

## **ДИАГНОСТИКА СООТВЕТСТВИЯ ЛИЧНОСТИ И ПРОФЕССИИ В СИТУАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА <sup>1</sup>**

**© 2016 г. А. А. Алдашева\*, Н. Г. Мельникова\*\***

*\* Ведущий научный сотрудник, доктор психологических наук  
Институт психологии РАН, г. Москва  
e-mail: aigulmata@mail.ru*

*\*\* Старший научный сотрудник, кандидат психологических наук, Институт горной физиологии, Национальная академия наук Кыргызской Республики, г. Бишкек  
e-mail: ngmelnikova@rambler.ru*

В статье рассматривается диагностическая ценность полуструктурированного интервью, как метода изучения согласованности представлений о профессиональной деятельности у претендентов на вакансии. Основными целевыми ориентирами интервью выступали: субъектно-личностное соответствие, мотивационная направленность личности, инструментальная готовность и отношение к труду. Исследование проводилось в ситуации отбора персонала. Кластеризация 1349 суждений, полученных в интервью и последующая их интерпретация, позволили выделить модели представлений о психологическом соответствии личности и профессии. В статье обсуждаются четыре типа моделей представлений о «нужном специалисте» и описаны индивидуально-психологические профили претендентов.

*Ключевые слова:* полуструктурированное интервью, «нужный специалист», профессия, профессиональная идентичность, профессиональный отбор, кластерный анализ, требования деятельности.

Теоретические и практические исследования, посвященные проблемам профессиональной пригодности, позволяют обосновать методологические подходы в решении проблем профессионального отбора молодых специалистов [14]. Показано, что успешность профессионального пути во многом определяются адекватностью представлений о профессии, ценностно-смысловой ориентацией, индивидуально-личностными качествами, умением выделять маркеры эффективности, надежности и безопасности в труде [7; 8; 22]. В то же время трудовые функции предполагают оценку разных сторон профессиональной деятельности, особенностей личности,

---

<sup>1</sup> Исследование выполнено по гранту РГНФ № 15-06-10615-а

взаимодействия, как социального, так и межличностного, инструментально-профессионального отношения, которое определяется ценностно-смысловыми ориентирами и установками, самооценкой, интересами и готовностью человека [16]. Особое значение придается прогностической ценности мотивационных образований [13; 17; 21], непосредственно связанных с ожиданиями и формированием профессиональной идентичности профессионала [6]. Исследования профессиональной адаптации молодых специалистов показали, что на начальном этапе профессионализации они выделяли три вида ожиданий: материальные (заплата, льготы, социальное обеспечение), духовные (престиж, общение, самовыражение) и самоутверждения (в самореализации, в приобретении профессионального и социального статуса) [1].

Профессиональная идентичность, как уровневое образование предполагает гетерохронность формирования, степень зрелости каждого её компонента связана с этапами профессионализации индивида. Оценка компонентов идентичности в ситуации отбора специалистов предполагает оценку компетенций, освоенности инструментальной стороны деятельности, вовлеченности в решение профессиональных задач и самостоятельности в рамках полномочий, принятие внешних регуляторов профессионального сообщества, как эталона профессионала [11].

Эталонная профессиональная модель рассматривается, как система представлений, элементами которого выступают признаки профессии, ПВК, индивидуально-личностные свойства, стандарты поведения и т.п. [19; 22]. Эталонная модель профессии, как собирательный образ, включает множество частных моделей, в том числе и профессионализма. Для целей нашего исследования обращение к эталонной модели позволяет, во-первых, выделить критерии профессиональной идентичности, во-вторых, описать особенности ценностно-смыслового самоопределения личности в

пространстве компонентов идентичности и сделать заключение о содержании субъектно-личностного соответствия претендента профессии. Эталонная профессиональная модель может описываться как количественными, так и качественными методами [9; 24].

В настоящее время разработаны различные процедуры отбора, и в каждой используются разные виды интервью с целью прояснения представлений о профессии, субъектно-личностной и ценностно-смысловой готовности претендентов. Известно, что интервью позволяет раскрыть, как человек намерен воплотить себя в профессии, его планы, отношение, мотивы, ориентацию на внешние или внутренние условия, при этом основной акцент делается на личностные ресурсы [25]. Полученные сведения позволяют выделить содержание концептуальной модели профессии у претендентов, её элементы, на основании которых возможно прогнозировать степень взаимосоответствия требований профессии к человеку и человека к профессии [19].

