

УДК 656.614

И.М. Петров

**ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛИ АКТИВИЗАЦИИ РАЗВИТИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ МОРСКОГО АГЕНТА
В СЕРВИСНЫХ ЭРГАТИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ**

В работе на базе практического опыта автора и анализа трудов ученых обоснован подход к построению модели активизации процесса развития профессиональной направленности морского агента, дана характеристика основных этапов ее формирования и развития. Описаны подходы к пониманию структуры профессиональной направленности, выделены и обоснованы ее основные компоненты. При этом сам агент рассмотрен как оператор сервисных эргатических систем обеспечения деятельности судов во время их стоянки в порту в соответствии с хорошей практикой морского агентирования.

Ключевые слова: морской агент, сервисная эргатическая система, оператор, профессиональная направленность агента, профессиональная деятельность агента, активизация, интеграционный подход, мотив, намерения (цели), профессиональные интересы, профессионально-важные качества, склонности, ценностные ориентации; эмоции, когнитивная деятельность.

У роботі на базі практичного досвіду автора і аналізу праць учених обґрунтований підхід до побудови моделі активізації процесу розвитку професійної спрямованості морського агента, дана характеристика основних етапів її формування і розвитку. Описані підходи до розуміння структури професійної спрямованості, виділені і обґрунтовані її основні компоненти. При цьому сам агент розглянутий як оператор сервісних ергатичних систем забезпечення діяльності суден під час їх стоянки в порту відповідно до хорошої практики морського агентування.

Ключові слова: морський агент, сервісна ергатична система, оператор, професійна спрямованість агента, професійна діяльність агента, активізація, інтеграційний підхід, мотив, наміри (цілі), професійні інтереси, професійно-важливі якості, схильності, ціннісні орієнтації; емоції, когнітивна діяльність.

On the base of practical experience of author and analysis of works of scientists going near the construction of model of activation of process of development of professional orientation of sea agent is reasonable, description of the basic stages of her forming and development is given. Approaches are described near understanding of structure of professional orientation; her basic components are extracted and reasonable.

© Петров И.М., 2016

Thus, an agent is considered as an operator of the service ergatic systems of providing of activity of vessels during their stay in port in accordance with good practice of marine agency service.

Keywords: *sea agent, service ergatic system, operator, professional orientation of agent, professional activity of agent, activation, integration approach, reason, intentions (aims), professional interests, professionally-important internals, inclinations, valued orientations; emotions, cognitive activity.*

Постановка проблемы в общем виде и её связь с важными научными или практическими результатами. Совершенствование сервисной деятельности в морских портах невозможно без совершенствования работы по управлению персоналом, в частности комплектования агентских компаний высокопрофессиональными специалистами. Это требует новых подходов к активизации процесса развития профессиональной направленности морских агентов (ПНА).

Как показывает практика, процесс формирования профессиональной направленности начинающего работника агентской компании с высшим образованием составляет от 3-х до 5-и лет практической деятельности. В современных условиях жесткой конкуренции в сервисном сегменте агентские компании не могут себе позволить такое продолжительное время подготовки, что создает проблему активизации процесса формирования и развития ПНА.

Анализ последних достижений и публикаций, в которых начато решение данной проблемы и выделение нерешенных ранее частей общей проблемы. Рассмотрение проблем активизации профессиональной направленности специалистов проводилось рядом исследователей. Подходы к ним и попытки решения изложены в трудах Ю.А. Афонькиной, Б.Г. Ананьева, В.А. Полянской, П.Я. Гальперина, Л.И. Кунц, В.А. Крутецкого, А.Н. Леонтьева, А.Н. Томилина, П.М. Якобсона, С.Л. Рубинштейна, Е.А. Климова, Э.Ф. Зеера, Н.Ф. Талызиной, Н.С. Пряжниковой, Е.П. Ильина, Т.Н. Козловской, П.И. Пидкасистого, Н.И. Самарука, В.А. Слостенина, И.П. Подласого, А.П. Сейтешева, работах западных ученых А. Маслоу, В. Гинзбурга, И. Херма, Дж. Холланда, Д. Сьюпера, А. Рое, Ф. Херцберга и других.

