

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

СТРУКТУРНО-ДИНАМИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ОБРАЗА УСПЕШНОГО ПРОФЕССИОНАЛА НАЛОГОВОЙ ПОЛИЦИИ

© 2003 г. С. В. Славнов

Психолог психофизиологической лаборатории ФСНП России, Москва

Приводятся результаты эмпирического исследования развития образа успешного профессионала у абитуриентов и студентов высших учебных заведений налоговой полиции в процессе становления профессионализма. Анализ образа профессионала проводился на двух уровнях: мотивационном и уровне личностных черт. Образ успешного профессионала изменяется в зависимости от стадии профессионализации. У абитуриентов, студентов и опытных сотрудников различаются образы успешного профессионала на выявленных нами уровнях. Степень развития образа успешного профессионала вносит существенный вклад в перспективу профессионального роста. Особенно значима в плане диагностики перспектив профессионализации мотивационная составляющая образа.

Ключевые слова: образ профессионала, профессиональный рост, профессионализация.

ВВЕДЕНИЕ

Проблему успешности профессиональной деятельности у будущего профессионала можно рассматривать в двух взаимосвязанных контекстах: с точки зрения критериев профессиональной пригодности и перспектив профессионального роста.

Роль психического образа в регуляции профессиональной деятельности исследуется многими современными психологами в основном в аспекте индустриально-психологических задач [3, 5, 6, 19, 20]. Понимаемый как феномен отражения объективной реальности, обладающий свойствами предметности, активного формирования, системности и многоуровневости, психический образ является механизмом регуляции не только предметных действий, но и деятельности в целом на уровнях сенсорно-перцептивном, вербально-логическом и уровне представлений [1, 2, 3].

При анализе психического образа как регулятора деятельности оператора принято различать:

а) концептуальную модель как основной, относительно константный компонент психологической структуры деятельности, создаваемый в процессе обучения;

б) оперативный образ объекта в процессе выполнения конкретного действия;

в) образ-цель как отношение образа к предполагаемому результату деятельности [3, 5, 12, 18].

Концептуальная модель, будучи относительно константной компонентой психического образа, тем не менее является результатом процесса обучения [3]. Константность концептуальной модели не является следствием ее статической природы, напротив, она имеет не абсолютный, а относительный характер и указывает на динамическую при-

роду образа, активно формируемую в процессе обучения профессионала. При этом динамически развивающаяся концептуальная модель, регулирующая конкретные разновидности профессиональной деятельности, может рассматриваться как определенный уровень системного образа мира профессионала, выступающего по отношению к конкретным концептуальным моделям в качестве своеобразной метамодели. Образ субъекта трудовой деятельности [5] или профессионала является существенным элементом образа мира профессионала как системной метамодели. Он выступает в качестве одного из важнейших регуляторов профессионализации, понимаемой как восхождение к профессионализму, как определенная системная организация сознания человека [5, 8].

Если понимать под профессионализацией деятельность субъекта по достижению профессионализма, то образ профессионала может рассматриваться в качестве своеобразного метарегулятора как цель профессионализации. Образ профессионала в данном контексте можно трактовать как модель “потребного будущего”, конституирующую деятельность по профессиональному становлению специалиста через механизм антиципации [7].

Профессионализм можно рассматривать с точки зрения состояния операциональной и мотивационной сфер профессиональной деятельности субъекта. Так, в работе [8] операциональная сфера понимается как сфера “технологического обеспечения духовного наполнения профессии” [8, с. 41]. При этом ее решающим моментом является “осознание в полном объеме черт и признаков профессионала, развитое профессиональное

сознание, целостное видение облика успешного профессионала” [там же]. Ключевым моментом в мотивационной сфере считается “духовное на-полнение профессии”: увлеченность “менталитетом” профессии, мотивация “высоких уровней достижений”, стремление к саморазвитию в профессии, “внутренний локус профессионального контроля” [там же].

Образ профессионала в качестве регулятора деятельности по профессионализации – это целостная многоуровневая система, включающая в себя представления субъекта об эталоне профессионала со стороны его праксиса, гнозиса [5] и мотивационных особенностей. В его структуру входят также представления субъекта о побудительных мотивах профессионала, его эмоциональных особенностях, когнитивных чертах, коммуникативной сфере, способности к саморегуляции и направленности личности.