В статье была предпринята попытка методом полуструктурированного интервью (ПЛСИ) проанализировать индивидуальные представления о «нужном специалисте» у претендентов на вакансию. Под «нужным специалистом» понимается концептуальная модель профессионала у участников профессионального отбора. В интервью моделировались ситуации, в которых претендент решает проблему «я - нужный специалист», что позволяет увидеть представление о трудовой ситуации, как образе, влияющем на процесс работы [12]. Интервью позволяет прояснить экспертам степень сформированности компонентов профессиональной идентичности, её содержание и полноту.

**Цель исследования.** Показать возможности ПЛСИ в описании типов «нужного специалиста» в практике профессионального отбора

**Гипотеза** ПЛСИ позволяет выделить и оценить компоненты профессиональной идентичности, согласованность субъектно-личностного отношения к труду.

**Задачи исследования.** 1. Показать диагностическую ценность ПЛСИ в описании представления о «нужном специалисте» у претендентов на вакансию. 2. Описать психологический портрет «нужного специалиста» в представлениях разных групп претендентов.

**Метод.** В исследовании использовалось ПЛСИ. Психодиагностические методы исследования личности: методика Кеттелла 16PF (форма С); тест Розенцвейга «R» (Тарабрина, 1994); методика УСК (Бажин и др., 1984), опросник ССПМ (Моросанова, 2004); тест Дж. Кагана (ИМАТОН, 2011), методики SSS (Кононова, 2000), методика «Hand - test» (Курбатова, Муляр, 1995).

В целях анализа суждений ( $n = 1349$ ), полученных в ходе ПЛСИ, применялся иерархический кластерный анализ, с использованием Z-нормализации (пакет программ SPSS 16). Частотный анализ включал следующие группы суждений - о мотивах выбора деятельности ( $n = 353$ ), представлений кандидатов о ПВК, ( $n = 485$ ) и собственных профессиональных преимуществах, ресурсах ( $n = 318$ ), профессиональных планах, раскрывающих мотивы, ценностные ориентации ( $n = 193$ ), которые кандидаты связывают с предстоящей деятельностью.

Понимание структуры объединения суждений интервью базировалось на интерпретационном методе, который позволяет выделить, как генетические («вертикальные») связи между изучаемыми переменными (концептуальное представление; профессиональное отношение и др.), так и структурные («горизонтальные») связи. Анализ горизонтальных связей дает картину «естественного воспроизведения» ситуации [5, с. 308]. Интерпретация результатов интервью базировалась на методологии системно-субъектного подход [18; 23], профессиональной

пригодности и профессиональной идентичности [6, 11], позволяющие рассматривать отбор, как ситуацию профессионального самоопределения, который раскрывает субъектно-личностные ресурсы претендента, как нужного специалиста.

*Образ «нужного специалиста», как критерий отбора, выделенный психологом - экспертом (ПЭ).* На основании анализа содержания общих требований деятельности, свойственных банку как финансовой организации, и специфичных, характеризующих организационную культуру учреждения и требования к должностной позиции специалиста надзорного профиля, были обоснованы «вертикальные» и «горизонтальные» критерии анализа интервью.

Оценка субъектно-личностной готовности претендента к профессии, обосновывалась непротиворечивостью компонентов профессиональной идентичности [11], способами достижения результатов в труде [13]; показателями надежности [8]; отношением к труду [2]; направлением мотивационного вектора [15] и их влиянием на поведение [20]; требованиями организационной культуры [4].

Таким образом, теоретические и практические исследования в области профессионального отбора позволили ПЭ сформулировать основные критерии анализа интервью с целью прояснения представлений о «нужном специалисте» у претендентов, готовности выполнять требования и соответствовать социальным и нравственным эталонам профессионала, задаваемые обществом. Было сформулировано четыре критерия:

1. Степень согласованности мотивационно-ценностной и личностной готовности с социальным значением профессии (субъектно-личностное соответствие), в которой отражаются знания ПВК, выделение этих качеств у себя, аргументация своих преимуществ, как работника для организации, этические представления о деятельности;

2. Ориентиры претендента в труде на себя, на взаимодействие или статус организации, как показателей мотивационной направленности личности;

3. Готовность решать профессиональные задачи, включали показатели профессиональной идентичности, профессиональные интересы и планы претендента в контексте развития себя и профессии во временной перспективе (субъектная активность);

4. Социально-профессиональная, личностно-профессиональная и инструментальная идентичности, раскрывающие содержание субъектно-личностного соответствия претендента (см. табл. 1).