Однако анализ показал, что, несмотря на довольно значительное количество исследований, большинство работ ограничиваются педагогическими и психологическими аспектами, процесс развития и активизации профессиональной направленности специалистов разработан не достаточно полно и подробно, и, особенно, в динамике. В то же время, вопросы активизации профессиональной направленности в подготовке специалистов сервисного сегмента на морском транспорте, также, как эргономические, организационные, технологические подходы к деятельности морского агента до сих пор не стали предметом специального исследования, что обусловило актуальность данной работы

Формулирование целей статьи (постановка задачи). На основании вышеизложенного, объект, предмет, цель исследования формулируются следующим образом:

Объект исследования: Сервисная эргатическая система (СЭС) обеспечения производственной деятельности морских транспортных средств.

Предмет исследования: Моделирование процесса активизации развития профессиональной направленности морского агента (ПНА) как оператора СЭС.

Цель исследования: Повышение эффективности профессиональной деятельности морского агента (ПНА) на основе уточненных подходов к нему, как оператору СЭС

Изложение материала исследования с обоснованием полученных научных результатов. Формирование профессиональной направленности составляет значимое место в развитии субъекта труда, каким является морской агент – оператор СЭС. Прежде всего отметим, что на основании принятых в отечественной литературе подходов, относящихся к производственному менеджменту [1; 2; 3], деятельность морского агента, как оператора СЭС, мы можем отнести одновременно к двум сферам – «человек - техника» и «человек - человек». В них, в том числе, происходит развитие ПНА.

Направленность определяет успешность овладения начинающим агентом профессией, и как считает Э.Ф. Зеер, выступает «системообразующим фактором личности профессионала» [4].

На сегодняшний день нет однозначного понимания профессиональной направленности. Впервые попытку сформулировать понятие «направленность» предпринял в 1946 г. С.Л. Рубинштейн. Он указывал, что «проблема направленности – это, прежде всего, вопрос о динамических тенденциях, которые в качестве мотивов определяют человеческую деятельность, сами, в свою очередь, определяясь ее целями и задачами» [5].

Позднее эта формулировка претерпела уточнения со стороны ряда ученых. В частности, позиции, что направленность включает в себя влечение, желание, интересы, склонности, идеалы, мировоззрение, убеждения, придерживались А.Г. Асмолов, К.К. Платонов, В.С. Мерлин [6; 7; 8].

На наш взгляд, удачное определение принадлежит Ю.А. Афонькиной: «Профессиональная направленность – это система устойчивых свойств человека как настоящего или будущего субъекта труда, определяющих его психологический склад, обеспечивающих его активность по конструированию собственной (потенциальной или актуальной) профессиональной деятельности, выступающая движущей силой профессионального самоопределения» [9].

Деятельность морского агента, как и обслуживаемых им транспортных судов (и военных кораблей!) подвержена довольно строгой регламентации. Поэтому, правомерным выглядит наше обращение к исследу-

дованиям развития профессиональной направленности военнослужащих ВМФ. В частности, заслуживает интерес анализ исследований в этой сфере. Например, А.Н. Томилин определяет профессиональную направленность, как «систему сформированных, устойчивых мотивов, интересов, потребностей, склонностей, побуждающих к эффективной профессиональной деятельности, проявляющейся в сформированных свойствах личности, где профессиональные характеристики реализуются как когнитивно-личностные новообразования, возникающие в процессе профессиональной деятельности» [10].

Отметим, что до настоящего времени в сервисной деятельности применялась традиционная модель формирования профессиональной направленности, согласно которой начинающий агент проходит ряд этапов, характеристики которых приведены в табл. 1.