При рассмотрении понятий профессиональной пригодности и профессионального роста авторы указывают на различную роль операциональной и мотивационной сфер профессиональной деятельности [11]. Отмечается, что операциональная сторона, включающая личностные профессионально важные качества и представление о них [8, 11], наиболее существенна с точки зрения прогноза профессиональной пригодности, тогда как мотивационная сфера имеет важнейшее значение для профессионального роста [8, 10].

Если образ профессионала имеет динамическую природу и трансформируется в процессе профессионализации, то исследование его развития на различных стадиях данного процесса проясняет значение этого образа в качестве одного из критериев профессионального становления. При этом показателем его развития может служить образ успешного профессионала у опытных сотрудников, имеющих высокие показатели в исследуемой деятельности.

В качестве ранней стадии профессионализации можно рассматривать период профессионального обучения. Система непрерывной профессиональной подготовки, созданная в федеральных органах налоговой полиции [15], делает актуальной и решаемой проблему выявления критериев профпригодности и перспектив роста на ранних стадиях профессионализации.

Поэтому представляется весьма значимым исследование, направленное на:

- Анализ особенностей образа успешного профессионала в его личностном и мотивационном блоках у абитуриентов, студентов и опытных профессионалов.

- Выявление динамической природы образа успешного профессионала и характера его становления на ранних стадиях профессионализации.

- Определение значения мотивационного и личностного блоков образа успешного профессионала для профессионального становления абитуриентов и студентов профильных вузов и прогноза перспектив их профессионального роста.

Объектом данного исследования выступили абитуриенты и студенты вузов системы ФСНП России, а также опытные профессионалы (действующие сотрудники налоговой полиции, характеризующиеся руководством как успешные), а его **предметом** – образ успешного профессионала у представителей исследуемых категорий.

Гипотеза исследования. При анализе психического образа в качестве регулятора деятельности оператора принято различать образ как основной, относительно константный компонент психологической структуры деятельности, создаваемый в обучении как образ объекта, и образ-цель как отношение образа к предполагаемому результату деятельности. В работе предполагалось расширить представление об образе профессионала и рассматривать его как своеобразный метарегулятор, как целостную многоуровневую систему, включающую в себя представления субъекта об эталоне профессионала со стороны его праксиса, гнозиса [5] и мотивационных особенностей. Такой образ должен включать представление субъекта о побудительных мотивах профессионала, его эмоциональных особенностях, когнитивных чертах, коммуникативной сфере, способности к саморегуляции и направленности личности. Так как образ профессионала имеет динамическую природу и трансформируется в процессе профессионализации, то исследование его развития на различных стадиях этого процесса позволит рассматривать его в качестве одного из критериев профессионального становления.

МЕТОДИКА

Этапы и методы исследования. На базе группы психологической диагностики ФСНП России был проведен цикл исследований.

1. Исследование образа успешного профессионала и личностных свойств у опытных сотрудников налоговой полиции.

Выборка: 94 человека (89 мужчин и 5 женщин). Средний возраст – 35 лет. В качестве испытуемых выступили добровольцы – опытные сотрудники подразделений, со стажем работы не менее 5 лет, получившие высшее экономическое или юридическое образование и имеющие высокие показатели в служебной деятельности, т.е. характеризующиеся как успешные. Испытуемым предлагалось анонимно заполнить описываемую ниже анкету.

Для проведения исследования была специально разработана анкета из 59 пунктов: 9 из них – униполярные конструкции, в которых описаны мотивационные особенности субъекта; 50 – биполярные конструкции, описывающие профессионально важные качества. Пункты отобраны на основе интервьюирования опытных профессионалов, анализа профессиограмм смежных специальностей [11]. Испытуемым давалась следующая инструкция: “Просим Вас заполнить предлагаемую анкету максимально полно и объективно.

Оцените, в какой мере должно быть выражено каждое из перечисленных качеств у специалиста, успешно справляющегося со своей профессиональной деятельностью, и поставьте крестик в соответствующей ячейке. Опрос носит анонимный характер. Предоставленная Вами информация используется исключительно в исследовательских целях и не будет разглашаться. Исследование проводилось с января по декабрь 2000 г. на базе группы психологической диагностики ЦВВК ФСНП России.

2. Исследование образа успешного профессионала у студентов и абитуриентов профильных высших учебных заведений.

