

# СОЦИОЛОГИЯ. ПСИХОЛОГИЯ. ФИЛОСОФИЯ

УДК 159.9.072.432

## КОГНИТИВНЫЙ КОМПОНЕНТ В СТРУКТУРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УСТАНОВОК (на примере водителей общественного транспорта)

© 2009 г.

*В.В. Колосова, Н.Г. Воскресенская*

Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского

kolosova@uic.nnov.ru

*Поступила в редакцию 10.10.2008*

Исследуется роль когнитивного компонента в структуре профессиональных установок водителей общественного транспорта. В качестве когнитивного компонента рассматриваются особенности осознания водителями своих профессиональных обязанностей, выделенные методом контент-анализа ответов водителей. Выявлено, что осознание своей профессии с позиции ее социальной заданности оказывает позитивное влияние на профессиональные установки работника.

*Ключевые слова:* профессиональные установки, когнитивный компонент, социальная и инструментальная модели профессии, индивидуальная концепция работника.

И не от нашей профессии, а от нас самих зависит, найдут ли своё выражение в работе те личностные, неповторимые черты, которые составляют нашу индивидуальность и, таким образом, наполняют смыслом нашу жизнь.

*В. Франкл*

### **Введение. Постановка проблемы**

Среди социальных проблем современного общества безопасность пассажирских перевозок автомобильным транспортом – одна из наиболее актуальных. Острота этой ситуации отражена в Федеральной целевой программе «Повышение безопасности дорожного движения в 2006–2012 гг.», где отмечается крайне низкая дисциплина участников дорожного движения и, как следствие, – рост основных показателей аварийности и наличие тенденций к дальнейшему ухудшению ситуации. Наблюдается отсутствие устойчивых стереотипов законопослушного поведения всех участников дорожного движения, нередко безразличное и безответственное отношение водителей к своим профессиональным обязанностям. Анализ причин в области обеспечения безопасности дорожного движения диктует необходимость междисциплинарных исследований приоритетных направлений профилактики дорожно-транспортных происшествий (ДТП), в том числе исследования психологических аспектов профессионализма водителей общественного транспорта, научной разработки критериев профессионального отбора водителей автотранспортных средств для перевозки пас-

сажиров, обеспечения системы повышения квалификации и профессионального мастерства водителей, подготовки профессиональных стандартов для водителей.

### **Концептуальные основы и методики исследования**

Известно, что психологическими регуляторами поведения человека являются социальные установки, которые задают направленность субъекта труда на качественное выполнение профессиональных задач [3, 6, 13, 16, 19]. Ряд исследователей рассматривают профессиональные установки как частное проявление социальных установок [4, 7, 15, 16], в структуре которых также выделяют когнитивный, аффективный и поведенческий компоненты. В данной статье представлены результаты исследования когнитивного компонента профессиональных установок, в анализе которого важно выделить две стороны. С одной стороны, это осознание субъектом своей деятельности с точки зрения ее социальной ценности. Субъект труда руководствуется в своей деятельности социальными нормами, правилами, традициями и, соответственно, рассматривает свою профессию с точки

зрения той услуги, которую он оказывает обществу. С другой стороны, профессия осознается работником как выполнение должностных инструкций, перечня функций и норм (формальных и неформальных), принятых в данном профессиональном сообществе. Данные особенности осознания индивидом функций профессии называются, соответственно, социальной и инструментальной моделями профессии [3]. Субъективная интерпретация этих моделей индивидом формирует индивидуальную концепцию труда работника, влияя на тип его профессиональной установки и регулируя его профессиональное поведение.

Таким образом, профессиональные установки рассматриваются нами как некая система представлений и оценок индивида относительно требований профессиональной деятельности. Когнитивный компонент установки – это знание объекта своей деятельности, это в целом все когниции (убеждения, мнения), являющиеся результатом познания социального объекта. Когнитивный компонент установки – это и рефлексивность индивида, его осознание себя как субъекта деятельности, осознание и понимание профессионально важных качеств деятельности.