Таблица 1

Этапы профессиональной направленности морских агентов

Этапы формирования ПНА	Компоненты этапов, проходимых агентами в процессе формирования ПНА
Начальный	Решение освоить профессию агента, выбрать конкретную специализацию; эмоциональный настрой, эпизодический, ситуативный интерес, предметная установка и формирование отдельных трудовых подходов и привычек; недостаток самостоятельности и инициативы.
Начало формирования ПНА	Четкая установка на профессию агента; устойчивость интересов; проявление профессиональных наклонностей, интерес к практической стороне; определение общего направления агентирования на базе сформированной цели; выработка уверенности и самостоятельности; формирование ответственности.
Процесс формирования ПНА	Твердая установка на профессию агента, устойчивость интересов; проявление профессиональных наклонностей; увлеченность агентской деятельностью; осознанное развитие и самоутверждение начинающего агента через систематизированный добросовестный труд в агентской компании.
Окончательное формирование ПНА	Сформированное увлечение профессией агента и мировоззрение; «проращение» работника в агентирование; развитие способностей к профессии, призвания, высокого мастерства, профессиональной идеализации; наличие твердой убежденности в правильности профессионального выбора.

Остановимся подробнее на особенностях процесса формирования ПНА, приступившего в агентской компании к профессиональной деятельности. На этом этапе основной задачей должно стать нивелирование и устранение недостатков профессионального воспитания в вузе, которые у некоторой части начинающих агентов проявляются в недооценке профессии как социальной ценности, слабом интересе к работе или же отсутствии его, что снижает развитие организаторских навыков, деловитости, оперативности, подавляет инициативность, умение работать с людьми, затягивает (на 3-4 года) процесс адаптации в агентской компании.

Указанные факторы объективно вызывают необходимость активизации развития ПНА. Вначале, на основе анализа работ ученых и практиков, уточним понятие «активизация». Так, по С.И. Ожегову, активизация – это «побуждение к активности, усиление деятельности, оживление» [11]. Например, И.П. Подласый определяет понятие «активизация» как «постоянно текущий процесс побуждения к энергичному, целенаправленному учению, преодолению пассивной и стереотипной деятельности, спада и застоя в умственной работе» [12]. На основе анализа литературных источников нами сформулировано понятие «активизация процесса формирования ПНА» как «систематическое и целенаправленное взаимодействие вышестоящих организаций морского транспорта, руководства агентской компании, опытных коллег и начинающих агентов, направленное на совершенствование содержания, форм и методов практического обучения с целью повышения активности, привития познавательного интереса к профессиональной деятельности, добросовестном и эффективном исполнении ими должностных обязанностей в соответствии с хорошей практикой морского агентирования».

Приступая к формированию модели активизации развития ПНА, проведем структурный анализ ПНА. Необходимо отметить, что среди ученых существует множество точек зрения на состав компонентов профессиональной направленности. На основе анализа литературных источников можно отметить, что исследователи в качестве структурных компонентов профессиональной направленности выделяют интересы, склонности, стремления, намерения, мотивы и ценностные ориентации. Динамическая сторона профессиональной направленности отражена в содержательно-процессуальной модели Н.С. Пряжникова [13]. Динамику развития ПНА поможет представить выделение и обоснование ее основных структурных элементов.

Э.Ф. Зеер указывает на необходимость учета иерархии компонентов профессиональной направленности [4]:

- мотивы (намерения, интересы, склонности, идеалы);
- ценностные ориентации (смысл труда, заработная плата, благосостояние, квалификация, карьера, социальное положение);
- профессиональная позиция (отношение к профессии, установки, ожидания, готовность к профессиональному развитию);
- социально-профессиональный статус.

Западные ученые А. Маслоу и его последователь Ф. Херцберг, в структуре профессиональной направленности особенно выделяют факторы – «мотиваторы», действие которых направлено на достижение целей в рамках профессиональной деятельности [14; 15]. Л.И. Кунц подводит нас к выводу, что «профессиональная направленность есть интегральное явление. Системообразующим фактором выступает вектор мотив – структура ПНА, оказывающий воздействие на целевой, эмоциональный, интеллектуальный волевой и контрольно-оценочный компоненты [16].

На основании анализа литературных источников и руководствуясь собственным практическим опытом в рассматриваемой сфере, мы придерживались точки зрения, что системообразующим компонентом ПНА является мотив, который влияет на формулирование и постановку целей и намерений начинающим агентом, что помогает ему, в конечном итоге, развивать и совершенствовать личные профессионально – важные качества. ПНА также включает в себя следующие компоненты: намерения (цели), индивидуальные психофизиологические качества (склонности, способности) и имеет структуру, представленную на рис. 1. Все они представляют вначале профессиональной деятельности агента внутренние проявления его личности.

