

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

ДИАГНОСТИКА И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ В ПРОЦЕССЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА¹

© 2003 г. В. А. Бодров*, Л. Д. Сыркин**

* Главный научный сотрудник ИП РАН, доктор мед. наук, профессор, Москва

** Старший преподаватель Военно-инженерного института, кандидат мед. наук, доцент, Коломна

Обоснована необходимость использования новых методов оценки профессиональной мотивации для определения индивидуально своеобразных характеристик ценностно-смысловых конструктов различных мотивов, особенности субъектной рефлексии в раскрытии содержательных сторон побудительной активности индивида. Разработан метод оценки профессиональной мотивации при психологическом отборе курсантов ввуза, основанный на принципах психической проекции и репертуарного теста личностных конструктов Дж. Келли. Экспериментально определена последовательность процедуры проектирования методики, ее использования и анализа результатов обследования. Приведены материалы оценки профессиональной мотивации различных категорий курсантского состава ввуза (успешно обучающиеся, отчисленные и др.). Установлена эффективность применения экспериментальной методики для прогнозирования профпригодности, которая проявляется в существенном снижении отчисления курсантов в связи с низкой успеваемостью и особенно нежеланием учиться.

Ключевые слова: профессиональная мотивация, профпригодность, психологический отбор, репертуарная решетка, личностные конструкты, архетипы.

ВВЕДЕНИЕ

Системный и субъектно-деятельностный подходы в отечественной психологии, обоснованные и развиваемые в работах С.Л. Рубинштейна, Б.Г. Ананьева, В.Н. Мясищева, А.Н. Леонтьева, Б.Ф. Ломова, К.А. Абульхановой-Славской, А.В. Брушлинского и др. исследователей, являются методологической основой изучения психологических закономерностей профессиональной деятельности и, в частности, пригодности человека к труду, и развития личности профессионала. Объектом и предметом исследований в данном направлении выступают личностные характеристики субъекта, которые отражают его возможности в освоении той или иной конкретной профессии, в реализации жизненных и профессиональных планов, успешном выполнении трудовых задач, подчас в условиях большой сложности, ответственности и опасности деятельности. Личностный принцип изучения структурно-динамических закономерностей формирования и проявления профессиональных способностей, профессионализации субъекта в условиях его онтогенетического развития и деятельностной детерминации находит широкое использование в исследовани-

ях профессиональной пригодности субъекта труда [4, 15].

СОСТОЯНИЕ ПРОБЛЕМЫ

Несмотря на возрастающее внимание к проблеме личностной обусловленности процесса формирования субъекта деятельности, до настоящего времени ощущается дефицит исследований в области совершенствования принципов и методов изучения личностных свойств и качеств и, в частности, содержания и динамики мотивов субъекта деятельности на этапах его становления как профессионала.

В отечественной и зарубежной литературе имеется большое количество научных данных или относительно общих констатаций факта существенного влияния мотивации (совокупности факторов, побуждающих, организующих и направляющих поведение человека) на успешность освоения и выполнения конкретной деятельности [3, 8, 13, 20, 21, 25, 26 и др.]. Отмечается особая роль мотивации в обеспечении эффективности и безопасности деятельности специалистов сложных и опасных профессий. В литературе достаточно широко представлены материалы теоретического изучения мотивации и, в частности, суждения о ней как комплексном феномене, связанном с когнитивной, эмоциональной и волевой сферами

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ (грант № 02-06-00020а).

личности; об особенностях зарождения, формирования и проявления мотивов; о роли “мотиваторов” – психологических факторов (нравственный контроль, предпочтения, интересы и т.п.), участвующих в конкретном мотивационном процессе и определяющих принятие человеком той или иной линии поведения [2, 5, 7, 8, 11, 24].

В практической психологии влияние мотивации на уровень профессиональной пригодности рассматривается в двух аспектах: во-первых, с точки зрения измерения эффектов воздействия тех или иных мотивов на процесс достижения профессиональных результатов и, во-вторых, с позиции регулирующей функции мотивов в формировании заданного уровня профпригодности [4].

Особое внимание изучению мотивационной сферы личности придается в процедурах выявления и оценки пригодности молодежи по своим индивидуально-психологическим характеристикам к определенным профессиям, т.е. при проведении профессиональной ориентации и психологического отбора. Из всей совокупности профессионально важных качеств, личностных особенностей, предопределяющих успешность обучения той или иной профессии и последующей трудовой деятельности, одно из основных значений придается системе ценностных ориентиров конкретного человека, направленности и интенсивности побудительных сил, устремлений на достижение ближайших и отдаленных целей в развитии и реализации субъекта деятельности.

