

## **К ПРОБЛЕМЕ ПЛАНИРОВАНИЯ ЭКСПЕРТИЗЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ**

**С. В. Гуцыкова**

**Институт психологии Российской Академии Наук, г. Москва**

В статье рассматриваются ключевые моменты, требующие учета при планировании и реализации экспертных процедур оценки профессиональной пригодности. Проанализирована согласованность экспертных оценок профессионально важных качеств охранников и проведен сравнительный анализ последовательностей ранжирования качеств экспертами и самими оцениваемыми специалистами. Данные статьи содержат практические рекомендации, связанные с критериями оценки профессиональной пригодности, отбором экспертов, повышением точности экспертных процедур.

Прогнозирование профессиональной успешности и ее более узкого контекста – профессиональной пригодности являются одними из составляющих профессионального отбора, обучения и аттестации специалистов. Для оценки профессиональной пригодности и прогноза эффективности деятельности в настоящее время используется достаточно широкий спектр методов оценки. Он продиктован разнообразием ситуаций, в которых эти методы могут быть востребованы, а также спецификой объекта и предмета оценки. При разработке систем оценки в контексте управления персоналом приходится сталкиваться со сложностью создания сбалансированных систем, которые были бы способны предоставлять точную информацию, служащую основой для принятия обоснованных решений в формировании кадровой политики<sup>1</sup>.

В последнее время метод экспертных оценок, наряду с объективными методами оценки, приобретает все большее распространение при решении задач профессионального отбора, аттестации, планирования карьеры и различных видов стимулирования деятельности специалистов. В целом, экспертиза представляет собой унитарный конструкт, который может быть широко использован в самых разных областях. Но единого определения экспертизы на данный момент

---

<sup>1</sup> Беркутова Т.А., Крониковская Н.В., Мартыанова И.А., Пономарев А.М. Оценка персонала как управленческая задача: эффективность, компетенции, деловые коммуникации. Екатеринбург – Ижевск: Изд-во Ин-та экономики УрО РАН, 2007. – 370с.

времени не существует<sup>1</sup>. Последнее обстоятельство существенно затрудняет операционализацию экспертного опыта и планирование процедур экспертной оценки в соответствии с определенными целями.

Необходимость применения экспертного метода для оценки профессиональной пригодности вызвана сложностью построения моделей прогнозирования эффективности деятельности для определенных профессий. Известно, что экспертные оценки являются наиболее распространенным способом получения и анализа качественной информации в ситуациях, когда ощущается недостаток объективных данных. В частности, экспертные оценки используются в качестве основного источника получения информации о потенциальном кандидате в социономических профессиях. Это обусловлено отсутствием единых требований к процессу и результату труда, а также к самому субъекту профессиональной деятельности.

Метод экспертных оценок отличается высокой прогностичностью в отношении эффективности деятельности. Несмотря на субъективность метода, он позволяет успешно решать задачу прогнозирования профессиональной успешности, повышая тем самым обоснованность принимаемых кадровых решений<sup>2</sup>.

В ситуациях, когда экспертный метод используется в целях оценки профессиональной пригодности специалиста, экспертиза обретает специфические черты, определяемые характером взаимодействия эксперта с оцениваемым. Применение данного метода позволяет учесть присущую социономическим профессиям специфику профессиональной деятельности, в частности, межсубъектное взаимодействие. Экспертный метод раскрывает множественные аспекты влияния социальных по своему генезу механизмов восприятия на реальные итоги оценки, поскольку в экспертных оценках как субъективных индикаторах успешности закреплены мнения и отношения к субъекту труда коллег и руководителей.

Экспертный метод находит широкое применение в целях комплексной процедуры анализа работы. Анализ работы представляет собой сбор данных, описывающих наблюдаемые профессиональные действия работников, выполненную работу и приемы, посредством которых достигается конечный результат, а также верифицируемые характеристики профессиональной среды, включающие физические, механические, социальные и информационные элементы. Полный анализ работы включает не только выполняемые задачи и ситуации, в которой

---

<sup>1</sup> Jennings L., Hanson M., Skovholt T. M., Grier T. Searching for Mastery. *Journal of Mental Health Counseling*, 2005, 27 (1). P. 19.

<sup>2</sup> Литвак Б.Г. Экспертные оценки и принятие решений. М.: ИП «Патент», 1996. – 271с.

осуществляется работа, но также и качества, необходимые для ее выполнения<sup>1</sup>.

Отметим, что понятие профессиональной пригодности используется для характеристики человека с точки зрения его соответствия требованиям трудовой деятельности. Профессиональную пригодность принято понимать как интегральную характеристику субъекта труда, отражающую степень индивидуальных возможностей к выполнению трудовых функций на заданном уровне эффективности, надежности и безопасности в течение определенного времени<sup>2</sup>. “Основной принцип, используемый при оценке деловых, профессиональных и личных качеств специалистов, касается взаимосвязи между характеристиками личности человека и его деятельностью: деятельность формирует многие профессионально значимые качества личности, изучение и оценка которых позволяет сделать вывод о возможностях реализации профессионального потенциала человека и эффективности его деятельности в этой сфере”<sup>3</sup>.

