

УДК 316.6

DOI: 10.25629/RMPJ.2025.01.02

НЕКОТОРЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИВЕРЖЕННОСТИ

Вишневская В.П.¹, Сутович Е.И.²

¹Институт пограничной службы Республики Беларусь

²Филиал Российского государственного социального университета в г. Минске
Республики Беларусь

Аннотация

Статья посвящена проблеме профессиональной приверженности личности. Излагаются научные подходы к изучаемому феномену «профессиональная приверженность», обращается внимание на его многоаспектность и дискуссионный характер. Подчеркивается актуальность изучаемой проблемы, как значимой составляющей феномена «надежность специалиста». Акцентируется внимание на целесообразности включения «профессиональной приверженности» в качестве одного из элементов профессионально-психологического отбора военнослужащих, в связи с ее высоким уровнем прогностических возможностей. Представлена авторская модель трехполярной системы оценки профессиональной приверженности личности специалиста, которая позволяет рассматривать указанный феномен в динамике, т.е. имеющих специфические особенности на разных этапах профессионального становления сотрудника. Указанный научный подход позволяет не только оптимизировать условия формирования профессиональной приверженности у абитуриентов, курсантов, молодых офицеров, но и выявить факторы, детерминирующие уход офицера в запас ранее установленного срока.

Ключевые слова

научный подход, феномен
профессиональная приверженность,
организационная приверженность,
приверженность труду, лояльность,
служебная лояльность, сотрудник

Об авторах

Вишневская Валентина Петровна,
доктор психологических наук, профессор,
Институт пограничной службы Республики
Беларусь, AuthorID: 288937

Сутович Елена Иосифовна,
кандидат психологических наук, доцент
Филиал Российского государственного
социального университета в г. Минске
Республики Беларусь, Кафедра психологии и
конфликтологии (Минск),
AuthorID: 1042262



Современное состояние военно-политической обстановки в мире, и складывающейся в отношении России и Беларуси, актуализирует ряд как теоретических, так и практических вопросов психологической науки. Одним из актуальных и дискуссионных вопросов является изучения феномена «профессиональной приверженности», как значимой составляющей надежности специалиста.

Результаты исторического анализа проблемы профессиональной приверженности в психологической науке свидетельствует о том, что изначально интерес ученых был направлен на изучение «организационной приверженности» в деятельности. В работах И.А. Германова и Е.Б. Плотниковой отмечается, что с середины 70-х годов прошлого века к проблеме организационной приверженности возрастает интереса представителей западной психологической школы. Авторами обращается внимание на появление в публикациях западных авторов нескольких концептуальных моделей «организационной приверженности» и психодиагностического инструментария определения уровня ее сформированности у специалистов.

В российской психологической науке, согласно мнению И.А. Германова, Е.Б. Плотниковой, проблема организационной приверженности начала разрабатываться сравнительно недавно. Авторы отмечают, что сложность изучения указанного феномена связана с неоднозначной интерпретацией понятия «приверженность», многовариативностью его переводов, рассмотрением в разных контекстах. Указывается на широкое использование в психологической литературе, изданной на русском языке, наряду с понятием «приверженность» таких дефиниций как «лояльность», «преданность», «верность» и др. [5].

Результаты проведенного теоретического анализа научных подходов к интерпретации понятия «приверженность», представленных в публикациях ученых постсоветского пространства, в полной мере согласуются с результатами исследований И.А. Германова и Е.Б. Плотниковой. Например, в публикациях А.И. Калашникова, «лояльность» и «приверженность», англоязычные *“loyalty”* и *“commitment”* рассматриваются как взаимопересекаемые понятия, имеющие сходное содержание [8]. Указанный подход согласуется с мнением М.А. Сигитовой. Проведенный автором анализ обозначенной проблемы свидетельствует о том, что термину «лояльность» посвящены многочисленные публикации, систематизировав которые М.А. Сигитовой были выделены три доминирующих интерпретации:

- поведенческий (основоположник Г. Беккер), рассматривающий лояльность в качестве определенного результата деятельности по оптимизации работы организации;
- установочный, согласно которого, лояльность определяется как эмоциональная привязанность, чувство присоединения, ответственность и забота личности об организации и коллегах;
- интегрированный, интерпретирующий лояльность как поведение, характеризующееся позитивным отношением персонала к организации на основе удовлетворенности трудом, согласованности интересов и целей.

На основании обобщения подходов к рассмотрению понятия «лояльность», вышеуказанным автором были выделены его доминирующие характеристики: социально-психологическая связь, эмоциональная привязанность сотрудника к организации, желание оставаться ее частью; принятие сотрудником ценностей и целей организации, положительной модели поведения; добровольное соблюдение обязательств, соответствующих целям и интересам организации [18].

Иной взгляд на соотношение данных понятий излагается в работах В.В. Агейкиной. В соответствии с мнением автора, «лояльность персонала может означать доброжелательность, приверженность в отношении организации и работы в ней; честность, верность, соблюдение правил, законов, отказ от предосудительных и недоброжелательных действий» [1, с. 19].

