



УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И ОБРАЗОВАНИЕМ

МЕТОДИКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ С ЦЕЛЬЮ ИХ РАЦИОНАЛЬНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

Янковская В. И.

кандидат социологических наук, доцент, заведующая кафедрой естественнонаучных и гуманитарных дисциплин
Нижекамского института информационных технологий и телекоммуникаций (филиала), Казанский национальный
исследовательский технический университет им. А. Н. Туполева-КАИ (Россия), 423570, Россия, Республика Татарстан, г.
Нижнекамск, ул. Ахтубинская, д.4, yankovskayavi@mail.ru

Хайдаров Р. Р.

кандидат социологических наук, доцент, заместитель директора по научной работе Нижекамского института
информационных технологий и телекоммуникаций (филиала), Казанский национальный исследовательский технический
университет им. А. Н. Туполева-КАИ (Россия), 423570, Россия, Республика Татарстан, г. Нижнекамск, ул. Ахтубинская, д. 4,
ramis-nk@rambler.ru

УДК 331.108
ББК 65.291.6-21

Цель. Рациональное использование профессионально-психологических способностей для повышения качества трудовой жизни.

Методы. Апробированы тестовые методики на практике. Рассмотренный механизм их определения способствует рациональному использованию работника и раскрытию его творческого потенциала. Это методика способствует также определению профессиональных способностей работника к конкретному виду деятельности.

Результаты. Рациональное использование профессионально-психологических способностей включает в себя целый комплекс переменных, от которых зависит качество трудовой жизни. Первая группа – это мотивационные компоненты. Вторую группу переменных составляют компоненты квалификации. Третья группа переменных – это индивидуальные профессионально-психологические особенности личности.

Научная новизна. В работе представлен новый взгляд на методику определения профессионально-психологических способностей работников с целью их рационального использования.

Ключевые слова: профессионально-психологические способности, качество труда, тест.

METHODS FOR DETERMINATION OF PROFESSIONAL-PSYCHOLOGICAL ABILITIES OF EMPLOYEES WITH THE AIM OF THEIR RATIONAL USE

Yankovskaya V. I.

Candidate of Science (Sociology), Assistant Professor, Head of the Science and Humanity Disciplines of Nizhnekamsk Institute
of Informational Technologies and Telecommunications (Branch), Tupolev-KAI Kazan National Research Technical University
(Russia), 4 Akhtubinskaya str., 4, Nizhnekamsk, Tatarstan Republic, Russia, 423570, yankovskayavi@mail.ru



Янковская В. И., Хайдаров Р. Р.

Khaidarov R. R.

Candidate of Science (Sociology), Assistant Professor, Deputy Director on Research, Nizhnekamsk Institute of Informational Technologies and Telecommunications (Branch), Tupolev-KAI Kazan National Research Technical University (Russia), 4 Akhtubinskaya str., 4, Nizhnekamsk, Tatarstan Republic, Russia, 423570, ramis-nk@rambler.ru

Purpose. Rational use of professional-psychological abilities for improvement of career development quality.

Methods. The authors evaluated testing methods on practice. The considered mechanism of their evaluation contribute to rational use of an employee and fulfil his creative potential. These methods help to identify professional abilities of an employee to a certain type of activity.

Results. Rational use of professional-psychological use include a complex of variables affecting career development quality.

Scientific novelty. In the article, the authors introduce a new view on the methods of professional-psychological abilities identification with the aim of their rational use.

Key words: professional-psychological abilities, labor quality, test.

Профессионально-психологическая способность к профессии есть свойство личности, о котором можно судить по двум критериям: по успешному овладению профессией и по степени удовлетворения человека своим трудом. Термин «способности» имеет много толкований и до настоящего времени нет его однозначного определения. В англоязычной литературе широко используется термин *capacity* [1, с. 418], обозначающий предельные возможности, определяемые и ограничиваемые конституцией человека, его потенциальные возможности, которые могут быть реализованы при благоприятных обстоятельствах. То как действует человек в данный момент, зависит от его способности, умения, возможности для реальной активности (*ability*). Наиболее полную и последовательную систему основных понятий теории способностей дал Б. М. Теплов [2]. Он сформулировал следующие определения таких категорий, как задатки, способности и одаренность.