Определение степени профессиональной пригодности базируется на учете ряда индивидуальных характеристик человека, неудовлетворительное развитие которых может служить причиной недостаточной пригодности и противопоказанием для эффективного выполнения деятельности в условиях, когда отсутствует возможность компенсации неблагоприятных индивидуальных характеристик. Выявление профессиональных требований к личности, предъявляемых условиями конкретной деятельности, является одним из важнейших этапов в разработке системы диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности.

Методические подходы, используемые для этого, могут включать эмпирико-экспериментальный путь, предполагающий массовое психологическое обследование и последующее сопоставление психологических показателей с эффективностью деятельности; методы алгоритмического анализа деятельности и составление психограммы; экспертную оценку перечня требований профессии к человеку и соответственно профессионально важным качествам<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Мучински П. Психология. Профессия. Карьера / Пер. с англ. Белоусов В. 7-е изд., М. и др.: Питер: Питерпринт, 2004. С. 75.

<sup>2</sup> Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы.- М.: Изд-во “Институт психологии РАН”, 2006. С.351.

<sup>3</sup> Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: учебное пособие. – СПб.: Изд – во Речь, 2002. С. 182.

<sup>4</sup> Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы.- М.: Изд-во “Институт психологии РАН”, 2006. С.380.

Экспертиза профессиональной пригодности предполагает наличие разнообразных критериев, допускающих в виду ряда причин определенную вариативность. Гибкость или жесткость критериев лимитируется допустимым уровнем требований к пригодности и общей характеристикой потенциальных кандидатов при профессиональном отборе и аттестации.

Немаловажным при планировании экспертной оценки профессиональной пригодности является четкое определение контингента, на выявление которого должна быть направлены процедуры диагностики и прогнозирования пригодности. Это связано с вариативностью критериев оценки. Ориентация на определенный контингент приводит к смещению используемых внешних критериев пригодности, их ужесточению или смягчению в зависимости от конкретных задач прогнозирования и оценки<sup>1</sup>. Так, низкие экспертные оценки отдельных профессионально важных качеств могут служить основанием для принятия решения о непригодности потенциального кандидата к эффективному выполнению профессиональной деятельности в условиях жесткого отбора.

Более того, критерии отбора всегда находятся в зависимости от совокупности конкретных условий деятельности субъекта – кадровой политики руководства, профессионализма и личностных особенностей конкретных руководителей, масштаба организации, технологии работы<sup>2</sup>.

При использовании экспертных процедур оценки профессиональной пригодности приходится сталкиваться с множеством частных проблем, которые требуют повышенного внимания и учета уже на стадии планирования. Это проблемы, связанные с отбором экспертов и формированием экспертной группы, влиянием целей оценки на итоговый результат, с количеством оцениваемых экспертами параметров, согласованностью экспертных мнений и пр.

Отметим, что на сегодняшний день нет единого объяснения подтвержденному факту валидности экспертных оценок при использовании их в центрах оценки. Разными авторами в качестве объяснений факта валидности экспертных оценок предлагаются такие положения, как контаминация фактического критерия, тонкая контаминация критерия, устойчивая результативность, “менеджерский интеллект”<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы.- М.: Изд-во “Институт психологии РАН”, 2006. С.379.

<sup>2</sup> Толочек В.А. Современная психология труда. СПб. – Питер. - 2005. – 479 с.

<sup>3</sup> Мучински П. Психология. Профессия. Карьера / Пер. с англ. Белоусов В. 7-е изд., М. и др.: Питер: Питерпринт, 2004. С. 140.

В качестве одного из возможных источников контаминации называют прогностичность экспертных оценок. По мнению исследователей, и эксперты, и руководители компаний придерживаются схожих стереотипов эффективного работника. Если одинаковые стереотипы разделяют как эксперты, так и руководство компаний, то искаженные оценки экспертов коррелируют с искаженными оценками профессиональной деятельности. Как следствие, профессиональный отбор и продвижение по службе будут успешно проходить лица, соответствующие образу хорошего специалиста.

Этот источник контаминации следует принимать во внимание при планировании экспертизы профессиональной пригодности. Следует учитывать и тот факт, что валидность экспертных оценок для успешного выполнения работы представляется, по мнению исследователей, менее убедительной, чем, например, для карьерного роста.

Одним из важных вопросов, который приходится решать при планировании экспертных процедур оценки, является отбор экспертов и формирование экспертной группы. Человек, выступающий в роли эксперта, в отличие от наивного носителя информации должен обладать качеством экспертности<sup>1</sup>. Основанием для способности выполнять функции эксперта служат высокий профессиональный уровень, наличие глубоких знаний в вопросах, сопряженных с экспертизой.

Кроме профессиональной компетентности, необходимы и другие качества – авторитетность, практический опыт в обсуждаемой области, способность и готовность давать содержательную экспертную информацию. Признаки человека, выступающего в качестве эксперта в какой-либо области деятельности, включают стаж профессиональной деятельности, сложность профессиональной деятельности, ее разносторонность и успешность<sup>2</sup>.