Согласно мнению С.А. Маничева и О.А. Кузнецовой, термин «приверженность» – эмоциональное отношение субъекта профессиональной деятельности к целям и ценностям организации, привязанность к группе. «Приверженность» может: выражаться в терминах теории инвестиций и рассматривается как правильное и ожидаемое поведение, которое сотрудник выбирает из чувства долга; связываться с удовлетворенностью профессиональной деятельностью;

определяться как нравственная позиция, побуждающая сотрудника длительное время оставаться в организации [12].

Широта интерпретаций понятия «приверженность» как в английской, так и русской психологической литературе повлекла за собой неоднозначное понимание феномена «организационная приверженность». В качестве подтверждения данного факта, В.В. Агейкиной приводятся результаты сравнительного анализа определений понятия «организационная приверженность», представленных в публикациях R.T. Moynay, L.W. Porter, R.M. Steers (таблица 1).

Таблица 1 – Научные подходы зарубежных авторов к определению понятия «организационная приверженность» [1, с. 20]

Автор	Определение
Backer (1960)	Связь внешних интересов с поведением и индивидуальными интересами человека.
Kanter (1968)	Присоединение к социальным связям в организации, присоединение к нормам организации.
Brown (1969)	Намерение сохранять членство в организации. Позиция личности, отражающая мотивацию к работе, добровольного вклада в общий результат.
Sheldon (1971)	Установка и ориентация, которая связывает или присоединяет личность человека к организации.
Buchanan (1974)	Привязанность к целям и ценностям организации.
Salancik (1997)	Состояние бытия, действия человека, через которые он себя убеждает в собственной вовлеченности.
Etzioni (1961)	Согласие членов с организационными директивами.
O'Reilly (1981)	Психологическая связь с организацией, чувство вовлеченности в работу, лояльность и вера в ценностные ориентации.
Moynay, Porter и Steers (1979)	Установки, процессы, посредством которых люди задумываются относительно их отношений с организацией.

В результате теоретического анализа научных подходов к интерпретации понятия «организационная приверженность» и в дополнение данных излагаемых в работах В.В. Агейкиной [1, с. 21], получен следующий перечень определений вышеуказанного понятия (таблица 2).

Таблица 2 – Научные подходы авторов стран СНГ к определению понятия «организационная приверженность»

Автор	Определение
Л. Г. Почебут (2001)	Установка человека работать на пользу организации, отстаивать ее интересы в различных сферах бизнеса. Добросовестное выполнение должностных обязанностей.
Т. Григорьева (2003)	Порядочность, надежность, невозможность предать, нарушить обязательства. Эти качества являются наиболее глубокими слоями личности, неким стержнем, который связан с моралью и нравственностью.
М. Кузьмина (2003)	Психическое образование, включающее положительную оценку работником своего пребывания в организации, намерение действовать на благо этой организации ради ее целей и сохранять свое членство в ней.
О.С. Виханский (1999)	Работник разделяет и делает своими цели организации, ее ценности. Стремится оставаться в организации и сохранить членство даже в ситуациях, не выгодных для него. Готов принести в жертву организационным интересам личные интересы.
Экономический и финансовый словарь	Такое отношение работника к организации, когда он: 1) разделяет и делает своими собственными цели организации, ее ценности; 2) стремиться остаться в организации; 3) готов принести в жертву организационным интересам личные интересы.

В.В. Агейкина (2007)	Установочная система человека, в которой отражается относительная сила индивидуальной идентификации и вовлеченности человека в отдельную организацию. Концептуально приверженность характеризуется тремя факторами: 1) сила убеждения и принятия организационных целей и ценностей; 2) готовность прикладывать значительные усилия в интересах организации; 3) сильное желание поддержать членство в организации.
М.И. Магура (1998, 1999)	Эмоционально положительное отношение работника к организации, предполагающее готовность разделять ее цели, ценности, а также напряженно трудиться в ее интересах. Организационная приверженность – это психологическое образование, включающее позитивную оценку работником своего пребывания в организации, намерение действовать на благо этой организации ради ее целей и сохранять свое членство в ней. Отсутствие приверженности выражается в отчуждении работника от организации.

Содержание таблиц 1 и 2 свидетельствует о том, что представителями разных психологических школ понятие «организационная приверженность» рассматривается как отношение в системе «специалист-организация». В то же время, ряд авторов: С.А. Минюрова, А.И. Калашников, С.А. Маничев, О.А. Кузнецова и др., в качестве «близкого» к «организационной приверженности» выделяют понятие «профессиональная приверженность».

Результаты теоретического анализа научных подходов к определению понятия «профессиональная приверженность», представленных в психологической литературе, свидетельствуют о том, что в настоящее время имеет место тенденция активного изучения данного феномена в рамках конкретных профессий. Например, медицинских профессий (Ю.И. Гринштейн, Н.Н. Николаева, Н.Г. Грищенко, В.А. Шестовицкий, О.А. Байкова и др. (2012)), менеджмента (А.С. Свиридова (2008)) и др.