Исследования показывают, что существует связь осознания ответственности за выполнение своих производственных и общественных обязанностей с социальной ответственностью личности и ее поведением [11]. Осознание профессиональной деятельности с позиций социальной модели связано с личностной позицией причастности и ментальной принадлежности к общественно-приемлемой для данной профессии профессиональной морали. Восприятие деятельности с позиции инструментальной модели связано с системой поступков человека, образующих поведение его в конкретной профессиональной среде. Наличие или отсутствие в индивидуальной концепции субъекта труда социальной и инструментальной модели определяет полноту знания субъектом труда объекта своей профессиональной деятельности, его оценки данной деятельности, качество его работы и намерения относительно дальнейшей работы в данной профессиональной сфере [8, 16].

*Цель исследования:* выявить структуру профессиональных установок водителей общественного транспорта в условиях современного мегаполиса.

*Задачи:*

– провести сравнительный анализ особенностей интерпретации водителями своих профес-

сиональных задач как проявления когнитивного компонента их профессиональных установок;

– определить психологическое содержание поведенческого и эмоционального компонентов профессиональных установок водителей;

– рассмотреть взаимосвязь компонентов структуры профессиональных установок водителей как условия проявления ими социально ответственного профессионального поведения.

*Гипотеза исследования:* различия в когнитивном компоненте профессиональных установок водителей обусловлены типом интерпретации ими задач своей деятельности, что проявляется в предпочтениях тех или иных аспектов деятельности и моделях поведения.

*Процедура исследования.* Исследование проводилось среди водителей общественного транспорта г. Н. Новгорода. Было опрошено 126 водителей общественного транспорта в возрасте от 21 до 58 лет.

*Методика исследования:*

1) Особенности интерпретаций водителями своих профессиональных задач изучены с помощью метода контент-анализа ответов водителей относительно трех самых важных, на их взгляд, должностных обязанностей водителя автобуса.

2) Поведенческий компонент исследован методом экспертного оценивания водителей по результатам их профессиональной деятельности. В качестве экспертов выступали руководители автотранспортных предприятий. Работа водителей, характеризующихся как дисциплинированные, ответственные работники, была оценена «удовлетворительно». Водители, имеющие дисциплинарные взыскания и отличающиеся небрежным отношением к материально-технической базе, получили неудовлетворительные оценки. Характеристика и оценка деятельности части водителей вызвала затруднение у руководителей. При оценках этой категории звучали фразы: «не знаю, что сказать» или «он работает недавно, я не успел составить о нем представление».

3) Эмоциональный компонент изучен с помощью модифицированной нами методики Л.А. Верещагиной «Оценка удовлетворенности работой» [9] и методики цветowych метафор И.Л. Соломина [10].

4) Для обработки результатов исследования использовались критерии Манна – Уитни, Краскала – Уоллеса, кластерный анализ. Данные обрабатывались с помощью программы SPSS.

### Результаты исследования и их обсуждение

*Модель субъективных интерпретаций профессиональных обязанностей.* В результате проведенных исследований разработана модель субъективных интерпретаций водителями своих профессиональных обязанностей (рис. 1). Переменные этой модели: по вертикали – уровень осознания респондентом социальной ценности своего труда; по горизонтали – уровень осознания должностных инструкций, функций и норм (формальных и неформальных), принятых в данном профессиональном сообществе.



Рис. 1. Модель субъективных интерпретаций респондентами профессиональных обязанностей

В том случае, когда респондент отказывается давать связные интерпретации своих профессиональных обязанностей, используя фразы «не знаю», и его словарный запас ограничивается категориями «водить» и «рулить», тип интерпретаций можно обозначить как «пассивный» (первый квадрант). Здесь наблюдается низкий уровень социальной и инструментальной модели интерпретации. По данным исследования, обнаружено 19.8% респондентов пассивного типа интерпретаций. Если внимание респондента обращено на социальную значимость своей деятельности (высокий уровень принятия, осознания), в качестве своих самых важных обязанностей водитель выделяет соблюдение безопасности перевозок пассажиров, игнорируя при этом важность выполнения правил внутреннего распорядка организации, в том числе ответственное отношение к сохранности автобуса, топлива, денежной выручки, тип интерпретаций – «социальный» (второй квадрант). Социальная модель обнаружена у 11.1% водителей. Респонденты, называющие в числе своих важных обязанностей соблюдение графика вождения и выполнение плана доходов, безусловное выполнение распоряжений руководства, но при этом не

осознающие социальной значимости своей деятельности, могут быть отнесены к «узкоцелевому» типу интерпретаций (третий квадрант). «Узкоцелевой» тип обнаружен у 30.9% водителей. «Целостный» тип интерпретаций (четвертый квадрант) характеризуется пониманием социальной значимости своей профессиональной деятельности, нормативным поведением и выполнением распоряжений руководства. Модель присутствует у 38.1% водителей.