Таким образом, важно принимать во внимание не только профессиональную компетентность эксперта, время его подготовки и независимой практики, но и такой аспект, как компетентность эксперта в экспликации экспертных оценок<sup>3</sup>. Это позволяет предусматривать и

---

<sup>1</sup> Братченко С.Л. Мир экспертизы – попытка определения координат // Экспертиза в современном мире: от знания к деятельности / Под ред. Г.В. Иванченко, Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2006. – С. 65.

<sup>2</sup> Леонтьев Д.А. Экзистенциальные основания экспертной деятельности // Экспертиза в современном мире: от знания к деятельности / Под ред. Г.В. Иванченко, Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2006. – С. 47.

<sup>3</sup> Ericsson K.A., Krampe R.T., Tesch-Romer C. The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological Review*, 1993, 100 (3). P. 365.

контролировать множественные ошибки, которые могут возникать в процессе оценки.

Среди наиболее распространенных ошибок выделяют ошибки, обусловленные эффектом ореола, влиянием социальных стереотипов и пр. Объяснения феноменов, искажающих экспертное мнение, лежат в теориях личностного восприятия. Ряд авторов в качестве объяснений факторов, искажающих оценку, рассматривает влияние на процесс принятия решения наличие имплицитных теорий личности у оценивающих<sup>1</sup>.

Имплицитные теории личности порождают у оценивающего идеи о том, каким образом связаны между собой отдельные качества или компетенции оцениваемого. В реальной практике индикаторы отдельных качеств могут быть действительно схожими, что зачастую затрудняет их разграничение.

Достаточно часто приходится сталкиваться с ошибками снисходительности, которые связаны с различной строгостью или снисходительностью экспертов. Как правило, эксперты склонны быть последовательно или снисходительными, или строгими в своих оценках. Обнаружено, что тенденция совершать ошибки по снисходительности отличается постоянством и базируется на личностных особенностях или прежнем опыте эксперта<sup>2</sup>.

Немаловажное значение при планировании экспертизы имеют вопросы о степени принадлежности эксперта к той или иной организационной среде, а также о властной позиции эксперта по отношению к оцениваемому. Каждая компания имеет собственные представления об эффективности деятельности своих служащих, которые лишь отчасти разделяются представителями других структур. В связи с этим исследователями отмечается историческая, экономическая и культурологическая детерминация выделяемых экспертами профессионально важных качеств специалиста, связанная с корпоративной культурой организаций и формой собственности<sup>3</sup>.

Властная позиция эксперта по отношению к оцениваемому оказывает существенное влияние на результат оценки. Влияния власти были выявлены в различных типах исследований, осуществляемых как на рабочем месте, так и в лабораторных условиях. В целом, принято считать,

---

<sup>1</sup> Вудраф Ч. Центры развития и оценки / Пер. с англ. Плаксина В. Москва: Нипро, 2005. С. 261.

<sup>2</sup> Bernardin H.J., Hennessey H.W. Jr., Peyrefitte J. Age, racial, and gender bias as a function of criterion specificity: a test of expert testimony. Human Resource Management Review, 1995, 5 (1). Pp. 63-77.

<sup>3</sup> Толочек В.А. Современная психология труда. СПб. – Питер. - 2005. – 479 с.

что если власть оценивающего возрастает, оценивание других становится возрастающее негативным<sup>1</sup>.

Различие иерархических позиций в организации служит причиной расхождения итогов оценки, выполненных руководителями и коллегами оцениваемых специалистов. Оценки экспертов, занимающих разные позиции в служебной иерархии, слабо коррелируют между собой. Было также установлено, что нетождественность суждений коллег и независимых супервизоров в оценке отдельных параметров поведения профессионалов проявляется в том, что коллеги склонны согласованно оценивать параметры межличностных отношений, тогда как супервизоры демонстрируют общность во взгляде на качество и эффективность выполняемой работы.

Отметим, что единства исследователей в вопросе характера влияния власти на оценку нет. В качестве одного из возможных объяснений влияния власти выступает предположение о том, что индивидуумы во властных позициях более склонны к негативной стереотипизации подчиненных<sup>2</sup>.

Итак, оценки старших по рангу и коллег предоставляют информацию об отдельных качествах сотрудника и успешности выполнения им работы. Экспертные оценки перечисленных категорий оценивающих, включая и независимых супервизоров, раскрывают особые, уникальные элементы, составляющие картину оцениваемого специалиста.

При планировании экспертных процедур приходится принимать во внимание цели оценки, заявленные экспертам. Анализ психометрических свойств оценок выполнения работы, относящихся к исследовательским и административным целям, показал, что оба типа оценок коррелируют друг с другом. Но оценки, полученные в административных целях, являются более снисходительными, чем оценки, полученные для исследовательских целей<sup>3</sup>.

Существенную роль играет и наличие четко прописанных стандартов оценки, позволяющих повысить точность экспертных оценок. Рейтинги, в которых служащие оцениваются по отношению к ясным специфическим объективным стандартам, отличаются от тех, в которых такой объективный критерий не специфицирован, а стандарты не являются

---

<sup>1</sup> Georges J.C., Harris M. J. Why's My Boss Always Holding Me Down? A Meta-Analysis of Power Effects on Performance Evaluations. *Personality and Social Psychology Review*, 1998, 2 (3). P. 184.