В качестве специального вопроса, требующего рассмотрения в контексте обозначенной проблемы, необходимо выделить конвергенцию понятий «организационная приверженность» и «профессиональная приверженность». Ярким примером конвергенции указанных понятий являются результаты сравнительного анализа, представленные в публикациях С.А. Маничева и О.А. Кузнецовой. В соответствии с мнением авторов, в понимании организационной и профессиональной приверженности правомерно применение теории конфликта, «при эмоциональной привязанности к одному объекту (профессии или организации) отношение к другому переходит в категорию долженствования» [12, с. 178]. Авторы указывают на наличие взаимосвязи между: а) организационной нормативной и профессиональной аффективной составляющими; б) организационной аффективной и профессиональной нормативной составляющими; а также между названными составляющими и уровнем удовлетворенности работой в целом [12]. Разделяя мнение С.А. Маничева и О.А. Кузнецовой, относительно наличия у сотрудников, работающих в организации по полученной ранее специальности, взаимосвязи между понятиями «профессия», «организация», «работа», целесообразно в процессе изучения «приверженности» военнослужащих органов пограничной службы Республики Беларусь к профессии «пограничник», обратить внимание на ее специфические доминирующие структурные компоненты.

Научный интерес, в рамках рассмотрения обозначенной проблемы, представляет подход разработанный учеными С.А. Минюровой и А.И. Калашниковым, в аспекте которого, профессиональная приверженность излагается как «состояние преданности, верности, возникшее на основе идентификации себя с профессией; оно отражает стойкое, неизменное и правдивое отношение, включающее готовность принимать обязательства и полностью (эмоционально и интеллектуально) отдавать себя профессии и профессиональному делу» [14, с. 39; 7, с. 162]. На основании теоретического анализа и экспертной оценки смысловых единиц данного понятия, вышеуказанными авторами была определена структура рассматриваемого феномена, включающая следующие компоненты: «аффективность», «устойчивость», «активность», «нормативность», «идентификация» (рисунок 1).



Рисунок 1 – Конструкт профессиональной приверженности [14, с. 39]

В целях более детального изучения профессиональной приверженности и разработки валидного и надежного инструментария его психодиагностики С.А. Минюровой и А.И. Калашниковым был проведен анализ научных исследований, посвященных изучению проблемы организационной и профессиональной приверженности в России и за рубежом. В соответствии с мнением авторов, ссылки на трехкомпонентную модель организационной приверженности, разработанную Дж. Мейером и Н. Алленом, даны в публикациях представителей разных стран.

Научный подход близкий по смысловому содержанию к вышеуказанному, представлен в публикациях А.В. Ловакова. Автором, вместе с тем, обращается внимание на различие в соотношениях понятий «приверженность профессии» и «приверженность организации». В соответствии с результатами проведенного автором теоретического анализа изучаемого вопроса, ряд исследователей описывают соотношение между вышеуказанными понятиями как конфликт или как игру с нулевой суммой между организацией и профессией. В качестве примера А.В. Ловаковым приводятся данные, которые были опубликованы еще в 1957, 1958 г.г. (Э. Голднер (Gouldner)). Они свидетельствуют о том, что сотрудники организаций были разделены на две группы: «космополитов» (cosmopolitans), для которых свойственны низкая лояльность по отношению к организации и высокая приверженность профессии, а также «местных» (locals), характеризующихся более высокой лояльностью к организации и менее выраженной к профессии.

В то же время, в публикациях А.В. Ловакова приводятся результаты иных исследований, в которых отмечается идентичность степени выраженности у специалистов приверженности, как к профессии, так и к организации (Aranya, Ferris, 1983; 1984; Gunz, 1994). Автором был осуществлен глубокий анализ изучаемого вопроса, включающий сравнение результатов 15 различного рода исследований по обозначенной проблеме, который позволил выявить, с одной стороны, наличие взаимосвязи между приверженностью профессии и организации при достаточно широком диапазоне значений коэффициентов корреляции у представителей различных

профессиональных групп. С другой стороны, А.В. Ловаковым, была выявлена следующая особенность, которая состоит в том, что приверженность организации и приверженность профессии по-разному связаны с рядом трудовых установок и форм организационного поведения специалистов. В этой связи, автором предлагается понятия «приверженность организации» и «приверженность профессии» рассматривать как отражающие взаимопересекаемые по своей сути, но разные по содержанию феномены [11].