Задатки – анатомно-физиологические особенности человека, которые лежат в основе развития способностей.

Способности – индивидуально-психологические особенности, проявляющиеся в успешности выполнения какой-либо деятельности, в легкости и быстроте ее усвоения или успешности приобретения знаний, но не сводимые к знаниям, умениям и навыкам.

Одаренность – индивидуально и качественно своеобразное сочетание способностей, от которых зависит возможность успеха в деятельности.

Попытка подойти к определению понятия «способности» с позиций теории функциональных систем была предпринята В. Д. Шадриковым [3]. Профессиональная деятельность представляется ему как активность отдельных функциональных систем, реализующих определенные психические функции. Эти функции характеризуются свойствами

(способностями), благодаря которым человек ощущает, мыслит, действует, запоминает. По Шадрикову, способности – это свойство функциональных систем, реализующие отдельные психические функции. Они имеют индивидуальную меру выраженности, которая проявляется в успешности и качественном своеобразии при освоении и реализации деятельности. Данное определение указывает на то, что способности целесообразно соотносить с соответствующими психическими функциями, которые реализуются в психических процессах. По мнению А. Я. Кибанова, способности являются свойствами личности и связаны с ее природными данными [4]. Кроме того, способности представляют собой индивидуально-психологические особенности личности, являющиеся условием успешного выполнения той или иной продуктивной деятельности [5, с. 339].

Следовательно, способности можно отождествлять со свойствами познавательных и психомоторных процессов. При этом успешность и качественная деятельность являются важной составляющей в повышении качества трудовой жизни. Таким образом, определение способностей – это стремление к рациональному использованию работников с целью создания качества трудовой жизни. Кроме того, индивидуальная мера выраженности способностей предполагает возможность их измерения с помощью количественных показателей.

Успешность освоения и реализации трудовой деятельности определяется не только особенностями познавательных и психомоторных процессов, характеризующих способности, но и такими психологическими характеристиками субъекта труда как черты характера, особенности мотивации, эмоционально-волевые качества и свойствами темперамента. Вся совокупность психологических качеств личности, а также целый ряд физиологических характеристик



человека, которые влияют на успешность освоения и выполнения конкретной деятельности (должностно-сти) получила название «профессионально-важные качества субъекта труда». Конкретный перечень этих качеств для каждой деятельности (должности) специфичен и определяется по результатам психологического анализа деятельности и составления ее профессиограмм и психограмм.

Все большее доминирование принципа гуманизации труда предполагает все более полное удовлетворение потребностей работников. Это стимулирует исследования для того, чтобы каждый «нашел свое место» в профессии. Производственные предприятия также стремятся получить людей, которые бы легко адаптировались на определенных рабочих местах.

В связи с этим Гуревич считает, что у каждой профессии существуют свои требования. Наиболее значительным методом отбора требований по каждой профессии в XX веке стало тестирование. Оно нашло наиболее перспективное использование при отборе качественной рабочей силы. Английское слово «test» переводится на русский язык как «испытание», «проверка», «критерий» [6, с. 40]. Тестом называется стандартизированное, обычно краткое и ограниченное во времени психофизиологическое испытание, предназначенное для установления в практических целях межиндивидуальных различий, выраженное в сравнимых величинах. Оценка качества труда различных индивидов различается. Она определяется тем избытком количества труда, которое доставляется рабочей силой, над тем количеством труда, которое составляет его оплату.

Качество труда различных рабочих выявляется на практике, в процессе их производственной деятельности. Однако такой способ выявления экономически невыгоден [7]. Как и при покупке всех других товаров, нужно найти способы или критерии предварительного определения качества труда.

На предприятиях издавна практиковалась проверка квалификации. Существует разработанная система производственных проб, по исполнению которых определяется квалификационный разряд или должность. Но техническая квалификация не раскрывает всех тех особенностей работника, которые составляют то, что называют качеством его рабочей силы. Мало обладать определенным опытом и знаниями в своем деле. Требуется, чтобы работник мог адаптироваться в новых условиях, чтобы он справился со специфическими особенностями производства на конкретном предприятии. Следует считаться также с возможной модернизацией оборудования и в связи с этим с изменением квалификационного статуса. Производственная проба не может выявить все данные кандидата: по ней можно судить только о его квалификации, но не о том, чего от него

можно ожидать в будущем, а это составляет основной вопрос оценки качества рабочей силы.