<sup>2</sup> Fiske S. T. Controlling other people: The impact of power on stereotyping. *American Psychologist*, 1993, 48. Pp. 621-628.

<sup>3</sup> Harris M.M., Smith D.E., Champagne D. A field study of performance appraisal purpose: research - versus administrative-based ratings. *Personnel Psychology*, 1995, 48 (1). Pp. 151-160.

однозначными. Установлено, что одновременное использование объективных и специфических стандартов обладает заметными преимуществами<sup>1</sup>.

Существенное значение имеет и тот факт, осуществляется ли экспертная оценка однократно или многократно. Известно, что эксперты, которые наблюдали и реально оценивали предшествующее исполнение профессиональных заданий специалистом, подвержены в своих оценках влиянию контраста по отношению к предшествующему исполнению<sup>2</sup>.

Пол оцениваемых специалистов также оказывает влияние на результат экспертной оценки. Так, мужчины в целом получают более высокие оценки, чем женщины. Это различие справедливо для случаев, когда оценивание выполняется равными по работе людьми. Для супервизоров данное различие не наблюдается. Более того, механизмы влияния относительно низких оценок на предшествующем этапе оценки на результаты последующего оценивания являются различными для мужчин и женщин<sup>3</sup>.

При планировании экспертной процедуры следует принимать во внимание вопрос о количестве оцениваемых экспертами параметров. Ряд исследователей указывает на необходимость некоего предельного количества оцениваемых параметров. Принято считать, что при большом количестве оцениваемых параметров эксперты не дают оценок, которые были бы тщательно дифференцированы<sup>4</sup>. На это может оказывать влияние феномен, связанный с ошибкой основной тенденции или существованием комплексного, не дифференцированного впечатления о человеке, распространяющемся на оценку отдельных качеств.

В ситуациях, когда предусмотрена групповая экспертная оценка профессиональной пригодности, немаловажное значение имеет то, как она осуществляется – на основе взаимодействия экспертов или без него. Сложности, связанные с реализацией экспертного метода, включают в себя

---

<sup>1</sup> Schrader B.W., Steiner D.D. Common comparison standards: an approach to improving agreement between self and supervisory performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 1996, 81 (6). P. 819.

<sup>2</sup> Sumer H.C., Knight P.A. Assimilation and contrast effects in performance ratings: effects of rating the previous performance on rating subsequent performance. *Journal of Applied Psychology*, 1996, 81 (4). Pp. 436-442.

<sup>3</sup> Woehr D., Feldman J. Processing objective and question order effects on the causal relation between memory and judgment in performance appraisal: the tip of the iceberg. *Journal of Applied Psychology*, 1993, 78 (2). Pp. 232-241.

<sup>4</sup> Мучински П. Психология. Профессия. Карьера / Пер. с англ. Белоусов В. 7-е изд., М. и др.: Питер: Питерпринт, 2004. - 538 с.

и необходимую оценку согласованности экспертных мнений в группе экспертов.

Принято считать, что групповая оценка является надежной только при условии высокой согласованности экспертов. Однако даже невысокая согласованность экспертных мнений в пределах группы не является достаточным основанием для утверждения, что внутри самой экспертной группы отсутствуют подгруппы экспертов с высокой согласованностью мнений. Несогласованность экспертных оценок часто может быть объяснена ошибками, сделанными при классификации, а также различием стандартов наблюдателей, даже если индикаторы для оценки тщательно прописаны.

Другая сложность связана с использованием мнения экспертов, демонстрирующего наименьшее согласие с группой по тем или иным показателям, предложенным для оценки. Из виду упускается факт известной произвольности исследователей в выборе отдельных компонентов оценки в целях их дальнейшего анализа на основе показателя согласованности. Если экспертные оценки выставляются не в качестве обобщенной оценки “пригоден – непригоден”, а дифференцированно по отдельным компонентам, представляющая картина оставляет много возможностей для произвольной интерпретации полученных результатов.

Вопрос о соблюдении формальных требований к согласованности экспертных оценок требует содержательного подхода. Более низкая согласованность определенных параметров оценки может быть вызвана спецификой оцениваемых качеств, наличием двойственных эталонов или стандартов оценки. Несмотря на то, что с формальной точки зрения наименее согласованными экспертными оценками в целях анализа можно пренебречь, эти оценки являются источником качественно значимой информации<sup>1</sup>.

Перечисленным выше моментам, связанным с планированием и реализацией экспертных процедур оценки профессиональной пригодности, нами уделялось особое внимание при проведении исследования.

Экспертная процедура оценки профессиональной пригодности была использована нами при изучении личностных качеств оцениваемых специалистов в качестве детерминант экспертных оценок их профессионально важных качеств. В исследовании приняли участие 164 сотрудника службы охраны частного охранного предприятия, 30 из которых выступили в роли экспертов.

