

ВЗАИМОСВЯЗЬ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СОЦИОНОМИЧЕСКОЙ ОБЛАСТИ ТРУДА

Н.А. Самойлик¹

¹ФКОУ ВО Кузбасский институт ФСИН России

654066, Россия, г. Новокузнецк, Кемеровская область, пр. Октябрьский, 49

¹E-mail: nat-samojlik@yandex.ru

АННОТАЦИЯ

В статье представлены результаты эмпирического исследования взаимосвязи особенностей и профессионально-ценностных ориентаций представителей трудовой сферы «человек–человек».

На основе корреляционного анализа установлено, что у специалистов с поведенческим типом профессионально-ценностных ориентаций выражена экстраверсия, сензитивность и эмотивность. Представители данной группы отличаются мотивацией на достижение профессиональных целей, развитие профессиональных компетенций и проявление особого внимания к проблемам других людей. Респонденты с эмоциональным типом профессионально-ценностных ориентаций обладают тревожностью, проявляющейся в специфической форме активности, направленной на установление и поддержание продуктивных взаимоотношений. Сотрудники социальной области с когнитивным типом профессионально-ценностных ориентаций обладают спонтанностью, выраженной в отсутствии четкого алгоритма выполнения должностных обязанностей, что обусловлено отсутствием жестких требований к реализации процесса межличностного взаимодействия. Профессионально необходимыми личностными характеристиками для представителей данной группы выступают целеполагание, межличностные отношения и качества, значительно влияющие на эффективность труда.

В заключении сделаны выводы о наличии у респондентов социэкономических профессий таких общих личностных качеств, как ориентация на мир другого человека, общительность, чувствительность к проблемам собеседника, заинтересованность в результативной организации процесса межличностного взаимодействия.

Ключевые слова: профессионально-ценностные ориентации, ценности профессии, социэкономические профессии, эмпирическое исследование, личностные особенности

¹Наталья Анатольевна Самойлик, кандидат психологических наук, преподаватель кафедры пенитенциарной психологии и пенитенциарной педагогики

***Благодарности:** Выражаю признательность научному консультанту – доктору психологических наук, профессору Серому Андрею Викторовичу, а также анонимным рецензентам за внимание к материалам данной статьи.*

Введение

Изучению и системному анализу личностных особенностей специалистов различных профессиональных групп в междисциплинарных и отраслевых научных исследованиях традиционно уделяется большое внимание. Актуальность подобных работ не вызывает сомнения и связана, с одной стороны, с представлением о личностных особенностях как базисных и значимых характеристиках человека, определяющих целенаправленность и результативность его труда, с другой – объективным пониманием феномена профессионализма специалиста любой трудовой области через прямую зависимость от тех личностных особенностей, которыми он обладал до начала профессионального обучения и которые приобрел в процессе овладения профессиональными компетенциями. В то же время, согласно мнению Э.Ф. Зеера: «Усиление личностной компоненты в образовательных концепциях – ведущая тенденция современного образования» [4, с. 22]. Однако, как справедливо утверждает В.В. Сорочан: «Профессионализм – это не только характеристики производительности труда, но и особенности мотивации личности человека труда, системы его устремлений, ценностных ориентаций, смысла труда для самого человека» [17, с. 4]. На основе данных утверждений предположим, что профессионализм и личностные характеристики – взаимозависимые понятия, отражающие комплексную проблему объективизации факторов профессиональной деятельности специалиста.

Особое место в контексте данной темы, на наш взгляд, занимает вопрос о взаимосвязи личностных особенностей и профессионально-ценностных ориентаций представителей социономического типа по следующим причинам. Результатом профессиональной деятельности профессий типа «человек–человек» является полная или частичная интеграция личностного и социального аспектов в процессе труда (Е.М. Иванова [5], А.К. Маркова [10], Н.С. Пряжников [11]). Базовой спецификой данного вида профессиональной деятельности выступает ее явная общественная направленность, ориентированная на другого человека как активного объекта и субъекта взаимодействия.

Профессии социономического типа предполагают также и особый тип межличностного взаимодействия, именуемый в литературе «помогающим поведением». Согласно авторской позиции К. Роджерса, в центре помогающего поведения находится особое поведение, «в котором одна из сторон намеревается оказывать помощь другой стороне в развитии, личностном ро-

сте, в умении ладить с другими людьми и лучшей жизнедеятельности» [12, с. 205]. По мнению В.П. Исаева, «особенностью социномических профессий является то, что «помогающая деятельность» становится главным элементом профессиональной деятельности» [6, с. 204].

Социномическая группа профессий, как утверждают Е.А. Климов [8], В.Э. Чудновский [19], В.Д. Шадриков [20], имеет отличительные характеристики, среди которых выделяются средства, предмет и продукт труда. Подобные условия профессиональной деятельности не предъявляют к сотрудникам жестких условий, как к самому процессу профессиональной деятельности, так и к продукту труда как основному ее результату. Вследствие чего требования к личностным особенностям специалистов профессий типа «человек–человек» постоянно повышаются и отражают общую тенденцию общественного развития и многоплановости аспектов межличностного взаимодействия в современных условиях.