**Таблица 1.** Категории и вопросы ПЛСИ при отборе «нужного специалиста»

<b>Вопросы и критерии оценки «нужного специалиста»</b>
<i>1-й критерий: Согласованность мотивационно-ценностных и личностных установок</i>
1. Обоснование решения участвовать в конкурсном отборе
2. Интерес к предстоящей деятельности
3. Требования профессии к исполнителю
4. Специфика требований деятельности
5. Образ человека, который не смог бы выполнять эту работу
6. Образ человека, кому не стоило бы заниматься данной работой и почему
<i>2-й критерий: Мотивационная направленность кандидата</i>
7. Профессиональные планы претендента
8. Как долго планирует работать в заявленном качестве
9. Какой хотели бы видеть свою карьеру
10. Опыт работы, и как он повлиял на Вас
11. Об особенностях адаптации человека в коллективе
<i>3-й критерий: Субъектная активность</i>
12. Характеристика личных преимуществ, как претендента
13. Свои преимущества, как специалиста
14. Опыт, знания и умения, которые будут полезными в предстоящей деятельности
15. Личные качества, которые помогут вам в работе
16. Опишите себя, как профессионала
17. Что помогает эффективно взаимодействовать с людьми, с руководством, организацией в целом
18. С кем в работе Вам трудно/легко будет взаимодействовать (коллегами, руководством, клиентами)
<i>4-й критерий: Содержание субъектно-личностного соответствия (требования человека к деятельности)</i>
19. Ожидания от предстоящей деятельности
20. Траектория профессионального развития (планы, карьера, материальные и моральные дивиденды и др.).

На основании анализа результатов интервью и психодиагностических инструментов ПЭ формулировал заключение о претенденте в виде вывода «рекомендован - не рекомендован» на занятие вакансии. Решение Конкурсной комиссии (КК), в которую входили эксперты разных направлений деятельности надзорного блока, принималось по итогам собеседования с претендентом и знакомства с заключением психолога. Решение КК формулировалось «принят - не принят». Пересечение экспертных оценок позволяло выделить четыре группы: «рекомендован - принят» (группа № 1), «не рекомендован - принят» (группа № 2), «рекомендован - не принят» (группа № 3), «не рекомендован - не принят» (группа № 4). В исследовании приняли участие 175 претендентов, в группу № 1, вошло - 62; группу № 2 - 10; группу № 3 - 47; группу № 4 - 56 человек. Средний возраст респондентов  $27,91 \pm 5,83$ .

*Требования деятельности к специалисту надзорного профиля банка.* Содержание деятельности специалиста банковского надзора связано с обеспечением стабильности функционирования банковской системы, мониторинга деятельности банков, профилактика и предупреждение обстоятельств, угрожающих надежности банка и банковской системы в целом [3, 4].

В аналитической по характеру деятельности, специалист надзора решает задачи, опираясь не только на нормативно-правовые основы труда, но и творческую её составляющую. В работе специалиста надзорного профиля личностная, профессиональная и социальная идентичность, обеспечивают построение эффективного профессионального взаимодействия и реализацию тактики «предусмотрительности» с партнерами и контрагентами. Такой тип взаимодействия предполагает ответственность, дипломатичность в общении, что предъявляет к профессионалу требования к эмоциональной устойчивости, самоконтролю, способствующих устойчивости к действию

помех разного свойства, соблюдение норм профессионального поведения в малоструктурированных ситуациях. Эти особенности профессии обосновывают такие ПВК, как нравственная ориентированность, способность прогнозировать последствия своих действий и взаимодействий, уметь точно формулировать мысли и аргументировать собственную позицию, принимать коллегиально принятое решение.

### РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Результаты интервью группы №1 «Рекомендованные - Принятые», представленные в пяти основных кластерах, позволяют говорить о согласованности социально-профессиональных, личностно-профессиональных аспектов профессиональной идентичности у представителей группы и непротиворечивости субъектно-личностной позиции претендента. Для претендентов значимыми были вопросы, связанные как с обоснованием решения участвовать в конкурсном отборе, так и с интересом в сфере профессии, банковского бизнеса и общества в целом. Претенденты выделяли предметную сторону труда, готовность принимать на себя ответственность за результаты работы, в которой реализуются аналитические, контролирующие функции, отражающие социальную значимость профессии.

Анализ интервью подтверждается индивидуально-личностными особенностями. Так, представители группы ориентируются на социально-адаптивное поведение, о чём свидетельствуют отрицательные взаимосвязи между показателями "agg" и "ten" («Hand-test»)  $r = -0,47$ ,  $p = 0,01$ , характеризуются восприимчивостью к контексту межличностного взаимодействия взаимосвязи шкал «O», «Q4» с «M» (16PF)  $r = 0,42$ , и  $r = 0,56$ , ( $p = 0,01$ ), избегают рискованных действий отрицательная связь между «Q2» (16PF) и «TAS» (SSS)  $r = -0,32$ , ( $p = 0,01$ ); восприимчивы к обстоятельствам деятельности - взаимосвязи шкал «Q3», «G», «C», «E», «B»

(16PF) с показателями всех шкал УСК (диапазон  $r = 0,33$  до  $r = 0,38$ , при  $p = 0,01$ ), берут ответственность за конечный результат (связь шкалы «N» (16PF) с «Планированием» (ССПМ),  $r = - 0,68$ ,  $p = 0,01$ ).

Таким образом, анализ интервью и личностный профиль группы № 1 показывают согласованность субъектно-личностных сторон индивидуальности [18], способность представителей группы объединять личные цели, профессиональную перспективу и действующие нравственно-ценностные принципы в работе специалиста надзорного блока, согласно требованиям, содержанию и средствам решения производственных задач.

В группе № 2 «не рекомендованные - принятые», было проанализировано шесть выделенных кластеров, которые объединили основные суждения интервью. Кластеры позволяют говорить, о значимости самореализации для претендентов, в которой приоритетным является достижение субъективно значимого результата, в сравнение с содержанием социальных аспектов деятельности. Данный вывод делается на основании ответов на вопросы, посвященных прояснению, «чем именно заинтересовала предстоящая деятельность»; «какие имеются требования деятельности к специалисту» и т.п. В кластерах объединены ответы на вопросы о собственных преимуществах в достижении результата труда, о взаимодействиях, стратегиях адаптации в коллективе, которые позволяли предполагать, что респонденты ориентированы в поведении на себя, что является нежелательным качеством личности в совместной деятельности инспекторов надзора. Такие качества, как гибкость и контроль поведения (данные качества выделяются как ПВК) обнаруживали себя в ситуации, когда речь шла о знаниях, требованиях деятельности к специалисту и значимости профессионального признания, развития профессиональной карьеры.

Объединение ответов на вопросы - «что побудило вас участвовать в конкурсе», «чем именно заинтересовала предстоящая деятельность», в которых тема достижения лично ориентированных целей вызывала максимум интереса, что позволило сделать вывод о том, что выбор деятельности, осуществляется не столько в соответствии с ее содержанием, сколько основывается на целесообразности для себя.

Фокусирование претендентов в интервью, главным образом на своих преимуществах, слабое структурирование «себя в профессиональной роли и организации», ситуативность контроля действий, определило решение ПЭ «не рекомендовать» кандидатов этой группы на должность. В то же время гибкость, независимость, ориентированность на цель и способность контролировать ситуацию претендентами побудило КК принять решение о принятии данных претендентов на работу.