*Социально-демографические характеристики водителей и восприятие ими профессиональных обязанностей.* Выявлено, что возраст водителей, их общий стаж работы, так же как стаж работы в конкретной организации, не оказывают статистически значимого влияния на тип интерпретаций водителями своих должностных обязанностей. Вместе с тем водители старших возрастных групп с большим профессиональным стажем чаще придерживаются двух крайних позиций в интерпретациях должностных обязанностей – либо «целостной», либо «пассивной», а молодые водители с профессиональным стажем менее трех лет – либо «узкоцелевого», либо «социального» типа интерпретаций. «Целостный» и «узкоцелевой» тип интерпретаций включают в себя осознание водителем необходимости действовать в рамках правил внутреннего распорядка, принятых в организации. Сходство же «пассивного» и «социального» типа интерпретаций заключается в отсутствии в ответах водителей ориентации на свою организацию, на действующие в ней профессиональные нормы. В данном случае мы можем сказать, что проявление пассивно-активного отношения водителей к своей профессии, степень готовности к действию в рамках своей профессиональной роли и социального статуса присутствует во всех возрастных группах независимо от профессионального стажа.

*Эмпирическое исследование оценки руководством профессиональной деятельности водителей общественного транспорта.* Обнаружено, что руководство в 51% случаев оценивает профессиональную деятельность своих водителей удовлетворительно и достаточно редко дает неудовлетворительные оценки своим работникам (11%). При этом 38% водителей получили нейтральные оценки, из них 36% – водители со стажем работы в организации менее года.

Выявлены значимые различия распределения оценок в группах водителей с «пассивным» и «узкоцелевым» типом интерпретаций (табл. 1).

Таблица 1

**Оценка руководством профессиональной деятельности водителей  
с разным типом интерпретаций должностных обязанностей**

Тип интерпретаций	Средний ранг			Критерий Краскала – Уоллиса
	Неудовл. оценка (11% от всех оценок)	Нейтральн. оценка (38% от всех оценок)	Удовлетв. оценка (51% от всех оценок)	
Пассивный	84.88 (28%)*	50.34 (24%)	54.34 (48%)	0.000
Социальный	56.31(14%)	50.77 (14%)	57.96 (71%)	0.093
Узкоцелевой	38.00 (0%)	63.35 (59%)	51.16 (41%)	0.008
Целостный	40.81(6%)	55.55 (39%)	56.55 (56%)	0.289

\* В скобках указан % водителей, получивших данные оценки по каждому типу интерпретаций.

Таблица 2

**Значимые профессиональные установки водителей с разным типом интерпретаций  
профессиональных обязанностей и достоверность различия в распределении предпочтений**

Пассивный	% отве- тов по группе	Социальный	% отве- тов по группе	Узкоцелевой	% отве- тов по группе	Целостный	% отве- тов по группе
<i>Позитивные установки к различным аспектам профессиональной деятельности</i>							
Зарплата	31.8	Работа в данной организации	63.6	Работа в данной организации	50.0	Важность своей работы для других	50.0**
Отношения в коллективе	31.8	Отношения в коллективе	36.4	Зарплата	44.1	Отношения в коллективе	45.2*
Работа в данной организации	31.8	Зарплата	18.2	Удобный график работы	38.2	Зарплата	40.5
Удобное рабочее место	18.2	Важность своей работы для других	18.2	Важность своей работы для других	32.4	Работа в данной организации	33.3
Повышение профессионального уровня	13.6	Повышение профессионального уровня	18.2	Отношения в коллективе	17.6*	Удобный график работы	33.3
Важность своей работы для других	9.1**	Удобный график работы	9.1	Удобное рабочее место	14.7	Удобное рабочее место	23.8
Удобный график работы	9.1*	Удобное рабочее место	9.1	Повышение профессионального уровня	5.9	Повышение профессионального уровня	9.5
<i>Негативные установки к различным аспектам профессиональной деятельности</i>							
Напряженность транспортн. потока	59.1*	Конкуренция между водителями	63.6	Напряженность транспортн. потока	91.2*	Напряженность транспортн. потока	85.7
Конкуренция между водителями	59.1	Напряженность транспортн. потока	54.5*	Конкуренция между водителями	61.8	Конкуренция между водителями	61.9
Пассажиры	45.5	Пассажиры	36.4	Пассажиры	35.3	Пассажиры	26.2
Выполнение графика перевозок	36.4**	Выполнение графика перевозок	27.3	Условия труда	14.7	Отсутствие карьерного роста	23.8**
Невозможность использования проф. опыта	4.5	Условия труда	18.2	Невозможность использования проф. опыта	11.8	Условия труда	23.8
Условия труда	4.5	Отсутствие карьерного роста	9.5	Отсутствие карьерного роста	8.8	Невозможность использования проф. опыта	21.4*
Отсутствие карьерного роста	0*	Невозможность использования проф. опыта	9.5	Выполнение графика перевозок	8.8	Выполнение графика перевозок	11.9