Очевидно, что в структуре личности представителей социальной сферы труда должны доминировать такие профессиональные характеристики, которые существенно влияют на эффективность и результативность выполнения поставленных трудовых задач. Считаем, что именно профессионально-ценностные ориентации данного профессионального сообщества обуславливают личностное развитие профессионала и тем самым обеспечивают качество выполняемого труда, выступая при этом своего рода определенными показателями становления специалиста социномического типа.

1. Обзор литературы

Проблема взаимосвязи профессиональной деятельности и специфики ценностной сферы как личностного образования специалистов нашла свое отражение в работах А.А. Бодалева [2], А.А. Деркача [3], А.В. Серого [14], А.Р. Фонарева [18] и других ученых. Ценностным образованиям в профессиональной деятельности традиционно присваивается достаточно большое значение в связи с взаимной направленностью данных категорий. Ценностные ориентации формируются в структуре личности в течение всей жизни. Развиваясь, человек интериоризирует и наделяет смыслом те ценности, которые для него становятся действительно значимы и приобретают определенное личностное содержание. В период профессионального самоопределения ценности выбираемых профессий сравниваются с личностными актуальными и потенциальными возможностями. Однако уже на этапе зрелости профессионально-ценностные ориентации выступают не только как базовые характеристики личности, но и как ведущие факторы реализации профессионала в трудовой деятельности. Справедливо в данном контексте замечание

Е.А. Климова, утверждающего, что в ходе присвоения норм и ценностей профессиональной деятельности специалисты приобретают идентичные личностные черты, впоследствии позволяющие определить принадлежность человека к тому или иному профессиональному сообществу [9].

Ценности профессиональной деятельности возникли в процессе исторического развития вследствие разделения труда и появления новых профессий с соответствующим социокультурным образованием. Ценности в профессиональной деятельности специалистов социономического типа выполняют ряд немаловажных функций, среди которых можно выделить следующие: определение целеполагания и стратегии профессионального развития; реализация определенного стиля индивидуальной профессиональной деятельности в процессе межличностного взаимодействия; формирование субъективной и объективной значимости выполняемого труда для конкретной личности и общества в целом [21].

В настоящее время система профессиональных ценностных ориентаций представителей профессий «человек–человек» выступает интегральной характеристикой и объективным критерием эмоционального отношения специалиста к профессиональной деятельности и представляет собой сложное личностное образование.

В то же время в современной психологической литературе вопрос взаимосвязи личностных особенностей и профессионально-ценностных ориентаций представителей социономической сферы не нашел своего целостного отражения.

2. Материалы и методы исследования

В качестве выборки исследования выступили специалисты профессий типа «человек–человек» (продавец, психолог, официант, менеджер, страховой агент, юрист, гид), средний возраст которых на момент проведения диагностики составил от 23 до 41 года ($26,7 \pm 13,2$ лет), имеющие средний стаж работы от 3 до 18 лет ($11,4 \pm 7,8$ лет). Общее количество респондентов, принявших участие в исследовании – 135 человек. По полу выборка представлена следующим образом: мужчины – 47 %, женщины – 53 %. Для проведения тестирования были использованы следующие диагностические методики: «индивидуально-типологический опросник» (Л.Н. Собчик) [16] и опросник «диагностика профессионально-ценностных ориентаций личности» (далее – «ДиП-ЦОЛ») (Н.А. Самойлик) [13].

Для определения наличия корреляционных связей личностных особенностей и профессионально-ценностных ориентаций представителей социономической области труда использовался *r*-критерий Спирмена. Оценка досто-

верности полученных результатов исследования осуществлялась с помощью статистического анализа данных в программе «Statistica for Windows 10.0».

3. Результаты исследования

С целью изучения взаимосвязи личностных особенностей и профессионально-ценностных ориентаций на первом этапе исследования были проанализированы результаты диагностики респондентов по опроснику «ДиПЦОЛ». Исходя из полученных данных, все участники эксперимента были поделены на три группы. Первую группу составили респонденты с выраженным поведенческим типом профессиональных ориентаций, во вторую группу вошли испытуемые с эмоциональным типом, третья группа образована представителями когнитивного типа профессионально-ценностных ориентаций (табл. 1).

Таблица 1

Представленность типов профессионально-ценностных ориентаций в исследуемой выборке

Тип ПЦО	Выраженность типа ПЦО (%)
Когнитивный тип ПЦО	28
Эмоциональный тип ПЦО	32
Поведенческий тип ПЦО	40
Итого:	100

Примечание: здесь и далее в таблицах и рисунках: ПЦО – профессионально-ценностные ориентации

Для первой группы респондентов присущ поведенческий тип профессионально-ценностных ориентаций, в основе которого лежит операциональный аспект реализации себя как профессионала. Для таких специалистов социальной области свойственно выполнение профессиональных действий по определенному алгоритму, способствующему выработке индивидуального стиля профессиональной деятельности и обеспечивающего в полном объеме процесс межличностного взаимодействия при наиболее эффективном использовании индивидуальных характеристик взаимодействующих лиц.