Эти особенности личности подтверждаются индивидуально-личностными особенностями представителей группы, которые характеризуются эмоциональностью в профессиональном взаимодействии (взаимосвязь «С» (16 PF) и «Ид» (УСК),  $r = -0,81$ ;  $p = 0,01$ ), импульсивностью (взаимосвязь «Q3» (16 PF) и «R» (тест Розенцвейга), при  $r = -0,81$ ;  $p = 0,01$ ), готовностью к рискованным действиям, (взаимосвязь «F» 16 PF и «TAS» (SSS),  $r = 0,81$ ;  $p = 0,01$ ), в том числе, без опоры на поддержку (связь «Q2» (16 PF) и «F» (16 PF)  $r = -0,77$ ,  $p = 0,01$ ); при этом способ решения проблем коррелирует с неточностью действий, о чём свидетельствует взаимосвязь количества ошибок (тест Кагана) и категории «path» («Hand-test»),  $r = 0,92$ , при  $p = 0,01$ .

В группе № 3 «рекомендованные - не принятые» структура основных кластеров, характеризуется согласованностью инструментальных, профессиональных и социальных сторон идентичности, которая отражает более полное описание профессиональных требований деятельности и корпоративную составляющую труда. Следует отметить, что

представители группы сочетают необходимые для самореализации содержательные, инструментальные, процессуально-результативные характеристики труда, с соответствующими социальными и конкретно-организационными требованиями, что говорит о согласованности субъектно-личностных взаимосвязей в представлении о труде. Психологические ресурсы представлены выделением личных качеств, знаний, умений, отношений, которые рассматриваются в единстве с организационными требованиями.

Результаты исследования индивидуально-личностных особенностей представителей группы показали, что они характеризуется рефлексивностью (взаимосвязь среднего значения латентного времени (тест Кагана) с общим временем ответа (тест Кагана),  $r = 0,91$ , при  $p = 0,01$ ; ориентированы на конструктивное решение проблем (отрицательная взаимосвязь разрешающего типа реагирования «NP» и препятственно-доминантного «OD», и с самозащитным «ED»  $r = -0,57$ ,  $p = 0,01$ ), и бесконфликтное взаимодействие (отрицательная взаимосвязь «Q2» и «L» (16PF),  $r = -0,41$ ,  $p = 0,01$ ).

Таким образом, результаты исследований позволяют говорить о том, что у претендентов представление о способах самореализации связано с социальными ожиданиям, о чём свидетельствуют ответы на вопросы о профессиональных планах, о продолжительности работы в заявленном качестве, видение своей карьеры, опыте адаптации в коллективе. Кластеризация признаков показывает склонность претендентов продумывать альтернативы развития событий, что свидетельствует о развитости рефлексии как субъектного свойства активности кандидатов [18].

Следует полагать, что способность к рефлексии в ситуации конкурсного собеседования, определило решение КК «не принимать претендента на работу». Рефлексивная стратегия поведения оказалась

неэффективной, поскольку производила впечатление о претенденте, как человеке нерешительном, что противоречит сложившемуся образу «нужного специалиста» надзора. Принятое решение КК объяснимо, так как внешние ориентиры эталонного образа специалиста надзора задают требования к таким личностным качествам, как способность брать ответственность, инициативу, быть решительным и хорошим исполнителем.

Эффективность отбора персонала связана с прогнозированием успешности дальнейшей профессионализации специалиста, что предполагает диагностику направленности личности на соответствие системообразующим требованиям деятельности. Перечисленные ПВК, в том числе и способность к рефлексии, характеризовали представителей группы № 3, как профессионально пригодные в заключении ПЭ, однако не были учтены при принятии решения КК.

У кандидатов, вошедших в группу № 4 не рекомендованные - не принятые», результаты кластеризации показывают низкую согласованность личных, профессиональных, социальных сторон идентичности, о чем говорят суждения на вопросы интервью о мотивах решения принять участие в конкурсном отборе; об интересах, связанных с предстоящей работой. В рассматриваемых кластерах инструментальные стороны профессии адекватно связаны с необходимыми знаниями, навыками для решения трудовых задач.

Низкая согласованность подкрепляется качествами личности претендентов: так представители группы предпочитают работать в знакомой им ситуации, требующей меньшей сосредоточенности на контроле состояния в процессе деятельности, о чем свидетельствуют взаимосвязи «С» (16PF) и «L» (16PF),  $r = -0,63$ ; «ES» (SSS) и «O» (16PF),  $r = -0,60$ ; «Uоб.» (УСК) и «Н» (16PF),  $r = 0,68$ ; «Uпр.» (УСК) и «Q4» (16PF),  $r = -$

0,61, средним значением латентного времени и количеством ошибок (тест Кагана),  $r = -0,53$ , при  $p = 0,01$ .