\*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$  по критерию Манна – Уитни.

Так, водители «пассивного» типа интерпретаций чаще других водителей получают неудовлетворительные оценки своей деятельности. В данной группе чаще, чем в других группах, наблюдаются прогулы, пьянство, халатное отношение к денежной выручке. Напротив, во-

водители «узкоцелевого» типа интерпретаций реже получают как неудовлетворительные, так и удовлетворительные оценки, руководство испытывает затруднение при характеристике качества их деятельности, давая им нейтральные оценки. Вместе с тем различие в распределении

оценок у водителей с «социальным» и «целостным» типом интерпретаций не является статистически значимым, хотя при характеристике водителей данных групп руководители чаще отмечают дисциплинированность, ответственное отношение к материальным и денежным средствам предприятия.

*Изучение эмоциональной оценки водителями общественного транспорта своей профессиональной деятельности.* Исследование показало, что водителей в большей степени привлекает зарплата, работа в данной организации (гарантирующая социальный пакет, достаточно продолжительный отпуск и возможность более раннего выхода на пенсию), отношения с коллегами по работе, сама профессия.

Также выяснилось, что водители с разным типом интерпретаций значимо отличаются по сумме выделяемых ими привлекательных аспектов профессиональной деятельности. Разница в предпочтениях водителей статистически достоверна по критерию Краскала – Уоллеса ( $p < 0.05$ ) (рис. 2).

Большее количество позитивных аспектов выделено водителями с «целостным» типом интерпретаций, меньшее – с «пассивным» типом.

Значимого расхождения по выделению негативных аспектов в группах с разным типом интерпретаций не выявлено, хотя обнаружена тенденция к росту числа выделяемых водителями как негативных, так и позитивных факторов профессиональной деятельности в следующей последовательности. Группа с «пассивным» типом интерпретаций выделяет минимальное число аспектов,

«социальные» и «узкоцелевые» проявляют большую активность, максимальное число аспектов выделяется группой с «целостным» типом интерпретаций. Таким образом, водители с «целостным» типом интерпретаций проявляют большую активность в оценке различных аспектов своей профессиональной деятельности, а водители с «пассивным» типом – меньшую.

В ходе исследования выявлено, что водители с разными типами интерпретаций профессионально важных обязанностей значимо отличаются по отношению к ряду аспектов своей профессиональной деятельности (табл. 2).

Так, выявлены статистически значимые различия водителей с разными типами интерпретаций по отношению к важности своей работы для других людей ( $p < 0.01$ ). Водители «целостного» типа значительно чаще, а водители «пассивного» типа реже выделяли данный аспект деятельности в числе привлекательных факторов по сравнению с другими водителями. Водители «целостного» типа интерпретаций при этом чаще других водителей отмечают невозможность повышения своего профессионального уровня, отсутствие перспектив карьерного роста, а также невозможность использования своего профессионального опыта и способностей как аспектов, вызывающих раздражение в деятельности. Водители «пассивного» типа, напротив, в меньшей степени акцентируют внимание на проблеме профессионального мастерства по сравнению с остальными водителями, а отсутствие карьерного роста они не выделяют в числе аспектов деятельности, вызывающих раздражение. Водители «пассивного» типа,

