

**ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ
КОМПЕНСАЦИИ ЛИЧНОСТЬЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
НЕУСПЕШНОСТИ**
**INDIVIDUAL-PSYCHOLOGICAL FEATURES OF PERSONAL
COMPENSATION FOR PROFESSIONAL FAILURE**

А.О. Рыбчинская
А. О. Rybchinskaya
БГПУ (Минск)

Научный руководитель: А.В. Музыченко,
кандидат психологических наук, доцент

Аннотация. В статье рассматриваются возможности компенсации профессиональной неуспешности, исходя из различий в индивидуально-психологических свойствах личности. Выявлена выраженная коммуникабельность у неуспешных сотрудников в сфере общественного питания. Перспективу дальнейших исследований составляет изучение их мотивационно-смысловой сферы профессиональной деятельности.

Annotation. The article considers the possibilities of compensation for professional failure, based on differences in individual psychological properties of the individual. The pronounced sociability of unsuccessful employees in the field of public catering was revealed. The prospect of further research is the study of their motivational and semantic sphere of professional activity.

Ключевые слова: индивидуально-психологические свойства личности, профессиональная деятельность, компенсация профессиональной неуспешности.

Key words: individual psychological characteristics of a person, professional activity, compensation for professional failure.

В настоящее время остро стоит вопрос о профессиональной успешности специалиста, которая выступает барьером для различных профессиональных деформаций и дезадаптации личности субъекта труда. Проведенный теоретический анализ литературы по проблеме исследования индивидуально-психологических особенностей компенсации личностью профессиональной неуспешности [1], [2], [3], [4], [5] позволяет сделать следующие выводы. Профессиональная успешность представляет собой интегральный показатель позитивных результатов, накопленных работником в течение профессиональной карьеры с личностными характеристиками. Основными составляющими профессиональной успешности сотрудника выступают: соответствие характеристик, качеств сотрудника организации требованиям определенной профессии; результативность в профессиональной деятельности; карьерное продвижение; уровень профессиональных знаний, умений и навыков; эффективность построения межличностного общения на различных уровнях взаимодействия в профессиональной деятельности. Выраженные анти-профессионально-

важные качества выступают предпосылкой профессиональной неуспешности. Анти-профессионально-важные качества – это качества, которые в случае своей интенсивной выраженности, с одной стороны, и некомпенсированности профессионально-важными качествами, с другой стороны, будут приводить к отрицательным результатам профессиональной деятельности.

Профессиональная компенсация рассматривается как форма профессионального приспособления, направленная на возмещение недостатка соответствия субъекта труда требованиям профессиональной деятельности. Профессиональная компенсация представляет собой заменяемость недостаточного уровня развития одного профессионально-важного качества более высоким уровнем развития другого качества. Это происходит путем использования имеющихся в наличии свойств и качеств, свойств и качеств другого человека, особенностей субъект-субъектных взаимосвязей, возникающих в процессе профессиональной деятельности, отличных от возмещаемых. В процессе профессиональной компенсации дефект, мешающий выполнять определенный вид деятельности, между наличными индивидуально-личностными особенностями и требованиями профессии уравнивается. Существуют различные типы компенсации: интропсихический тип компенсации, компенсация на уровне стратегии, компенсация на уровне опыта, компенсация на уровне стиля деятельности.

Трудовая активность представляет собой инициативную деятельность, которая проявляется в усилении мобилизации сил человека (интеллектуальных, эмоциональных, мотивационных) за счет энергии внутренней мотивации, которая направлена на достижение целей, связанных с самореализацией субъекта в работе. Сотрудники, проявляющие определённую степень активности, добиваются соответствующих успехов в профессиональной деятельности. Активность можно рассматривать как способ компенсации личностью профессиональной неуспешности. Работники в условиях наличия внешних и внутренних ограничений, осознания собственной профессиональной некомпетентности или субъективно не принимаемых качеств, могут проявлять сверхнормативную профессиональную активность, которая может носить компенсирующий характер.

Цель предпринятого нами эмпирического исследования состояла в выявлении индивидуально-психологических особенностей компенсации личностью профессиональной неуспешности. Опираясь на теоретический анализ проблемы, предположили, что: 1) существуют различия в индивидуально-психологических особенностях и активности у успешных сотрудников и неуспешных сотрудников; 2) существует взаимосвязь индивидуально-психологических особенностей и активности как способа компенсации личностью профессиональной неуспешности.

Исследование проводилось на базе ООО «Аукционный дом Авеню»; приняли участие 80 сотрудников в возрасте 20-30 лет работающих по разным

направлениям общественного питания: повара, официанты, администраторы, бухгалтера, уборщики. Выборку исследования составили 2 группы: 40 успешных сотрудников и 40 неуспешных сотрудников (на основании экспертной оценки руководителя организации). Неуспешность сотрудников оценивалась по низкой результативности, пассивности в трудовой деятельности.

Были отобраны для реализации исследования следующие психодиагностические методики: Опросник структуры темперамента (ОСТ) В.М. Русалова, Опросник для определения уровня общительности В.Ф. Ряховского, Тест дифференцированной самооценки состояния «Самочувствие. Активность. Настроение» (САН) В.А. Доскина. Из методов математической статистики применялись критерий U-Манна-Уитни и критерий корреляции rs-Спирмена.

Результаты исследования свойств темперамента представлены на рисунке 1.

