смысловых особенностей и профпригодности специалистов локомотивных бригад» изучена возможность использования показателей методики «ЦСКПМ» в качестве дифференцирующих признаков по уровню профессиональной эффективности (успешности) специалистов.

В **параграфе 5.1.** описаны взаимосвязи интегрального показателя успешности (экспертного опроса) и показателей методики ЦСКПМ.

Установлены статистически достоверные связи (критерий сравнения коэффициент корреляции Спирмена) интегрального показателя экспертных оценок с рядом конструктов и графических показателей семантического пространства по репертуарным решеткам (при  $p \leq 0,05$ ). Положительные связи обнаруживаются с конструктами, относящимися к ценностно-смысловым блокам «Профессия, работа», «Качества способствующие достижениям», «Маскулинность, здоровье», «Духовная сфера», а отрицательные – преимущественно с конструктами, относящимися к блоку «Направленность личности, интересы, хобби» и «Система отношений личности, коммуникативная сфера». Интегральный показатель «успешности» характеризуется достоверной связью с такими графическими показателями по репертуарным решеткам, которые отражают самоидентификацию испытуемых с образом профессионала машиниста, стремление в будущем быть похожими на профессионала в своей профессии, поступательную направленность профессионального развития и т.д.

Итак, установлено, что результаты по ЦСКПМ свидетельствуют о наличии существенных различий в ценностно-смысловой сфере у наиболее и наименее успешных специалистов и согласуются с данными экспертных оценок и представляются более диагностически информативными.

В **параграфе 5.2.** проанализированы выявленные индивидуальные различия в содержании и проявлении ценностно-смысловых компонентов профессиональной мотивации у специалистов с различным уровнем профессиональной эффективности («успешности»).

Выяснилось, что значимых различий по шкалам методики «СЖО» и «УСЦД» между успешными и неуспешными специалистами не выявлено.

Анализ результатов по методике ЦСКПМ выявил, что для наиболее успешных специалистов характерны конструкты, связанные с профессиональной деятельностью, со стремлением к достижениям, а для неуспешных специалистов наиболее типичными являются конструкты, которые либо совсем не связаны с профессиональной деятельностью, а относятся к сфере хобби, либо являются формальными признаками в оценке людей (таблица 4.).

Таблица 4.

Различия в представленности конструктов по методике ЦСКПМ в зависимости от уровня профессиональной эффективности специалистов.

Конструкты	Успешные	Неуспешные
	Частота встречаемости, F, %	Частота встречаемости, F, %
<b>Блок «Профессия, работа»</b>		
«Принадлежность к профессии»	26,42	6,25
«Профессионализм»	24,53	6,25
«Любовь к своей работе»	20,75	6,25
«Профессиональный потенциал»	13,20	6,25
<b>Блок «Качества способствующие достижениям»:</b>		
«Целеустремленность»	41,50 **	6,25 **
«Ответственность»	30,19	18,75
«Деятельный», «Деловой»	26,42	18,75
«Стремление к успеху, к достижениям»	20,75 *	0,00 *
«Упорство, настойчивость»	18,75 *	0,00 *
<b>Блок «Система отношений субъекта, коммуникативная сфера»:</b>		
«Сосед, местный, земляк»	0,00 **	25,00 **
«Гостеприимство»	1,90 **	12,50 **
<b>Блок «Направленность личности, интересы, хобби»:</b>		
«Интерес к музыке»	0,00 ***	25,00 ***
«Занимается рыбалкой»	0,00 *	18,75 *
«Не любят спать»	0,00 *	12,50 *
«Любят отдых в лесу»	3,77 *	18,75 *

Примечание. \*  $p \leq 0,05$ ; \*\*  $p \leq 0,01$ ; \*\*\*  $p \leq 0,001$ ;

серым цветом выделены максимальные показатели выраженности признака.

На основании анализа статистически значимых различий между группами наиболее и наименее успешных специалистов, было установлено, что графические показатели семантического пространства выступают наиболее дифференцирующими диагностическими признаками (таблица 5.).

