

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
ПСИХОЛОГИИ ТРУДА,
ИНЖЕНЕРНОЙ ПСИХОЛОГИИ
И ЭРГОНОМИКИ**

Выпуск 7

Под редакцией
А. А. Обознова, А. Л. Журавлева



Издательство
«Институт психологии РАН»
Москва – 2015

УДК 159.9
ББК 88
А 43

*Все права защищены.
Любое использование материалов данной книги полностью
или частично без разрешения правообладателя запрещается*

А 43 Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 7 / Под ред. А. А. Обознова, А. Л. Журавлева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. – 509 с. (Труды Института психологии РАН)
ISBN 978-5-

УДК 159.9
ББК 88

Книга содержит материалы докладов и сообщений сотрудников ИП РАН и других научных, учебных, производственных, структурных учреждений РФ – участников научно-практических семинаров. Приводятся результаты исследований и разработок, представленные на заседаниях семинара в 2014–2015 гг. В статьях рассматриваются новые направления исследований, актуальные теоретические, методические и методические проблемы психологии труда, инженерной психологии, эргономики и организационной психологии.

© ФГБУН Институт психологии РАН, 2015

ISBN 978-5-

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	7
Раздел 1 ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ВОСТРЕБОВАННОСТИ, ИДЕНТИЧНОСТИ И МАРГИНАЛИЗМА	
<i>Е. П. Ермолаева</i>	
Взаимосвязь идентичности, востребованности и маргинализма профессионала в современном обществе	11
<i>Л. Б. Шнейдер</i>	
Человек и работа: радиус профессионализма	23
<i>Н. Л. Иванова</i>	
Проблемы социального и профессионального самоопределения личности в современном бизнесе	38
<i>Е. В. Харитонова</i>	
Психологические особенности личности с разным стилем социально-профессиональной востребованности	55
<i>Б. А. Ясько</i>	
Психологические маркеры организационной идентичности (поиск эмпирического обоснования)	72
<i>С. А. Маничев, Л. Г. Маничева</i>	
Персонал и организационный контекст: селекция или стратегии приспособления?	86
<i>А. А. Алдашева, Н. Г. Мельникова</i>	
Представление о «нужном специалисте» в практике профессионального отбора	99

- job satisfaction and organizational commitment // *Journal of World Business*. 2011. №46. P. 221–233.
- McCulloch M. C., Turban D. B.* Using Person–Organization Fit to Select Employees for High-Turnover Jobs // *International Journal of Selection and Assessment*. 2007. V. 15. №1. P. 63–71.
- Moch M. K.* Structure, task characteristics and experienced role stress in organizations employing complex technology // *Organizational Behavior and Human Performance*. 1979. №24. P. 258–268.
- Morgeson F. P., Humphrey S. E.* The work design questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work // *Journal of applied psychology*. 2006. V. 91. №6. P. 1321–1339.
- Morgeson F. P., Dierdorff E. C., Hmurovic J. L.* Work design in situ: Understanding the role of occupational and organizational context // *Journal of Organizational Behavior*. 2010. №31. P. 351–360.
- Newman J. E.* Understanding the organizational structure–job attitude relationship through perceptions of the work environment // *Organizational Behavior and Human Performance*. 1975. №14. P. 371–397.
- O'Reilly C. A., Chatman J., Caldwell D. F.* People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person–organization fit // *Academy of Management Journal*. 1991. V. 34. №3. P. 487–516.
- Petrou P., Demerouti E., Peeters M. C. W., Schaufeli W. B., Hetland J.* Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement // *Journal of Organizational Behavior*. 2012. №33. P. 1120–1141.
- Schaufeli W. B., Bakker A. B.* Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study // *Journal of Organizational Behavior*. 2004. №25. P. 293–315.
- Schminke M., Cropanzano R., Rupp D. E.* Organization structure and fairness perceptions: The moderating effects of organizational level // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2002. №89. P. 881–905.
- Strivastava A. K.* Effect of perceived work environment on employees' job behavior and organizational effectiveness // *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 2008. V. 34. №1. P. 47–55.
- Tims M., Bakker A. B., Derks D.* Development and validation of the job crafting scale // *Journal of Vocational Behavior*. 2012. №80. P. 173–186.