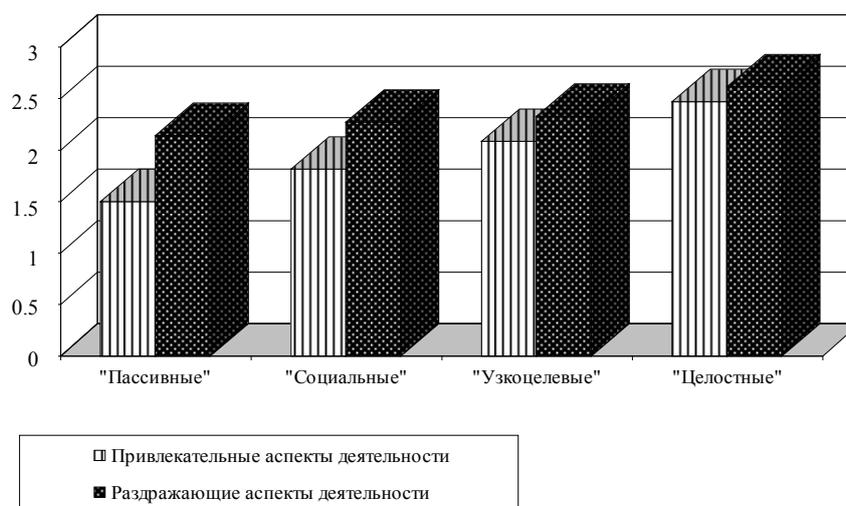


Рис. 2. Различия в среднеарифметических значениях выделяемых водителями привлекательных и раздражающих аспектов в своей профессиональной деятельности

так же как водители «социального» типа интерпретаций, более спокойно относятся к заторам («пробкам») на дорогах, вызванным перегруженностью городских магистралей. Равнодушие относительно складывающихся взаимоотношений в коллективе свойственно водителям с «узкоцелевым» типом интерпретаций своих обязанностей. Выделение в число значимых аспектов деятельности привлекательности работы в конкретной организации, зарплаты, удобного графика работы характеризует данную категорию водителей как направленных на конкретные, узкоцелевые задачи. Такое отношение ведет к тому, что среди данной группы водителей, по сравнению с остальной выборкой, значительно меньше тех, чья работа была оценена руководством как неудовлетворительная (табл. 1). Вместе с тем процент водителей, получивших удовлетворительную оценку, здесь ниже, чем в группах водителей с «социальной», «целостной» и «пассивной» интерпретациями, в большей степени ориентированных на общение.

Исследование неосознаваемых переживаний водителей в отношении различных составляющих профессиональной деятельности показало значи-

мые отличия в оценках по четырем группам ( $p < 0.001$ ). При этом в ходе кластерного анализа по всем группам водителей выделилось два больших кластера: негативно воспринимаемые аспекты профессиональной деятельности; позитивно воспринимаемые аспекты профессиональной деятельности.

В кластер с негативно воспринимаемыми аспектами профессиональной деятельности у водителей с «социальным» и «целостным» типом интерпретаций входит меньшее число понятий, чем у водителей «узкоцелевого» и «пассивного» типов (рис. 3).

Данный кластер у первых двух групп водителей включает такие понятия, как «авария», «конкуренция», «давка» в салоне автобуса. У водителей с «пассивным» типом к этим понятиям добавляются «пассажиры», «обслуживание», «организация». Водители с «узкоцелевым» типом к этому перечню добавляют зарплату. Таким образом, первые две группы водителей отличаются более позитивным эмоциональным настроем к своей трудовой деятельности, чем остальные водители.

Таблица 3

Значимые среднеарифметические оценки эмоционального отношения водителей к различным аспектам профессиональной деятельности

	Пассивные	Социальные	Узкоцелевые	Целостные	Вся выборка
Моя организация	4.87	3.33	5.14*	4.33	4.42
Мои обязанности	3.27	3.22	3.62	4.56*	3.67
Мои коллеги	2.00*	3.44	3.21	3.28	2.98
Авария	6.87**	7.56	7.31	7.56	7.33
Пассажиры	5.23	3.11**	5.17	5.23	4.71
«Давка» (в салоне автобуса)	4.73*	6.89	5.45	6.31*	5.85

\*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$  по критерию Манна – Уитни.