Поэтому очень важно для повышения качества трудовой жизни выяснить те особенности работника, которые определяют качество его рабочей силы.

Одним из первых, кто стал использовать тесты для определения способностей, был Дж. Кеттелл. Первая его публикация об этом была помещена в журнале «Mind» в 1890 г. Тесты Кеттелла измеряли мускульную силу, скорость движений, болевую чувствительность, остроту зрения и слуха, время реакции и память. Важный вклад в разработку этого метода был сделан А. Бинэ и его сотрудниками. Для поиска критериев он обратился к высшим психическим процессам. Им и его сотрудниками была составлена шкала интеллекта, которая появилась в 1905 году. В исследованиях специальных профессиональных способностей были использованы три направления.

Первым направлением, родоначальником которого был Г. Мюнстерберг, тесты как бы моделировали наиболее ответственные моменты профессиональной деятельности. Данные тесты назывались тесты-модели, и они старались точно воспроизвести производственную ситуацию с внешним оформлением аппаратуры. При работе с этой аппаратурой испытуемый оказывался в ситуации, психологически подобно той, в которой должны быть использованы его профессиональные способности.

Второе направление по измерению специальных способностей являются тесты-достижения [5, с. 354]. Они выявляют то, что работником усвоено и разделяются на три вида: 1) тесты действия, предназначенные для выявления умений выполнять действия с механизмами, материалами, инструментами; 2) тесты устные – заранее подготовленная система вопросов, на которые работники должны дать ответы; 3) тесты письменные, которые оформляются на специальных бланках с вопросами.

Третье направление, по которому развивались тесты специальных способностей, называется аналитическое. Оно достаточно широко используется в современных исследованиях. Его суть состоит в том, что в начале производится психологический анализ профессии. На основании данных подбирается батарея тестов, где каждый из них в той или другой степени соответствовал психологическим требованиям, обнаруженным при анализе профессии. Результаты этого направления способствуют рациональному использованию профессиональных способностей для повышения качества трудовой жизни работников. Первые исследования этого направления в нашей стране разрабатывались во Всеукраинском институте труда в 20-е годы под руководством Ф. Р. Дунаевского [8, с. 67]. Посредством особых профессиограмм определялись индивидуальные качества личности и ее

соответствия требованиям данной профессии. По мнению Ф. Р. Дунаевского данный подход наиболее целесообразно использовать в определении профессиональных способностей руководителей. Лаборатории, в которых использовались методы психологического тестирования для определения профессиональных способностей, стали создаваться в 1922–1924 г. в Москве, Ленинграде, Харькове, Казани, Свердловске [9, с. 58]. В середине тридцатых годов исследования тестов были запрещены и вновь возродились лишь в 60-е годы.

На европейских и американских предприятиях тесты достаточно эффективно используются уже около 100 лет. Десятки миллионов людей прошли испытания, повлиявшие на их профессиональное будущее. Опираясь на результаты тестовых испытаний, руководство организаций отбирает более подготовленных, а значит в большинстве случаев способных и обученных людей. Тесты помогают раскрыть меру этой подготовленности или в прямой, или в косвенной форме. Такой отбор облегчает процесс подготовки работников к своей профессиональной деятельности и способствует их рациональному использованию в трудовой жизни предприятия, тем самым, повышая ее качество.

На ОАО «Нижекамскнефтехим» в г. Нижнекамске Республики Татарстан под руководством В. И. Янковской была разработана, и уже длительное время используется методика по определению профессионально-психологических способностей работников с целью их рационального использования. Она называется «Методика самооценки менеджера и специалиста» [10, с. 47].

Механизм определения профессионально-психологических способностей состоит из пяти этапов (рис. 1). Первый этап включает в себя определение профессионально-психологических требований к конкретному виду должности. С помощью должностных инструкций, метода экспертных оценки и анализа документов для каждого из 25 видов должностей были определены от 9 до 11 важных качеств, которые имеют шкалу измерений от 0 (минимальное значение) до 100% (максимальное значение). Кроме этого определен их оптимальный уровень, в котором условно отражается «социальная гармония» – сочетание качеств (требований) должности и качеств личности работника. Она выражается в цифре 62%. Именно при таком значении возможно рациональное использование профессиональных способностей работника в трудовой жизни предприятия. Требуемые качества для конкретного вида должности определяются с использованием тестов.