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О «НУЖНОМ СПЕЦИАЛИСТЕ» В ПРАКТИКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА*

А. А. Алдашева, Н. Г. Мельникова

В предказании успешности осуществления профессиональной деятельности существует два подхода: редуционистский и системный (Алдашева и др., 2002). Использование первого позволяет определить, какие качества и свойства человека могут быть включены в выполнение той или иной деятельности. Выделенные качества вытекают из самой сущности деятельности (Актуальные проблемы, 2013; Личность профессионала, 2013). Применение второго подхода с опорой на изучение деятельности дает ответ на вопрос о валидности предказания путем поиска таких психологических и профессиональных качеств человека, о которых исходно известно, что именно они определяют эффективность (Бодров, Журавлев, 2003; Проблемы фундаментальной и прикладной психологии..., 2008). Обычно учитываются такие параметры, как условия обитаемости, особенности использования технологий ввода и передачи информации, факторы, способствующие развитию утомления, а также факторы, связанные с материальной и моральной ответственностью исполнителя (Ломов, 2006). В банковском менеджменте выделяется еще одно профессионально важное качество – ситуативная экстремальность, обусловленная трудностями в сфере денежного обращения глобального или ограниченного характера.

Исходные сведения о критериях «нужного специалиста» получают из трех основных источников: 1) экспертный опрос групп специалистов, занятых в изучаемом виде деятельности; руководителей, в компетенцию которых входит управление этой деятельностью; специалистов, взаимодействующих с изучаемой деятельностью; 2) наблюдение за деятельностью специалиста; 3) изучение служебной документации, в первую очередь должностных инструкций.

* Исследование выполнено по гранту РФФИ №15-06-10615.

Собранная информация, во-первых, способствует созданию концептуальной модели деятельности, определяющей структуру исследуемого объекта (составные части и связи), свойства составных ее частей, причинно-следственные связи (ГОСТ Р 43.0.32009. Национальный стандарт Российской Федерации). Во-вторых, на основании полученной информации описываются координаты пространства профессиональной деятельности. В-третьих, формируется эталонный образ профессионала, задающий параметры профессиональной идентичности.

Известно, что профессиональная идентичность формируется в деятельности и предполагает присвоение человеком профессиональной компетентности и философии определенного профессионального сообщества (Лукомская, 2014; Эшфорт, Маил, 2012). Маркерами профессиональной идентичности выступает контекст пересечения различных сфер общения личности в организации, требования и нормы профессионального сообщества, определяющие макросоциальное влияние на «Я» профессионала, успешная самореализация которого зависит от гармоничного сочетания индивидуальных, социальных, инструментальных моделей профессии (Ермолаева, 2012). На индивидуальном уровне маркерами идентичности могут выступать организационная приверженность и профессиональное самоопределение (Эшфорт, Маил, 2012), способствующие расширению пространства межличностных контактов, снижению неопределенности в процессе трансформации ценностей, норм, эталонов (Богатырева, Марцинковская, 2009).

В профессиональном отборе актуальными являются вопросы не столько диагностики профессиональной идентичности, которая, согласно Е. П. Ермолаевой, формируется в процессе обучения в вузе, а скорее социально-личностной идентичности, задаваемой моделью «нужного специалиста» конкретной служебной позицией, в конкретной организации. В процессе отбора социально-личностная идентичность «снимается» на основе экспертного заключения на уровне «заявленной» идентичностью (Андреева, 2012). Сложность ее диагностики, с одной стороны, заключается в том, что кандидат самостоятельно определяет объем информации о себе в зависимости от своих представлений о «нужном специалисте», ожиданий, мотивации и способности к самораскрытию. С другой стороны, так как в процессе отбора кандидат познается Другими (экспертами, конкурсной комиссией), кандидат способен «считывать» и соотносить собственные представления с требуемыми и, «принимая правила игры», соответствовать социальным ожиданиям референтных источников.