Установлено, что метод репертуарных решеток, модифицированный в соответствии с целями настоящего исследования, обладает большей дифференцирующей способностью в плане ценностно-смысловой сферы у специалистов локомотивных бригад, характеризующихся различным уровнем успешности профессиональной деятельности.

Таблица 5.

Различия в представленности графических показателей по методике ЦСКПМ в зависимости от уровня профессиональной эффективности специалистов.

Графические показатели	Успешные	Неуспешные
	Частота встречаемости, F, %	Частота встречаемости, F, %
Поступательное профессиональное развитие	53,60 ***	0,00 ***
Преломленное профессиональное развитие	5,66 ***	81,25 ***
Семантическая близость «Я» и «Профессионала»	30,19 ***	0,00 ***
Семантическая близость «Я» и «Чел., который, по моему мнению, не сможет стать профессионалом»	0,00 *	47,00 *
«Начальник» в зоне «оптимума»	81,13 ***	6,25 ***
«Начальник» в зоне «пессимума» рядом с «Чел., на которого не хочу быть похожим»	5,66 ***	75,00 ***
Семантическая близость «Я» и «Неудачник»	1,89 **	18,75 **
Семантическая близость «Я» и «Спортсмен»	56,60 *	18,75 *
Семантическая близость «Я» и «Больной человек»	3,77 **	25,00 **
Семантическая близость «Профессионала» и «Неудачника»	1,89 ***	50,00 ***
«Профессионал» рядом с «Чел., на которого не хочу быть похожим»	1,89 **	25,00 **
«Профессионал» рядом с «Чел., который, по моему мнению, не сможет стать профессионалом»	0,00 ***	43,75 ***
«Начальник» рядом с «Неудачником»	1,89 ***	31,25 ***
«Начальник» рядом с «Чел., который, по моему мнению, не сможет стать профессионалом»	1,89 ***	31,25 ***

Примечание. \* p≤0,05; \*\* p≤0,01; \*\*\* p≤0,001;

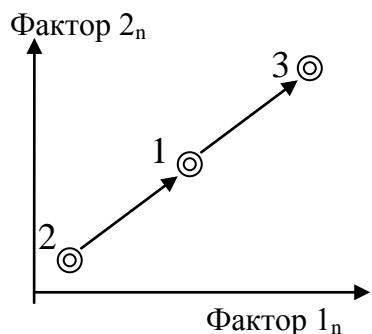
серым цветом выделены максимальные показатели выраженности признака.

**В параграфе 5.3.** обсуждается возможность использования методики ЦСКПМ в интересах прогнозирования профессиональной пригодности специалистов локомотивных бригад.

Путем обобщения и сопоставления полученных данных (конструктов и графических показателей) была построена эталонная модель профессионала, которую можно использовать в качестве ориентира для диагностики ценностно-

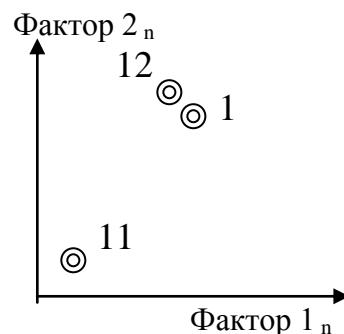
смысловых компонентов профессиональной мотивации в целях определения профессиональной пригодности специалистов.

В соответствии со сформированным профилем успешный специалист в профессии машинист характеризуется такими конструктами как «Целеустремленность», «Трудолюбие», «Стремление к успеху, к достижениям», «Принадлежность к профессии», «Мы коллеги», «Профессионализм», «Любовь к своей работе», «Профессиональный потенциал», «Карьерный рост», «Ответственность», «Деятельный», «Деловой», «Стремление к успеху, к достижениям», «Аккуратность», «Упорный», «Уверенность», «Находит выход из любой ситуации», «Стремление к самосовершенствованию, саморазвитию», «Твердость характера», и другие. Кроме того, успешного профессионала можно описать на основе графических показателей, отражающих особенности семантического пространства личности. Например, для него характерна поступательность профессионального развития, как показано на рисунке 3. Специалист, который уже достиг профессионального успеха, характеризуется идентификацией «Я в настоящем» с образом «Профессионала» (рис 4.), и т.д.