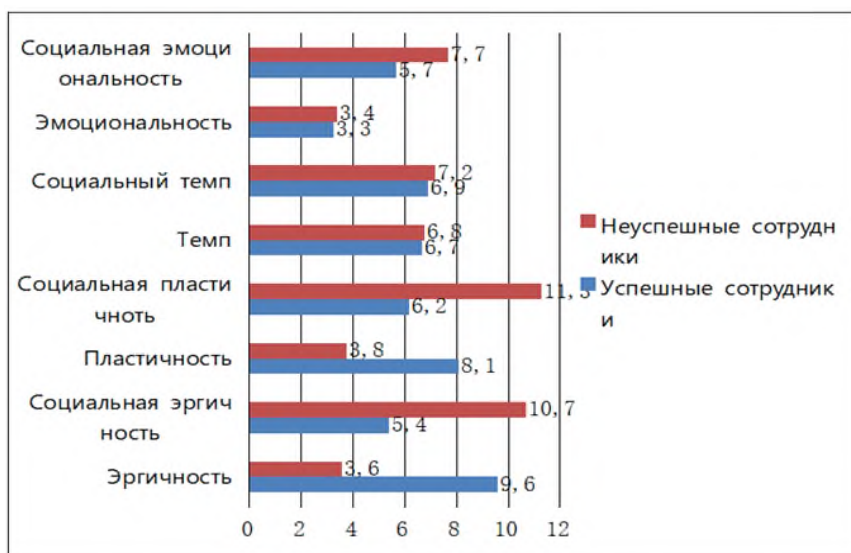


Рисунок 1 – Свойств темперамента у успешных и неуспешных сотрудников

Независимо от специфики профессиональной деятельности в сфере общественного питания, существуют достоверные различия между успешными и неуспешными сотрудниками по свойствам темперамента: эргичность выше у успешных сотрудников, чем у неуспешных сотрудников ($U=45$ при $p \leq 0,05$); социальная эргичность выше у неуспешных сотрудников, чем у успешных сотрудников ($U=56$ при $p \leq 0,05$); пластичность выше у успешных сотрудников, чем у неуспешных сотрудников ($U=32$ при $p \leq 0,05$); социальная пластичность выше у неуспешных сотрудников, чем у успешных сотрудников ($U=44$ при $p \leq 0,05$); социальная эмоциональность выше у неуспешных сотрудников, чем у успешных сотрудников ($U=66$ при $p \leq 0,05$). Успешные сотрудники сосредоточены на предмете своей профессиональной деятельности и гибко перестраиваются в профессиональных задачах.

С помощью опросника для определения уровня общительности В.Ф. Ряховского выявлены разные ее проявления у работников: от замкнутости,

несговорчивости до коммуникабельности болезненного характера (рисунок 2).



Рисунок 2 – Уровень коммуникабельности у успешных и неуспешных сотрудников

При оценке достоверности различий выявлено: уровень коммуникабельности выше у неуспешных сотрудников, чем у успешных сотрудников ($U=24$ при $p \leq 0,05$).

По результатам теста дифференцированной самооценки состояния активность выше у неуспешных сотрудников, чем у успешных сотрудников ($U=38$ при $p \leq 0,05$); настроение выше у неуспешных сотрудников, чем у успешных сотрудников ($U=38$ при $p \leq 0,05$).

Результаты корреляционного анализа индивидуально-психологических особенностей работников общественного питания показывают, что эргичность положительно коррелирует с активностью ($r_s = 0,463$ при $p \leq 0,05$). Чем выше стремление к высокой активности, работоспособности, энергичности, склонность выбирать деятельность, которая требует от них актуализации своих сил и способностей, тем выше уровень активности. Социальная эргичность положительно коррелирует с уровнем коммуникабельности ($r_s = 0,455$ при $p \leq 0,05$). Чем выше потребность в социальных контактах, жажда освоения социальных форм деятельности, стремлении к лидерству, социальной активности, умение работать в команде, тем выше уровень коммуникабельности. Социальная пластичность положительно коррелирует с уровнем коммуникабельности ($r_s = 0,352$ при $p \leq 0,05$). Чем шире набор коммуникативных программ, быстрое включение в социальные контакты, тем выше уровень коммуникабельности. Пластичность положительно коррелирует с уровнем активности ($r_s = 0,341$ при $p \leq 0,05$). Чем выше легкость переключения с одного вида деятельности на другой, тем

выше уровень активности. Эмоциональность положительно коррелирует с настроением ($r_s = 0,402$ при $p \leq 0,05$). Чем выше склонность бурно реагировать при неудачах на работе, эмоционально вовлекаться в ситуацию неуспеха, тем выше настроение.

Таким образом, согласно выдвинутым гипотезам, успешные и неуспешные сотрудники различаются по своим индивидуально-психологическим качествам и активности, что требует компенсации в профессиональной деятельности.

Литература

1. Карпов, А. В. Понятие профессионально важных качеств деятельности / А. В. Карпов // Психология труда. – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 352 с.
2. Толочек, В. А. Профессиональная успешность: от способностей к ресурсам (дополняющие парадигмы) / В. А. Толочек // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2019. – № 3. – С. 27-62.
3. Фоменко, Н. Л. Психологические особенности личности, влияющие на успешность профессиональной деятельности / Н. Л. Фоменко // Актуальные проблемы психологии и прикладной социологии. – Саратов, 2020. – С. 67-75.
4. Хакимянов, Р. Н. Психологическое содержание профессиональной успешности субъекта деятельности / Р.Н. Хакимянов // Образование и саморазвитие. – 2015. – № 3. – С. 250-253.
5. Хаммер, Я.С. Профессиональный успех и его детерминанты / Я. С. Хаммер // Вопросы психологии. – 2008. – № 4. – С. 147-153.