

Психологические науки

УДК 159.99

ПРОФОТБОР КАК ФОРМА ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ В СИСТЕМЕ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

В.А. Соловьева

Костромской государственный университет

Аннотация. Система профессионального отбора по многим функциям уподобляется экспертной оценке. Нами было установлено, что в целях профотбора на ряд профессий может использоваться показатель выраженности субъектности личности. Для оценки субъектности личности нами использовались личностные опросники, а также экспертная оценка уровня успешности каждого сотрудника в профессиональной деятельности.

Ключевые слова: кадровый менеджмент, профотбор, экспертная оценка.

PROFESSIONAL SELECTION AS FORM OF EXPERT ASSESSMENT IN SYSTEM OF PERSONNEL MANAGEMENT

V.A. Solovyova

Kostroma State University

Abstract. Professional selection system for many functions is likened to peer review. We have found that physical fitness in order to a number of professions can be used as indicator of the severity of the individual subjectivity. To assess the subjectivity of the individual, we used personality questionnaires, as well as expert evaluation of the level of success of each employee in their professional activities.

Keywords: personnel management, professional selection, expert evaluation.

Проблема кадрового менеджмента в последнее время становится всё более актуальной в связи с уменьшением количества вакантных рабочих мест. Но ситуация на рынке труда не облегчает работу кадровых служб и служб персонала.

В 70-х годах прошлого столетия отечественные экономисты продуктивно работали над проблемой трудовых ресурсов. Достаточно назвать работы С.Г.Струмилина, И.Н.Назимова, А.В.Соловьёва, посвящённые проблемам распределения рабочей силы в системе производства. Работы экономистов успешно сочетались с исследованиями психологов и педагогов – специалистов в области профессиональной подготовки и профессионального отбора – С.Я.Батышева, В.В.Шадрикова, Е.А.Климова. Методологической базой данных исследований является системно-деятельностный подход, в рамках которого личность рассматривается как система взаимодействующих уровней, каждый из которых имеет свою логику развития, одновременно с этим подчиняющуюся требованиям вышележащих уровней. Автономия каждого из уровней личности – относительна, так как условием развития системы, так же как и её функционирования в целом, является деятельность – особый вид активности, имеющий осознанную или осознаваемую социально значимую цель. В рамках данного подхода были разработаны требования, предъявляемые к системе подбора специалистов на рабочие места, которые успешно функционируют до сих пор в силовых структурах.

В последние годы представителями Ярославской психологической школы (А.В.Карпов и др.) активно разрабатывается метасистемный подход, который продуктивно развивает основные положения системно-деятельностного подхода, делая акцент на структурных образованиях внутри систем и на отношениях систем с вышележащими образованиями. Исходя из этого подхода,

очевидно, должны измениться и принципы подбора персонала. Примечательно, что в современной реальности подбор персонала как система не функционирует и полностью уступил место особым способам «отбора» – рекрутерству, заманиванию, вербовке сотрудников, не предполагающим создания какой-либо системы работы с кадрами.

Метасистемный подход качественно изменяет подход к психологическим исследованиям в области трудовой деятельности, возрастает значение социально-психологических факторов в современном производстве, среди которых мотивация играет важную роль. Это касается не только производства, но и всей жизнедеятельности в целом. Кроме того, важно учитывать, что современная социокультурная ситуация детерминирует изменение жизненных приоритетов, ценностных ориентаций. Так, если раньше люди стремились к высшему образованию и отдавали предпочтение профессиональной деятельности, связанной с умственным трудом, то в настоящее время общество ориентировано на значимость ручного труда, который сейчас очень ценится.

Система профессионального отбора с позиций метасистемного подхода также претерпевает принципиальные изменения. Она становится элементом кадрового менеджмента, его составной частью, и по многим функциям уподобляется экспертной оценке [3; 9; 11]. Управление трудовыми ресурсами, занимая ведущее положение по отношению к системе определения профессиональной пригодности работника, использует знания о нем как в интересах предприятия, создавая систему работы с кадрами, так и в интересах самого работника, учитывая его индивидуальные особенности и, в первую очередь, мотивы его трудовой деятельности, удовлетворенности как трудом, так и своей жизнью в целом.

Можно предположить, что тип труда человека, как один из показателей трудовой деятельности, оказывает влияние на удовлетворенность работника своим трудом, которая, в свою очередь, влияет на удовлетворенность жизнью, т.е. при положительном влиянии первой составляющей наблюдается позитивная динамика во второй, и, наоборот, неудовлетворенность трудом оказывает неблагоприятное воздействие, приводя к неудовлетворенности человека жизнью.