О значении мотивации при выборе профессии и определении профессионального пути особенно убедительно свидетельствуют материалы отбора в военные учебные заведения и прохождения воинской службы молодежью и офицерами: высокие показатели отчислений из военных учебных заведений, недостаточный уровень успешности обучения и эффективности деятельности в значительной мере определяются низкой мотивацией к освоению военных специальностей, выполнению практических задач. Следствием этого является нарушение личных профессиональных планов, что сопровождается психологическим дискомфортом, внутриличностным конфликтом, проявлением нерациональных стратегий поведения и, в конечном итоге, снижением адаптивных возможностей и толерантности организма и психики, а также развитием функциональных нарушений нервно-психического характера [16, 20].

Однако своевременное выявление направленности и уровня профессиональной мотивации, устойчивости интересов и ценностно-смысловых конструктов мотивов выбора той или иной профессии ограничено возможностями существующих методических приемов их психодиагностики и прогностики. Именно этим объясняется невозможность надежно оценить уровень мотивации

будущих специалистов, из числа которых, например, в авиационных училищах отчисляется до 25% курсантов, а в ходе последующей службы эта причина определяет увольнение до 30–45% специалистов [4, 6].

Сложность психодиагностики мотивационной сферы субъекта деятельности связано с рядом обстоятельств: во-первых, ее большой изменчивостью, подверженностью влияниям различных социальных, профессиональных, личностных факторов динамического характера; во-вторых, “глубинным” характером ценностно-смысловых конструктов, лежащих в основе индивидуального своеобразия профессиональных мотивов; в-третьих, жестко детерминированным, как правило, характером вопросов, позиций анкет и опросников, которые либо исключают свободную и индивидуально значимую рефлекссию в раскрытии содержательных сторон побудительной активности субъекта, либо побуждают его в своих ответах следовать общепринятым, социально одобряемым их типам; в-четвертых, наличием, наряду с полностью осознаваемыми, частично осознаваемыми и неосознаваемыми мотивов, “заданная” оценка которых не представляется возможной.

В настоящей работе предпринята попытка разработать и экспериментально обосновать методику оценки профессиональной мотивации в целях психологического отбора специалистов, основанную на изучении ее ценностно-смысловых конструктов и использовании статистического аппарата анализа.

МЕТОДИКА

Анализ исследований по психодиагностике мотивационной сферы свидетельствует о том, что возрастает внимание к использованию в этой области методов субъективного шкалирования в рамках экспериментальной психосемантики, принципов психической проекции и технологии репертурных решеток [1, 9, 14, 19, 22].

В настоящем исследовании использован репертуарный тест личностных конструктов (РТЛК) или техника репертурных решеток (РР), разработанные Дж. Келли [9, 22, 26]. Метод РР предназначен для описания и изучения уникальных и изменчивых личностных свойств. Он представляет собой индивидуально ориентированный подход к субъективному шкалированию и дает возможность реконструировать индивидуально определенную систему смысловых расчленений, противопоставлений и обобщений, лежащих в основе субъективных оценок, отношений и предсказаний, а также воссоздать целостные системы представлений человека о различных сферах реального мира и самом себе. РР отличается от стандартизированных психометрических методик тем, что в ней присутствуют не заданные извне, а собственные, “вызванные” у самого испытуемого конструкты, которые используются в качестве инструмента анализа индивидуальной структуры личности человека.

Конструкт можно определить как особое субъективное средство, порождаемое самим человеком и валидизируемое на собственном опыте, с помощью которого он выделяет, оценивает и прогнозирует события, организует свое поведение, реконструирует систему взаимоотношений с другими людьми и строит образ “Я”. Конструкт – это смысловой гра-

диент, субъектный признак различия или сходства между людьми, событиями и предметами. Метод РР логически вытекает из теории конструкторов – решетки выявляют конструкторы испытуемых.

Теория конструкторов Дж. Келли базируется на представлениях о том, что каждый человек является исследователем, и люди стремятся найти смысл событий, явлений, предметов в окружающем мире, в самих себе, во множестве ситуаций, в которые они оказываются втянутыми реальной жизнью. Эти взгляды наиболее полно отражены в работах В.Н. Мясищева [18], предложившего рассматривать не отдельные компоненты на уровне потребностей, мотивов и ценностей, а целостную систему отношений личности.

Трудно прогнозировать и даже оценивать профессиональную значимость того или иного мотива или цели деятельности, но на уровне системы отношений личности, в рамках целостного личностного пространства можно построить эталонную модель профессионала и использовать ее для определения характера профессиональной мотивации. Именно при рассмотрении целостной системы отношений личности представляется возможным не только выявить общие для определенной группы субъектов ценностно-смысловые компоненты профессиональной мотивации, но и специфику взаимосвязи и взаимоотношения этих компонентов в пространстве системы отношений конкретного субъекта. Получить “изображение” данного пространства позволяет математический аппарат, разработанный Дж. Келли в рамках предложенной им теории индивидуальных личностных конструкторов и метода репертуарных решеток.