На основании профессиографического анализа трудовой деятельности сотрудников службы охраны и анализа литературных

---

<sup>1</sup> Гуцыкова С.В. К вопросу согласованности экспертных оценок профессионально важных качеств // Знание, Понимание, Умение. 2009, № 4. - М. - Московский гуманитарный университет. С. 200 – 204.

источников<sup>1</sup> были отобраны 10 профессионально важных качеств (ПВК), значимых для обеспечения эффективности в изучаемом виде деятельности. Эти качества были предложены для оценки экспертам по 5-ти балльной шкале. Цели оценки были заявлены экспертам как исследовательские.

Оцениваемые экспертами профессионально важные качества (ПВК) представляли собой комплексные или обобщенные качества разного уровня организации. Это профессиональная компетентность и мотивация профессиональной деятельности, а также качества, отражающие уровень функционирования физиологических функций организма и здоровье, имажинитивно-мыслительные и аттенционные способности, эмоционально-волевые и социально-психологические качества личности. Качества, предложенные для оценки экспертам, были следующие: 1 - профессиональные знания, умения, навыки; 2 - эмоциональная устойчивость; 3 - умение прогнозировать ход событий; 4 - выносливость, сохранение работоспособности; 5 - профессиональная мотивация; 6 - самоконтроль, самообладание; 7 - способность к экстренной мобилизации; 8 - наблюдательность, бдительность; 9 - самостоятельность, инициативность; 10 - умение работать в команде.

Специализация деятельности обследованных сотрудников службы охраны – охрана объектов промышленного назначения. Шесть экспертных групп были сформированы по институциональному признаку. В состав экспертных групп были отобраны представители частного охранного предприятия, отличающиеся высоким уровнем профессиональных знаний и квалификации.

При формировании экспертных групп учитывались не только профессиональная компетентность экспертов, компетентность в экспликации экспертных оценок, но и фактор их непосредственного наблюдения за поведенческими проявлениями сотрудника службы охраны в спектре традиционных рабочих ситуаций. В качестве экспертов выступили помощники начальников караулов, начальники караулов, старшие на объектах охраны, помощники начальников отдела охраны.

Схема экспертной процедуры предусматривала для получения экспертных оценок профессионально важных качеств участие группы экспертов без взаимодействия. При этом учитывался факт, что валидность коллективной экспертной оценки с ростом количественного состава группы повышается до определенного предела из-за эффекта насыщения.

Получение групповой оценки включало в себя: 1) статистический анализ согласованности оценок экспертов в экспертных группах по отдельным ПВК и 2) отбор экспертов, удовлетворяющих требованиям высокой согласованности их оценок с экспертной группой. Для анализа

---

<sup>1</sup> Толочек В.А. Организационная психология: управление персоналом ЧОП и СБ. – М.: Баярд, 2004. – 175с.

согласованности оценок экспертов использовался коэффициент конкордации Кендалла  $W^1$ .

Исходные значения коэффициентов конкордации в пределах шести экспертных групп показали, что наименьшую согласованность обнаруживают такие оцененные экспертами ПВК, как эмоциональная устойчивость ( $W=0,415-0,714$ ;  $p \leq 0,001$ ) и умение прогнозировать ход событий ( $W=0,434-0,690$ ;  $p \leq 0,001$ ).

Отбор экспертов, не удовлетворяющих требованию высокой согласованности с группой, привел к росту численных значений коэффициента конкордации по отдельным ПВК. Однако тенденция, которая наблюдалась в отношении экспертных оценок эмоциональной устойчивости ( $W=0,479-0,714$ ;  $p \leq 0,001$ ) и умения прогнозировать ход событий ( $W=0,501-0,690$ ;  $p \leq 0,001$ ), сохранилась.

Ранжирование коэффициента конкордации в экспертных группах, учитывая, что ранги проставлялись с максимального значения коэффициента конкордации, показало следующее. В четырех из шести экспертных групп (1-ой, 4-ой, 5-ой, 6-ой) оценки такого профессионально важного качества, как эмоциональная устойчивость, являются наименее согласованным среди экспертов. Во 2-ой и 3-ей экспертных группах наименее согласованными являются экспертные оценки умения прогнозировать ход событий. Средние ранги по всем экспертным группам для эмоциональной устойчивости и умения прогнозировать ход событий составили 9,67 и 8,50 соответственно.

Анализ итогового коэффициента согласованности экспертов в группах показал, что наибольший размах согласованности экспертов отмечается применительно к оценке профессиональных знаний, умений, навыков. Влияние на данную ситуацию оказывает оценка данного профессионально важного качества в 3-ей экспертной группе. Наиболее согласованно в этой группе оценивается самостоятельность, инициативность, а наименее согласованно - умение прогнозировать ход событий; эмоциональная устойчивость и профессиональные знания, умения, навыки.

Показательно, что 3-я экспертная группа отличается более высокой стабильностью состава работающих, и, как следствие, более длительным периодом совместного функционирования экспертов и оцениваемых лиц. Специфика согласованности экспертных оценок в этой группе свидетельствует о влиянии на динамику экспертных представлений временного аспекта совместной деятельности экспертов и оцениваемых лиц.