Ниже приводятся требования к трем видам должностей: вид должности менеджера, вид должности экономиста и вид должности технолога. Так, вид должности менеджера относится к управленческой деятельности. Она требует от работника наличия способности

управлять собой, упор на постоянный личностный рост, высокой способности влиять на окружающих, способность формировать команду и работать в ней. Данные требования представлены табл. 1.

В табл. 1 в 4 графах приведены 12 важных требований, которые определяются с помощью батареи тестов. Данная батарея тестов измеряет 70 профессиональных способностей. В графе 3 дано название теста, с помощью которого можно измерить качество (требование), представленное в 2 графе. В графе 4 приводится максимальное значение каждого качества (требования).

Следующий вид должности экономиста относится к аналитико-прогностической деятельности. Она предполагает для своей реализации характер рациональный, с предпочтением абстрактного мышления (движения мысли к всестороннему и целостному видению предмета). Перечисленные качественные требования представлены табл. 2.

Для данного вида должности определены с помощью вышеперечисленных методов 10 требований, которым соответствуют 10 качеств, выявленных при использовании тестирования. Хотя используется та же батарея тестов, что и для вида должности менеджера, но комбинация качеств используется для нее другая, так как и другие требования необходимы для вида должности экономиста.

Качества (требования) для всех видов должностей технолога представлены табл. 3. Данный перечень качеств (требований) отличается от качеств (требований) к видам должности менеджера и экономиста. Но этот набор качеств (требований) связан с той же батареей тестов. Требования, предъявляемые видом должности объективны. Они включают в себя определенные задания. Анализ этих заданий с психофизиологической точки зрения выделяет данные требования. И именно они предъявляются к работнику и представлены в вышеперечисленных таблицах по трем видам должности: менеджера, экономиста и технолога. При этом они связаны с природными данными человека и определяются динамикой приобретения работником знаний, умений, навыков и его возможностью выполнять определенный вид деятельности.

Второй этап – это прохождение работника через батарею тестов, которая состоит из 11 тестов. С помощью нее измеряется 70 качеств личности в интервале шкалы от минимального значения 0% до максимального значения 100%. Краткое описание тестовой методики:

1. Тест по определению профессиональной направленности – ПДО – (автор Е. Климов) состоит из 30 утверждений, которые объединены попарно. Из каждой пары необходимо отобрать одно предпочтительное относительно другого. Результаты, полученные с его помощью, можно использовать для определения

профессиональной пригодности. При этом интересы и склонности человека являются важными факторами, которые необходимо учитывать при выборе профессии. Склонность отражает положительное, внутреннее мотивированное отношение (влечение, интерес и др.) к какому-либо знанию. Психологическую основу склонностей к определенной деятельности выясняют с учетом не только достигаемых в ней результатов, но и содержания деятельности, в том числе и ее предмета. Опросник позволяет узнать, что человек предпочитает, к какой области приложения сил он сейчас более склонен, а к какой – менее. Полученные баллы указывают только направление, а не величину оцениваемого признака.

2. Тест цветовых выборов (автор Люшер) ориентирован на оценку эмоциональной сферы, а также уровня работоспособности, тревожности. Эмоции – субъективная форма выражения потребностей. Они предшествуют деятельности, побуждая и направляя ее. Эмоции выражают оценочное отношение к отдельным условиям, которые способствуют или препятствуют осуществлению деятельности, к конкретным достижениям в ней, к сложившимся или возможным ситуациям. Результатом теста является диагностика и описание эмоциональной сферы.