По мнению В.И. Похилько и Е.Д. Федотовой [22], свою психологическую определенность техника репертуарных решеток приобретает в системе теоретических и методических схем современной экспериментальной психосемантики. Авторы рассматривают РР как более общий (по сравнению с традиционными) метод субъективного шкалирования – метод с максимальным числом степеней свободы.

В настоящем исследовании техника РР была использована при проведении психологического отбора 2130 кандидатов на обучение и курсантов вуза (юноши в возрасте 18–23 лет) и оценки их военно-профессиональной направленности. В связи с тем, что методики Дж.Келли и различные варианты ее статистической обработки не могут быть использованы непосредственно в авторском варианте, диагностика военно-профессиональной направленности (профессиональной мотивации) потребовала разработки оригинального диагностического аппарата. В предложенном варианте методики биполярность конструкторов позволила получить матрицу взаимоотношений между ними, обеспечивающую проведение различных процедур латентного анализа. В ходе анализа выявлялась структура смысловых параметров, лежащих в основе восприятия конкретным человеком себя и других людей, объектов и отношений в системе выбранной профессии. Была предусмотрена также возможность оценки влияния выявленного уровня ценностно-смысловых компонентов профессиональной направленности на развитие неблагоприятных функциональных состояний.

При разработке варианта методики оценки военно-профессиональной мотивации были предусмотрены следующие этапы: 1) формирование ролевых списков для выявления ценностно-смыслового пространства личности; 2) проведение тестирования для подбора испытуемым персонажей под заданные ролевые позиции с дальнейшим преобразованием матрицы отношений в факторное пространство диагностических подсистем; 3) интерпретация результатов с позиций ранее обобщенных “архетипов”² базовых вариантов диспозиций личности будущего профессионала; 4) количествен-

ный прогноз устойчивости профессиональной направленности по выбранным критериям на основе стеновых шкал.

Используя психодиагностический подход Дж.Келли и исходя из особенностей контингента испытуемых и целевой направленности настоящего исследования, в список символично-ролевых диспозиций личности были включены следующие элементы: 1) “Я в настоящем”; 2) “Я в прошлом” (до принятия решения о поступлении в военно-учебное заведение); 3) “Я в будущем” (каким я буду после окончания вуза); 4) “Мой отец”; 5) “Моя мать”; 6) “Друг детства”; 7) “Друг”; 8) “Мой начальник (учитель)”; 9) “Человек, на которого я не хочу быть похожим”; 10) “Человек, достигший успеха в военной службе”; 11) “Человек, который, по моему мнению, не сможет стать офицером”; 12) “Человек, достигший успеха в бизнесе или иной невоенной деятельности”; 13) “Неудачник”; 14) “Я глазами окружающих”; 15) “Я – каким бы хотел быть” (“Я-идеальное”); 16) “Человек, достигший успеха в спорте”; 17) “Больной человек”; 18) “Человек, которого я люблю”. Данный ролевой список позволяет концентрировать систему вызванных конструкторов вокруг сферы предстоящей профессиональной деятельности.

После предъявления испытуемому ролевого списка в качестве стимульного материала он заполнял репертуарную решетку по определенной схеме. Вначале следовало на каждую безымянную роль из списка подобрать конкретный персонаж из числа своих знакомых или известных деятелей, которые, по мнению испытуемого, наиболее полно соответствуют данной роли, и обозначить этот персонаж в РР. На следующем этапе испытуемому предлагалось работать с выделенными экспериментатором и отмеченными в РР (знак “0”) триадами ролей по заданному алгоритму: сравнивая персонажи, соответствующие ролям каждой триады, необходимо найти такое качество (признак, характеристику, свойство), которое присуще двум персонажам данной триады и отличает их от третьего. Вызванный в процессе поиска сходства и различия внутри триады конструктор биполярен (например, добрый – злой, решительный – нерешительный и т.п.). Затем испытуемый использует “метод полного контекста”, а именно вызванный биполярный конструктор, для выявления наличия (знак “+”) или отсутствия (знак “–”) качества, характеристики, свойства у всех остальных персонажей, включенных им в ролевой список и не представленных в триаде соответствующей строки РР. На последующих этапах алгоритмы заполнения решетки повторяются для последующих строк матрицы, формирующей РР³. Образец заполнения регистрационного бланка представлен в табл. 1.

Анализ вызванных конструкторов осуществлялся программным обеспечением на основе корреляционного, факторного и дискриминантного анализа. Его алгоритм соответствует формализованной постановке задачи Ф. Франселем и Д. Баннистером [23], что позволило оценить силу и направленность связей между конструкторами, выявить наиболее важные и субъективно значимые параметры (глубинные конструкторы), лежащие в основе конкретных оценок и отношений. Данный анализ выстраивает целостную систему конструкторов, позволяющую сформировать оценки и отношения испытуемого к различным сферам реального мира и самого себя.