Выборка: 132 студента 4 курса юридического факультета Академии ФСНП РФ (78 мужчин и 54 женщины) в возрасте от 20 до 22 лет; 34 студента 5 курса Института налоговой полиции Финансовой Академии при Правительстве России (16 мужчин и 18 женщин) от 20 до 22 лет; 77 абитуриентов Академии ФСНП России и Института налоговой полиции Финансовой Академии при Правительстве России (44 юноши и 33 девушки) от 16 до 19 лет. Испытуемые участвовали в исследовании на условиях добровольности и анонимности.

Специально разработанная анкета рассматривалась как инструмент анализа образа успешного профессионала; блоки служили мерой оценки мотивационного и личностного уровней данного образа.

Ответы на пункты анкеты, представляющие собой ранговую оценку испытуемыми степени выраженности того или иного свойства по пятибалльной шкале всех испытуемых на каждой из трех выборок (абитуриентов, студентов и опытных сотрудников) суммировались и обобщались в корреляционной матрице. Она подвергалась анализу методом главных компонент с варимакс-вращением. Такой анализ позволяет выделить значимые факторы оценки. Обработка проводилась при помощи пакета статистических программ для ПК 8TAT18T1CA 5.773.

Для интерпретации выявленных факторов ими использовалась методология, применяемая в психосемантических исследованиях профессиональных стереотипов [13, 14]. Согласно ей, при интерпретации факторов следует находить смысловые инварианты, служащие базисом для объединения входящих в фактор объектов. Для выделения таких конструктов применялся метод независимых судей. Экспертами выступали сотрудники психофизиологической лаборатории ФСНП России и лаборатории психологии труда ИП РАН.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Результаты обработки наглядно изображены на рис. 1 и 2 и подробно описаны ниже.

1. Исследование образа успешного профессионала у опытных сотрудников

А. Образ личностных черт

Выявлено семь основных факторов оценки (см. диаграмму 1, а на рис. 1):

Число в скобках над каждым из столбиков обозначает уровень веса факторной нагрузки соответствующего пункта.

Первый фактор (10.9% общей дисперсии) составили следующие пункты оценки: положительный полюс – быстро и легко входит в контакт (0.8), хорошо контролирует свои эмоции (0.77), наблюдателен (0.76), самооценка адекватная (0.72), широкий кругозор (0.69); отрицательный – умеет войти в доверие (–0.82), стрессоустойчив (–0.73), целеустремлен (–0.71). Рассмотрение объединенных в данный фактор пунктов оценки поз-

воляет предположить, что он близок по смыслу к фактору “силы” в трактовке Ч. Осгуда [14]. По результатам анализа содержания пунктов, образующих его полюса, представляется уместным назвать первый фактор “Устойчивость и коммуникабельность”.

Второй фактор (5.8% общей дисперсии) составили следующие пункты оценки: положительный полюс – требователен к себе (0.75), отзывчив, умеет сопереживать (0.75), беспокоится за исход дела (0.67); отрицательный – умеет прощать (–0.76), в неудачах винит себя (–0.7). Данный фактор содержит характеристики, которые были объединены методом независимых судей в конструкт “Личная ответственность за дело”.

Третий фактор (2.8% общей дисперсии) составили следующие пункты оценки: ориентируется на собственный опыт (0.72), критичен к информации (0.54). Этот фактор был назван “Искушенность”, поскольку входящие в него характеристики семантически близки данной личностной черте.

Четвертый фактор (2.6% общей дисперсии) составили следующие пункты оценки: соблюдает общепринятые нормы (0.77), стремится к профессиональному росту (0.51). Поэтому его можно назвать “Социально-позитивная установка”.

Пятый фактор (2.8% общей дисперсии) составили следующие пункты оценки: положительный полюс – требователен к себе (0.84); отрицательный – коллективист (–0.7). Поэтому данный фактор можно обозначить как “Коллективизм”.

Шестой фактор (2.5% общей дисперсии) составили пункты: положительный полюс – быстро и легко входит в контакт (0.6); отрицательный – стремится к профессиональному росту (–0.69). Он был назван “Способности к саморазвитию”.

Седьмой фактор (2.7% общей дисперсии) объединил пункты: умеет замечать детали (0.71), опирается на рассудок (0.51). В связи с этим он был обозначен как “Аналитические способности”.

Б. Образ мотивационной сферы

Было выявлено четыре основных фактора оценки (см. диаграмму 2, а на рис. 2).