Таким образом, ведущими характеристиками в представлении о профессии у претендентов выступает профессиональное взаимодействие, которое описывается, как необходимость быть «неконфликтным», уметь «адаптироваться» и рассматриваются в контексте социальной кооперации. Акцент респондентов на кооперацию, и избегание вопросов, связанных с требованиями к деятельности специалистов банковского надзора, говорит об отсутствии автономности, избегании нести ответственность, что свидетельствует о низком уровне развития личностно-социальной идентичности. Эти ориентиры показывают значимость для кандидатов организационной среды и желание работать в ней.

Структуры показателей, объединенные в кластеры, выделили противоречивое сочетание направленности личности претендентов группы № 4. В частности, представители группы не акцентируют внимание на требованиях деятельности, а сосредоточены, главным образом, на своих преимуществах. Ключевое значение в представлении о деятельности специалиста надзора приобретает статус профессии, её признание, что и определяет выбор профессии и критерии удовлетворенности трудом.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Результаты анализа и интерпретации полученных интервью позволили выделить признаки психологического соответствия личности и профессии, дифференцировать представления о «нужном специалисте» на этапе отбора претендентов и показать диагностическую ценность предложенных критериев анализа интервью.

*Согласованность мотивационно-ценностных и личностных установок.*

Данный критерий позволяет оценить степень полноты образа «нужного специалиста»: так для претендентов из группы № 1,

субъективный смысл деятельности включает представление о роли профессии специалиста надзора в обществе; морально-нравственные принципы труда и личностные ориентиры самореализации в деятельности. В группе № 3 смысловое содержание профессии описывается нормами и принципами деятельности, ее социальной ролью в обществе и готовностью самосовершенствоваться в труде. Таким образом, в группах «рекомендованные» в пространство профессии включаются координаты мотивационно-ценностная ориентации, индивидуально-личностная готовности и социальная роль профессии в обществе.

*Неполная согласованность мотивационно-ценностных и личностных установок* отмечается у групп № 2 и № 4. Как показали результаты интервью претенденты группы № 2 «не рекомендованные - принятые» сосредоточены главным образом на собственных преимуществах, они характеризуются уверенностью в себе, направленностью на достижения лично ориентированных целей. В интервью представители группы не выделяют надзорный блок банковской деятельности, как специальный вид труда, хотя вакансия открыта на должность «инспектор надзора за банковской системой» Интервью показывает, что для представителей группы, ведущим мотивом было - быть принятым в организацию. Следует отметить, что в течение года половина группы уволилась из банка, основным мотивом ухода было неприятие требований организационного характера.

Расхождение взглядов на «нужного специалиста» между КК и ПЭ объясняется спецификой ситуации отбора. КК взаимодействует с претендентами и принимает на основе эталона о «нужном специалисте» принятом в организации, может принимать или не принимать во внимание экспертное заключение психолога. КК могла ориентироваться на социально желаемую обратную связь, которую давал претендент, через

активность, выражающуюся в намерениях и отношениях. Данная стратегия обеспечивалась такими свойствами личности претендентов, как чувствительность к взаимодействию, импульсивность, готовность к рискованным действиям. Известно, что умелое применение технологий воздействия помогает человеку создавать нужный образ, и в результате оказывать не прямое воздействие на адресата, в нашем исследовании подвести членов КК к желаемому решению [10].

Показано, что для претендентов из группы № 4 «не рекомендованные - не принятые» представление о выбираемой профессии, главным образом, связано с социальным и профессиональным престижем работы, возможностью реализации карьерного роста, которую предоставляет организация.

*Оценка мотивационной направленности*, показала, что претенденты групп «рекомендованные», в частности № 1 «успешно согласуют задачи деятельности и личные ожидания, что характеризуют их как профессионально идентичных. Представители группы № 3 ориентируются на параметры надежности в труде, в которые включают ценности организации и готовность человека к профессиональному самосовершенствованию, как социально-профессионально идентичные.

Представители групп «не рекомендованные» главным образом ориентируются на удовлетворение материальных потребностей, признания и возможности карьерного продвижения. Значимым для представителей этих групп называется потребность в признании и авторитете. Таким образом, группы «рекомендованные» и «не рекомендованные» различаются по мотивационной направленности - на деятельность или на себя.