Значительным преимуществом указанного программного обеспечения является наглядность графического изображения результатов обследования, отражающая наиболее выраженные корреляционные зависимости различных конструкторов. Используемые программы статистической обработки предполагают несколько последовательных процедур. Сформированная матрица наблюдений – репертуарная решетка – представляет собой исходную базу данных для различных методов статистического анализа.

Применение корреляционного анализа позволило получить матрицу коэффициентов парной корреляции всех эле-

² По К.Г. Юнгу “архетип” – всеобщие априорные психические и поведенческие программы, структурные элементы психики, образцы поведения, мышления, видения мира, “... системы установок, являющиеся одновременно и образами, и эмоциями” [27, с. 136].

³ Детальное описание процедуры заполнения репертуарной решетки представлено в ряде работ [9, 22, 23].

Таблица 1. Образец заполнения регистрационного бланка

№ п/п	Сходство	Различие	Я в настоящем	Я в прошлом	Я в будущем	Мой отец	Моя мать	Федя (друг детства)	Миша (друг)	Петрович (мой начальник)	К.К.В. (антипатичный человек)	Иванов (человек, преуспевающий в армии)	Алексей (человек, непригодный для армии)	Петров (человек, преуспевающий в бизнесе)	Сидоров (неудачник)	Я – глазами окружающих	Каким я хочу быть	Белов (человек, преуспевающий в спорте)	Козлов (большой человек)	Липов (человек, которого люблю)
1	Не уверен в себе	Уверен в себе	1	1	1	1	+	0	1	+	1	0	+	1	+	1	1	1	0	1
2	Бедные	Богатый	1	1	0	+	+	1	0	+	1	+	1	+	1	1	+	+	1	+
3	Честные	Нечестный	1	0	+	+	+	1	1	+	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	Любят службу	Не любят службу	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	Решительные	Нерешительный	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	Добрые	Недобрый	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	Целеустремленные	Нецелеустремленный	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	Земляки	Не земляк	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	Штатские	Военный	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	Уравновешенные	Неуравновешенный	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	Энергичные	Неэнергичный	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	Успешные	Неуспешный	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	Человеколюбивые	Недоброжелательный	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	Желание помочь	Желание навредить	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	Не занимают бизнесом	Бизнесмен	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	Стремятся к общению	Необщительный	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	Благородные	Отсутствует благородство	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	Патриоты	Не любит Родину	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

ментов с оценкой их значимости (достоверности), из которой по программе отбираются входные элементы и конструкты, имеющие значимые связи с выходными параметрами для последующего включения в модели изучения этих параметров. Факторный анализ обеспечил определение от двух до четырех главных компонент, адекватно отражающих закономерности изучаемого явления и объясняющих дисперсию всех признаков на уровне 60–80% и более. В результате вращения осей главных компонент достигалась более тесная их привязка к определенным группам признаков, а полученные с помощью ротации главные факторы по их нагрузкам (корреляциям) вместе с оцениваемыми признаками подвергались смысловой интерпретации; определялся их вклад в объяснение изучаемых признаков и явления в целом.

Интерпретация результатов исследования осуществлялась с позиций “архетипов” – базовых вариантов диспозиций личности будущего профессионала. Путем сравнения экспериментальных данных с характеристиками испытуемых обучающей выборки (успеваемость, экспертные заключения, характеристики, результаты психодиагностического обследования и т.д.) определялась диагностическая значимость полученной информации.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Динамическое наблюдение и сбор психологической и профессиональной (учебной) информации об испытуемых осуществляли в течение двух лет их обучения. Было выделено более 9300 первичных конструктов, среди которых только около двадцати повторялись у различных испытуемых более чем в 3% наблюдений (табл. 2).

Из табл. 2 следует, что одни и те же предложенные стандартные элементы РР вызывают у разных испытуемых многообразные по спектру значений конструкты. При столь низкой представительности в выборке однородных конструктов в ходе реализации данного подхода применялась качественная оценка полученных результатов.

Как показали результаты дальнейших исследований, валидные и более надежные показатели, обеспечивающие диагностику ценностно-смысловых компонентов профессиональной направленности, можно получить при анализе графических результатов обследования. При реализации этого приема может быть выделено практически неограниченное число диагностических шкал. В зависимости от характера практических задач и обследуемого контингента имеется возможность изменять диапазон вызываемых конструктов за счет ввода в ролевой список элементов, наиболее значимых для достижения конкретных целей исследования. При интерпретации каждого конкретного результата (высказывания, суждения) с целью оценки профессиональной направленности учитывалась близость или удаленность элемента “Я” и элементов, наиболее адекватных поставленной задаче (например, “Человек, достигший успеха в военной службе” и “Человек, который не сможет стать офицером”). Данный пространственно-метрический подход распростра-