---

<sup>1</sup> Бююль А., Цефель П. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей. - СПб.: ООО "ДиаСофтЮП", 2002. С. 246.

Признанные на основании статистической обработки несогласованными эксперты выносят несогласованные с группой оценки по двум и более профессионально важным качествам. Было установлено, что не наблюдается сколько – либо существенного единообразия среди экспертов в оценке качеств, экспертная оценка которых не удовлетворяет требованию высокой согласованности с группой. Это подтверждает представление об избирательной способности эксперта выносить взвешенные суждения в отношении сугубо определенных способностей оцениваемого профессионала.

Наиболее согласованными являются экспертные оценки таких качеств, как профессиональные знания, умения, навыки; выносливость, сохранение работоспособности и самостоятельность, инициативность. Эмоциональная устойчивость и умение прогнозировать ход событий наименее согласованно оцениваются экспертами с точки зрения их имплицитного представления об эффективном профессионале. Это свидетельствует о неоднозначности их эталонов сравнения у экспертов, несмотря на то, что стандарты оценки были прописаны.

Эмоциональная устойчивость, заявленная экспертам как устойчивость эмоций в сложных ситуациях, может пониматься ими и как сохранение устойчивого фона настроения, и как отсутствие ярко выраженных эмоциональных реакций. На оценку данного качества влияет специфика ситуации оценивания.

Умение прогнозировать ход событий также представляется профессионально важным качеством, допускающим множественность эталонов сравнения. Часть экспертов понимают это качество как интуитивную эвристическую способность поиска правильного решения в случаях, когда в актуальном опыте личности отсутствуют соответствующие знания. В этом плане умение прогнозировать ход событий приближается к предугадыванию или предчувствию.

Другая часть экспертов понимает указанное качество как когнитивную способность, основанную на логике размышления. Следовательно, для согласованной оценки эмоциональной устойчивости и умения прогнозировать ход событий должны быть предусмотрены и четко детализированы условия оценивания.

Учитывая более низкую согласованность экспертных оценок данных профессионально важных качеств, с формальной точки зрения ими можно было бы пренебречь. Однако с содержательной точки зрения они способны предоставить важную для анализа информацию. Этот факт нашел подтверждение в нашем исследовании.

На основании кластерного анализа всех шкал использованного в исследовании опросника Кетелла (16 PF) были выделены три группы сотрудников службы охраны, различающихся по совокупности личностных качеств. Профили экспертных оценок ПВК для групп

показали, что 1-ая группа демонстрирует самый высокий уровень экспертных оценок по всем ПВК. Она может быть признана наиболее успешной.

2-ая группа имеет средний уровень экспертных оценок по таким ПВК, как умение прогнозировать ход событий; выносливость, сохранение работоспособности; профессиональная мотивация; способность к экстренной мобилизации; наблюдательность, бдительность; самостоятельность, инициативность; умение работать в команде. Наряду с этим, ее отличает низкий уровень оценок профессиональных знаний, умений, навыков; эмоциональной устойчивости и самоконтроля, самообладания. 3-ья группа показывает средний уровень экспертных оценок профессиональных знаний, умений, навыков; эмоциональной устойчивости и самоконтроля, самообладания при низком уровне оценок остальных ПВК.

Специалисты 2-ой и 3-ей групп, несмотря на качественное своеобразие оценок профессионально важных качеств, оцениваются экспертами как специалисты с определенными препятствиями к успешному выполнению деятельности. В условиях жесткого отбора низкие оценки их ПВК могут служить основанием для принятия решения о непригодности этих специалистов к эффективному выполнению профессиональной деятельности.

Такие ПВК, как профессиональные знания, умения, навыки; эмоциональная устойчивость; самоконтроль, самообладание, будучи наиболее высоко оцененными в 1-ой группе, во 2-ой и 3-ей группах демонстрируют инверсию относительно профиля, представленного другими ПВК. Инверсия профиля экспертных оценок позволяет судить об отсутствии выраженной у экспертов склонности совершать ошибку “центральной тенденции”, то есть оценивать весь перечень ПВК, исходя из единой оценочной категории, распространяя влияние этого сравнения на весь перечень оцениваемых качеств.

Отметим, что перечень инвертированных во 2-ой и 3-ей группах экспертных оценок профессионально важных качеств включает, в том числе, и оценки эмоциональной устойчивости. Более того, факторный анализ экспертных оценок ПВК, использовавший в качестве метода извлечения – метод главных компонент и вращение Варимакс с нормализацией Кайзера, позволил выделить 4 фактора, которые объясняют 79,51% дисперсии.

И оценки эмоциональной устойчивости, и оценки умения прогнозировать ход событий входят в состав этих факторов. Оценки эмоциональной устойчивости, наряду с оценками самоконтроля, самообладания, образуют фактор, названный “эмоционально – волевой контроль” (18,20% объясненной дисперсии). Экспертные оценки умения прогнозировать ход событий вместе с оценками профессиональных

знаний, умений, навыков и наблюдательности, бдительности, входят в фактор, названный “техническое мастерство” (24,72% объясненной дисперсии). Он отражает операционально-техническую составляющую деятельности изучаемой профессиональной общности.