В публикациях С.С. Баранской, излагается иной научный подход к рассмотрению обозначенной выше проблемы. Основываясь на результатах этимологического анализа понятия «лояльность», автором выделяется нормативный (благожелательное отношение, соблюдение установленных правил и норм) и, неразрывно связанный с ним, эмоциональный аспект данного феномена. В то же время С.С. Баранской, в контексте рассмотрения сотрудника, предлагается типологизация его лояльности:

- организационная лояльность, рассматриваемая как основной залог благонадежности и безопасности сотрудников для организации и как эмоциональную связь, доброжелательное отношение и привязанность сотрудников к своей организации;

- профессиональная лояльность, понимаемая как осознание возможностей профессиональной самореализации внутри организации, построении карьеры в рамках своей специализации. Основой выступает идентификация сотрудника со своей профессиональной деятельностью, вовлеченность в нее, стремлением к профессиональному самосовершенствованию, достижение уровня профессионального мастерства. Место работы (организация) имеет для личности второстепенное значение по отношению к характеру, специализации работы в ней.

Лояльность труду определяется особенностью восприятия трудовой деятельности, активности в целом как центрального аспекта в жизни, имеющего особую ценность для сотрудника. Лояльность труду может выступать в качестве мотивацию и вовлеченность в трудовую деятельность.

Особое внимание в публикациях С.С. Баранской, уделяется рассмотрению широты дефиниций, используемых при анализе вышеуказанных типов лояльности. Так, например, автором обращается внимание на то, что в качестве синонимов «профессиональная лояльность» могут выступать «приверженность сфере занятости», «профессиональная приверженность», «карьерная значимость», «лояльность профессии». В то же время, в русскоязычном варианте, лояльность труду соответствует понятию трудолюбия [2].

Значимым при рассмотрении проблемы профессиональной приверженности специалиста является поход, представленный в учебно-методическом пособии «Методы организационной диагностики в управлении персоналом», разработанном группой авторов (Е.В. Киселева, М.Н. Крутцова, Л.Г. Приятелева, А.М. Рудко, Л. И. Скворцова, С.Г. Старцева). В соответствии с мнением ученых, анализируя профессиональное становление личности, целесообразно акцентировать внимание на трех видах лояльности (приверженности):

- организационной, отражающей идентификацию сотрудника с организацией, привязанность к ней;

- профессиональной, связанной с идентификацией личности со своей профессией, вовлеченностью в профессиональную деятельность, стремлением к профессиональному развитию, достижению уровня мастерства;

- лояльности труду, проявляющейся в трудолюбии субъекта, рассмотрении им труда как ценности, способной оказывать влияние на отношение как к организации (месту трудовой активности), так и к профессии (специализации труда) [13].

Результаты проведенного теоретического анализа проблемы типологизации приверженности сотрудников свидетельствуют о том, что кроме организационной, профессиональной и приверженности труду как таковому, в научной литературе выделяются и иные ее виды. Так, например, в публикациях Е.Ю. Чернякевич, в процессе профессионального становления специалиста особого внимания заслуживает анализ его приверженности карьере, руководителю, коллективу, клиентам и т.д. [20].

Значимыми, в аспекте исследования обозначенной проблемы, представляются публикации И.О. Сидоренко, посвященные анализу детерминант приверженности профессии, т.е. исходных причин, движущих сил, «которые характеризуют динамику предрасположенности человека к изучению и совершенствованию методов личного и профессионального позиционирования в социальной жизни (работа, семья, досуг)» [17, с. 165]. В основу проведенного автором исследования были положены работы С.П. Беспалова, в которых отмечается, что приверженность профессии представляет собой деструктивные изменения, оказывающие влияющие на эффективность и результативность профессионального труда, а также поведение личности [3], а также Э.Ф. Зеера, посвященные классификации факторов, детерминирующих приверженность профессии, [7]:

- объективные, обусловленные социальной, в том числе и профессиональной средой, спецификой, имиджем и статусом профессии;
- субъективные, определяемые индивидуально-типологическими особенностями личности;
- объективно-субъективные, зависящие от процесса профессиональной деятельности, специфики менеджмента, экспертности руководителя.

В соответствии с результатами проведенного И.О. Сидоренко, в рамках социокультурного подхода, опроса в Алтайском государственном аграрном университете и Алтайском государственном педагогическом университете, с использованием метода глубинного полуструктурированного интервью, по вопросу приверженности профессии преподавателя, были выделены три уровня групп детерминант усовершенствования приверженности профессии:

- микроуровень (индивидуальные социально-психологические особенности сотрудника: установки, мотивация, степень квалификации, образование, инициативность и т.д.), включает в себя условия, которые определяют реализацию карьерных устремлений сотрудника в организации);
- мезоуровень (свойства организационной, социальной и культурной среды) определяется тем, как организации могут создавать эффективные системы для корректировки усовершенствования приверженности профессии своих сотрудников с учетом социальных и культурных явлений: организационной культуры, особенностей взаимоотношений между сотрудниками;
- макроуровень (социальные и культурные свойства макросреды) предполагает анализ социально-экономической ситуации в стране, ее стабильность, структуры народнохозяйственного комплекса регионов, региональные факторы и особенности его функционирования (преобладающие и падающие отрасли, услуги, др.), инвестиционная привлекательность сферы, в которой проходит профессиональная самореализация сотрудника и др. [17].