Проблемы профотбора

Не только подгонка человека к профессии, но и наличие возможности обратного процесса, требует учета индивидуального своеобразия и соотношения этого своеобразия с характеристиками профпригодности (Климов, 1996; Методы психологического обеспечения... 2014). Рассматриваемая в данной статье модель отбора отражает основные принципы кадровой политики любой организации, в том числе и финансовой, определяющей три группы требований. Во-первых, *общие* требования к производственным процессам, операциям и услугам финансовой организации, в том числе к банку. Во-вторых, требования, связанные с *организационной культурой* конкретного учреждения, ее ориентацией на общественные, частные, этические приоритеты, специализацию в конкретном секторе экономики. В третьих, требования, связанные с *конкретной должностной позицией*.

Установка организации на конкурсный отбор позволяет на основании перечисленных требований выделить критерии к претендентам и т. п. (Психология банковской деятельности, 2006). Выдвигаемые критерии позволяют описывать границы психологического *пространства профессиональной деятельности (ППД)*, в которых можно исследовать закономерности представлений о «нужном специалисте» психолога, занятого в процедуре отбора, конкурсной комиссии как группового субъекта и самого претендента на должность. Проблема психологических оснований ППД успешно разрабатывается в современных исследованиях (Журавлев, Купрейченко, 2011, 2012).

Подход к профессиональному отбору с позиции требований деятельности позволяет:

- описать ориентацию претендента на себя, на других или на деятельность, представления о ПВК, отношение к труду, индивидуальные стратегии решения проблемных ситуаций, моделируемые в интервью;
- оценить возможность достижения предъявленных требований ями нормативов (Ильин, 2008а), надежности (Бодров, 2001), профессиональной компетентности, обобщающей индивидуально-своеобразный характер действий и отношение специалиста в труде (Алдашева, 2012);
- выявить уровень сформированности профессиональной мотивации, определяющей вектор действия (Климов, 2004) и раскрывающий личностный смысл деятельности.

Изучение мотивации позволяет оценить качество поведения по достижениям, влияниям и коммуникации (Равен, 2002; Социальная психология труда, 2010а, б).

Важным результатом отбора является относительное совпадение кандидата с моделью «нужного специалиста». Модель задает не только требования к емкости «направленности личности», ее ресурсности, которая, согласно В. А. Бодрову (Бодров, 2001, 2007), опирается на психологические детерминанты, определяющие взаимоотношение человека как субъекта деятельности, но и требования организационного порядка.

Образ нужного специалиста

Несмотря на общую цель конкурсного отбора – привлечь в штат лучших специалистов, возможны несовпадения представлений образа «нужного специалиста» у самих участников конкурсного отбора (претендентов на должность, психологов, конкурсной комиссии). Расхождения в понимании «нужного специалиста» могут быть связаны:

- во-первых, с *движением профессионального эталона*, как он представлен в общественном сознании, как конкретизируется в профессиональном сообществе и уточняется непосредственно в организации;
- во-вторых, *концептуализация эталона* может соответствовать одному или сразу нескольким заданным эталонам, которые могут по-разному соотноситься между собой;
- в третьих, с *методологией отбора*.

В основу профессионального отбора «нужного специалиста» психологом была положена стратегия исследования отношения кандидата к работе в банковской сфере. Дизайн исследования основывался на следующих положениях:

- ситуация конкурса существует в виде обстоятельств самоопределения с соответствующими требованиями к смысловизненным ориентирам в труде, мотивам, идеалам, перспективам профессионального пути и преобразующего отношения субъекта к происходящему;
- ИИПД опирается на специфику деятельности в целом и ее конкретное направление, что в данном исследовании связано с требованиями к специалистам надзорного блока банковской сферы.