Где: 1 – «Я в настоящем»;  
2 – «Я в прошлом»;  
3 – «Я в будущем»;  
 $n = 1 \dots \infty$

**Рис 3. Модельная карта, отображающая поступательное профессиональное развитие личности**



Где: 1 – «Я в настоящем»;  
11 – «Человек, который не сможет стать профессионалом»;  
12 – «Профессионал (машинист)»;  
 $n = 1 \dots \infty$

**Рис. 4. Модельная карта «Идентификация «Я» и образа профессионала»**

Эталонная модель профессионала, описанная в разделе, построена на основании возможностей методики ЦСКПМ, и сформированные критерии успешности могут быть использованы для прогнозирования профессиональной пригодности специалистов локомотивных бригад.

В **заключении** диссертационного исследования приводятся основные результаты, отмечаются области их практического применения, рассматриваются возможные перспективы исследований по данному направлению.

По результатам исследования сформулированы следующие **выводы**:

1. Разработан и экспериментально обоснован методический прием изучения содержательных характеристик ценностно-смысловой сферы профессиональной мотивации специалистов локомотивных бригад на основе метода репертуарных решеток Дж. Келли и выявлены специфические особенности этих характеристик для данной профессиональной выборки. Они содержательно обобщены в семи блоках конструктов, которые отражают уровень профессионализма, отношение к профессии, профессионально-важные качества, принадлежность к железнодорожной деятельности и т.п., а также в шести блоках графических показателей семантического пространства, отражающих самоидентификацию с образом профессионала, стремление в будущем быть похожим на лидера, поступательное профессиональное развитие личности и т.д.
2. Сравнительный анализ результатов исследования ценностно-смысловой сферы личности с помощью традиционных методик «Уровень соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах (УСЦД)» Фанталовой и теста «Смысложизненных ориентаций (СЖО)» Леонтьева, а также методики «Ценностно-смысловые конструкты профессиональной мотивации (ЦСКПМ)» выявил по ряду показателей их сопоставимую и взаимодополняющую информацию о содержании и проявлениях у испытуемых этой сферы, однако методика ЦСКПМ позволяет получить более детальную индивидуально-своеобразную картину субъектных ориентаций способом, исключающим социально-востребованные, детерминированные по содержанию ответы.
3. В результате анализа индивидуальных различий в ценностно-смысловом сферу у специалистов с различными профессиональными характеристиками (стажем, должностью и классом), установлено, что данные методик дополняют друг друга, однако, исходя из целей настоящего исследования, наиболее информативными являются результаты по методике ЦСКПМ, т.к. они отражают информацию о различиях именно по профессионально-окрашенным ценностно-смысловым компонентам.
4. Основными преимуществами разработанной методики ЦСКПМ по сравнению с существующими традиционными приемами изучения мотивации и ее ценностно-смысловой сферы являются: а) рефлексивная технология раскрытия семантических особенностей конструктов; б) детальное описание содержательной характеристики иерархии конструктов, отражающих специфику ценностно-смысловой сферы конкретной профессиональной выборки (специалисты локомотивных бригад); в) графическое представление индивидуальных результатов отражения семантического пространства личности; г) большая чувствительность ценностно-смысловых показателей методики репертуарные решетки к влиянию ряда профессиональных показателей (стаж работы, квалификация и должность специалистов).
5. Выявлена взаимосвязь между профессионально важными для специалистов данного профиля личностными особенностями, отражающими эмоционально-

волевую сферу и сферу межличностных отношений (показатели «эмоциональная устойчивость», «высокий волевой самоконтроль», «тревожность», «напряженность», «общительность», «нонконформизм», «оптимистичность», «социальная интроверсия») и рядом показателей ценностно-смысловой сферы (большинством шкал СЖО, наиболее иерархически выраженнымми ценностными характеристиками по УСЦД и конструктами, с низкой частотой встречаемости по выборке, отражающими формальные, с точки зрения профессиональной значимости, признаки в оценке людей.