Для респондентов второй группы характерен эмоциональный тип профессионально-ценностных ориентаций, позволяющий сотрудникам социальной сферы труда объективно определять значимость результата своей деятельности. В центре данного типа профессионально-ценностных ориентаций находится представление личности об удовлетворенности или неудовлетворенности отношениями, формирующимися и целенаправленно развивающимися в процессе труда. В данном контексте нельзя не согласиться с мнением К.А. Абульхановой-Славской, утверждающей, что «отношения личности –

те «мосты», которые она строит в жизни, без которых невозможно ее дальнейшее «движение», сама жизнь, есть некоторые ценностно-смысловые и вместе с тем жизненно-практические обобщения, некоторые основные направления, по которым разворачивается активность личности» [1, с. 134].

Представители третьей группы имеют когнитивный тип профессионально-ценностных ориентаций, отражающий способность специалиста систематически оценивать уровень специальных профессиональных знаний и специфику удовлетворения своих потребностей в реализуемой трудовой области. Испытуемые данной группы ориентированы на развитие мотивации к систематическому изучению и планомерному применению на практике приобретенных профессиональных знаний.

На втором этапе исследования для каждой группы респондентов был построен личностный профиль на основе диагностики по методике «индивидуально-типологический опросник» (Л.Н. Собчик).

У специалистов с выраженным поведенческим типом профессионально-ценностных ориентаций выявлены следующие акцентуированные личностные черты: эмотивность ($M = 6,25$) и сензитивность ($M = 5,71$), отражающие общую социальную направленность респондентов данной группы (рис. 1).

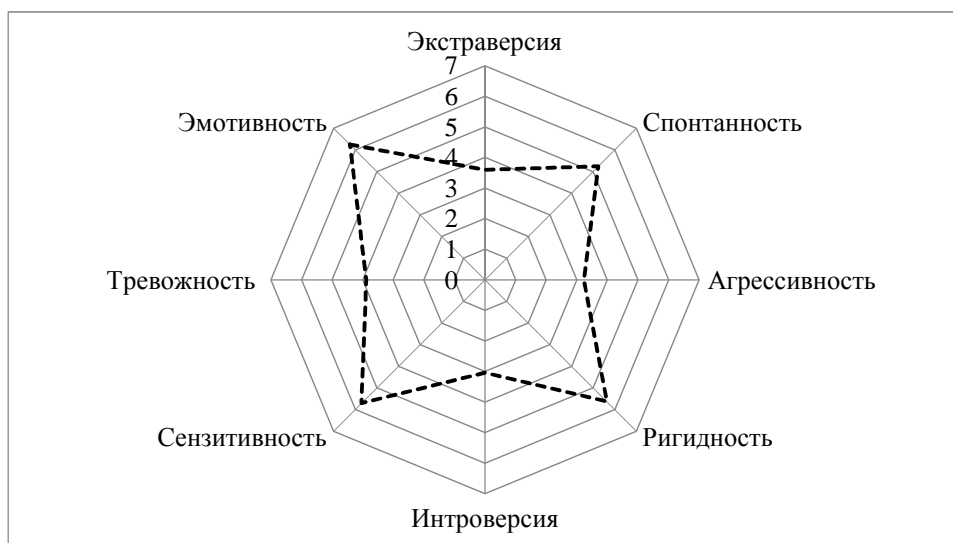


Рис. 1. Личностный профиль представителей поведенческого типа ПЦО

Повышение эмоциональной реактивности в сочетании с чувствительностью позволяют представителям социномических профессий более эффективно организовывать межличностное взаимодействие с объектами социальной помощи или межличностного взаимодействия. Для данной группы также характерен повышенный показатель ригидности ($M = 5,63$), что свидетельствует о сформированном стереотипе осуществления профессиональной деятельности в рамках профессиональных обязанностей. В данном случае речь идет о наличии в структуре профессиональных ценностей определенного ин-

дивидуального стиля профессиональной деятельности, отражающего качественное выполнение исполнительных и ориентировочных действий, связанных с осознанностью и объективным принятием трудовых целей.

Для анализа и изучения взаимосвязи личностных особенностей и профессионально-ценностных ориентаций специалистов профессий типа «человек-человек» был проведен корреляционный анализ (табл. 2).

Полученные положительные взаимосвязи между экстраверсией и ценностями-целями и ценностями-качествами ($r = 0,52$ при $p \leq 0,05$ и $r = 0,48$ при $p \leq 0,05$ соответственно) показывают, что чем выше у респондентов обращенность личности в социум, тем в большей степени осознается целевой компонент труда и формируются необходимые профессиональные качества и компетенции. Умеренная положительная взаимосвязь ценностей-умений и спонтанности ($r = 0,46$ при $p \leq 0,01$) демонстрирует стремление представителей данной группы к самоутверждению через увеличивающуюся потребность в развитии профессиональных умений и способностей для совершенствования результативности выполняемых профессиональных задач. Однако присутствие импульсивности в процессе профессионального самоутверждения не предполагает применение специальных знаний ($r = - 0,61$ при $p \leq 0,05$).