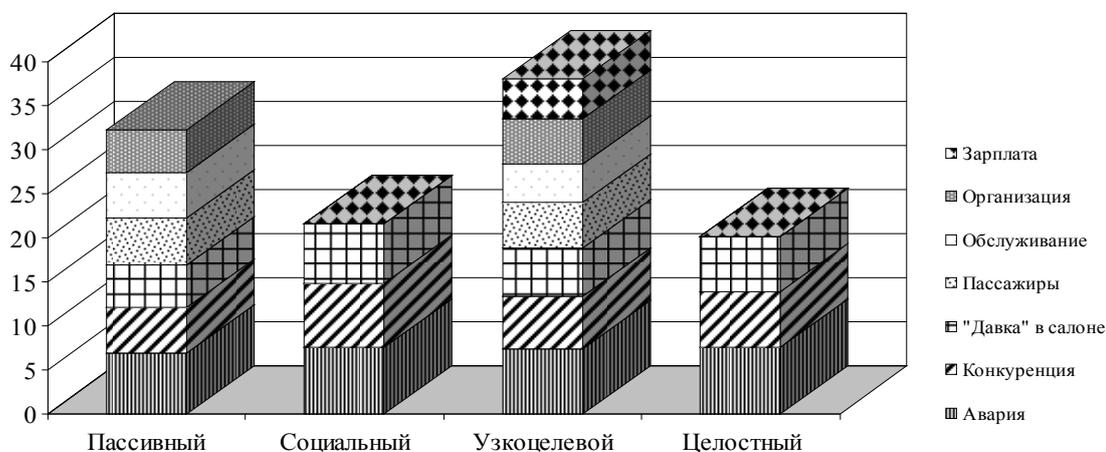


Рис. 3. Понятия, вошедшие в кластер негативно воспринимаемых аспектов профессиональной деятельности по разным группам водителей

Во втором кластере обнаружены различия, связанные с временными аспектами отношения водителей к самим себе и своей деятельности. У водителей с «социальным» и «целостным» типом интерпретаций выделяются подкластеры, связанные с настоящим и будущим, причем будущее связано с ожиданиями карьерного роста. У водителей «пассивного» и «узкоцелевого» типа настоящее и будущее входит в один подкластер, а «пассивный» тип не связывает свое будущее с карьерным ростом. Таким образом, у водителей последних двух групп большая привязанность будущего к настоящему, при этом водители «пассивного» типа отличаются неопределенной позицией по отношению к будущему. Большая привязанность к настоящему, неуверенность в будущем, согласно Х. Хекхаузена, связана с низкой мотивацией достижений, с осознанием своей неуспешности в профессиональной деятельности. В частности, он приводит в пример исследование С. Хойоса, в котором говорится, что водители с более высокой мотивацией достижения лучше рассчитывают возможный предугадываемый риск при вождении, который может привести к ДТП [14].

В ходе исследования выявлены статистически значимые расхождения у разных групп водителей в отношении эмоциональной оценки различных аспектов профессиональной деятельности (табл. 3).

«Целостные» и «социальные» водители оценивают понятия «авария», «давка» в салоне автобуса более негативно, чем «узкоцелевые» и «пассивные». При этом оценки «пассивных» статистически значимо отличаются от оценок других групп водителей. «Социальные» значительно спокойнее воспринимают такую сторону своей профессиональной деятельности, как обслуживание населения, более благожелательно настроены по отношению к пассажирам и более негативно к «давке» в салоне автобуса, чем другие категории водителей.

Анализ ответов показал, что эмоциональное отношение к своей организации, работе, выполнению своих профессиональных обязанностей в целом по всей выборке характеризуется равнодушием, безразличием. При низком уровне осознания работниками с «пассивными» и «социальными» интерпретациями необходимости выполнения должностных инструкций, перечня функций и норм, принятых на данном предприятии, их отношение к исполнению профессиональных обязанностей более позитивно, тогда как более серьезное отношение к своим обязанностям остальных водителей не часто ведёт к положительным оценкам трудовой деятельности. У груп-

пы водителей с «узкоцелевым» типом интерпретаций недовольство связано с деятельностью самой организации. Направленность на дело, свойственное данной группе, остается незамеченной руководством организации, что вызывает у водителей чувство неудовлетворенности от своей работы в организации. Водители «целостного» типа мотивированы, с одной стороны, осознанием важности выполняемой работы для других людей, с другой – стремлением к профессиональному росту. Их недовольство, возможно, является реакцией на противоречие между интересами транспортной организации (соблюдение плана выручки либо графика движения) и общественными интересами (качество и безопасность при перевозке пассажиров), обостряемое в ситуации загруженности дорог, когда превышение скорости становится важным фактором в успешности выполнения поставленных перед водителем трудовых задач.