Особенности работы в надзорном блоке банка заключаются:

- в обеспечении надежности банковской системы (достижение указанной цели деятельности выдвигает существенные требования к индивидуально-психологическим характеристикам личности с точки зрения мотивационных, эмоционально-волевых свойств, познавательных, коммуникативных);
- в готовности решать малоструктурированные ситуации, иногда с ориентацией на контекст реального случая, требующего дополнительных разработок, правок на пути достижения правдоподобных решений, что характеризует отношение личности к стоящим перед ней задачам;
- в обладании достаточной эмоциональной устойчивостью, гибкостью, рассудительностью;
- в умении специалиста анализировать разнообразную информацию, в том числе поступившую из различных источников, обеспечивая мониторинг сведений;
- в сочетании предметности действий и творческого подхода, что позволяет контролировать совпадения должного типа поведения и расхождения с ним, проявляя устойчивость в выполнении данных действий в случае помех;
- в умении взаимодействовать с руководством организации, выстраивая логику взаимоотношений с надлежащим вниманием, предусмотрительностью, организованностью, реализуя тактику осторожности.

Задачи экспертов

Задача конкурсной комиссии – добиться максимально согласованного мнения группы в решении выбора нужного специалиста, что предполагает принятие компромиссного решения, ориентирами которого выступают организационные эталоны «нужного специалиста».

Задача психолога. При оценке претендента на должность специалиста надзорного блока эксперт опирается на образ нужного специалиста. Кандидат рассматривался как субъект целеполагания, преодолевающий (снимающий) барьеры между актуальным и потенциальным (Анцыферова, 1994).

Существенный вклад в экспертное заключение вносит информация, полученная в ходе *интервью*, которое было сфокусировано на представлении кандидата о деятельности специалиста банковского надзора, в том числе:

- его компетентности;
- содержательном определении «субъективных репрезентаций» кандидата в процессе их «объективизации» (Леонтьев, 2010), которые опосредуются «отношением», т. е. значимостью курса для кандидата и желанием представить себя с лучшей стороны (актуализация потенциальных характеристик проявляется в полной мере тогда, когда человек начинает действовать в субъективно значимой ситуации (Мясищев, 1960);
- оценке собственных преимуществ претендента в обобщенном представлении как выражений профессиональной «Я»-концепции кандидата;
- профессиональных ожиданиях, перспективах и планах;
- способности к критической оценке своих возможностей.

При составлении рекомендаций психолог выделял потребность кандидата быть конкурентоспособным и инициативным.

В интервью с кандидатом обсуждались следующие проблемы:

- 1) интересы кандидата в связи с заявленной работой и местом деятельности (категория интервью «мотив»);
- 2) представление кандидата о том, что от него требуется в деятельности (категория интервью «ПВК»);
- 3) взгляд кандидата на собственные преимущества как самоощущения его наиболее сильных сторон (категория интервью «преимущества»);
- 4) профессиональные планы кандидата и его ожидания в связи с предстоящей работой (категория интервью «профпланы»).

Методы и выборка исследования

В процессе контент-анализа (Социальная психология, 2002) выделялись основные группы характеристик в рамках каждой категории интервью. Ориентирами смысловых оснований классификации анализируемых суждений и составления перечня наименований по указаным категориям, явились представления о внешней и внутренней мотивации деятельности (Реан, 2006), мотивационно-гигиеническая теория Герцберга, концепция удовлетворенности трудом (Ильин, 2008б; Коростылева, 2005), представление об общих и частных требованиях к работе специалиста банковской сферы (Психология банковской деятельности, 2006).

Выборка составила 196 человек.

Эксперт-психолог рекомендовал 121 человек как потенциальных работников, не рекомендовал – 75 человек. Конкурсная ко-

миссия из числа рекомендованных приняла на работу 75 человека и не приняла 121 человека.

Для целей исследования все респонденты были разделены по принципу «рекомендован» и «был принят», «не рекомендован» и «не принят». Было сформировано 4 группы: группа №1 «Рекомендован – Принят», n=64; группа №2 «Не рекомендован – Принят», n=10; группа №3 «Рекомендован – Не принят», n=57; группа №4 «Не рекомендован – Не принят», n=65.

В исследованиях применялись методы для оценки индивидуально-психологических характеристик кандидатов: 16PF, методика Роренцвейга, УСК, Нанд-test, оценка рефлексивности-импульсивности по когнитивному стилю (методика Кагана), методика «Стиль саморегуляции поведения» (СПП) В. И. Моросановой.