Таблица 2

Показатели взаимосвязи между личностными характеристиками и ценностями профессии в группе представителей поведенческого типа ПЦО (r-критерий Спирмена)

Шкалы методики	Экстраверсия	Спонтанность	Агрессивность	Ригидность	Интроверсия	Сензитивность	Тревожность	Эмотивность
Ценности-отношения	-	-	-	-	-	-	-	0,57**
Ценности-знания	-	0,61*	-	-	-	-	-	-
Ценности-цели	0,52*	-	0,52*	0,39*	-	0,65*		
Ценности-результат	-	-	-	-	-	-	-	0,45**
Ценности-качества	0,48*	-	0,44*	-	-	0,42*	0,35*	
Ценности-умения	-	0,46*	-	-	-	-	-	0,49*

Примечание: здесь и далее в таблицах: * – присутствует достоверная связь (при $p \leq 0,05$); ** – присутствует сильная значимая связь (при $p \leq 0,01$)

Проявление агрессивных поведенческих тенденций не является целью для специалистов данной группы ($r = -0,52$ при $p \leq 0,05$) и не представляет личностное образование ($r = -0,44$ при $p \leq 0,05$). Данное обстоятельство вполне логично в контексте специфики взаимодействия в рамках «помогающего» поведения, где должны присутствовать отношения равенства и эмоционального комфорта взаимодействующих сторон. Также для представителей поведенческого типа профессионально-ценностных ориентаций несвойственна непродуманность в высказываниях и поступках ($r = -0,46$ при $p \leq 0,01$).

В процессе межличностного взаимодействия большое значение приобретает постоянство взглядов и мнений, а кроме того сформированная система профессиональных установок ($r = 0,39$ при $p \leq 0,05$). Однако представления о цели профессиональной деятельности представителей типа «человек-человек» связаны с повышенным уровнем чувствительности и рефлексивности при осуществлении поставленных профессиональных задач ($r = 0,65$ при $p \leq 0,05$). Сензитивность не входит в личностную структуру специалистов данного типа ($r = -0,42$ при $p \leq 0,05$), а является профессионально необходимым и важным качеством.

Увеличение показателя эмоциональной активности специалистов помогающего типа профессий обусловлено значимостью отношений ($r = 0,57$ при $p \leq 0,01$), результативностью труда ($r = 0,45$ при $p \leq 0,01$) и профессиональными умениями ($r = 0,49$ при $p \leq 0,05$).

Личностный профиль представителей эмоционального типа профессионально-ценностных ориентаций отличается повышенным уровнем проявления экстраверсии ($M = 6,16$), эмотивности ($M = 5,79$) и сензитивности ($M = 5,64$) (рис. 2).

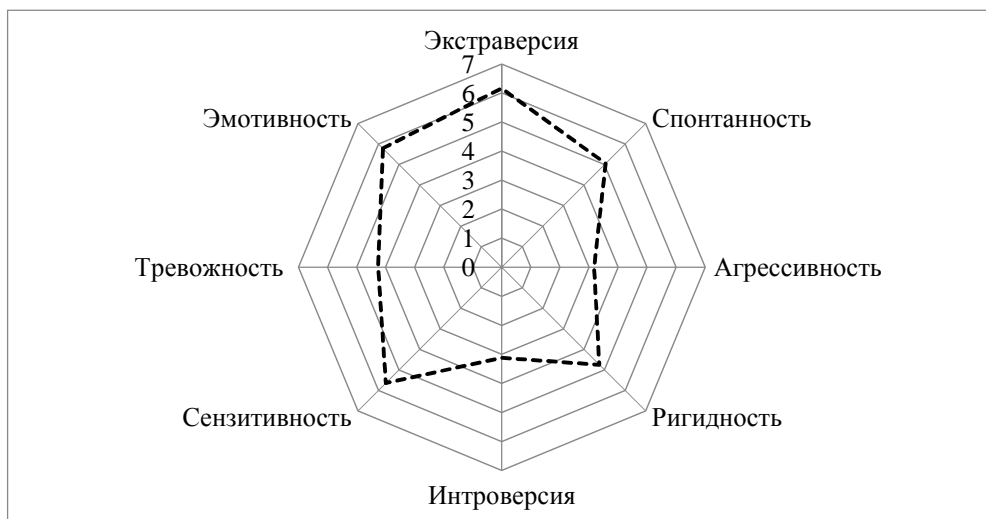


Рис. 2. Личностный профиль представителей эмоционального типа ПЦО

Эмоциональный аспект профессиональной деятельности для специалистов профессий социономической направленности является одним из наиболее значимых в связи с тем, что межличностное взаимодействие предполагает установление позитивных либо индифферентных отношений. Такие отношения могут, как способствовать взаимопониманию и взаимодействию с конкретными людьми, так и затруднять процесс общения. Для достижения результата профессиональной деятельности необходима открытость, коммуникативность, эмоциональное богатство и особая чувствительность к проблемам других людей.

Получены положительные взаимосвязи между экстраверсией и ценностями-отношениями ($r = 0,78$ при $p \leq 0,05$), ценностями-знаниями ($r = 0,47$ при $p \leq 0,01$), ценностями-результатом ($r = 0,63$ при $p \leq 0,05$), ценностями-качествами ($r = 0,59$ при $p \leq 0,05$) и ценностями-умениями ($r = 0,35$ при $p \leq 0,05$) (табл. 3). Данные результаты демонстрируют увеличение значимых показателей профессиональной деятельности, существенно влияющих на профессионализм специалистов сферы социальной направленности.