Приведенное построение ПНА делает возможным формирование модели активизации развития ПНА, получившего в вузе морское образование, в том числе и по дисциплине «Агентирование морских судов», и пришедшего после окончания на работу в компанию, занимающуюся этой формой предпринимательской деятельности.

Открывающиеся перед морским агентом перспективы в этом случае могут активизировать ценностно-ориентационную деятельность, расширяющую и углубляющую уже сложившуюся систему мотивов, оценок и суждений [10].

Разработанная модель активизации процесса развития ПНА приведена на рис. 2.

Приведенная на рис. 2 модель включает:

1. Мотивационно-аналитический блок, предусматривающий проведение и оценку имеющегося уровня ПНА и установление мотивов ПДА;

2. Концептуально-целевой блок, где учитываются положения личностного, деятельностного, аксиологического, компетентностного, дихотомического, средового подходов, а также целый ряд принципов формирования ПНА. Разработка подходов и принципов формирования ПНА имеет конечной целью повышение эффективности ПДА;

3. Программно-проектировочный блок, основное назначение которого состоит в разработке целевой программы активизации развития ПНА. В свою очередь, построение и наполненность программы основывается на технологиях процесса воспитания начинающих агентов.

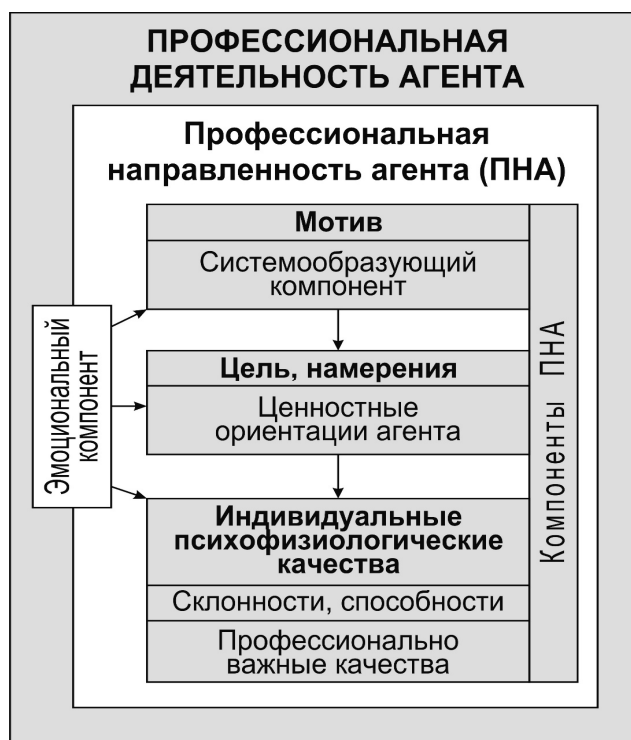


Рис. 1. Структура профессиональной направленности морского агента

Она предусматривает блочно-модульное проектирование активизации развития ПНА, и включает установочный блочно-содержательный модуль (БСМ), психологический БСМ, воспитательный БСМ. Содержание модулей направлено на углубление и систематизацию всех сторон деятельности руководства компании и более опытных коллег по активизации процесса развития у начинающих сотрудников ПНА;

4. Развивающе-технологический блок, предусматривающий внедрение разработанной технологии активизации ПНА, включающей реализацию целевой программы с учетом особенностей, присущих около-агентской среде, и использованием механизма корректировки целевой программы в зависимости от изменения условий протекания ПДА;

5. Аналитико-оценочный блок, предусматривающий возможность анализа и оценивания результатов с учетом когнитивного, ценностно-мотивационного и деятельностного критериев с выработкой рекомендаций.

Заметим, что применение предлагаемой модели и её реализация требуют профессионального проведения на достаточном методическом уровне тестирования агентов, разъяснения им содержания, построения тестов, необходимости серьезной разъяснительной работы по процедурам опроса и дачи ответов для того, чтобы они являлись репрезентативными.