3. Опросник темперамента (автор Г. Айзенк). Темперамент – это характеристика человека, определяющая его динамические способности: интенсивность, скорость, темп, ритм психических процессов и состояний. Определяют (в определенной степени условно) четыре типа темперамента: сангвиник, с сильным, уравновешенным, подвижным типом высшей нервной деятельности; флегматик с сильным, уравновешенным инертным типом высшей нервной деятельности; меланхолик со слабым типом высшей нервной деятельности; холерик с резкими перепадами настроения. Эти четыре типа темперамента как наиболее обобщенные могут быть использованы для изучения индивидуальности. Темперамент относительно устойчив и мало подвержен изменениям под влиянием среды и воспитания, однако он изменяется в онтогенезе (развитии). Свойства темперамента могут, как благоприятствовать, так и противодействовать формированию определенных черт личности. Тест реализуется в виде перечня из 134 вопросов.

4. Опросник по конфликту (автор К. Томас) позволяет выявить формы социального поведения, наиболее предпочитаемые испытуемым в ситуации конфликта, тенденции его взаимоотношения с людьми в сложных ситуациях. Определяются пять основных способов регулирования конфликтов: соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление. Им соответствуют пять шкал опросника. Количество баллов, набранных индивидом по каждой

шкале, дает представление о выраженности у испытуемого тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях. Опросник содержит 30 пар утверждений, в каждой их которых испытуемый выбирает то, которое соответствует его стилю поведения.

5. Опросник по определению социальной направленности в деятельности – ДДО – (автор Т. Голланда) представляет собой перечень 30 пар профессий, из которых необходимо сделать личное предпочтение. Результатом оказывается описание способов и методов по реализации профессиональных склонностей.

6. Опросник для управленца (автор Жариков) позволяет выявить силу желания быть руководителем. Выявление 10 социальных ролей, используемых в управленческой деятельности, ранжирование их по степени важности. Данный тест позволяет осознать выполняемые собственные ролевые функции, а также помочь сориентироваться в подборе себе заместителей и помощников.

7. Тест Кэттелла (КЛО) – это многопрофильное исследование личности по 24 параметрам. Опросник состоит из 187 вопросов. Он предназначен для выявления коммуникативных, эмоциональных, волевых и интеллектуальных способностей. Кроме этого измеряется уровень притязаний личности и умение ставить цели в деятельности, а также выявляется система четырех видов отношений человека с социумом. Данный инструмент защищен от мотивационных искажений (по типу социально желательности), так как имеется контрольная шкала.

8. Опросник «Мотивация» (автор В. И. Янковская). Мотивация занимает ведущее место в структуре личности и является одним из понятий, которое используется для объяснения движущих сил поведения, деятельности. Из 30 пар утверждений различных ситуаций необходимо сделать собственные предпочтения. Определяется пять основных способов выражения мотивации: административная, этическая, экономическая, корпоративная, традиционная. При подсчете баллов выявляется тенденция к одной из перечисленных форм поведения.

9. Экспресс-диагностика формы личности – Психометрия (автор С. Деллиндер). На основе выбора по рангам пяти геометрических фигур дается подробная характеристика типа личности, тенденция ее развития, а также предполагаемые сценарии эффективного взаимодействия с различными типами людей в ситуациях делового общения.

10. Тест-диагностика межличностных отношений (автор Т. Лири). В процессе взаимодействия с окружением для работника характерен определенный стиль межличностного поведения. Оценив себя по

123 вопросам, испытуемый определяет один из восьми вариантов межличностных отношений, характерный для него с окружающими.

11. Опросник по акцентуации характера (автор Г. Смишек). Предназначен для выявления некоторых черт характера, которые могут обусловить повышенную уязвимость личности в отношении определенных воздействий и затруднить ее адаптацию в некоторых специфических ситуациях. Опросник состоит из 88 вопросов, предполагающих два варианта ответа – «да», «нет». Ответы заносятся в бланк, который обрабатывается с помощью ключа. В результате получают показатели по каждому из типов личности, которые с помощью соответствующих коэффициентов преобразуются в итоговые показатели. Итоговые показатели сравниваются с тестовыми нормами, превышение которых свидетельствует о принадлежности к одному из 10 типов личности.