Таблица 3

Показатели взаимосвязи между личностными характеристиками и ценностями профессии в группе представителей эмоционального типа ПЦО (r -критерий Спирмена)

Шкалы методики	Экстраверсия	Спонтанность	Агрессивность	Ригидность	Интроверсия	Сензитивность	Тревожность	Эмотивность
Ценности-отношения	0,78*	0,51*	- 0,39*	- 0,44*	-	-	0,42**	-
Ценности-знания	0,47**	-	-	-	-	0,39*	-	0,39*
Ценности-цели	-	-	-	-	0,61*	-	-	0,55*
Ценности-результат	0,63*	-	- 0,46*	- 0,45*	-	0,53**	-	-
Ценности-качества	0,59*	-	-	-	-	-	-	0,46**
Ценности-умения	0,35*	-	-	-	- 0,52*	0,54*	-	0,49*

Положительная умеренная корреляционная связь обнаружена между ценностями-отношениями и спонтанностью ($r = 0,51$ при $p \leq 0,05$), показывающая, что

для респондентов эмоционального типа профессионально-ценностных ориентаций характерна некоторая степень произвольности в поступках и выражениях за счет невозможности прогнозирования динамики межличностных отношений. Данный факт подтверждается в исследовании и наличием отрицательных взаимосвязей между ригидностью и значимостью отношений ($r = -0,44$ при $p \leq 0,05$), а также важностью достижения результата ($r = -0,45$ при $p \leq 0,05$), не допускающими проявления названных характеристик в профессиональной деятельности представителей данной трудовой области.

Цель организации межличностных отношений не основана на применении активной личностной самореализации за счет собеседников, упрямства и своеволия в отстаивании своих интересов ($r = -0,39$ при $p \leq 0,05$) и достижения негативного результата ($r = -0,46$ при $p \leq 0,05$) потому, что представители социномического типа в большей степени ориентированы на организацию эффективного процесса взаимодействия.

Замкнутость и заикленность на своем субъективном внутреннем мире также не свойственна специалистам с эмоциональным типом профессионально-ценностных ориентаций. Как утверждает В.П. Исаев: «Социномические профессии отличаются отсутствием жестких и единых требований к продукту труда, самому процессу профессиональной деятельности» [6, с. 204]. Однако выявленные отрицательные взаимосвязи показателя интровертированности с ценностями-целями ($r = -0,61$ при $p \leq 0,05$) и ценностями-умениями ($r = -0,52$ при $p \leq 0,05$), отражают наличие в структуре профессионального сознания морально-нравственных принципов по отношению к объекту взаимодействия.

В то же время показатель сензитивности имеет умеренные положительные взаимосвязи с ценностями-знаниями ($r = 0,39$ при $p \leq 0,05$), ценностями-результатом ($r = 0,53$ при $p \leq 0,01$) и ценностями-умениями ($r = 0,54$ при $p \leq 0,05$). Формирование положительного эмоционального фона в процессе профессиональной деятельности специалистов профессий типа «человек–человек» свидетельствует об осознании и принятии необходимой системы профессиональных знаний и компетенций, мотивации на достижение результата выполнения поставленных профессиональных задач и активизации развития профессиональных умений и навыков.

Следует подчеркнуть, что организация эффективных межличностных отношений как с объектами взаимодействия, так и с коллегами у данной группы респондентов предполагает присутствие в ходе профессиональной деятельности некоторого уровня тревожности ($r = 0,42$ при $p \leq 0,01$), что свидетельствует о специфической активности, выступающей в качестве побудительной силы или мотива для включения волевых качеств при организации процесса взаимодействия.

Как показывают результаты исследования, представители эмоционально-го типа профессионально-ценностных ориентаций демонстрируют увеличение порога эмоциональной реактивности за счет повышения значимости профессиональных знаний ($r = 0,3$ при $p \leq 0,05$), достижения профессиональных целей ($r = 0,55$ при $p \leq 0,05$), профессиональных качеств ($r = 0,46$ при $p \leq 0,01$) и необходимых для профессии умений ($r = 0,49$ при $p \leq 0,05$). Данная характеристика отражает тенденцию профессионального и личностного роста в рамках социальной сферы труда.

Построение личностного профиля представителей когнитивного типа профессионально-ценностных ориентаций позволяет утверждать, что наиболее яркими отличительными чертами данной группы являются эмотивность ($M = 5,55$), сензитивность ($M = 5,33$) и спонтанность ($M = 5,32$) (рис. 3). Сравнивая результаты данной группы с другими, следует отметить практически идентичные показатели по таким личностным качествам, как спонтанность и эмотивность.

Полученные результаты наглядно показывают значимость процесса организации межличностных отношений, которые, по мнению Е.Ю. Клепцовой: «Не только интериоризуются в образе другого человека, но и экстериоризуются на основе образа в таких актах взаимодействия, как реакции, действия, поступки, направленные на партнера, вызывая его активные реакции, действия, поступки, которые превращаются в черты, качества, свойства личности» [7, с. 383].