Первый фактор (2%) составили следующие пункты: служебный рост, карьера (0.8), материальное вознаграждение (0.77), реализация властных полномочий (0.71). Данный фактор обозначен как “Социально-прагматические потребности”.

Второй фактор (1.62%) составили следующие пункты: участие в общественно-полезной деятельности (0.85), поддержка со стороны коллектива (0.83). Поэтому он назван “Потребность в одобрении и включенности в общее дело”.

Третий фактор (1.68%) – реализация властных полномочий (0.91). Четвертый фактор (1.2%) – стабильность и социальная защищенность (0.88).



Рис. 1. Результаты факторного анализа образа личностных черт.

2. Исследование образа успешного профессионала у студентов

А. Образ личностных черт

Было выявлено пять основных факторов оценки (см. диаграмму 1, б на рис. 1):

Первый фактор (9.4% общей дисперсии) составили следующие пункты оценки: положительный полюс – хорошо контролирует эмоции (0.82), упорен в преодолении трудностей (0.8), наблюдателен (0.79), умеет управлять своим состоянием

(0.7); отрицательный – целеустремлен (–0.79). В данный фактор объединены пункты, относящиеся к самоконтролю и целеустремленности. Поэтому его можно назвать “Целеустремленность и высокий самоконтроль”.

Второй фактор (3.8% общей дисперсии) составили такие пункты оценки: положительный полюс – миролюбив (0.7), педантичен (0.6), опирается на рассудок (0.58), умеет замечать детали (0.57); отрицательный – всегда исполнитель

