

## **НАПРАВЛЕННОСТЬ ЛИЧНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Аношкина М.С.**

**Научный руководитель – доцент Шайдурова О.В.  
Сибирский федеральный университет г. Красноярск**

По мнению большинства психологов, направленность личности является сложным мотивационным образованием. Понятие «направленность личности» ввел в научный обиход С.Л. Рубинштейн как характеристику основных интересов, потребностей, склонностей, устремлений человека.

Проблема направленности личности разрабатывалась многими зарубежными и отечественными психологами. Практически все психологи под направленностью личности понимают совокупность или систему каких-либо мотивационных образований, явлений. В понимании Б.И. Додонова – это система потребностей. По мнению К.К. Платонова – это совокупность влечений, желаний, интересов, склонностей, идеалов, мировоззрения, убеждений. Л.И. Божович и Р.С. Немов считают, что направленности личности – это система или совокупность мотивов и т.д. Однако понимание направленности личности как совокупности или системы мотивационных образований – это лишь одна сторона ее сущности. Другая сторона заключается в том, что эта система определяет направление поведения и деятельности человека, ориентирует его, детерминирует тенденции поведения и действий и, в конечном итоге, определяет облик человека в социальном плане (В.С. Мерлин). Последнее связано с тем, что направленность личности представляет собой устойчиво доминирующую систему мотивов, или мотивационных образований (Л.И. Божович), т. е. отражает доминанту, становящуюся вектором поведения (А.А. Ухтомский).

Направленность личности, как отмечает В.С. Мерлин, может проявляться в отношении: к другим людям, к обществу, к самому себе. М.С. Неймарк, например, выделены личная, коллективистская и деловая направленности личности.

Д.И. Фельдштейн (1995) и И.Д. Егорычева (1994) выделяют следующие типы личностной направленности: гуманистическую, эгоистическую, депрессивную и суицидальную. Гуманистическая направленность характеризуется положительным отношением личности к себе и к обществу в целом. Эгоистическая направленность характеризуется положительным отношением к себе и отрицательным – к обществу. Депрессивная направленность личности характеризуется тем, что для человека он сам не представляет никакой ценности, а его отношение к обществу можно охарактеризовать как терпимое. Суицидальная направленность наблюдается в тех случаях, когда ни общество, ни личность для самой себя не представляют никакой ценности.

Такое выделение типов направленности показывает, что она может определяться не комплексом каких-то факторов, а только одним из них, например личностной или коллективистской установкой и т.п. Таким образом, структура направленности личности может быть простой и сложной, но главное в ней – это устойчивое доминирование какой-то потребности, интереса.

В связи с этим сведение направленности личности просто к потребностям, интересам, мировоззрению, убеждению или идеалам, как это делается в некоторых учебниках по психологии, неправомерно. Только устойчивое доминирование потребности или интереса, выступающих в роли долговременных мотивационных установок, может формировать стержневую линию жизни. В связи с этим отметим, что присущих оперативной мотивационной установке свойств, определяющих готовность и конкретные способы поведения и действий человека в данной ситуации, недостаточно, чтобы счи-

тать ее одним из видов направленности личности. Направляет действия и деятельность, и любая цель. Установка должна стать устойчиво доминирующей, а таковыми чаще всего бывают социальные установки, связанные с межличностными и личностно-общественными отношениями, отношением к труду в профессиональной деятельности.

Из сказанного выше следует вывод, что направленность личности в мотивационном процессе притягивает к себе и направляет активность человека, т.е. в какой-то степени облегчает принятие решения о действиях в данной ситуации.

На направленность личности могут влиять несколько групп причин. Первая группа – получение определенных материальных благ для себя и семьи: зарабатывание денег для удовлетворения материальных и духовных потребностей. Вторая группа – удовлетворение потребности в самоактуализации, самовыражении, самореализации: человек не может быть бездеятельным по своей природе, а природа его такова, что он – не только потребитель, но и созидатель. В процессе созидания он получает удовлетворение от творчества, оправдывает смысл своего существования. К этой же группе относится и мотив, связанный с удовлетворением потребности в общественном признании, в уважении со стороны других. Третья группа причин – побуждения общественного характера. Это осознание необходимости приносить пользу обществу, желание оказывать помощь другим людям, общественная установка на необходимость трудовой деятельности с целью реализации профессионального потенциала.