Таблица 2. Перечень вызванных конструктов

Ранг	Наименование конструктов	Представленность в выборке (в %)
1	Смелый, отважный, мужественный	27.0
2	Добрый	25.5
3	Умный	24.0
4	Честный, правдивый	21.0
5	Веселый	20.0
6	Щедрый	12.0
7	Ответственный	9.0
8	Спокойный	7.5
9	Выносливый	7.0
10	Сильный	6.5
11–13	Целеустремленный	6.0
11–13	Волевой	6.0
11–13	Мягкий	6.0
14–15	Надежный	5.0
14–15	Спортивный	5.0
16–17	Вежливый	4.5
16–17	Патриотичный	4.5
18	Общительный	4.0
19	Стойкий	3.5
20	Впечатлительный	3.0

няется и на все другие шкалы, отражающие отношения “здоровье–болезнь”, “успешность–неуспешность”, “экстернальность–интернальность” и т.д. Таким образом, графическое изображение индивидуальной системы конструктов, полученное на основе первичной обработки матриц, демонстрируют личностное пространство обследуемого, которое в дальнейшем распознается и интерпретируется с помощью разработанных модельных карт. Они являются как бы образом объекта исследования – в частности, наиболее значимыми для целей исследования явились дискриминантные функции модельных карт в отношении прогноза отчисления и успешности обучения курсантов, а также развития невротических расстройств и психосоматических заболеваний в связи с недостаточным уровнем профессиональной мотивации.

Для каждой из модельных карт определен конкретный “архетип”. Однородные по диагностируемому признаку модельные карты (архетипы) были сведены в девять диагностических подсистем, каждая из которых обеспечивает оценку испытуемого по конкретной диагностической шкале, а в совокупности они формируют целостную диагностическую систему. Были выделены следующие подсистемы:

1-я – “Я в динамике своего развития” охватывает различные временные отрезки жизни, обо-

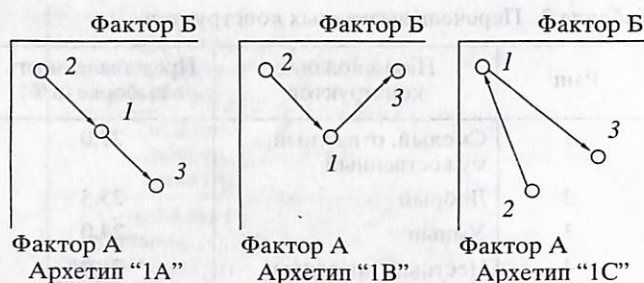


Рисунок. Модельная карта "Я в динамике своего развития" (1-я подсистема).

Цифры: 1 – "Я в настоящем", 2 – "Я в прошлом", 3 – "Я в будущем"; факторы А и Б – с наиболее высоким процентом вклада в оценку совокупности смысловых параметров, лежащих в основе восприятия конкретным человеком себя и других людей.

значенные тремя элементами: "Я в прошлом", "Я в настоящем" и "Я в будущем";

2-я – "Я – моя семья" отражает самоидентификацию субъекта со своими родителями;

3-я – "Я – мои друзья" направлена на диагностику межличностных отношений в микросоциальной среде и их влияние на формирование профессиональных мотивов;

4-я – "Я – мой начальник (учитель)" представлена биполярной осью отношений со значимым лицом в сфере труда, образования или воспитания;

5-я – "Моя принадлежность к будущей профессии";

6-я – "Я – глазами окружающих" призвана выявить уровень самооценки испытуемого, его способность увидеть или почувствовать свои достоинства и недостатки с точки зрения окружающих;

7-я – характеристика адекватности самооценки, уровня притязаний, перспектив личного роста;

8-я – сфера интересов и ценностных ориентаций личности, способность к целенаправленной, планомерной интеллектуальной деятельности, духовность личности (диагностика осуществлялась не по графической форме отражения данных исследования, а на основе качественного анализа результатов заполнения репертуарной решетки);

9-я – биполярная ось "здоровье–болезнь".

Выбор диагностических подсистем осуществлялся на основе экспертных заключений преподавателей, командиров, воспитателей с учетом возможности получения достаточно полной (но не избыточной) информации о факторах, определяющих наиболее значимые сферы межличностного общения, ценностно-смысловые конструкты личностного восприятия себя, других людей, объектов внешнего мира, отношений между ними, которые определяют систему военно-профессиональной мотивации и, в частности, ее направ-

ленности. Учитывались также временные ограничения процедуры обследования в условиях проведения психологического отбора.

В структуре каждой диагностической подсистемы выделено от 4 до 5 архетипов. В качестве примера на рисунке представлены модельные карты 1-й подсистемы.