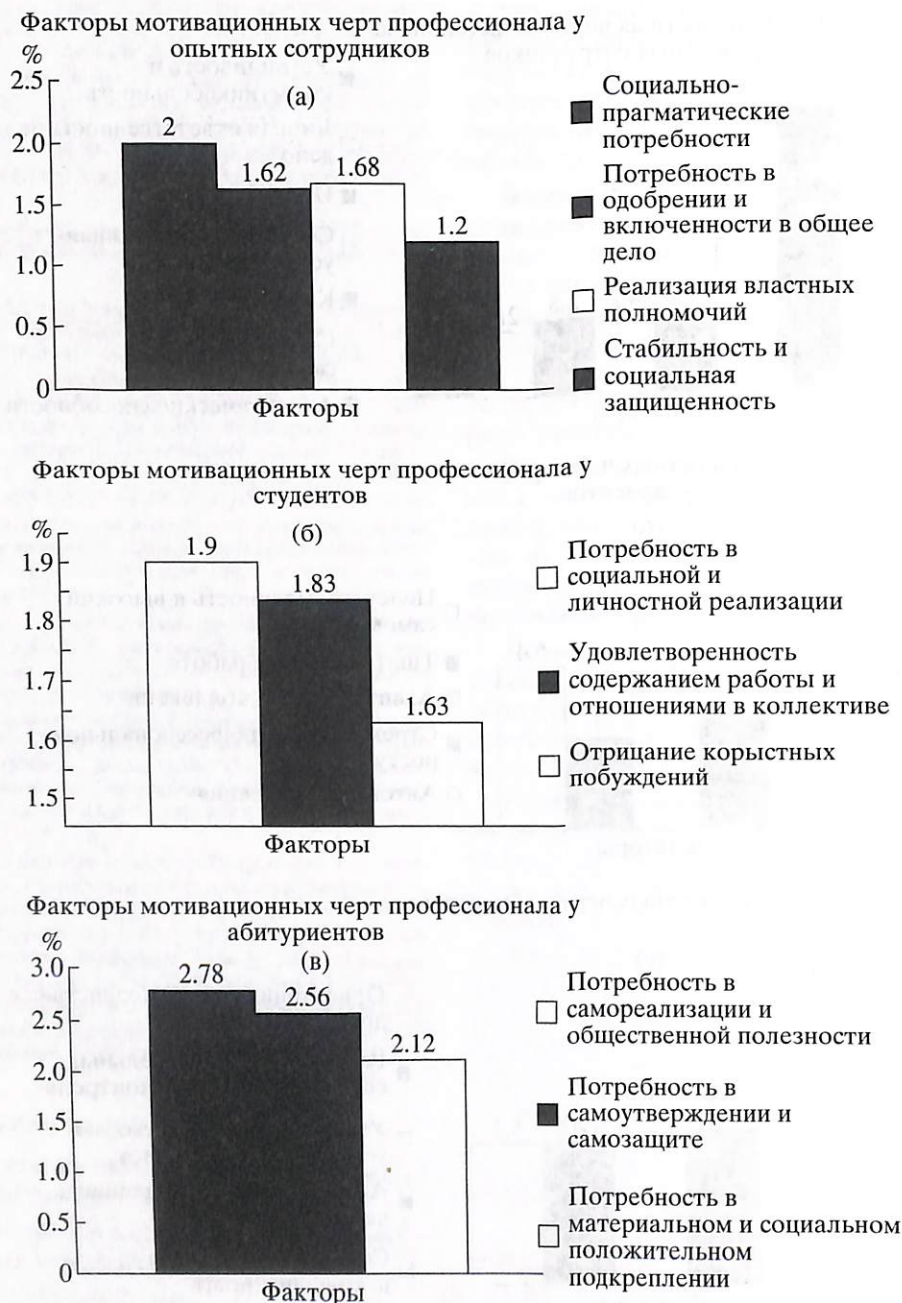


Рис. 2. Результаты факторного анализа образа мотивационной сферы.

(-0.4). Данный фактор назван "Тщательность в работе".

Третий фактор (4.6% общей дисперсии) составили следующие пункты оценки: положительный полюс – легко переключает внимание (0.55), на конфликт реагирует рассудком (0.5!); отрицательный – не сравнивает себя с другими (-0.6), коллективист (-0.6). В данный фактор объединены черты, характеризующие "Адаптивность в коллективе".

Четвертый фактор (3% общей дисперсии) составили следующие пункты оценки: критичен к информации (0.9), самооценка адекватная (0.64), стремится к профессиональному росту (0.61). Данный фактор объединяет социально желательные характеристики профессионала, вызывающие положительную оценку его деятельности. Это роднит его с классическим фактором "оценки" по Ч. Осгуду [14]. Данный конструкт назвали "Стремление к профессиональному росту".

Наконец, пятый фактор (5.4% общей дисперсии) составили следующие пункты оценки: положительный полюс – индивидуалист (0.84); отрицательный – небрежен в мелочах (–0.5), не берет на себя ответственность (–0.5). Он был назван “Автономная позиция”.

Б. Образ мотивационной сферы

Было выявлено три основных фактора оценки (см. диаграмму 2, б на рис. 2):

Первый фактор (1.9%) составили следующие пункты: реализация собственных способностей и возможностей (0.85), служебный рост, карьера (0.71). Он обозначен как “Потребность в социальной и личностной реализации”.

Второй фактор (1.83%) состоял из следующих пунктов: чувство осмысленности своего существования (0.78), поддержка со стороны коллектива (0.73). Он назван “Удовлетворенность содержанием работы и отношениями в коллективе”.

Третий фактор (1.63%) составил один пункт – материальное вознаграждение (–0.91), и он был назван “Отрицание корыстных побуждений”.

3. Исследование образа успешного профессионала у абитуриентов

А. Образ личностных черт

Было выявлено пять основных факторов оценки (см. диаграмму 1, в на рис. 1).

Первый фактор (10.5% общей дисперсии) составили такие пункты оценки: положительный полюс – хорошо работает в команде (0.93), критичен к информации (0.87), быстро и легко входит в контакт (0.86), долго помнит обиды (0.77), отзывчив, умеет сопереживать (0.72); отрицательный – в делах зависит от других (–0.81), спокоен за исход дела (–0.71), легко перевоплощается, “артист” (–0.63). Обращает на себя внимание некоторая противоречивость характеристик, вошедших в первый фактор. “Умение сопереживать” сочетается здесь с такой чертой, как “долго помнит обиды”. А объединяет данные черты то, что они имеют отношение к сфере коммуникации, точнее – взаимодействия с другими людьми, интеракции. Поэтому можно назвать этот фактор “Ориентация на взаимодействие с другими”.

Второй фактор (5.5% общей дисперсии) составили следующие пункты оценки: положительный полюс – требователен к себе (0.94), хорошо запоминает числа (0.94), быстро принимает решения (0.89), легко переключает внимание (0.83), обладает гибким мышлением (0.78); отрицательный – стремится избегать неудач (–0.65). Данный фактор образуют преимущественно характеристики когнитивной сферы, но не только. Пункты “требователен к себе” и “стремится избегать неудач” относятся к сфере личностных черт и характеризуют особенности самоконтроля субъекта. Дан-

ный фактор назван “Развитость познавательных способностей и самоконтроля”.