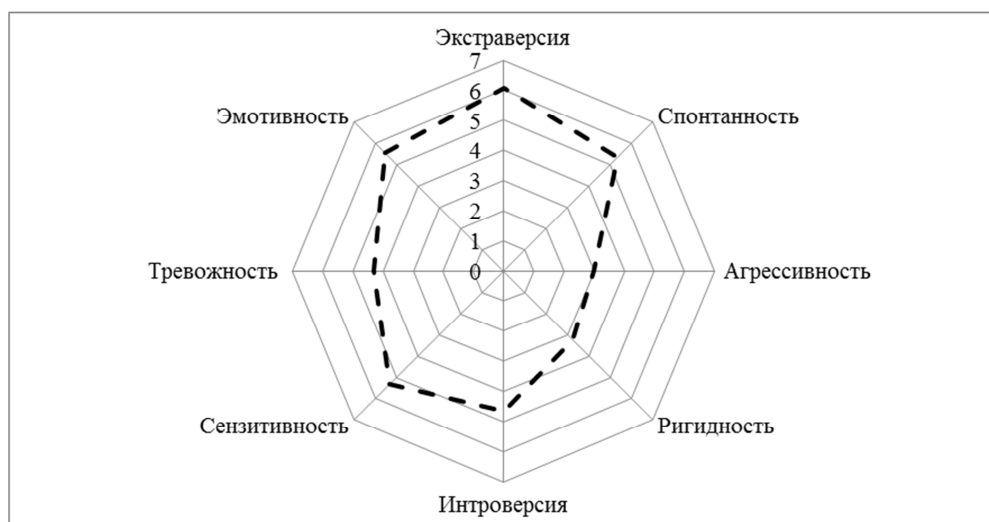


Рис. 3. Личностный профиль представителей когнитивного типа ПЦО

Направленность на объект взаимодействия у представителей когнитивного типа профессионально-ценностных ориентаций связана с увеличивающейся потребностью в получении удовлетворения от межличностных отношений

($r = 0,71$ при $p \leq 0,01$), осознании и объективном принятии целей профессиональной деятельности ($r = 0,62$ при $p \leq 0,01$) и личностно-профессиональных качествах специалистов социальной сферы труда ($r = 0,57$ при $p \leq 0,05$) (табл. 4).

Таблица 4

**Показатели взаимосвязи между личностными характеристиками
и ценностями профессии в группе представителей когнитивного типа ПЦО
(r -критерий Спирмена)**

Шкалы методики	Экстраверсия	Спонтанность	Агрессивность	Ригидность	Интроверсия	Сензитивность	Тревожность	Эмотивность
Ценности-отношения	0,71**	-	0,48**	-	0,44*	0,49*	-	-
Ценности-знания	-	-	-	-	-	-	-	0,29*
Ценности-цели	0,62**	-0,47*	-	-0,49*	-	0,45*	0,34*	-
Ценности-результат	-	-	-0,52*	-	-	0,51**	-	-
Ценности-качества	0,57*	-	-	0,53**	-	-	0,55**	-
Ценности-умения	-	0,36**	-	-	0,38*	0,59**	-	-

Способность контролировать ситуацию межличностного взаимодействия является целью профессиональной деятельности у сотрудников когнитивного типа профессионально-ценностных ориентаций ($r = -0,47$ при $p \leq 0,05$) и представляет особый вид профессиональных умений ($r = -0,36$ при $p \leq 0,01$). Заметим, что профессиональные отношения представителей данной группы также не направлены на доминирование агрессивных тенденций ($r = -0,48$ при $p \leq 0,01$) и не ориентированы на развитие замкнутости, отчужденности и нежелания показать значимость другого человека ($r = -0,44$ при $p \leq 0,05$).

Важность достижения цели в ходе профессиональной деятельности связана с повышенным уровнем сензитивности ($r = 0,49$ при $p \leq 0,05$), что не выражается в поведенческой инертности специалистов ($r = -0,49$ при $p \leq 0,05$) и непродуманности профессионального поведения ($r = -0,47$ при $p \leq 0,05$). Наличие в структуре цели показателя тревожности демонстрирует невозможность применения стереотипов и негативных установок в профессиональной

деятельности при взаимодействии с другими людьми или социальными группами ($r = 0,34$ при $p \leq 0,05$).

Полученная умеренная положительная взаимосвязь между значимостью результата в профессиональной деятельности и сензитивностью ($r = 0,55$ при $p \leq 0,01$) позволяет предположить, что чем более осознается итог взаимодействия представителей социномических профессий, тем больше формируется мотивация к критичному отношению к себе как профессионалу, осуществляется постоянный поиск методов организации и реализации «помогающего поведения», значительно повышающих производительность труда. Профессионально-значимым умением данной группы выступает способность принимать самостоятельные решения в динамичных условиях профессиональной среды ($r = 0,59$ при $p \leq 0,01$).

Выводы

В основе формирования профессионально-ценностных ориентаций лежат личностные особенности, которые играют большую роль в ходе выполнения поставленных трудовых задач. Личностные качества определяют многие значимые компоненты профессиональной деятельности, а в контексте изучаемой темы – специфику процесса организации межличностного взаимодействия представителей социномической области труда.