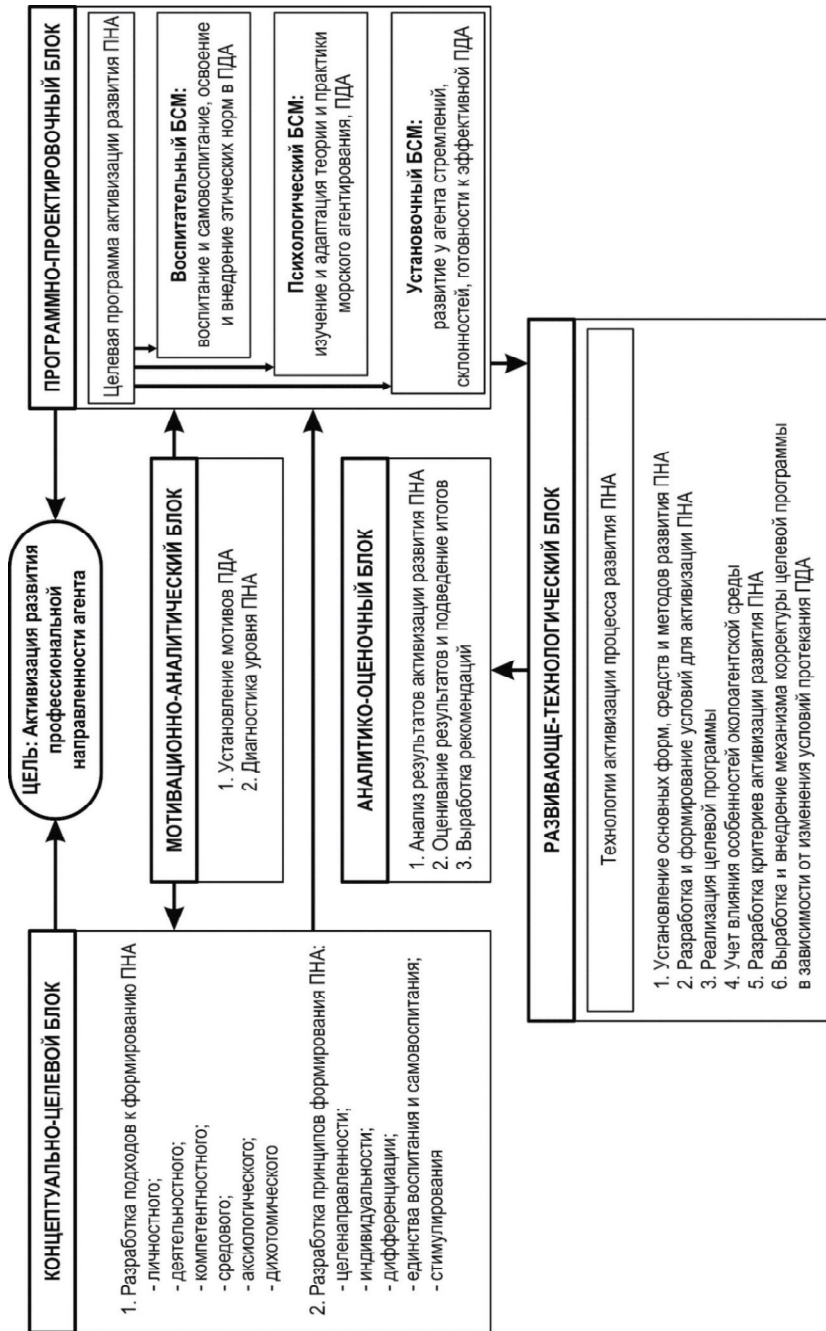


Рис. 2. Модель активизации процесса развития профессиональной направленности начинающего агента

Менеджмент агентских компаний, позиционирующих себя конкурентоспособными на региональных и локальных рынках агентских услуг, должен уделить вопросам активизации процессов развития ПНА самое пристальное внимание

Выводы и перспективы дальнейшей работы по данному направлению. Основываясь на вышеизложенном, могут быть сделаны следующие выводы:

1. Проведенный анализ литературных источников показывает, что вопрос активизации развития профессиональной направленности специалистов, уже окончивших обучение и погрузившихся в профессиональную среду, исследован недостаточно полно и подробно. Значительно больше работ посвящено профессиональной направленности студентов, обучающихся по соответствующим специальностям. В основном они направлены на профилизацию содержания учебных дисциплин. Что касается профессиональной деятельности начинающего морского агента, то настоящее исследование представляет собой первую попытку моделирования активизации ПНА.