С позиций системного подхода необходимо также обозначить и вариант проявления надсистемы как более сложного, рационального поведения личности в трудовой деятельности, которое, в свою очередь, должно быть и более продуктивным. Предполагается, что результатом такого поведения должно стать отсутствие или минимизация трудных жизненных ситуаций. Данный подход наиболее полно раскрыт в психологии деятельности, отличительной чертой которой является осознанное планирование личностью всех или большинства её компонентов, а также осознание ее целей и задач [5; 7]. Деятельность – это активное взаимодействие человека со средой, в которой он достигает сознательно поставленной цели. С.Л.Рубинштейн подчёркивал, что «сам факт осознания своей деятельности изменяет условия ее протекания, а тем самым ее течение и характер...» [10, с. 235]. К сожалению, в настоящее время психология деятельности не пользуется популярностью, но это не умаляет ее значения для рассмотрения интересующего нас вопроса. Таким образом, можно говорить о своеобразной триаде в поведении: защита – копинг – деятельность, различающиеся между собой по степени субъектности поведения личности [4; 12].

В научных публикациях последних лет особое внимание уделяется анализу категорий «субъект», «субъектность» и «субъектная позиция» (З.А. Абасов, А.Г. Асмолов, А.К. Осницкий, Т.Н. Титова и другие). Первая понимается

как носитель предметно-практической деятельности, направленной на самоизменение себя как субъекта. Б.Г. Ананьев оперировал дифференцированным понятием субъекта, различая субъектов познания, деятельности и общения [2]. А.В. Брушлинский акцентирует внимание на том, что субъект является творцом своей истории, вершителем своего жизненного пути, он инициирует и осуществляет изначально практическую деятельность, общение, познание, созерцание и другие виды человеческой активности [4].

Под субъектностью можно понимать сложное интегративное психологическое образование, основу которого составляет отношение человека к себе как к субъекту деятельности, в том числе и профессиональной. В деятельностном подходе подчеркивается роль субъекта деятельности в ее осуществлении. Вместе с тем, к настоящему моменту не определена специфика психологического понимания субъектной активности, не определены критерии различения, с одной стороны, субъектных проявлений в тех или иных видах труда и поведения и, с другой, – реактивной зависимости, при которой активность субъекта иногда сводится к минимуму (Абульханова К.А., 1991; Ананьев Б.Г., 2001; Брушлинский А.В., 2001; Конопкин О.А., 1980).

Как видим, конституирующей характеристикой личности человека является его субъектность. Исходя из вышесказанного, субъектность необходимо рассматривать как профессионально важное качество некоторых профессий, относящихся в большей мере к типу «человек – человек», к которому, в частности, относятся сотрудники вневедомственной охраны. Нами обследовано 81 сотрудник отдела вневедомственной охраны (г. Кострома; в возрасте от 24 до 47 лет, из них 74 респонденты – мужчины, 7 – женщины. 22 сотрудника имеют высшее образование, в том числе неполное высшее, 59 – среднее специальное).

В исследовании использовались:

Опросник «Уровень развития субъектности личности» (УРСЛ), разработанный М.А. Щукиной [12]. Опросник представляет собой список из 61 утверждения, предназначен для диагностики уровня развития внеситуативной субъектности личности подростков и взрослых. Опросник позволяет измерять шесть показателей соответственно шкалам опросника (активность – реактивность [АЗ], автономность – зависимость [АЗ], целостность – неинтегративность [ЦН], опосредованность – непосредственность [ОН], креативность – репродуктивность [КР], самооценность – малоценность [СМ]), а также суммарный показатель, характеризующий общий уровень развития субъектности личности. Минимальный балл по шкале (0 баллов) будет означать объектный полюс шкалы, а максимальный балл (52 балла) – субъектный полюс шкалы. Таким образом, чем больше количество баллов набрал респондент, тем выше его уровень субъектности. Коэффициент надёжности r_t составляет 0,85, что позволяет говорить об опроснике как о сбалансированном в своих частях. Опросник демонстрирует удовлетворительный уровень критериальной валидности. Уровень конструктивной валидности составляет 0,95.

Опросник «Уровень субъективного контроля» в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голынкиной, А.М. Эткинды является модификацией методики Дж. Роттера. Опросник предназначен для того, чтобы оценить сформировавшийся у испытуемых уровень субъективного контроля над разнообразными жизненными ситуациями. Методика включает 44 утверждения, касающихся разных сторон жизни и отношения к ним: шкала общей интернальности, интернальности в области достижений, в области неудач, в семейных отношениях, в области производственных отношений, в области межличностных отношений, в отношении здоровья и болезни [8, с. 288-297].