Результаты исследования и их обсуждение

Группа №1. Социально идентичная (Рекомендован – Принят)

Результаты интервью, включая значимые различия по его категориям, свидетельствуют об осознании роли личного отношения в труде, гарантирующего «честность», «конфиденциальность», доверие организации в обществе. Субъективная ценность работы в организации определена социальными гарантиями, отсутствуя:

- формированию установки на профессиональное саморазвитие как «Я» – ориентира кандидатов, которая преобладает в сравнении с данными по группе №3 (таблица 1). Группа №1 выделяется также по вниманию к роли опыта и его развитию в деятельности («ПВК» «обретение опыта», «конкурентоспособности»);
- совершенствованию аналитико-синтетической способности («внимательности», «скрупулезности в прогнозах и логической оценки»);
- развитию компетентности («умение решать экономические вопросы на практике», «сохранение имиджа организации»), в том числе коммуникативности через умение взаимодействовать с коллегами, руководством, проявлять тактичность и вежливость («ПВК» – «Коммуникативность») в сравнении с кандидатами группы №2 и №4, обеспечивая «создание благоприятной атмосферы в коллективе»;
- выстраиванию перспективы профессионального пути в актуальный период времени («работа по перспективной специальности», «получение второго образования»).

Таблица 1

Значимые различия результатов интервью между группами кандидатов, участвовавших в конкурсе в отдел надзора (χ^2 Краскела–Уоллиса)

Группы сравнения по показателям (П)	Среднее значение ранга в группе; χ^2 ; p
<i>Категория «ПВК», показатель «Коммуникативность»</i>	
Пункт 1. № 1 и № 2	№ 1=38,99; № 2=27,95; $\chi^2=2,84$; p=.08; тенденция
Пункт 2. № 1 и № 4	№ 1= 72,43; № 2= 57,68; $\chi^2=6,58$; p=0,01
<i>Категория «ПВК», показатель «Восприятие профессии, интерес к ней»</i>	
Пункт 3. № 1 и № 2	№ 1=37,0; № 2=40,0; $\chi^2=6,40$; p=0,01;
Пункт 4. № 2 и № 3	№ 2= 36,85; № 3= 33,50; $\chi^2=5,70$; p=0,02;
<i>Категория «ПВК», показатель «Компетентность. Опыт»</i>	
Пункт 5. № 1 и № 3	№ 1=66,41; № 3=54,92; $\chi^2=4,98$; p=0,02
<i>Категория «ПВК», показатель «Способности. Достижение результата в работе»</i>	
Пункт 6. № 2 и № 4	№ 2=45,50; № 4=36,85; $\chi^2=4,76$; p=0,03
<i>Категория «ПВК», показатель «Развитие. Активность»</i>	
Пункт 7. № 3 и № 4	№ 3= 63,21; № 4= 60,0; $\chi^2=3,48$; p=0,05
<i>Категория «Преимущества», показатель «Профессиональное развитие»</i>	
Пункт 8. № 1 и № 3	№ 1= 66,48; № 3=54,85; $\chi^2=4,68$; p 0,03
<i>Категория «Преимущества», показатель «Без ответа»</i>	
Пункт 9. № 1 и № 4	№ 1= 61,02; № 4= 68,92; $\chi^2=5,70$; p=0,02
<i>Категория «Преимущества», показатель «Индивидуальные характеристики» (возраст, молодость, семейное положение)</i>	
Пункт 10. № 2 и № 4	№ 2=43,6; № 4=37,14; $\chi^2=5,03$; p=0,02

При решении проблем представители данной группы анализируют и осмысливают происходящее (таблица 2), полагаются на поддержку группы, стремясь к действиям, менее рискованным, позволяющим контролировать события и отвечать за предпринятую активность, чутко реагируют на социальный контекст при взаимодействии, избегают дезадаптивных поведенческих ответов.