2. На основе анализа исследуемой проблемы выявлена сущность принципа профессиональной направленности

3. ПНА морского агента выступает основой его профессионального облика и, в свою очередь, активизирует конструирование самим агентом и околоагентской средой профессиональной деятельности, связанной с эффективным осуществлением сервисной деятельности.

4. ПНА представляет собой сложную иерархическую структуру и образует систему, которая сама является подсистемой направленности личности.

5. Системообразующим компонентом ПНА является мотив.

6. Предложенная модель отражает вполне адекватную организацию активизации процесса развития ПНА.

7. Активизация процесса формирования и развития ПНА непосредственно связана с динамическими изменениями ее структурных компонентов. Этот вывод отчетливо и строго представлен изменениями эмоционального компонента ПНА.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Ломов, Б.Ф. *Методологические и теоретические проблемы психологии* / Б.Ф. Ломов. – М.: Педагогика, 1980. – 209 с.
2. Мясищев, В.Н. *Психология отношений* / В.Н. Мясищев. – Воронеж: Модек, 1995. – 356 с.
3. Леонтьев А.Н. *Деятельность, сознание, личность* / А.Н. Леонтьев; Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер // *Психология личности. Тексты*. – М.: МГУ, 1982. – 209 с.

4. Зеер Э.Ф. *Личностно ориентированные технологии профессионального развития специалиста: Научно-методическое пособие* / Э.Ф. Зеер, О.Н. Шахматова; Урал. гос. проф.-пед. ун-т, Урал. гос. науч.-образоват. центр Рос. акад. Образования. – Екатеринбург: Издательство УГППУ, 1999. – 244 с.
5. Рубинштейн С.Л. *Основы общей психологии* / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2002. – 519 с.
6. Асмолов А.Г. *Деятельность и установка* / А.Г. Асмолов. – М.: Просвещение, 1983. – С. 45-58.
7. Платонов К.К. *Структура и развитие личности* / К.К. Платонов. – М.: Наука, 1986. – С. 126-127.
8. Мерлин В.С. *Лекции по психологии мотивов человека* / В.С. Мерлин. – Пермь, 1987. – С. 248.
9. Афонькина Ю.А. *Генезис профессиональной направленности: Автореферат дис. ... д-ра психолог. наук* / Ю.А. Афонькина. – СПб., 2003. – 33 с.
10. Томилин А.Н. *Военно-педагогическая теория и практика формирования и развития профессиональной направленности офицера-воспитателя* Монография. – Новороссийск: МГА им адм. Ф.Ф. Ушакова, 2010. – 185 с.
11. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. *Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений* / Российская академия наук. Институт русского языка им. В.В. Виноградова. – 4-е изд., доп. – М.: Азбуковник, 1999. – 944 с.
12. Подласый И.П. *Педагогика начальной школы*. – М.: Владос, 2000. – 216 с.
13. Пряжников Н.С. *Теория и практика профессионального самоопределения*. – М.: МГППИ, 1999. – 97 с.
14. Маслоу Абрахам. *Мотивация и личность*. – СПб.: Евразия, 2001. – 408 с.
15. Херцберг Фредерик. *Мотивация к работе* / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман; пер. с англ. [Д.А. Куликов]. – М.: Вершина, 2007. – 240 с.
16. Кунц Л.И. *Практикум по психологии человека* / Л.И. Кунц. – Новосибирск: НГПУ, 2013. – 101 с.

Стаття надійшла до редакції

Рецензенти:

доктор технічних наук, професор, декан Судноводійного факультету Національного університету «Одеська морська академія»
М.М. Цимбал

кандидат технічних наук, доцент кафедри «Морські перевезення» Національного університету «Одеська морська академія»
О.Р. Яромлович