Сравнение экспертных оценок с помощью критерия Манна – Уитни показало, что 1-ая группа статистически значимо отличается от 2-ой группы по экспертным оценкам таких ПВК, как профессиональные знания, умения, навыки ( $U=731,500$ ;  $W= 1056,500$ ;  $p = 0,009$ ); эмоциональная устойчивость ( $U=743,500$ ;  $W= 1068,500$ ;  $p = 0,022$ ); умение прогнозировать ход событий ( $U=676,500$ ;  $W= 1001,500$ ;  $p = 0,003$ ); профессиональная мотивация ( $U=784,000$ ;  $W= 1109,000$ ;  $p = 0,040$ ); самостоятельность, инициативность ( $U=777,500$ ;  $W= 1102,500$ ;  $p = 0,038$ ).

Были также выявлены статистически значимые различия экспертных оценок для 1-ой и 3-ей групп по таким ПВК, как умение прогнозировать ход событий ( $U=724,000$ ;  $W= 1075,000$ ;  $p = 0,005$ ); выносливость, сохранение работоспособности ( $U=801,500$ ;  $W= 1152,500$ ;  $p = 0,033$ ); способность к экстренной мобилизации ( $U=776,000$ ;  $W= 1127,000$ ;  $p = 0,019$ ); наблюдательность, бдительность ( $U=721,500$ ;  $W= 1072,500$ ;  $p = 0,005$ ); самостоятельность, инициативность ( $U=751,000$ ;  $W= 1102,000$ ;  $p = 0,010$ ); умение работать в команде ( $U=767,000$ ;  $W= 1118,000$ ;  $p = 0,013$ ).

Таким образом, на основании непараметрических тестов было установлено, что группа наиболее высоко оцененных экспертами специалистов статистически значимо отличается от двух других групп по экспертным оценкам умения прогнозировать ход событий и самостоятельности, инициативности. Эти ПВК позволяют прогнозировать в целом высокие - низкие экспертные оценки профессионально важных качеств. Экспертные оценки умения прогнозировать ход событий, несмотря на их невысокую согласованность, крайне информативны.

В ходе исследования нами были проанализированы последовательности ранжирования ПВК, выполненные экспертами и самими оцениваемыми специалистами. Были установлены общие закономерности в последовательности ранжирования ПВК экспертами вне зависимости от принадлежности оцениваемых специалистов к одной из трех выделенных групп.

Во всех трех группах эксперты высоко оценивают в сравнении с другими ПВК такие качества, как умение работать в команде и самоконтроль, самообладание, и низко – умение прогнозировать ход событий. Отметим, что умение прогнозировать ход событий одновременно относится к числу профессионально важных качеств, наименее согласованно оцененных экспертами.

Порядок ранжирования ПВК самими сотрудниками службы охраны показывает, что общее в последовательности саморанжирования ПВК во всех трех группах состоит в высоких средних рангах по

профессиональным знаниям, умениям, навыкам; профессиональной мотивации и наблюдательности, бдительности.

Были установлены и различия в последовательности саморанжирования ПВК тремя группами сотрудников службы охраны. Они проявляются в низких средних рангах способности к экстренной мобилизации в 1-ой и 2-ой группах (для 3-ей группы ранг этого ПВК попадает в область средней зоны) и высоком ранге самоконтроля, самообладания в 1-ой группе (для 2-ой и 3-ей групп – область средней зоны).

Сопоставление ранговых последовательностей ПВК, выполненных экспертами и самими специалистами, показало их существенное различие. Содержательно данное различие для наиболее успешной профессиональной группы проявляется в высокой оценке экспертами таких качеств, как выносливость, сохранение работоспособности и умение работать в команде, и их недооценке самими специалистами. Одновременно с этим, наблюдается сравнительно низкая оценка экспертами по сравнению с другими качествами умения прогнозировать ход событий и профессиональной мотивации и их переоценка представителями 1-ой группы охранников.

Во 2-ой и 3-ей группах эксперты оценивают высоко по сравнению с самими специалистами такие ПВК, как эмоциональная устойчивость (3-ья группа); выносливость, сохранение работоспособности и способность к экстренной мобилизации (2-ая группа); самоконтроль, самообладание и умение работать в команде (2-ая и 3-ья группы).

Проведенный нами во всех трех группах охранников отбор специалистов со стажем профессиональной деятельности более 5 лет и последующий анализ последовательности ранжирования ими своих ПВК показали, что данная процедура не приводит к сближению их ранговой последовательности ПВК к экспертной. Это свидетельствует о специфике экспертного знания, в основе которого лежит не только опыт профессиональной деятельности специалиста. Немаловажное значение для способности выносить взвешенные суждения относительно уровня развития профессионально важных качеств имеют личностные особенности эксперта, время его независимой практики, а также мотивация.

Таким образом, мы видим, что реализация экспертного оценивания профессиональной пригодности сопряжена с многочисленными сложностями, требующими учета на стадии планирования оценки. Исследовательский интерес к методу экспертных оценок, продиктованный его очевидной практической актуальностью, затрагивает общие вопросы в рамках измерений выполнения работы, а также множественные феномены социального восприятия в профессиональной среде.