Третий фактор (5.4% общей дисперсии) составили такие пункты оценки: положительный полюс – умеет замечать детали (0.94), может противоречить начальству (0.83), устойчив к монотонной работе (0.82); отрицательный – привычное настроение редко меняется (–0.8). В данный фактор объединены характеристики, которые можно обозначить конструктом “Умение настоять на своем и общая устойчивость установок”.

Четвертый фактор (5.18% общей дисперсии) состоял из следующих пунктов оценки: положительный полюс – критичен к информации (0.9), соревнуется с другими (0.9), хорошо запоминает числа (0.86), стремится к профессиональному росту (0.81); отрицательный – сконцентрирован на себе (–0.68). Данный фактор можно назвать “Автономность, стремление к независимости”.

Наконец, пятый фактор (5.1% общей дисперсии) составили следующие пункты оценки: положительный полюс – индивидуалист (0.84), миролюбив (0.77), самооценка адекватная (0.71); отрицательный – всегда исполнитель (0.4). Он был назван: “Самодостаточность и неконфликтность”.

Б. Образ мотивационной сферы

Было выявлено три основных фактора оценки (см. диаграмму 2, в на рис. 2):

Первый фактор (2.78%) составили следующие пункты: чувство, что нашел себя в деле (осмысленности существования) (0.96), реализация собственных способностей и возможностей (0.93), участие в общественно полезной деятельности (0.79). Данный фактор можно обозначить как “Потребность в самореализации и общественной полезности”.

Второй фактор (2.56%) составили пункты: реализация властных полномочий (0.87), стабильность и социальная защищенность (0.8), и он был назван “Потребность в самоутверждении и самозащите”.

Третий фактор (2.12%) составили следующие пункты: материальное вознаграждение (0.92), служебный рост, карьера (0.81). Данный фактор назван “Потребность в материальном и социальном положительном подкреплении”.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Факторный анализ ответов опытных сотрудников на пункты анкеты, относящиеся к личностным чертам, показал следующие особенности образа успешного профессионала у опытных сотрудников:

1. Большее количество выделенных факторов (семь вместо пяти у студентов и абитуриентов) говорит о большей когнитивной сложности образа

личностных черт у данной категории, поскольку число ортогональных факторов (размерность факторного пространства) служит мерой когнитивной сложности и дифференцированности [14].

2. Анализ содержания факторов показывает, что они более семантически однородны у опытных профессионалов, отчетливее, чем у студентов и абитуриентов (семантическая неоднородность, в частности, была обнаружена при анализе факторов образа личностных черт у абитуриентов, например, первого фактора).

Содержательно образ личностных черт успешного профессионала у опытных сотрудников определяется по выделенным значимым ортогональным факторам. Согласно перечисленным выше названиям отдельных факторов, успешному профессионалу, по мнению опытных сотрудников, свойственна прежде всего *устойчивость и коммуникабельность*, а также *личная ответственность за дело, искушенность, социально-позитивная установка, коллективизм, способность к саморазвитию и аналитические способности*. Образ личностных черт опытных и успешных сотрудников более дифференцирован, поскольку соответствующее факторное пространство имеет более высокую размерность и внутренне интегрировано, ибо не содержит семантически противоречивых характеристик, объединенных в один фактор, по сравнению с моделями студентов и абитуриентов.

Наиболее значительными оказались различия оценок мотивационных факторов успешности сотрудника у профессионалов, с одной стороны, студентов и абитуриентов, с другой.

На первый план опытные сотрудники выдвигают блок, относящийся к базисным потребностям по Маслоу. Мотивы, относящиеся к вершинам пирамиды Маслоу, не столь явно выражены и носят фоновый характер, тогда как в качестве "фигуры" выступают такие комплексы побуждений, как *социально-прагматические потребности, потребность в одобрении и включенности в общее дело, реализация властных полномочий*, а также *стабильность и социальная защищенность*.