Экспертная оценка по показателю «успешности/неуспешности сотрудника в профессиональной деятельности» была дана командиром и психологом подразделения вневедомственной охраны. Командирам 1-ой и 2-ой роты, совместно со старшим психологом подразделения было предложено оценить выраженность успешности ряда сотрудников (входящих в состав выборочной совокупности исследования) по следующей инструкции: «Перед Вами находится список сотрудников отдела вневедомственной охраны г. Костромы в составе 81 человек. Оцените, пожалуйста, по десятибалльной шкале (где 1 – неуспешен, а 10 – успешен) уровень успешности каждого сотрудника в профессиональной деятельности».

Статистический анализ эмпирических данных с использованием коэффициента ранговой корреляции Спирмена показал, что существует прямая связь между уровнем развития субъектности и уровнем субъективного контроля. Выявлено, чем выше уровень развития субъектности, тем выше общая интернальность ($R = 0,505$ при $p = 0,002$), интернальность в области достижений ($R = 0,554$ при $p = 0,000$), интернальность в области неудач ($R = 0,404$ при $p = 0,001$), интернальность в семейных ($R = 0,401$ при $p = 0,002$) и межличностных отношениях ($R = 0,305$ при $p = 0,005$). Психологический смысл статистических связей свидетельствует, что «интерналы» обнаруживают более активную, чем «экстерналы», позицию по отношению к своему психическому и физическому здоровью ($R = 0,497$ при $p = 0,003$).

Локус контроля предполагает описание того, в какой степени личность ощущает себя активным *субъектом* собственной деятельности и своей жизни, а в какой – пассивным объектом действий других людей и обстоятельств. «Интерналы» верят в собственные способности влиять на внешние обстоятельства и подчинять себе успех, тогда как «экстерналы» – фаталисты по природе, считают, что успех

зависит от таких обстоятельств, на которые никак невозможно влиять. Обнаружилось, что ответственность чаще берут на себя «интерналы», которые уповают скорее на собственный труд, чем на случайную помощь извне [6].

Осознающий свои состояния и задачи человек – как субъект – решает множество задач. Будучи субъектом деятельности, он выбирает условия, соответствующие очередной задаче, подбирает способы и средства преобразования исходной ситуации, оценивает промежуточные и конечные результаты, определяя при этом, нужно ли вносить какие-либо изменения в осуществляемые им действия. Субъект деятельности сам принимает решение по вопросу очередности выполняемых задач.

Анализ данных также показал, что личности, успешные в профессиональной деятельности, отличаются более высоким уровнем субъектности, чем личности с низкой успешностью ($R = 0,391$ при $p = 0,000$). Видимо, развитая субъектность формирует его личностную позицию в деятельности: готовность выполнять рекомендации, задания, активность в исполнении деятельности, стремление стать субъектом деятельности и определение путей достижения эффективности профессионально-трудовой деятельности. К тому же «успешные» сотрудники вневедомственной охраны отличаются общим интернальным локусом контроля ($R = 0,686$ при $p = 0,000$), интернальностью в области достижений ($R=0,525$ при $p=0,000$), в области неудач ($R = 0,400$ при $p=0,000$), интернальностью в семейных отношениях ($R = 0,324$ при $p = 0,003$), в отношении здоровья и болезни ($R = 0,491$ при $p = 0,000$). Сотрудники с большим профессиональным стажем характеризуются интернальным локусом контроля ($R = 0,377$ при $p = 0,000$).

Уровень выраженности субъектности послужил основанием для разделения сотрудников на разные профессиональные группы, например группу задержания и группу стационарного поста, при комплектовании кадров

охранных организаций. Кроме того, личности с более высоким уровнем развития субъектности и интернальным локусом контроля отличаются толерантностью к ситуации неопределённости. Работая в одной системе охраны, группа стационарного поста, составляющая 39 респондентов и группа задержания, составляющая 42 респондента, по результатам проведенного исследования, отличаются между собой по ряду параметров. В частности, критерий Манна-Уитни показал, что существуют значимые различия по показателям развития субъектности ($U = 190$ при $p = 0,000$), интернальности в отношении здоровья и болезни ($U = 329$ при $p = 0,000$), общей интернальности ($U = 457$ при $p = 0,000$), интернальности в области достижений ($U = 513$ при $p = 0,003$), интернальности в области неудач ($U = 558$ при $p = 0,013$).