6. Установлены значимые качественные различия в содержании ценностно-смысловой сферы в зависимости от уровня профессиональной эффективности (успешности) специалистов локомотивных бригад. Наиболее успешный специалист от наименее успешного отличается наличием и выраженностью в категориальной системе сознания таких конструктов, как «Профессионализм», «Профессия машинист» (принадлежность к данной профессии), «Любит свою работу», «Аккуратность» и др., а также особенностями характеристик семантического пространства, отражающих идентификацию себя (элемент «Я») и себя в будущем (элемент «Я в будущем») с образом профессионала (элемент «Специалист, достигший успеха в профессии машинист»), поступательностью профессионального развития личности и др.
7. Графический способ представления результатов методики ЦСКПМ позволяет наиболее структурированно описывать ценностно-смысловое пространство личности, способствует, наряду с ситуационно-модельным характером ранее применяемых тестов, выявлению направленности смысловых жизненных ориентиров специалистов. Установлено, что модельные карты оказались наиболее дифференцирующим признаком, характеризующим специалистов различного уровня профессиональной эффективности (успешности) по сравнению с другими ценностно-смысловыми показателями.

**Основное содержание работы отражено в следующих публикациях автора:**

**Публикации в изданиях, рекомендуемых ВАК РФ:**

1. Сыркина А.Л. Метод исследования ценностно-смысовых конструктов личности профессионала. // Российский научный журнал. № 4 (5)' М.: АНО «РИЭПСИ», 2008. С. 152-165. (1,1 п.л.).

**Работы, опубликованные в других изданиях:**

2. Сыркина А.Л. Использование психосемантических методов в диагностике профессиональной мотивации. // Научный поиск: Сб. научных работ студентов, аспирантов и преподавателей./ Под ред. проф. А.В. Карпова. Выпуск 5. Ярославль: Яросл. Гос. Ун-т, 2004. С. 131-142. (0,5 п.л.). (В соавт. Бодров В.А.).
3. Сыркина А.Л. О соотношении ценностно-смысовых показателей и профессиональной пригодности субъекта труда. // Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития современной России. Материалы межрегиональной научно-практической конференции. Москва, факультет психологии МГУ им. М.В. Ломоносова, 17-20 ноября 2005 года. М.: АНО УМО «Инсайт» 2005. С.66-67. (0,1 п.л.). (В соавт. Бодров В.А.).
4. Сыркина А.Л. Исследование ценностно-смысовых характеристик личности профессионала // Журнал «ЧФ: Проблемы психологии и эргономики», Тверь, 2006. С. 20-24. (0,6 п.л.). (В соавт. Бодров В.А.).
5. Сыркина А.Л. Влияние ценностно-смысовых характеристик личности на профессиональную пригодность специалистов. // Психологические исследования (Труды молодых ученых): Вып. 2. / Под ред. А.Л Журавлева, Е.А. Сергиенко. М.: «Институт психологии РАН», 2007. С. 261-273. (0,7 п.л.).
6. Сыркина А.Л. Содержательная характеристика ценностно-смысловой сферы у специалистов локомотивных бригад. // «ЧФ: Проблемы психологии и эргономики. Тверь, 2007. С. 40-47. (0,9 п.л.). (В соавт. Бодров В.А.).
7. Сыркина А.Л. Исследование содержательных характеристик ценностно-смысловой сферы профессионала методом репертуарных решеток// Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности. М.: ИП РАН, 2008. С. 353-373. (1,0 п.л.). (В соавт. Бодров В.А., Бессонова Ю.В.).