Полученные в ходе исследования результаты демонстрируют такие значимые для профессий социальной направленности личностные качества, как экстраверсия, сензитивность и эмотивность. Данные характеристики способствуют установлению эмоционального контакта и положительного отношения к другому человеку или группе лиц. У специалистов сферы «человек–человек» не выражены интровертированные черты личности и агрессивность. Данное обстоятельство является вполне логичным в связи с тем, что для представителей социномических профессий наиболее значимыми профессиональными качествами выступают социабельность и ориентация на организацию эффективного процесса профессиональной деятельности и личностного развития в труде.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. *Абульханова-Славская К.А.* Деятельность и психология личности. М.: Наука, 1980. 336 с.
2. *Бодалев А.А.* Вершина в развитии взрослого человека. Характеристики и условия достижения. М.: Флинта-Наука, 1998. 166 с.
3. *Деркач А.А.* Акмеологические основы развития профессионала. М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЕК», 2004. 752 с.
4. *Зеер Э.Ф.* Психология профессионального образования. М.: Академия, 2009. 384 с.

5. *Иванова Е.М.* Психология профессиональной деятельности. М.: ПЕР СЭ, 2006. 382 с.
6. *Исаев В.П.* Психологические особенности будущей профессиональной деятельности специалистов социоэкономического профиля // Мир науки, культуры, образования. 2013. № 4 (41). С. 203–206.
7. *Клепцова Е.Ю.* Виды межличностных отношений // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2013. № 2(2). Т. 15. С. 382–387.
8. *Климов Е.А.* Введение в психологию труда. М.: Изд-во МГУ, 1988. 199 с.
9. *Климов Е.А.* Психология профессионала: Избранные психологические труды. М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. 456 с.
10. *Маркова А.К.* Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 308 с.
11. *Пряжников Н.С.* Психологический смысл труда. М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2010. 536 с.
12. *Роджерс К.Р.* Взгляд на психотерапию. Становление человека. М.: Издательская группа «Прогресс», 1998. 480 с.
13. *Самойлик Н.А.* Опросник «Диагностика профессионально-ценностных ориентаций личности»: технология разработки и психометрические характеристики // Современные исследования социальных проблем. 2016. № 7(63). С. 141–167.
14. *Серый А.В.* Система личностных смыслов: структура, функции, динамика. Кемерово: Кузбассвузиздат, 2004. 272 с.
15. Справочник практического психолога. Психодиагностика / Под общ. ред. С.Т. Посоховой. М.: АСТ; СПб.: Сова, 2006. 671 с.
16. *Собчик Л.Н.* Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. СПб.: Речь, 2008. 624 с.
17. *Сорочан В.В.* Психология профессиональной деятельности: Конспект лекций. М.: МИЭМП, 2005. 70 с.
18. *Фонарев А.Р.* Психология становления личности профессионала. М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2005. 240 с.
19. *Чудновский В.Э.* Становление личности и проблема смысла жизни. М.: Изд-во Московского психолого-социального ин-та; Воронеж: МОДЭК, 2006. 768 с.
20. *Шадриков В.Д.* Психология деятельности и способности человека. М.: Логос, 1996. 320 с.
21. *Super D.E.* Vocational Development: A Framework of Research. N.Y.: 1957. 391 с.

Поступила в редакцию 23.07.2018
В окончательном варианте 21.09.2019

THE CORRELATION OF PERSONAL CHARACTERISTICS AND PROFESSIONAL VALUE ORIENTATIONS OF REPRESENTATIVES OF THE SOCIONOMICAL SPHERE OF EMPLOYMENT

*N.A. Samoylik*¹

¹Kuzbass Institute of the Federal Penal Service of Russia
49, Oktyabrsky av., Novokuznetsk, Kemerovo Region, Russia, 654066

¹E-mail: nat-samojlik@yandex.ru

ABSTRACT

The results of the empirical study of the correlation of features and professional value orientations of representatives of the "person-to-person" sphere of labor are presented in the article.

On the basis of correlation analysis it is found that specialists with behavioral type of professional value orientations express extroversion, sensitivity and emotivity. Representatives of this group are motivated to achieve professional goals, develop professional competencies and pay special attention to the problems of other people. Respondents with emotional type of professional value orientations have anxiety, which manifests itself in a specific form of activity aimed at establishing and maintaining productive relationships. Employees of the social field with a cognitive type of professional value orientations have spontaneity, which is expressed in the absence of a clear algorithm of job responsibilities, due to the lack of strict requirements for the implementation of the process of interpersonal interaction. Professionally necessary personal characteristics for the representatives of this group are goal-setting, interpersonal relationships and qualities that significantly affect the efficiency of work.

In conclusion, the author assumes that respondents have such common personal characteristics as orientation to the world of another person, sociability, sensitivity to the problems of the interlocutor, interest in the effective organization of the process of interpersonal interaction.