*Оценка субъектной активности* - критерий, позволяющий оценить выбор ресурсов, направленных на достижение результатов труда. Так для группы № 1 важным называется актуализация ресурсов конкуренции, в

группе № 3 претенденты ориентированы на эталонный образ профессионала, который наполняется знаниям, навыками, с ориентацией на надежность в труде – субъектно-личностная идентичность. При этом следует заметить, что реализация готовности к деятельности претендентами возможна при определенных условиях, если «организация способна оценить вклад работника». Выдвигаемые претендентами условия взаимобмена «работник-организация», отражают установку определенной категории трудовых ресурсов (поколение 80-х), ориентирующихся на принцип «организация для человека» [1].

Кандидаты группы № 2 – акцентировали внимание на имеющийся у них личностный ресурс, который соотносим с деятельностью специалиста: личные качества, знания, готовность к риску. Полученный профессиональный опыт в данном виде деятельности позволит им в будущем «открыть свое дело». Данная установка претендентов объясняет отсутствие интереса к специальным требованиям в профессии специалиста надзора и подтверждает направленность на получения знаний общего характера, связанного с банковским бизнесом, что указывает на наличие маргинальной установки по отношению к должности, на которую они претендуют.

В группе № 4 важным ориентиром профессии выступает социальное признание её деятельности, достижение личного успеха, как специалиста. Конформная по содержанию установка кандидатов отражается в слабой структурированности образа профессии и личностных качествах, которые говорят о нежелании нести ответственность, принимать решения, ориентации на других (избегание самостоятельности), что может свидетельствовать об отсутствии субъектно-личностной идентичности по отношению к данному виду деятельности.

Таким образом, представленный метод анализа полуструктурированного интервью позволяет выделить концептуальное

представление о «нужном специалисте» у участников конкурса, оценить степень сформированность социально-профессиональной, личностно-профессиональной и профессионально-инструментальной идентичности, определить степень соответствия претендента требованиям ПВК, организационной культуры и нормативно-правовым регуляторам, заданных обществом. Выделенные критерии позволяют *конструировать* стратегии профессионального поведения претендентов и выделить основные ориентиры отношения к труду - на себя, на результат, на деятельность или престиж организации.

Различия в представлениях о «нужном специалисте» и согласованности взаимообмена между человеком и профессией, по выделенным группам, позволяют рассматривать предложенные критерии анализа интервью, как координаты пространства представления о профессии на этапе профессионального отбора претендентов.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Алдашева А.А., Медведев В.И., Сарбанов У.К.* Психологические механизмы банковского менеджмента. М.: Пер Сэ, 2002.
2. *Алдашева А.А.* Профессиональная компетентность: понятие, структура // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия «Педагогика и психология». 2012. Вып. 4. С. 120–127.
3. *Алдашева А.А., Мельникова Н.Г.* Значимые элементы и координаты профессионального пространства кандидатов в контексте профотбора // Системогенез учебной и профессиональной деятельности: сборник научных трудов V всероссийской научно-практической конференции. / Под ред. Ю.П. Поваренкова. Ярославль. С. 72–75.
4. *Алдашева А.А., Мельникова Н.Г.* Представление о «нужном специалисте» в практике профотбора // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып.7. / Под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 99–115.
5. *Ананьев Б.Г.* Современные проблемы человекознания. М. Наука, 1977.
6. *Бодров В.А.* Методологические и теоретические вопросы изучения проблемы профессиональной пригодности // Психологические