Во многом профессиональная направленность личности определяется интересом к профессии, возможности самореализации в ней, стремлением к профессиональному самосовершенствованию, которые невозможны без удовлетворения потребности человека в принадлежности к коллективу, уважении со стороны других, значимости для коллектива. Удовлетворенность статусом, контактность, положительные эмоциональные связи с членами коллектива значительно влияют на общую удовлетворенность работой, создают мотивационную устойчивость в профессиональной деятельности.

Нами было проведено исследование, которое позволило выявить влияние направленности личности и основных тенденций поведения в коллективе.

Исследование было проведено в магазине «Бестия» г. Красноярск. В исследовании приняли участие 15 человек.

Анализ полученных данных позволил представить общую картину исследования. По тесту «Направленность личности» мы получили следующие результаты: у 35% опрошенных преобладает направленность на себя, которая отражает, в какой мере испытуемый описывает себя как человека, ожидающего прямого вознаграждения и удовлетворения независимо от того, какую работу и с кем он выполняет. В представлении такого человека группа является «буквально театром», в котором можно удовлетворить определенные общие потребности, показать свои личные трудности, приобрести достоинство, уважение или общественный статус, быть агрессивным или господствовать. Такой человек интроспективен, властен, не реагирует на потребности окружающих его людей. Он занимается преимущественно собой, игнорирует людей или работу, которую обязан выполнять.

У 34% респондентов преобладает направленность на задание и отражает интенсивность, с которой человек выполняет конкретное задание, решает проблемы, и в какой мере он заинтересован выполнять свою работу как можно лучше. Несмотря на свои личные интересы, такой человек будет охотно сотрудничать с коллективом, если это повысит эффективность группы. В коллективе он стремится отстаивать свое мнение, которое считает полезным для работы.

У 31% респондентов выявлена направленность на взаимоотношения, отражая интенсивность, с которой человек старается поддерживать хорошие взаимоотношения, но лишь «на поверхности», что часто препятствует выполнению конкретных заданий или

оказанию искренней помощи людям. Такие люди проявляют большой интерес, когда речь идет о коллективной деятельности, но по сути сами не вносят никакого вклада в осуществление профессиональных задач коллектива.



Рис. 1. Направленность личности сотрудников

Таким образом, можно сделать вывод, что в данном коллективе представлены практически в одинаковом процентном соотношении все три вида направленности личности: на себя, на взаимоотношения и на задание. Только треть коллектива заинтересована в эффективном выполнении трудовых обязанностей, что позволит добиться хороших результатов коллективу в целом.

Следующим шагом было изучение тенденций поведения в коллективе по методике «Q-сортировка», которая позволяет определить три пары основных тенденций поведения человека в профессиональной группе (зависимость и независимость, общительность и необщительность, принятие борьбы и избегание борьбы). При интерпретации результатов исследования по тесту мы получили следующие данные.

У респондентов наблюдаются сходные показатели по выделенным парам противоположных тенденций в поведении (зависимость и независимость) и (принятие борьбы и избегание борьбы). Это говорит о личностных особенностях, которые способствуют гармоничному выстраиванию модели поведения в спорных, неоднозначных ситуациях, возникающих в процессе профессиональной деятельности. Такие характеристики позволяют более эффективно добиваться результатов. Расхождение в показателях по общительности-необщительности говорит о проблемах в возникновении эмоциональных связей, формированию контактов между членами коллектива.

Несмотря на положительные тенденции поведения, выявленные у большинства сотрудников, что является позитивной характеристикой, способствующей к росту профессионализации и повседневной конструктивной деятельности, профессиональная направленность большинства членов коллектива не соответствует требованиям профессиональной деятельности и может повлечь за собой негативные последствия, в частности, низкую производительность труда.