### Выводы

1. В ходе исследования структуры профессиональных установок водителей общественного транспорта было установлено, что существующие группы водителей различаются по уровню принятия (осознания) ими задач деятельности. Когнитивный компонент профессиональных установок представлен в четырех типах интерпретаций водителями своих профессиональных обязанностей. Основными характеристиками типов интерпретаций, которые позволили описать специфику структуры профессиональной установки, являются: осознание социальной значимости, общественной полезности своего труда и принятие профессиональных норм и требований.

2. Исследование поведенческого компонента профессиональных установок водителей, отраженного в оценках руководством качества работы водителей, показало, что водителей с «пассивным» типом интерпретаций должностных обязанностей отличает безответственное, халатное отношение к своей деятельности, а водители с «узкоцелевым» типом интерпретаций, получая меньшее количество как положительных, так и отрицательных оценок, являются «невидимыми» для руководства. Водители с «социальным» и «целостным» типом интерпретаций получают меньшее число отрицательных и большее число положительных оценок, что позволяет говорить о них как о более успешных, с точки зрения руководства, работников. Исследование эмоциональных оценок, даваемых водителями различным сторонам рабочей

ситуации, показало, что наиболее привлекательными для них аспектами профессиональной деятельности являются зарплата, работа в данной организации, отношения с коллегами по работе, сама профессия. Вместе с тем водители выделяют такие аспекты профессиональной деятельности, вызывающие раздражение, как напряженность транспортного потока, несоблюдение ПДД, необоснованные претензии пассажиров.

3. В ходе исследования выявлена значимая роль когнитивного компонента в структуре профессиональных установок водителей. В ходе исследования выявлено, что доминирующий тип интерпретаций водителями своих должностных обязанностей по-разному проявляется в предпочтениях различных аспектов своей профессиональной деятельности и моделях поведения.

Психологической особенностью водителей «пассивного» типа является их безразличие ко всем аспектам профессиональной деятельности. Они значительно реже в числе привлекательных факторов выделяют социальную важность выполняемой ими работы. В качестве негативного аспекта профессиональной деятельности ими отмечается напряженный график работы. По количеству выделенных как позитивных, так и негативных аспектов своей деятельности данная группа водителей проявила меньшую активность по сравнению с другими водителями. Тем не менее анализ неосознаваемых переживаний показывает, что в данной группе в кластер негативных аспектов деятельности входит большее число понятий по сравнению с «целостными» и «социальными» группами водителей. Наличие пассивной позиции, ориентация в своей деятельности прежде всего на материальную выгоду негативно влияют на отношение к исполнению профессиональных задач, что отражается в низких оценках профессиональной деятельности данной группы водителей руководством организации и, в свою очередь, ведет к неудовлетворенности своей организацией, к неуверенности в завтрашнем дне.

Водители «социального» типа интерпретаций в большей степени ориентированы на пассажиров, чем другие группы водителей. Они обращают внимание на социальную заданность своей деятельности, игнорируя необходимость выполнения правил внутреннего распорядка. Данные работники озабочены проблемами качества транспортного обслуживания населения. Их работу чаще, по сравнению с другими группами, руководство оценивает как удовлетворительную. Их отличает более позитивное отношение к организации, чем других работников.

Вместе с тем для данной категории характерно наличие пассивной позиции по отношению к выполняемой деятельности. Эти водители, так же как водители с «пассивным» типом, редко выделяют как позитивные, так и негативные аспекты своей деятельности.

Водители с «узкоцелевым» типом ориентированы в первую очередь на соблюдение графика вождения и выполнение плана доходов, на безусловное выполнение распоряжений руководства. Эта категория водителей менее остальных склонна выделять в числе привлекательных аспектов в своей деятельности отношения в коллективе. Такая «холодность» к ситуациям межличностного взаимодействия, по-видимому, влияет на «незаметность» данного типа работников для руководства. Профессиональная направленность «на дело» водителей «узкоцелевого» типа ведет к тому, что среди данной группы руководство реже выделяет «неуспешных» работников, вместе с тем не замечая их трудовых заслуг, что вызывает негативное отношение к своей работе в организации, эмоциональное неприятие многих аспектов профессиональной деятельности.