- основы профессиональной деятельности: Хрестоматия / Сост. В.А. Бодров. М.: Пэр Сэ; Логос. 2007. С. 652–658.
7. *Бодров В.А., Бессонова Ю.В., Кирьянова Е.И., Леколов А.А., Пономаренко К.В., Сиваш О.Н., Сметанин А.В.* Проблема клинико-психологической экспертизы летного состава и ее экспериментальное изучение // Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / Под ред. В.А. Бодрова, М.: Изд-во «Институт психологии РАН». 2004. С. 137–177.
  8. *Бодров В.А.* Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. М.: Пер Сэ, 2006.
  9. *Борисова А.А.* Кадровое обеспечение в период кризиса: минимизация затрат и повышение качества отборочных процедур // Актуальные вопросы экономических наук: Сборник материалов XIII Международной научно-практической конференции / Под ред. Ж.А. Мингалева, С.С. Чернова. Новосибирск: СИБПРИНТ, 2010. С. 206–211.
  10. *Доценко Е.Л.* Психология манипуляции: феномены, механизмы, защита. СПб.: Речь, 2003.
  11. *Ермолаева Е.П.* Оценка реализации профессионала в системе «человек-профессия-общество». М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.
  12. *Завалова Н.Д., Ломов Б.Ф., Пономаренко В.А.* Образ в психической регуляции деятельности. М.: Наука, 1986.
  13. *Ильин Е.П.* Дифференциальная психология профессиональной деятельности. СПб.: Питер, 2008.
  14. *Квагинидзе В.С., Смирнов В.С., Черкасов А.В.* Современные методы, принципы и процедуры оценки персонала компании // ГИАБ. 2011. № 12. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/sovremennyye-metody-printsipy-i-protsedury-otsenki-personala-kompanii> (дата обращения: 11.04.2016).
  15. *Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2004.
  16. *Красник В.С., Даутова В.Ю., Резепин А.В., Михайлов В.Б.* Эффективность психологического отбора как фактор успешности профессионального становления курсантов // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2001. №1 (15). С. 45–49.
  17. *Носкова О.Г.* Психология труда. Учебное пособие / Под ред. Е.А. Климова. М., 2007.
  18. *Павлова Н.С., Сергиенко Е.А.* Субъектная и личностная регуляция поведения как проявления индивидуальности человека // Психологический журнал. 2016. Т. 37. № 2. С. 43–56.
  19. Психология банковской деятельности / Под ред. В.И. Медведева. СПб., 2006.
  20. *Равен Д.* Компетентность в современном обществе: выявление, развитие, реализация. М.: Когито-центр, 2002.
  21. *Рубинштейн С.Л.* Основы общей психологии. М.: Учпедгиз, 1946.

22. Сапрыкина Ю.А. Взаимосвязь когнитивной оценки трудных профессиональных ситуаций и профессиональной пригодности у страховых агентов // Проблемы педагогики и психологии. 2015. № 2. С. 301–310.
23. Сергиенко Е.А. Идеи Б.Г. Ананьева в психологии развития // Методология комплексного человекознания и современная психология / Отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. С. 449–454.
24. Улановский А.М. История и векторы развития качественных исследований в психологии // Методология и история психологии. 2008. Т. 3. Вып. 2. С. 129–139.
25. Холодная М.А. Психологическое тестирование и право личности на собственный вариант развития // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2004. Т. 1. № 2. С. 66–75.

## REPRESENTATION OF CONFORMITY OF THE PERSON AND PROFESSION IN THE SITUATION OF JOB APPLICATION

© 2016 Aigul A. Aldasheva\*, Natalia G. Melnikova\*\*

*\* Doctor of Psychology, Leading Researcher,  
Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow  
e-mail: aigulmama@mail.ru*

*\*\* Ph.D., Senior Researcher, Institute of Altitude Physiology,  
National Academy of Science of the Kyrgyz Republic, Bishkek  
e-mail: ngmelnikova@rambler.ru*

The article analyses the diagnostics value of a semi-structured interview as a study method of co-ordination of notions about professional activities among the applicants for a vacancy. The main aims of the interview have been subjective-personal aptness, motivational orientation of the person, instrumental readiness and attitude towards work. The study was conducted in the staff selection process. The clusterisation of 1349 assessments that were collected in their interviews and their interpretation, which allowed to distinguish the models representing psychological aptness of a person and a profession. The article looks into four type of representative models of a “needed specialist” and describes individual and psychological profiles of the candidates.

*Keywords:* semi-structured interview, “necessary specialist”, profession, professional identity, professional select, cluster analysis, demands of work

Библиографическая ссылка на статью:

Алдашева А.А., Мельникова Н.Г. Диагностика соответствия личности и профессии в ситуации профессионального отбора // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2016. Т. 1. № 1. С. 127–145.

Адрес статьи: <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document206.pdf>