Key words: *vocational values, the values of the profession, «help» profession, empirical research, personal characteristics*

REFERENCES

1. *Abulhanova-Slavskaya K.A. Deyatelnost i psihologiya lichnosti [Activity and psychology of the personality]. Moscow: Nauka, 1980. 336 p.*
2. *Bodalev A.A. Vershina v razvitii vzroslogo cheloveka. Harakteristiki i usloviya dostizheniya [The peak in the development of an adult. Characteristics and conditions of achievement]. Moscow: Flinta-Nauka, 1998. 166 p.*

¹ *Natalya A. Samoylik*, Cand. Psych. Sci., Lecturer of Penitentiary Psychology and Penitentiary Pedagogics Department

3. *Derkach A.A.* Akmeologicheskie osnovy razvitiya professionala [Acmeological basis of development of professional]. M.: Izd-vo MPSI; Voronezh: NPO «MODEK», 2004. 752 p.
4. *Zeer E.F.* Psihologiya professionalnogo obrazovaniya [Psychology of professional education]. Moscow: Akademiya, 2009. 384 p.
5. *Ivanova E.M.* Psihologiya professional'noj deyatel'nosti [Psychology of professional activity]. Moscow: PER SEH, 2006. 382 p.
6. *Isaev V.P.* Psihologicheskie osobennosti budushej professionalnoj deyatel'nosti specialistov socionomicheskogo profilya [Psychological features of future professional activity of experts of a sociopsychological profile] // Mir nauki, kultury, obrazovaniya – World of science, culture, education. 2013. № 4 (41). Pp. 203–206.
7. *Klepčova E.Yu.* Vidy mezhlíčnostnyh otnoshenij [Types of the interpersonal relations] // Izvestiya Samarskogo nauchnogo centra Rossijskoj akademii nauk – News of the Samara scientific center of the Russian Academy of Sciences. 2013. № 2(2). T. 15. Pp. 382–387.
8. *Klimov E.A.* Vvedenie v psihologiyu truda [Introduction to psychology of work]. Moscow: Izd-vo MGU, 1988. 199 p.
9. *Klimov E.A.* Psihologiya professionala: Izbrannye psihologicheskie trudy [Psychology of the professional: Chosen psychological works]. Moscow: Izdatel'stvo Moskovskogo psihologo-social'nogo instituta; Voronezh: Izdatel'stvo NPO «MODEK», 2003. 456 p.
10. *Markova A.K.* Psihologiya professionalizma [Psychology of professionalism]. Moscow: Mezhdunarodnyj gumanitarnyj fond «Znanie», 1996. 308 p.
11. *Pryazhnikov N.S.* Psihologicheskij smysl truda [Psychological meaning of work] / N.S. Pryazhnikov. Moscow: Izdatel'stvo Moskovskogo psihologo-social'nogo instituta; Voronezh: Izdatel'stvo NPO «MODEHK», 2010. 536 p.
12. *Rodzher K.R.* Vzglyad na psihoterapiyu. Stanovlenie cheloveka [View of psychotherapy. Formation of the person]. Moscow: Izdatelskaya gruppa «Progress», 1998. 480 p.
13. *Samojlik N.A.* Oprosnik «Diagnostika professionalno-cennostnyh orientacij lichnosti»: tehnologiya razrabotki i psihometricheskie harakteristiki [Questionnaire «Diagnostics of professional and valuable orientations of the personality»: technology of development and psychometric characteristics] // Sovremennye issledovaniya socialnyh problem – Modern researches of social problems. 2016. № 7(63). Pp. 141–167.
14. *Seryj A.V.* Sistema lichnostnyh smyslov: struktura, funkcii, dinamika [System of personal meanings: structure, functions, dynamics]. Kemerovo: Kuzbassvuzizdat, 2004. 272 p.
15. Spravochnik prakticheskogo psihologa. Psihodiagnostika [Reference book by the practical psychologist. Psychodiagnosics] / Pod obsh. red. S.T. Posohovoj. Moscow: AST; Saint-Petersburg: Sova, 2006. 671 p.
16. *Sobchik L.N.* Psihologiya individualnosti. Teoriya i praktika psihodiagnostiki [Identity psychology. Theory and practice of psychodiagnosics]. Saint-Petersburg: Izdatel'stvo «Rech», 2008. 624 p.
17. *Sorochan V.V.* Psihologiya professionalnoj deyatel'nosti: Konspekt lekcij [Psychology of professional activity: Abstract of lectures]. Moscow: MIEMP, 2005. 70 p.

18. *Fonarev A.R.* Psihologiya stanovleniya lichnosti professionala [The psychology of the personality formation of a professional]. Moscow: Izdatel'stvo Moskovskogo psihologo-social'nogo instituta; Voronezh: Izdatel'stvo NPO «MODEHK», 2005. 240 p.
19. *Chudnovskij V.E.* Stanovlenie lichnosti i problema smysla zhizni [Formation of personality and the problem of the meaning of life]. Moscow: Izd-vo Moskovskogo psihologo-social'nogo in-ta; Voronezh: MODEHK, 2006. 768 p.
20. *Shadrikov V.D.* Psihologiya deyatel'nosti i sposobnosti cheloveka [Psychology of activity and abilities of the person]. Moscow: Logos, 1996. 320 p.
21. *Super D.E.* Vocational Development: A Framework of Research. N.Y., 1957. 391 p.

Original article submitted 23.07.2018

Revision submitted 21.09.2018