Таким образом, в формировании профессиональной идентичности согласуется способность (могу) кандидатов к социально-адаптивному поведению, помогающая реализовывать установку (хочу) на профессиональное развитие, опыт и достижение актуальной для кандидатов и организации цели.

Таблица 2

Значимые взаимосвязи индивидуально-психологических показателей в группах кандидатов, участвовавших в конкурсе в Отдел банковского надзора

Индивидуально-психологические показатели		r
<i>№ 1 «Рекомендованы – Приняты»</i>		
1. Латентное время ответа (среднее, методика Кагана)	Общее время ответа (методика Кагана)	0,92
2. Q2 (16PF)	TAS (SSS)	-0,32
3. TAS (SSS)	ES (SSS)	0,39
4. TAS (SSS)	UA (SSS)	0,39
5. Q3, G, C, E, B (16PF)	УСК (все показатели)	0,33 ÷0,38
60, «act» (Hand test)	«f» (Hand test)	-0,39
70, «agg» (Handtest)	«ten» (Handtest)	-0, 47
<i>№ 2 «Не рекомендованы – Приняты»</i>		
10, C (16PF)	Уд (УСК)	-0,81
20, Q3 (16PF)	M (Rosenzweig)	-0,81
30, F (16PF)	TAS (SSS)	0,81
40, Q2 (16PF)	F (16PF)	-0,77
50, Упр (УСК)	I (Rosenzweig)	-0,88
60, I (Rosenzweig)	E (Rosenzweig)	-0,87
70, Сумма ответов (Handtest)	«path» (Handtest)	0,90
80, Количество ошибок (Каган)	«path» (Handtest)	0,92
<i>№ 3 «Рекомендованы – Не приняты»</i>		
10, Латентное время ответа (среднее, методика Кагана)	Общее время ответа (методика Кагана)	0,91
20,0, Q3 (16PF)	NP (Rosenzweig)	0,35
30, NP (Rosenzweig)	OD (Rosenzweig)	-0,57
40, NP (Rosenzweig)	ED (Rosenzweig)	-0,57
50, Уд (УСК)	Q4 (16PF)	-0,40
60, Q2 (16PF)	L (16PF)	-0,41
70, Q2 (16PF)	Uз (УСК)	-0,36
<i>№ 4 «Не рекомендованы – Не приняты»</i>		
10, Латентное время ответа (среднее, методика Кагана)	Общее время ответа (методика Кагана)	0,89
20, Шкала «Оценка» (мет0, Моросановой)	ES (SSS) MD (16PF) и H (16PF)	0,93
30,0, Сумма ответов (Handtest)	«act» (Hand test)	0,66
4«act» (Hand test)	Количество ошибок (Каган)	0,54
50, Латентное время ответа (среднее значение, методика Кагана)	Количество ошибок (Каган)	-0,53

Группа № 2. Организующая собственную востребованность (Не рекомендован – Принят)

Субъективная ценность работы в организации определена:

- содержанием труда («работа в интересной сфере», «обучение в данной сфере»), а также личным отношением («честность», «конфиденциальность», «дисциплинированность», наряду с меньшей сосредоточенностью на взаимодействии в работе – таблица 1 – «ПВК» – пункт 1), в сравнении с кандидатами из группы № 1;
- личными интересами в деятельности («получить помощь в диссертационном исследовании», «достигнуть повышения уровня профессионального мастерства», «повысить квалификацию»), среди которых восприятие профессии как «работы комфортной» («ПВК», пункты 2,7).

Достижению предметной стороны деятельности и личных потребностей могут способствовать такие возможности кандидата, как:

- преимущества («старание», «исполнительность», «заинтересованность»), а также ряд индивидуальных свойств, в том числе «возраст», «возможность ездить в командировки» («Преимущества» – пункт 9), которые более выражены в сравнении с представителями группы № 4;
- опыт («профессиональные навыки», «знание дела с учетом технологии решения задач и должностной позиции», «знание процесса деятельности», которые позволяют выделять такое значимое требование труда, как наличие способностей и достижение результатов в труде – «ПВК», пункт 8), что подразумевает наличие «управленческих навыков», «лидерских способностей», «умение находить решения», «видеть, когда обманывают», «решать профессиональные задачи», по которым они превосходят кандидатов из группы № 4;
- готовность конкурировать или адаптироваться в деятельности сообразно обстоятельствам.