Архетип "1А" характерен для испытуемых всех категорий (по критериям успешности обучения и здоровья) и интерпретируется как поступательное развитие профессионально важных качеств обследуемого в его субъективной иерархии профессиональных ценностей на отрезках "прошлое–настоящее–будущее". По своей представленности в выборках "зачисленных в вуз" и "успешных в обучении" этот архетип является одним из самых значимых и наиболее часто встречается (82% случаев). Понятие "Я в прошлом" задавалось экспериментатором во временном отрезке, ограниченном периодом зарождения и утверждения желания стать офицером. Все время обучения в вузе охватывал период "Я в настоящем", а оценка "Я в будущем" приходилась на момент назначения на первичную офицерскую должность. В ходе учебно-воспитательного процесса в вузе меняется система ценностных ориентаций и качеств, однако результаты лонгитюдного исследования показали, что этот процесс не влечет за собой изменение вектора "Я в прошлом–настоящем–будущем" и не оказывает существенного влияния на динамику и устойчивость военно-профессиональной направленности абитуриентов. Отсюда следует, что принадлежность к архетипу "1А" можно считать основанием для прогнозирования устойчивой положительной военно-профессиональной направленности.

Архетип "1В" (11.6% случаев) отражает неустойчивость профессиональной направленности, сомнения в правильности выбора профессии офицера, что подтверждается данными экспертных заключений, анкетирования, успешности обучения и т.п. Лица, принадлежащие к этому архетипу, чаще других проявляют стремление использовать полученные знания и приобретенный статус для продолжения учебы и профессиональной службы в других военных и гражданских ведомствах. Следует отметить, что оценка военно-профессиональной направленности абитуриентов с архетипом "1В" традиционными методами (ориентационная, дифференциально-диагностическая и биографическая анкеты, индивидуальная беседа и т.д.) выявила их безусловное желание приобрести профессию офицера.

Архетип "1С" (2.1% случаев) характерен для абитуриентов, не уверенных в собственных силах, с заниженной самооценкой, дезадаптированных к трудным условиям сдачи вступительных экзаменов, нормативам по физической подготовке и

Таблица 3. Распределение (в %) курсантов в соответствии с архетипами модельной карты “Я в динамике своего развития” (1-я подсистема)

Курсанты	Архетипы			
	“1А”	“1В”	“1С”	“1Д”
Отчисленные по низкой мотивации ($n = 121$)	14.0 $n = 17$	11.8 $n = 14$	38.9 $n = 47$	35.5 $n = 43$
Успешно обучающиеся ($n = 134$)	88.8 $n = 119$	6.0 $n = 8$	2.2 $n = 3$	3.0 $n = 4$
С психосоматическими расстройствами ($n = 96$)	51.0 $n = 49$	20.8 $n = 20$	12.6 $n = 12$	15.6 $n = 15$
С неврозами ($n = 68$)	44.1 $n = 30$	26.5 $n = 18$	17.6 $n = 12$	11.8 $n = 8$
Из общего количества зачисленных в вуз ($n = 611$)	82.0 $n = 501$	11.6 $n = 71$	2.1 $n = 13$	4.3 $n = 26$

Таблица 4. Показатели отчисляемости курсантов из вуза с нежеланием учиться (до и после внедрения методики ОПМ-РР)

Период	Количество отчисленных курсантов			
	Общее		Не желающих учиться	
	абс. величина	% от числа зачисленных	абс. величина	% от числа зачисленных
До внедрения методики ($n = 220$ чел.)	68	30.9	46	67.6
После внедрения методики ($n = 227$ чел.)	57	25.1	30	52.6

ОПМ-РР – оценка профессиональной мотивации методом репертуарных решеток.

проживанию в палаточном лагере. Лица данного типа остро переживают внутриличностный конфликт в правильности выбора профессии, способности адаптации к военной службе и т.д. Их количество более чем в два раза превышало число абитуриентов, предупреждавших, что они уверены в правильности выбора профессии, но сомневаются в своих возможностях приспособиться к условиям военной службы.

Архетип “1Д” (4.3% случаев) объединяет лиц, которые не включены в перечисленные выше, но обладают некоторыми чертами, характерными для их представителей.

Для проверки гипотезы о том, что использование разработанных приемов изучения ценностно-смысловых компонентов военно-профессиональной направленности позволяет определять успешность обучения и вероятность отчисления из вуза, проведено исследование характера распределения курсантов по архетипам выделенных диагностических подсистем. Было установлено, что 1-я, 5-я, 6-я и 8-я диагностические подсистемы являются наиболее прогностически ценными для этих целей. В табл. 3 представлены результаты распределения различных категорий курсантов по архетипам 1-й диагностической подсистемы.