При планировании проведения экспертной процедуры требуется принимать во внимание различные аспекты социального взаимодействия и возможные источники ошибок, приводящие к искажениям экспертного мнения. В этом ракурсе чрезвычайно важными представляются вопросы о сущности экспертного знания, отборе экспертов, влиянии их личностных особенностей и мотивации на оценку. Отдельного учета при планировании экспертных процедур требуют закономерности суждений и принятия экспертами решений в связи со спецификой различных видов экспертиз.

## Литература

1. Беркутова Т.А., Крониковская Н.В., Мартьянова И.А., Пономарев А.М. Оценка персонала как управленческая задача: эффективность, компетенции, деловые коммуникации. Екатеринбург – Ижевск: Изд-во Ин-та экономики УрО РАН, 2007. – 370с.
2. Бешелев С.Д., Гурвич Ф.Г. Математико – статистические методы экспертных оценок. М.: Статистика, 1980. – 263с.
3. Бобиенко О.М. Ключевые компетенции профессионала: проблемы развития и оценки. Казань: Казанский гос. ун – т, 2006.- 145 с.
4. Бодров В.А. Методологические и теоретические вопросы изучения проблемы профессиональной пригодности субъекта труда // Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход/ Под ред. В.А. Бодрова. – М. – Изд-во Институт психологии РАН. – 2004. С. 10 – 27.
5. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. - М.: Изд-во “Институт психологии РАН”, 2006. – 623 с.
6. Братченко С.Л. Мир экспертизы – попытка определения координат // Экспертиза в современном мире: от знания к деятельности / Под ред. Г.В. Иванченко, Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2006. – С. 63 – 76.
7. Бююль А., Цефель П. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей. - СПб.: ООО “ДиаСофтЮП”, 2002. – 608с.
8. Вудраф Ч. Центры развития и оценки / Пер. с англ. Плаксина В. Москва: Нипро, 2005. - 374 с.
9. Гуцыкова С.В. К вопросу согласованности экспертных оценок профессионально важных качеств // Знание, Понимание, Умение. 2009, № 4. - М. - Московский гуманитарный университет. С. 200 – 204.
10. Леонтьев Д.А. Экзистенциальные основания экспертной деятельности // Экспертиза в современном мире: от знания к деятельности / Под ред. Г.В. Иванченко, Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2006. – С. 45 – 51.

11. Литвак Б.Г. Экспертные оценки и принятие решений. М.: ПП “Патент”, 1996. – 271с.
12. Мучински П. Психология. Профессия. Карьера / Пер. с англ. Белоусов В. 7-е изд., М. и др.: Питер: Питерпринт, 2004. - 538 с.
13. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: учебное пособие. – СПб.: Изд – во Речь, 2002. – 298с.
14. Толочек В.А. Организационная психология: управление персоналом ЧОП и СБ. – М.: Баярд, 2004. – 175с.
15. Толочек В.А. Современная психология труда. СПб. – Питер. - 2005. – 479 с.
16. Bernardin H.J., Hennessey H.W. Jr., Peyrefitte J. Age, racial, and gender bias as a function of criterion specificity: a test of expert testimony. *Human Resource Management Review*, 1995, 5 (1). Pp. 63-77.
17. Ericsson K.A., Krampe R.T., Tesch-Romer C. The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological Review*, 1993, 100 (3). Pp. 363-406.
18. Fiske S. T. Controlling other people: The impact of power on stereotyping. *American Psychologist*, 1993, 48. Pp. 621-628.
19. Georgeson J.C., Harris M. J. Why's My Boss Always Holding Me Down? A Meta-Analysis of Power Effects on Performance Evaluations. *Personality and Social Psychology Review*, 1998, 2 (3). Pp. 184-195.
20. Harris M.M., Smith D.E., Champagne D. A field study of performance appraisal purpose: research - versus administrative-based ratings. *Personnel Psychology*, 1995, 48 (1). Pp. 151-160.
21. Jennings L., Hanson M., Skovholt T. M., Grier T. Searching for Mastery. *Journal of Mental Health Counseling*, 2005, 27 (1). Pp. 19 – 30.
22. Schrader B.W., Steiner D.D. Common comparison standards: an approach to improving agreement between self and supervisory performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 1996, 81 (6). Pp. 813-820.
23. Schulz R, Cumow C. Peak performance and age among superathletes: track and field, swimming, baseball, tennis, and golf. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 1988, 43. Pp. 113-120.
24. Schulz R., Musa D., Staszewski J., Siegler R.S. The relationship between age and major league baseball performance: implications for development. *Psychology and Aging*, 1994, 9. Pp. 274-286.
25. Sumer H.C., Knight P.A. Assimilation and contrast effects in performance ratings: effects of rating the previous performance on rating subsequent performance. *Journal of Applied Psychology*, 1996, 81 (4). Pp. 436-442.
26. Woehr D., Feldman J. Processing objective and question order effects on the causal relation between memory and judgment in performance appraisal: the tip of the iceberg. *Journal of Applied Psychology*, 1993, 78 (2). Pp. 232-241.