Анализируя проблему детерминации приверженности профессии, в соответствии с мнением И.О. Сидоренко, особое внимание целесообразно уделять и индетерминантам. Так, согласно проведенного О.И. Пилипенко исследования, к индетерминантам возникновения приверженности профессии необходимо отнести неготовность сотрудника к переменам и нововведениям, а выполнение профессиональной деятельности в новой социально-экономической реальности, а также отсутствие стимулов и возможностей для самореализации в профессии [16]. Результаты проведенного И.О. Сидоренко социально-психологического исследования, позволили дополнить указанный список уровнем общей и профессиональной культуры, сферы реализуемой активности и др. [17].

В рамках рассмотрения обозначенной проблемы, интерес представляет разработанная К.В. Харским модель (карта) лояльности сотрудника. В ее основу были положены два показателя (локус контроля и время), которые могут быть выявлены на основе использования методик психодиагностики (рисунок 2).

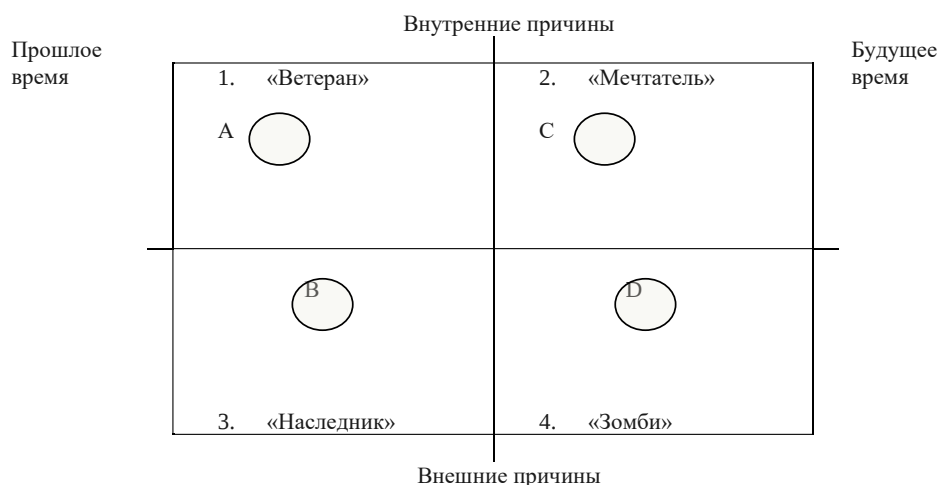


Рисунок 2 – Крайние типы лояльности [19]

Квадрант 1. «Ветеран». Лояльность данного типа сотрудника определяется его прошлым опытом и локусом контроля. Сотрудник способен противостоять предложениям конкурентов, его поведение и деятельность детерминированы событиями, происходящими в настоящий период времени. Перспектива оказывает незначительное воздействие, а прошлое воспринимается как данность, которую изменить невозможно.

Проявляется лояльность «Ветерана» в учении «молодых» жизненной мудрости, передаче им опыта, традиций и норм поведения. В качестве достоинства данного типа специалиста выделяется его способность оказывать положительное воздействие на уровень лояльности (приверженности) иных сотрудников. Организациям, в которых имеются «Ветераны», характерна более долгосрочная перспектива, чем для тех, в которых указанная категория специалистов отсутствует.

Квадрант 2. «Мечтатель». В качестве основы указанной категории сотрудников выступают ожидания. Часто данный тип лояльности характерен для отцов-основателей организации, а также наемных сотрудников, которые вместе с ними стояли у истоков ее формирования. В качестве доминирующего мотива профессиональной самореализации у «Мечтателя» может выступать совместное с иными сотрудниками планирование, а также возможность взять на себя ответственность за реализацию намеченного. Достоинством «Мечтателя» является его целеустремленность, активная жизненная позиция, самоконтроль и т.д.

Квадрант 3. «Наследник». Указанной категории сотрудников свойственен низкий уровень самостоятельности, а в ряде случаев – инфантилизм. В качестве доминирующей основы планирования для них выступает опыт прошлых лет или мнение иных людей. Данная категория сотрудников, обладает высоким уровнем внушаемости. Лозунги, беседы и собрания, а также различного рода агитация способствуют формированию у них высокого уровня лояльности и не требуют ежедневного ее поддержания. При этом, необходимо отметить, что сотрудник может быть «Наследником» предыдущих выпусков оконченного им профессионального учебного заведения, заслуженных представителей избранной профессии, героев прошлых лет и т. д. Алгоритм формирования сотрудника как «Наследника», предполагает выделение определенного класса людей, (например: герой-пограничник, любимый преподаватель и т. д.), которые должны создать некую ценность и ему передать (напрямую или опосредованно) ее.

Квадрант 4. «Зомби». В основе формирования лояльности сотрудника данного типа, лежит внешняя мотивация (стимулирование) и перспективы (будущее время). Указанная категория сотрудников – «шатка», уязвима и при определенных обстоятельствах может стать нелояльной [19].