Из табл. 3 видно, что отнесение испытуемых к архетипу “1А” наиболее благоприятно с точки зрения их профессиональной пригодности (благодаря высокой профессиональной направленности), а лица с архетипом “1С” и “1Д” – наименее профпригодны (вероятность их отчисления высока). Обращает на себя внимание тот факт, что во-

еннослужащие с архетипом “1А” значительно чаще представителей других архетипов страдают функциональными расстройствами психосоматического и невротического характера. Можно предположить, что высокий уровень профпригодности курсантов с архетипом “1А” у некоторых из них может обеспечиваться ценой высокого перенапряжения функциональных ресурсов психики и организма, следствием чего и является развитие указанных расстройств, т.е. можно говорить о латентно протекающем процессе формирования у этих лиц профессиональной непригодности. Положительная профессиональная мотивация к освоению военной профессии, по-видимому, способствует достижению высокого уровня успешности обучения у некоторых курсантов с низкой психоэмоциональной устойчивостью и недостаточным уровнем функциональных ресурсов, что приводит в конечном итоге к нарушению механизмов регуляции их нервно-психической сферы. Таким образом, благоприятный характер архетипа “1А” таит в себе потенциальную и реальную опасность снижения профессиональной пригодности, вследствие чего при общем положительном прогнозе успешности обучения следует обращать внимание на уровень психоэмоциональной устойчивости организма и психики курсантов, возможности снижения функциональной надежности у некоторых из них.

На основе методики оценки профессиональной мотивации, ее ценностно-смысловых компонентов получены результаты, свидетельствующие о выраженной тенденции к повышению качества принятия решения о профпригодности курсантов в

процессе их психологического отбора, о более точной диагностике уровня развития профессионально важных качеств и, в частности, военно-профессиональной направленности (табл. 4).

Из табл. 4 видно, что применение метода оценки военно-профессиональной направленности на основе техники репертуарных решеток Дж. Келли позволило снизить (в среднем на 5.8%) количество отчисленных курсантов по причинам неуспеваемости, недисциплинированности, заболеваний, низкой мотивации и т.п. и на 15% – с нежеланием учиться. Можно предположить, что при общей тенденции к снижению уровня общеобразовательной и морально-психологической подготовленности к военной службе возрастет отчисляемость курсантов в процессе обучения и последующей профессиональной деятельности. Вот почему так важно выявлять людей с низким уровнем военно-профессиональной направленности на этапе профессионального психологического отбора. Предлагаемая методика, как и возможные варианты ее модификации, позволяют решать поставленную задачу.

ВЫВОДЫ

Проблемы снижения военно-профессиональной направленности молодежи призывного возраста, увеличения отчисляемости курсантов в вузов с низкой успеваемостью, нежеланием учиться, высокой заболеваемостью (свыше 50% психогенной природы) и массового увольнения молодых офицеров из рядов ВС обуславливают необходимость совершенствования методов и средств профессионального психологического отбора военнослужащих, в том числе приемов оценки их профессиональной мотивации. В результате экспериментальных исследований разработана методика диагностики ценностно-смысловых компонентов профессиональной направленности абитуриентов и курсантов вузов, основанная на технике репертуарных решеток Дж.Келли. В рамках данной методики: 1) модифицирован ролевой список путем включения новых значимых элементов профессиональной самоидентификации, позволивших сконцентрировать вызванные и глубинные конструкты вокруг сферы учебной и военно-профессиональной деятельности офицера; 2) созданы оригинальные модельные карты с типовыми "профилями" диспозиций личности в системе символично-ролевых координат; 3) выявлены диагностические и прогностические признаки с использованием внешних критериев оценки типов военно-профессиональной направленности относительно рисков неблагоприятного профессионального прогноза и т.д. Предложенная методика отвечает требованиям латентного анализа ценностно-смысловых компонентов профессиональной мотивации, поскольку позволяет избежать сознательного искажения ис-

пытующим результатов по принципу "социальной желательности" и более объективно оценить социальную зрелость и профессиональную пригодность испытуемых.

Предложенные диагностические критерии и решающие правила, построенные на основе разработанных модельных карт и апробированные в рамках дихотомических принципов диагностики, позволили построить биполярные шкалы (здоровье–болезнь; низкая–высокая вероятность отчисления из вуза; низкая–высокая успешность учебно-профессиональной деятельности), отражающие содержательное многообразие ценностно-смысловых конструктов военно-профессиональной направленности. Компьютеризация основных процедур методики создает предпосылки для ее практического использования в целях оценки уровня развития и устойчивости военно-профессиональной мотивации абитуриентов и курсантов вузов, прогнозирования успешности их обучения и возможной предрасположенности к возникновению невротических расстройств и психосоматических заболеваний. Внедрение разработанной методики позволило выявлять лиц с недостаточным уровнем военно-профессиональной направленности в процессе психологического отбора кандидатов на обучение в вузе, следствием чего явилось снижение показателя отчисления курсантов с низкой успеваемостью на 5.8%, а с нежеланием учиться – на 15.3%.

Разработанный вариант метода репертуарных решеток Дж. Келли подтверждает прогноз Ю.М. Забродина и В.И. Похилько, высказанный ими в предисловии к первому русскому изданию книги Ф. Франселла и Д. Баннистера [23], что репертуарные решетки – незаменимый метод для задач профориентации и профконсультирования, позволяющий выявить индивидуальную систему представлений человека о различных профессиях, разобратся в причинах предпочтения данным конкретным человеком той или иной профессии, выявить конфликтные представления и неадекватные оценки.