На третьем этапе из 70 измеренных качеств личности отбираются 12 конкретных качеств для должностей менеджера, 10 качеств для экономиста и 11 качеств для технолога. Из анализа определяется, что два качества из всех отмеченных важны для всех трех видов должности – это модель поведения «решение проблем» в конфликтных ситуациях и «интеллектуальная сфера». Три качества важны как для менеджера, так и для экономиста – это позиция «человек-человек», модель поведения «экономическая» и «корпоративная» из теста «Мотивация». Два качества объединяют виды должности технолога и экономиста – это «человек-знаковая система» из теста ПДО и «конвенциональный тип» поведения из теста Голланда. В общей сложности из 70 показателей, выявляемых в результате тестирования, 25 качества (требования) характеризуют виды должности менеджера, экономиста и технолога в совокупности.

Таким образом, рациональное использование профессионально-психологических способностей включает в себя целый комплекс переменных, от которых зависит качество трудовой жизни. Эти переменные можно объединить условно в три группы.

Первая группа – это мотивационные компоненты. В мотивах раскрывается, насколько данная должность желательна или нежелательна человеку. Образование же самих мотивов отражает оценку профессии по ее общественной значимости, по ее моральному весу. На мотивы влияют и оплата данного вида труда, и условия профессионального и внепрофессионального образа жизни. В мотивах же отражается и то удовлетворение, которое человек получает от своего труда.

Вторую группу переменных составляют компоненты квалификации. Практически все современные профессии требуют предварительной подготовки.

Знания и навыки и умения, независимо от того, приобретаются ли они в учебном заведении или на рабочем месте влияют на рациональное использование профессиональных способностей работника.

Третья группа переменных составляет индивидуальные профессионально-психологические особенности личности. Несомненно, и образование мотивов, и приобретение умений теснейшим образом связаны с психологическими особенностями, которые были выделены в отдельный предмет рассмотрения.

Для качества трудовой жизни необходимо, чтобы каждый работник мог комфортно себя чувствовать в своей профессиональной деятельности. Это возможно в том случае, если реализуются его профессиональные способности. Рассмотренный механизм их определения способствует рациональному использованию работника в тех видах должностей, которые наиболее для него желательны и где качество труда от каждой личности будет максимально.

Литература:

1. Психология: учебник / под ред. А. В. Петровского. М.: Проспект, 1999. 429 с.
2. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. М.: Наука, 1957.
3. Шадриков В. Д. Деятельность и способности. М.: Логос, 1994.
4. Управление персоналом организации: учебник / под редакцией А. Я. Кибанова. М.: Инфра-М, 1999.
5. Краткий психологический словарь / под общ. ред. Петровского А. В., Ярошевского М. Г. М.: Политиздат, 1985.
6. Гуревич К. М. Проблемы дифференциальной психологии. Москва-Воронеж, 1998.
7. Рабочий и инженер: пособие / под ред. О. И. Шкарятана. М.: Мысль, 1985.
8. О предпосылках рациональной организации // Труды Всеукраинского института труда. Выпуск 2. Харьков, 1928.
9. Кожухова О. А. Психотехнические тексты профессиональной пригодности // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. 1986. № 2.
10. Янковская В. И. Проблемы становления служб управления персоналом на производстве. М.: ЦНИИТЭ Нефтехим, 1996.

References:

1. Psychology: study book / edited by A. V. Petrovskiy. M.: Prospekt, 1999. 429 p.
2. Strumilin S. G. Labor economics problems. M.: Nauka, 1957.
3. Shadrikov V. D. Activity and abilities. M.: Logos, 1994.



Янковская В. И., Хайдаров Р. Р.

4. Personnel management of organization: study book / edited by A. Ya. Kibanov. M.: Infra-M, 1999.
5. Abridged psychological dictionary / under general edition by Petrovskiy A. V., Yaroshevskiy M. G. M.: Politizdat, 1985.
6. Gurevitch K. M. Problems of differentiated psychology. Moscow-Voronezh, 1998.
7. A laborer and engineer: textbook / edited by O. I. Shkaratan. M.: Misl, 1985.
8. On prerequisites of rational organization // Papers of All-Ukrainian institute of labor. Issue 2. Kharkov, 1928.
9. Kozhukhova O. A. Psycho-technical texts of professional integrity // Vestnik Moskovskogo Universiteta. Ser.14. Psikhologiya. 1986. № 2.
10. Yankovskaya V. I. Problems of personnel management services development in industries. M.:TsNIITE Neftekhim, 1996.