В контексте рассмотрения проблемы психологической диагностики уровня сформированности профессиональной приверженности сотрудника, целесообразно обратить внимание на разработанную и формализованную К. В. Харским методику «Лист наблюдения проявления лояльности», которая может быть использована для представителей любых профессий, сотрудников различных организаций, включая сотрудников государственных органов системы обеспечения национальной безопасности.

В ракурсе изучаемой проблемы представляют интерес публикации С.В. Горностаева, в которых «служебная лояльность» рассматривается как:

«1) характеристика служебного поведения, отражающая фактическое исполнение служащим правовых и моральных обязательств, связанных с его статусом (госслужащий, сотрудник правоохранительных органов, сотрудник ФСИН России, лицо, занимающее конкретную должность), т.е. – исполнение служебного долга;

2) комплексная личностная характеристика, детерминирующая исполнение этих обязательств, включающая знание и понимание содержания служебного долга и способов его исполнения, а также эмоциональное отношение к служебному долгу в целом и отдельным обязательствам в частности и мотивационно-волевую готовность к их практической реализации» [6, с. 67]. Процесс формирования служебной лояльности у сотрудников, по мнению С.В. Горностаева, должен включать:

1) усвоение и принятие при вступлении в должность знаний о служебном статусе и правовом положении, системе обязательств, способах их реализации в конкретных ситуациях, соотношении служебных и иных социальных и личных обязательств, их приоритетности в различных ситуациях;

2) осознание и внутреннее согласие с необходимостью и целесообразностью исполнения служебных обязательств, позитивное отношение к исполнению отдельных обязательств и служебного долга в целом;

3) выработку умений и навыков практического исполнения служебного долга, адекватного оценивания ситуации и принятия решения, соответствующего требованиям служебного долга, преодоления психологического давления и противодействия ему, несмотря на возможные риски и текущие неудачи [6]. Особое внимание обращается на факторы, детерминирующие формирование низкого уровня служебной лояльности. В качестве одного из них, автором, выделен фактор недостаточного развития служебной лояльности как личностной характеристики. Указывается на то, что в структуре мотивации сотрудника могут доминировать мотивы и ценности, не совместимые с качественным исполнением служебного долга. Данный факт априори препятствует формированию у сотрудника высокого уровня служебной лояльности. В соответствии с мнением С.В. Горностаева, существенное влияние на формирование служебной лояльности, оказывает отсутствие в нормативных правовых и иных актах, регламентирующих статус и деятельность сотрудников, системного, четкого, однозначного описания содержания служебного долга, соотношения его отдельных компонентов, условий выполнения в противоречивых ситуациях служебной деятельности. Автором обращается внимание на специфику служебной деятельности рассматриваемой категории специалистов, для которых не представляется возможным осуществить учет всего разнообразия жизненных ситуаций и разработать алгоритмы принятия решений в них [6].

В рамках изучения вопроса профессионального становления сотрудников государственных органов системы обеспечения национальной безопасности, представляют интерес публикации О.А. Кузнецовой и С.В. Лычагиной, в которых анализируются некоторые аспекты формирования профессиональной приверженности военных специалистов. В соответствии с мнением указанных авторов, профессиональная приверженность – «отождествление человека со своей профессией, выражается в стремлении работать в ней и повышать её значимость» [10, с. 70]. Специфика рассмотрения профессиональной приверженности в военной среде, согласно мнению авторов, заключается в высоких требованиях к профессионализму и длительной подготовке специалиста.

Вышеуказанными авторами также обращается внимание на то, что профессиональный отбор в военной сфере представляет собой процесс, при организации которого необходимо учитывать два аспекта: профессиональную пригодность кандидата (возможность овладения профессиональным мастерством и необходимыми для эффективной служебной деятельности навыками) и возможность взаимосоответствия личности и профессии [10]. Разделяя мнение О.А. Кузнецовой и С.В. Лычагиной, относительно изучаемой проблемы, однако, есть основание полагать, что дискуссионным вопросом является выделение «профессиональной приверженности» в качестве прогностического критерия успешности профессионализации личности военнослужащего, на ранних ее стадиях, в силу частичной сформированности «эталонного образа офицера-профессионала». В то же время, целесообразно выделение «профессиональной приверженности» в качестве прогностического критерия профессионализации личности военнослужащего на более поздних стадиях профессионального становления, а именно, адаптанта, интернала, мастера и авторитета (стадии рассмотрены в соответствии с концепцией профессионального самоопределения Е.А. Климова [9]). Следовательно, вопрос о включении «профессиональной приверженности» в качестве одного из элементов профессионально-психологического отбора военнослужащих требует дальнейшего углубленного изучения.

В рамках рассматриваемой проблемы целесообразно подчеркнуть актуальность изучения феномена надежности специалиста, одним из детерминант которого, является степень сформированности профессиональной приверженностью и др. В этой связи, в качестве отдельно аспекта изучаемой проблемы необходимо выделить систему оценки степени сформированности профессиональной приверженности личности.