Итак, образ мотивационной сферы у опытных и успешных профессионалов принципиально отличается от достаточно однородных моделей мотивационной сферы у студентов и абитуриентов. Для опытного профессионала его работа – это способ удовлетворения самых основных, базисных потребностей, которые формируют условия гомеостатического, равновесного существования личности, определяют ее образ жизни и характер взаимоотношений со средой обитания. Именно профессиональная деятельность рассматривается опытным и успешным сотрудником в качестве источника удовлетворения этих определяющих

потребностей. Поэтому можно предположить, что для успешного профессионала его деятельность служит прежде всего фактором достижения необходимого уровня жизненного комфорта и гомеостаза с окружающей социальной средой, а также усиления своего влияния в ней.

Для студентов и абитуриентов, напротив, профессиональная деятельность представляется направленной главным образом на удовлетворение потребностей, не обязательных с точки зрения приспособления к окружающей среде. Работа в их представлении служит генератором внутреннего развития и большей осмысленности существования. Более того, материальные и статусные мотивы абитуриентами и студентами в определенной мере отрицаются, рассматриваются как нехарактерные для успешного профессионала.

Кроме того, факторная модель мотивации успешного профессионала у опытных сотрудников более дифференцирована и когнитивно сложна, чем у студентов и абитуриентов (факторное пространство у опытных сотрудников имеет четыре оси, тогда как у студентов и абитуриентов – только по три). Поэтому можно предположить, что для опытных сотрудников характерны не только более реалистические, но и более определенные и четкие представления о мотивации успешного профессионала (и его профессиональной деятельности).

Источником подобных расхождений может служить, во-первых, недостаточная рефлексия и общая недифференцированность представлений об успешном профессионале и его мотивации в особенности и, во-вторых, отсутствие жизненного опыта.

В процессе профессионализации происходит постепенная трансформация образа успешного профессионала в целом и его мотивационной компоненты в особенности, что приводит к его кардинальной перестройке у опытных сотрудников. Результаты исследований на выборках студентов и абитуриентов, интерпретация которых изложена далее, служат аргументами в пользу данного тезиса.

Факторный анализ ответов студентов на пункты анкеты, относящиеся к личностным чертам, свидетельствует об относительной семантической однородности отдельных факторов, поскольку не выявлено взаимно противоречивых характеристик, образующих каждый из них.

Содержательно образ личностных черт успешного профессионала у студентов выглядит так: успешному профессионалу свойственны прежде всего *целеустремленность и высокий самоконтроль*, а также *адаптивность в коллективе, тщательность в работе, стремление к профессиональному росту, автономная позиция*. "Студенческая" модель в содержательном

плане выглядит более приближенной к реальности профессиональной деятельности, чем “абитуриентская”.

Анализ образа мотивации профессионала у студентов обнаруживает следующую тенденцию: на первый план они выдвигают “*потребность в социальной и личностной реализации*”, которую можно отнести к более высокому уровню “пирамиды” Маслоу, а затем “*удовлетворенность содержанием работы и отношениями в коллективе*” – потребности “среднего уровня”.

Кроме того, студенты выделяют “*отрицание корыстных побуждений*” в качестве отдельного мотивационного блока.

Факторный анализ ответов абитуриентов на пункты анкеты, относящиеся к личностным чертам, показал особенность образа личностных черт успешного профессионала у них, заключающуюся в семантической противоречивости пунктов, вошедших в отдельные факторы, т.е. неоднородность отдельных факторов (в особенности первого).

Содержательно образ личностных черт успешного профессионала у абитуриентов таков: успешному профессионалу свойственна примерно в равной степени *ориентация на взаимодействие с другими, развитость познавательных способностей и самоконтроля, умение настоять на своем и общая устойчивость установок, автономность и стремление к независимости*, а также (в несколько меньшей степени) *самодостаточность и неконфликтность*.

Анализируя “мотивационный блок”, можно сказать (с известной долей условности), что в мотивационно-потребностной сфере успешного профессионала абитуриенты на первый план выдвигают побудительные силы, относящиеся к вершине “пирамиды потребностей” Маслоу [9] (“*потребность в самореализации и общественной полезности*”), далее – мотивы среднего уровня данной “пирамиды” (“*потребность в самоутверждении и самозащите*”) и только потом – “базисные” потребности (“*потребность в материальном и социальном положительном подкреплении*”). То есть получается своего рода “обращенная” пирамида потребностей Маслоу. Это может служить косвенным указанием на преобладание романтических представлений об успешном профессионале у данной категории испытуемых, обусловленных отсутствием какого-либо опыта в профессиональной сфере.