Водители «целостного» типа склонны рассматривать свою трудовую деятельность прежде всего с позиций социальной заданности профессии, не игнорируя при этом интересы своей организации. Данная группа чаще, по сравнению с другими водителями, среди позитивных аспектов деятельности выделяет важность своей работы для других людей. Эти водители большое значение придают взаимоотношениям в коллективе. Они активны в выделении позитивных и негативных аспектов трудовой деятельности.

Таким образом, когнитивный компонент, отражаясь в интерпретациях наиболее важных профессиональных обязанностей, оказывает влияние на эмоциональный компонент, проявляемый в осознанных оценках и неосознаваемых переживаниях водителями в отношении своей профессиональной деятельности, а также на поведенческий компонент, отраженный в оценках качества работы водителей руководством организации. Выявлено, что восприятие своей профессии, в первую очередь с точки зрения ее социальной заданности, отсутствие противоречий между социальной и инструментальной моделями профессии в субъективных интерпретациях водителей создаёт благоприятные условия для реализации себя как профессионала с социально ответственным поведением.

Исследование когнитивного компонента профессиональных установок является актуальным для науки и практики в вопросах отбора

водителей, профилактики факторов рискованного поведения на дороге, а также подготовки профессиональных стандартов для повышения безопасности пассажирских перевозок.

#### Список литературы

1. Воскресенская Н.Г. Стереотипы восприятия пассажирами качества услуг в общественном транспорте / Тез. докл. XI Нижегородской сессии молодых ученых. Н. Новгород, 2007. 154 с.
2. Дикая Л.Г. Итоги и перспективы направления исследований в психологии труда в XXI в. // Психологический журнал. 2002. Т. 23. № 6. С. 18–37.
3. Ермолаева Е.П. Социальные функции и стратегии реализации профессионала в системе «человек-профессия-общество» // Психологический журнал. 2005. Т. 26. № 4. С. 30–40.
4. Клебельсберг Д. Транспортная психология. М.: Транспорт, 1986. 367 с.
5. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996. 308 с.
6. Модели и методы управления персоналом: Российско-британское учебное пособие / Под ред. Е.Б. Моргунова. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001. 464 с.
7. Муконина М.В. Проблема профессиональной ответственности в контексте психологии отношений [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.mosgu.ru>.
8. Никонова М.В. Содержание социально-психологической компетентности муниципальных служащих и будущих специалистов с различными типами профессиональных установок. Автореферат дис... канд. психол. наук: 19.00.05. Самара, 2007. 24 с.
9. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб.: Речь, 2001. С. 181–184.
10. Соломин И.Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. СПб.: Речь, 2006. 280 с.
11. Свенцицкий А.Л. Психология управления организациями. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1999. С. 40–54.
12. Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления. Л.: Изд. Ленинградского ун-та, 1986. 176 с.
13. Фонарев А.Р. Психологические особенности личностного становления профессионала. М.: Изд. Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд. НПО «МОДЭК», 2005. 560 с.
14. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. СПб.: Речь, 2001. 240 с.
15. Человек и его работа в СССР и после: Уч. пособие для вузов / А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов. М.: Аспект Пресс, 2003. С. 137–139.
16. Чугунова Э.С. Социально-психологические особенности творческой активности инженера. Л.: Издательство Ленинградского ун-та, 1986. 160 с.
17. Шульц Д. Психология и работа. СПб.: Питер, 2003. 291 с.
18. Ядов В.А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности // Методические проблемы социальной психологии. М.: МГУ, 1975. С. 89–105.
19. Ядов В.А. Социальные и социально-психологические механизмы формирования социальной идентичности личности // Мир России. 1995. Т. 3(4). С. 158–179.

### COGNITIVE COMPONENT IN THE STRUCTURE OF PROFESSIONAL ATTITUDES (case study of public transport drivers)

*V.V. Kolosova, N.G. Voskresenskaya*

This article deals with the role of cognition in the structure of professional attitudes of public transport drivers. The cognitive component is regarded in the form of characteristic features of drivers' understanding of their professional duties. These features were found by studying drivers' answers with the use of the content analysis method. It was found out that their view of their occupation as one that is beneficial for the society has a positive effect on their professional attitudes.

*Keywords:* professional attitudes, cognitive component, social and instrumental models of a profession, individual concept of a worker.