В современной психологической науке наиболее распространенным является научный подход трехуровневой (высокий, средний, низкий) и семиуровневой (очень высокий, высокий, выше среднего, средний, ниже среднего, низкий, очень низкий) оценки степени сформированности профессиональная приверженность.

В то же время ученые (Е.В. Киселева, М.Н. Крутцова, Л.Г. Приятелева, А.М. Рудко, Л. И. Скворцова, С.Г. Старцева) предлагают осуществлять оценку профессиональной приверженности исходя из биполярной системы координат «профнепринятие (профессиональная неприверженность) – профессиональная приверженность».

Однако, анализ специфики деятельности сотрудников государственных органов системы обеспечения национальной безопасности позволил расширить указанный научный подход, и разработать авторскую модель трехполярной системы оценки профессиональной приверженности личности (рисунок 3).

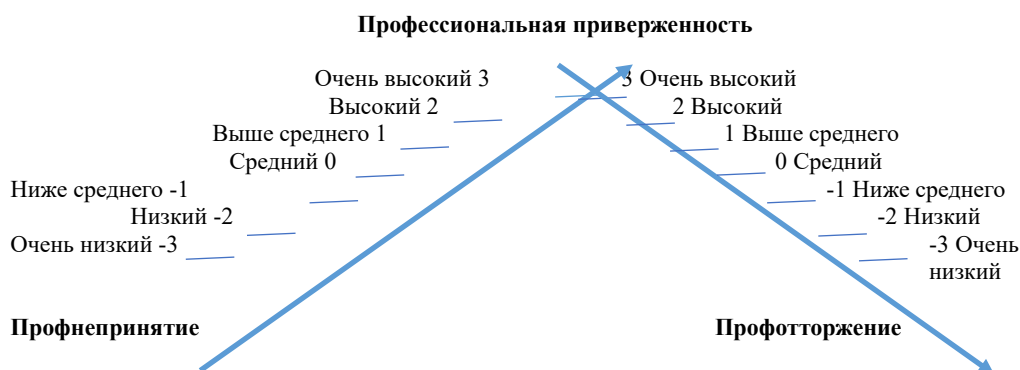


Рисунок 3 – Трехполярная система оценки профессиональной приверженности

Представленная на рисунке 3 трехполярная система оценки степени сформированности профессиональной приверженности личности позволят рассматривать указанный феномен как

динамичный во времени, а именно, имеющий особенности на разных этапах профессионального становления сотрудника. При этом, если оценка по шкале «профнепринятие – профессиональная приверженность» актуальна на этапах опитант, адепт, адаптант, интернал, то по шкале «профессиональная приверженность – профотторжение» – приобретает значимость на таких этапах как мастер, авторитет, наставник (этапы профессионального самоопределения по Е.А. Климову). Указанный научный подход позволяет не только оптимизировать условия формирования профессиональной приверженности у абитуриентов, курсантов, молодых офицеров, но и выявить факторы, детерминирующие уход офицера в запас ранее установленного срока.

В контексте изучения формирования профессиональной приверженности у сотрудников государственных органов системы обеспечения национальной безопасности, несомненно, факторы, детерминирующие формирование профотторжение, требуют скрупулезного, детального анализа [4].

Теоретический анализ научной литературы по обозначенной выше проблеме, свидетельствует о ее многоаспектности и дискуссионном характере.

Выводы

На основании вышеизложенного следует заключить, что:

- рассмотрение проблемы организационной и профессиональной приверженности в психологической науке имеет более чем полувекую историю. Вместе с тем, интерес к указанным психологическим феноменам, в силу высокого уровня их прогностических возможностей, непрерывно возрастает;

- в Республике Беларусь феномен «профессиональная приверженность» впервые начал рассматриваться авторами данной статьи в 2017 году. Понятие «профессиональная приверженность» анализировалось авторами, в контексте изучения проблемы, профессионального становления сотрудников государственных органов системы обеспечения национальной безопасности, а именно, сотрудников органов пограничной службы Республики Беларусь;

- в процессе анализа понятия «приверженность» особое внимание целесообразно уделять широте используемых при его описании дефиниций: организационная приверженность, профессиональная приверженность, приверженность труду и т.д. В то же время, каждая из указанных дефиниций в основе своей интерпретации имеет определенные особенности;

- в современной психологической науке имеется несколько концептуальных моделей профессиональной приверженности;

- разделяя мнение авторов, относительно обозначенной выше проблемы, целесообразно подчеркнуть, что одним из ключевых аспектов профессионального становления личности необходимо рассматривать систему отношений «сотрудник-профессия».