Следует отметить, что в исследованиях, посвященных проблемам субъектности, внутренняя мотивация и позитивная «Я-концепция» рассматриваются в качестве основных факторов субъектности [1; 4]. При изучении особенностей мотивации профессиональной деятельности показано, что лучших результатов добиваются те, кто осознает, что сам организовал свою работу и сам следит за тем, чтобы она была хорошо выполнена. Некоторыми авторами отмечается, что люди с внутренним уровнем субъективного контроля более уверены в себе, настойчивы и последовательны в достижении поставленной цели, уравновешены и независимы, склонны к самоанализу, то есть проявляют все признаки субъектного поведения [6; 11].

В целом, такие сложные личностные образования как субъектность, уровень субъективного контроля наряду с такими базовыми характеристиками индивидуальности, как тип нервной системы, особенности психических процессов, характеристики моторики, могут выступать предметом экспертной оценки и основанием для профотбора. Определение ресурсов личности, а также создание

корректной системы их оценивания, на наш взгляд, несомненно, обогатит теорию и практику профессионально-психологической экспертизы в кадровом менеджменте.

Список литературы

1. Абульханова К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. 299 с.
2. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. СПб.: Питер, 2001. 272 с.
3. Белобрыкина О.А. Диагностические возможности профессиограммы в профконсультировании (на примере профессии «психолог») // Сибирский педагогический журнал. 2014. №5. С. 116-123.
4. Брушлинский А.В. Проблемы психологии субъекта. М.: ИПРАН, 1994. 109 с.
5. Брушлинский А.В. Деятельностный подход и психологическая наука // Вопросы философии. 2001. № 2. С 89-96.
6. Горностай П.П, Титаренко Т.М. Психология личности: словарь-справочник. Киев: «Рута», 2001. 320 с.
7. Конопкин О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности. М. Наука, 1980. 254 с.
8. Практическая психодиагностика / Под ред. Д.Я.Райгородского. Самара: Издательский дом «БАХРАХ-М», 2003. 672 с.
9. Психологическая экспертиза: современность и тенденции развития / Под науч. ред. О.А. Белобрыкиной, В.Л. Дресвянникова. Новосибирск: Издательство ООО «Немо Пресс», 2016. 180 с.
10. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер Ком, 1998. 688 с.
11. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. СПб.: Питер, 2005. 479 с.

12. Щукина М.А. Особенности развития субъектности личности в подростковом возрасте. Дис...канд. психол. наук. Тюмень, 2004. 168 с.

References

1. Abul'khanova K.A. Strategiya zhizni. M.: Mysl', 1991. 299 s.
2. Anan'ev B.G. O problemakh sovremennogo chelovekozvaniya. SPb.: Piter, 2001. 272 s.
3. Belobrykina O.A. Diagnosticheskie vozmozhnosti professiogrammy v profkonsul'tirovanii (na primere professii «psikholog») // Sibirskii pedagogicheskii zhurnal. 2014. №5. S. 116-123.
4. Brushlinskii A.V. Problemy psikhologii sub"ekta. M.: IPRAN, 1994. 109 s.
5. Brushlinskii A.V. Deyatel'nostnyi podkhod i psikhologicheskaya nauka // Voprosy filosofii. 2001. № 2. S 89-96.
6. Gornostai P.P, Titarenko T.M. Psikhologiya lichnosti: slovar'-spravochnik. Kiev: «Ruta», 2001. 320 s.
7. Konopkin O.A. Psikhologicheskie mekhanizmy regulyatsii deyatel'nosti. M. Nauka, 1980. 254 s.
8. Prakticheskaya psikhodiagnostika / Pod red. D.Ya.Raigorodskogo. Samara: Izdatel'skii dom «BAKhrAKh-M», 2003. 672 s.
9. Psikhologicheskaya ekspertiza: sovremennost' i tendentsii razvitiya / Pod nauch. red. O.A. Belobrykinoi, V.L. Dresvyannikova. Novosibirsk: Izdatel'stvo OOO «Nemo Press», 2016. 180 s.
10. Rubinshtein S.L. Osnovy obshchei psikhologii. SPb.: Piter Kom, 1998. 688 s.
11. Tolocek V.A. Sovremennaya psikhologiya truda: Uchebnoe posobie. SPb.: Piter, 2005. 479 s.

12. Shchukina M.A. Osobennosti razvitiya sub"ektnosti lichnosti v podrostkovom vozraste. Dis...kand. psikhol. nauk. Tyumen', 2004. 168 s.