Методика оценки ценностно-смысловых конструктов на основе техники репертуарных решеток может, по всей видимости, оказаться эффективным средством решения таких задач, как, например, изучение и оценка роли индивидуально-психологических особенностей субъекта труда в нарушении профессиональной и функциональной надежности, развитии неблагоприятных психических состояний, формировании межличностных отношений и т.д.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Артемова Е.Ю.* Основы психологии субъективной семантики. М.: Наука, Смысл, 1999.

2. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. М.: Мысль, 1976.
3. Береговой Г.Т., Завалова Н.Д., Ломов Б.Ф., Пономаренко В.А. Экспериментально-психологические исследования в авиации и космонавтике. М.: Наука, 1978.
4. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПЕР СЭ, 2001.
5. Бодров В.А., Ложкин Г.В., Плющ А.Н. Нелинейная модель мотивационной сферы личности. // Психол. журн. 2001. № 2. С. 90–100.
6. Ворона А.А., Желтый О.П., Сыркин Л.Д., Усов В.М. Диагностика ценностно-мотивационных компонентов профессиональной направленности у молодых лиц для оценки риска развития психогений и выбора средств психокоррекции: Тр. IV Международной конф. "Современные технологии восстановительной медицины (диагностика, оздоровление, реабилитация)". Сочи. 2001. С. 44–52.
7. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000.
8. Каверин С.Б. Мотивация труда. М.: ИП РАН, 1998.
9. Келли Дж. Теория личности. Психология личностных конструктов. СПб.: Речь, 2000.
10. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности. М.: Наука, 1988.
11. Корнилова Т.В. Теоретические конструкты и психологическая реальность в индексах мотивации опросника Эдвардса // Вопросы психологии. 1997. № 1. С. 63–72.
12. Кулагин Б.В. Основы профессиональной психодиагностики. Л.: Медицина, 1984.
13. Леонтьев Д.А. Динамика смысловых процессов // Психол. журн. 1997. № 6. С. 87–96.
14. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.
15. Марищук В.Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств: Автореф. дисс. ... докт. психол. наук. Л., 1982.
16. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 1999.
17. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы. М.: Смысл, 1999.
18. Мясищев В.Н. Личность и отношения человека // Психология отношений. М.–Воронеж, 1995. С. 342–353.
19. Петренко В.Ф. Психосемантические исследования мотивации // Вопросы психологии. 1983. № 3. С. 29–39.
20. Пономаренко В.А., Завалова Н.Д. Авиационная психология. М.: ГосНИИИА и КМ, 1997.
21. Пономаренко В.А., Лана В.В. Профессия – летчик. М.: Воениздат, 1985.
22. Похилько В.И., Федотова Е.О. Техника репертуарных решеток в экспериментальной психологии личности // Вопросы психологии. 1984. № 3. С. 151–157.
23. Франселла Ф., Баннистер Д. Новый метод исследования личности. Руководство по репертуарным личностным методикам / Общ. ред. Ю.М. Забродина и В.И. Похилько. М.: Прогресс, 1987.
24. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Под ред. Б.М. Величковского. М.: Педагогика, 1986.
25. Хойос К. Мотивация // Человеческий фактор / Под ред. Г.Салвенди. М.: Мир, 1991. Т. 1. С. 268–297.
26. Шадриков В.Д. Деятельность и способности. М.: Логос, 1994.
27. Юнг К.Г. Проблемы души нашего времени. М.: Прогресс-Универс, 1993.

DIAGNOSTICS AND FORECAST OF PROFESSIONAL MOTIVATION IN PSYCHOLOGICAL SELECTION

V. A. Bodrov*, L. D. Syркин**

*Dr. sci. (medicine), professor, head res. ass., IP RAS

**Cand. sci (medicine), assistant professor, senior academic, Military-Engineering Institution, Kolomna

It is asserted the necessity to use new methods of professional motivation diagnostics for determining individual characteristics of sense-valuable constructs of different motives and peculiarities of subjective reflection in describing of essential aspects of individual motive activity. There was elaborated the method of professional motivation assessment in psychological selection of students of military universities. The method is based on the principles of mental projection and Kelly's Repertory Grid Technique. The procedure of the method's designing, application and analysis of results was elaborated empirically. The data obtained in assessment of professional motivation of different groups of students of military universities (who studies successfully, washed-outs, etc.) are presented. The efficacy of experimental method for the forecast of professional aptitudes that manifest in significant decrease of washed-outs' number (cause of low achievements and reluctance to study) was defined.

Key words: professional motivation, professional aptitude, psychological selection, Repertory Grid Technique, personal constructs, archetypes.