Библиография

1. Агейкина, В.В. Смысловые детерминанты организационной приверженности персонала: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / В.В. Агейкина. – М, 2007. – 170 л.
2. Баранская, С.С. Методика измерения лояльности / С.С. Баранская // Психологические исследования: электрон. науч. журн. [Электронный ресурс]. – 2011. – N 1(15). – URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 22.05.2024).
3. Беспалов, С.П. Приверженность профессии / С.П. Беспалов. – СПб.: Просвещение, 2015. – 272 с.
4. Вишневская, В.П. Дискуссионные аспекты феномена «профессиональная приверженность» / Вишневская В.П., Сутович Е.И. // «Вестник ИПС РБ». Научное издание. – Минск: ГУО «ИПС РБ», № 1(14) июнь 2024. – С. 80-87.

5. Германов, И.А. Измерение организационной лояльности персонала (опыт апробации методики Мейер-Аллен) / И.А. Германов, Е.Б. Плотнокова // Вестник пермского университета (Философия. Психология. Социология). – 2011. – Выпуск 3 (7). – С. 106-111.
6. Горностаев, С.В. Проблемы формирования служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы / С.В. Горностаев // Вестник института: преступление, наказание, исправление. – 2015. – №3(31). – С. 69-72.
7. Зеер, Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – М.: Акад. проект; Фонд «Мир», 2015. – 429 с.
8. Калашников, А.И. О проблеме диагностики профессиональной приверженности / А.И. Калашников // Учёные записки ЗабГУ. – 2015. – № 5 (64). – С. 145-153.
9. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения: учебн. пособие / Е.А. Климов. – М., Академия, 2004. – 304 с.
10. Кузнецова, О.А. Профессиональный отбор военных психологов как фактор формирования профессиональной приверженности / О.А. Кузнецова, С.В. Лычагина // Наука и образование в жизни современного общества: сб. науч. трудов по материалам международной науч.-практич. конф. 30 апр. 2015 г. – В.2 ч. – Ч. 2. – Тамбов: ООО «Консалтинговая компания Юком», 2015. – С. 70-72.
11. Ловаков, А.В. Приверженность вузу и приверженность профессии у преподавателей российских вузов / А. В. Ловаков // Вопросы образования. – 2015. – № 2. – С. 109-128.
12. Маничев, С. А. Соотношение организационной и профессиональной приверженности у врачей анестезиологов-реаниматологов / С.А. Маничев, О. А. Кузнецова // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Социология. – 2010. – Вып. 4. – С.173-178.
13. Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-метод. пособие / Е. В. Киселева [и др.]; под ред. Е. В. Киселевой. – Вологда: Вологодский филиал РАН-ХиГС, 2016 – 422 с.
14. Минюрова, С.А. Разработка методики диагностики профессиональной приверженности: определение конструкта / С.А. Минюрова, А.И. Калашников // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2015. – №5. – С. 35-41.
15. Минюрова, С.А. Опросник профессиональной приверженности / С.А. Минюрова, А.И. Калашников // Вопросы психологии. – 2017. – №1. – С.159-167.
16. Пилипенко, О.И. Инновационный университет будущее развития региона / О.И. Пилипенко // Образование цели и перспективы. – 2019. – № 31. – С. 53-60.
17. Сидоренко, И.О. Социально-профессиональные детерминанты в установлении приверженности профессии / И.О. Сидоренко // Сибирский фронт как пространство интеграции: этнокультурные коды и практики: материалы I Междунар. науч.-прктич. конф. – Том 2. – 2023. – №12. – С. 163-169.
18. Сигитова, М.А. Анализ методов оценки лояльности персонала / М.А. Сигитова // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2023. – №6. – С. 266-269.
19. Харский, К. Благонадежность и лояльность персонала / К. Харский – СПб.: Питер, 2003. – 496 с.
20. Чернякевич, Е. Ю. Исследование особенностей приверженности организации и профессии у будущих инженеров / Е. Ю. Чернякевич // Перспективы науки и образования. – 2022. – №1(55). – С. 508-522.

SOME THEORETICAL ASPECTS OF THE PROBLEM OF STUDYING PROFESSIONAL COMMITMENT

Vishnevskaya V.P.¹, Sutovich E.I.²

¹Institute of the Border Guard Service of the Republic of Belarus

²Branch of the Russian State Social University in Minsk

Abstract

The article is devoted to the problem of professional commitment to personality. Scientific approaches to the phenomenon of “professional commitment” under study are outlined, attention is drawn to its multidimensional and debatable nature. The relevance of the problem under study is emphasized as a significant component of the phenomenon of “specialist reliability”. Attention is focused on the expediency of including “professional commitment” as one of the elements of the professional and psychological selection of military personnel, due to its high level of predictive capabilities. The author's model of a three-polar system for assessing professional commitment to a specialist's personality is presented, which allows us to consider this phenomenon in dynamics, i.e., having specific features at different stages of an employee's professional development. This scientific approach makes it possible not only to optimize the conditions for the formation of professional commitment among applicants, cadets, and young officers, but also to identify the factors that determine the officer's departure to the reserve before the deadline.

Key words

scientific approach, the phenomenon of “professional commitment”, the phenomenon of “organizational commitment”, commitment to work, the phenomenon of “loyalty”, service loyalty, employee