Образ мотивационной сферы профессионала у абитуриентов наиболее далек (по сравнению с таковой у студентов) от соответствующей модели у опытных профессионалов. На основании этого можно сделать вывод, что именно модель мотивационных черт подвергается наиболее радикальным преобразованиям в процессе профессиональ-

ного становления. Реальный практический опыт, по-видимому, приводит к возрастанию в ней прагматического элемента.

Относительно меньшие расхождения в концептуальных моделях личностных черт у опытных профессионалов и абитуриентов, а также у опытных профессионалов и студентов, позволяет предположить, что представление о личностных чертах профессионала может быть сформировано в процессе профессионального обучения, которое можно рассматривать в качестве начальной фазы профессионального становления. Дополнительным аргументом в пользу высказанного предположения служит также то, что модель личностных черт у студентов по содержательным признакам ближе к соответствующей модели у опытных профессионалов (по сравнению с таковой у абитуриентов).

ВЫВОДЫ

1. У опытных сотрудников образ успешного профессионала более дифференцирован и внутренне интегрирован по сравнению с образами успешного профессионала у находящихся на ранних стадиях профессионализации абитуриентов и студентов.

2. Образ успешного профессионала изменяется в зависимости от стадии профессионализации. Причем, у абитуриентов, студентов и опытных сотрудников различаются образ успешного профессионала в целом и образы личностных и мотивационных черт.

3. Более четкие различия обнаружены в мотивационном блоке образа успешного профессионала у опытных сотрудников, с одной стороны, студентов и абитуриентов, с другой. Поэтому степень развития образа мотивационной сферы успешного профессионала указывает на *перспективу профессионального роста*.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дикая Л.Г. Системно-деятельностная концепция саморегуляции психофизиологического состояния человека // Проблемность в профессиональной деятельности. М., 1999.
2. Дикая Л.Г., Семикин В.В. Регулирующая роль образа функционального состояния в экстремальных условиях деятельности // Психол. журн. 1991. Т. 12. № 1. С. 55–56.
3. Завалова Н.Д., Ломов Б.Ф., Пономаренко В.А. Образ в системе психической регуляции деятельности. М., 1986.
4. Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. М., 1992.
5. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. М., 1995.

6. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М., 1984.
7. Ломов Б.Ф., Сурков Е.Н. Антиципация в структуре деятельности. М., 1981.
8. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
9. Маслоу А. Очерки психологии бытия. М., 1996.
10. Морозов А. В. Экспертная оценка при формировании кадрового резерва // Практикум по психологии менеджмента / Под ред. Г.С. Никифорова и др. СПб., 2001. С. 261–266.
11. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел. М., 1997.
12. Ошанин Д.А. Предметное действие и оперативный образ: Автореф. дисс. доктора психол. наук. М., 1973.
13. Петренко В.Ф. Семантический анализ профессиональных стереотипов // Вопросы психологии. 1986. № 3. С. 133–143.
14. Петренко В.Ф. Основы психосемантики. Смоленск, 1997.
15. Пилипенко В.Н. Федеральные органы налоговой полиции в правоохранительной системе РФ. М., 2000.
16. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда. М., 1997.
17. Славнов С.В., Ипатов В.В., Севостьяненко Ю.А. Основные направления и перспективные задачи психолого-психиатрического отбора в органы налоговой полиции // Материалы конференции к 80-летию военно-врачебной экспертизы в вооруженных силах. М., 2001.
18. Смирнов С.Д. Психология образа: проблема активности психического отражения. М., 1985.
19. Современная психология. Справочное руководство / Под ред. В.Н. Дружинина. М., 1999.
20. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности. М., 2000.
21. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека. М., 1996.

STRUCTURAL-DYNAMIC CHARACTERISTICS OF AN IMAGE OF SUCCESSFUL PROFESSIONAL OF FISCAL POLICE

S. V. Slavnov

Psychologist, psychophysiological laboratory of FSNP of Russia, Moscow

There are presented the results of empirical research of development of an image of successive professional in enrollees and students of tax academies in the process of becoming professionals. The image of the professional was analyzed on two levels – motivational one and the level of personal traits. It was shown that the image of the professional changes related to the stage of professionalism attainment. Enrollees, students and expert workers have different images of successive professional on the named levels. The level of this image development contributes greatly to the perspective of professional career. Special diagnostic value for professional perspective has motivational component of the image of successive professional.

Key words: image of professional, professional development, professionalization.