В данной группе респондентов отмечается установка на свободу выбора действий без поддержки коллег (таблица 2), в том числе рискованных, импульсивных, с уверенностью их разрешения, не исключаются и противоречия, которые могут возникнуть у кандидатов в процессе взаимодействия с другими сотрудниками. Таким образом, поведение кандидатов данной группы определяется оценкой

ситуации, содержащей неясности, которые поддерживаются эмоционально насыщенными способами действий, из установок важности достижения личной цели в деятельности.

Можно сделать вывод о том, что в формировании профессиональной идентичности кандидатов данной группы согласовываются индивидуальные свойства, компетенции, которые, опираясь на независимые, рискованные действия (*могу*), «находят» обстоятельства для своей реализации в деятельности, позволяющей достигать лично значимых целей (*хочу*).

Группа № 3. Личностно-профессиональной идентичности (Рекомендован – Не принят)

Субъективная ценность работы в организации определена мотивами («значимая деятельность для общества», «поиск себя в профессии», «решение более сложных задач», «ответственность», «стремление улучшить материальное положение», «завершение контракта на прежнем месте работы»), потребностью в «самореализации», подкрепляющейся ориентиром на развитие и активность (таблица 1, пункт 7), «готовностью к самообучению, саморазвитию» в сравнении с кандидатами из группы № 4.

Достижению предметной стороны деятельности и личных потребностей могут способствовать такие возможности кандидата, как адаптивные ориентиры в деятельности («постоянное рабочее место», «престижность деятельности»); по такому гигиеническому фактору, как условия работы («мужская работа» – «ПВК», пункт 4) кандидаты по данным показателям уступают претендентам из группы № 2.

Несмотря на то, что по опыту работы, освоенности элементов практических знаний в решении экономических вопросов деятельности, знаний «методологических процедур», «опыта работы с техникой», «опыта в сфере кредитования» и других видов опыта, рассмотренных в контексте требований деятельности («ПВК», пункт 5), а также в контексте оценки наличия видов указанного опыта у себя («Преимущества» – пункт 8), кандидаты из группы № 3 уступают кандидатам из группы № 1, представителям группы № 3 существенно направленно «проявить себя» и продемонстрировать свой потенциал («эрудированность», «аналитический ум») в той организации, которая им импонирует.

Они характеризуются как рефлексивные при анализе данных в достижении результата, стремятся быть эффективными (таблица 2), придерживаются конструктивной линии поведения и не идут

на конфронтацию, что способствует снижению напряженности и позволяет надлежащим образом осуществлять достижение результатов. Реализация самостоятельных действий кандидатами всегда подразумевает компромиссную среду взаимодействия. Их позиция отличается большей зависимостью от социального окружения (таблица 2).

Можно сделать вывод, что в формировании собственной профессиональной идентичности представители данной группы нацелены на реализацию своего профессионального потенциала и самостоятельность (*хочу*), чему способствуют социально-ценностные и адаптивные установки в деятельности (Психология адаптации..., 2007), исключающие конфронтацию (*могу*).

Группа № 4. Псевдомаргинальная (Не рекомендован – Не принят)

Субъективная ценность работы представителей данной группы в организации определена значимостью собственных ожиданий от работы («интерес к труду», «признание и статус»); они акцентируют внимание только на личных качествах в работе («исполнительность», «готовность работать», «требовательность и критичность к себе», «хорошая обучаемость и успеваемость»). Реже уделяют внимания характеристикам коммуникативности, требующимся в деятельности (таблица 1, «ПВК», пункт 2 «умению действовать с клиентами и коллегами», «взаимодействовать с руководством, в том числе из других организаций»), в сравнении с кандидатами группы № 1.

Главными собственными преимуществами называют «готовность обучаться», «красный диплом», «престижное образование», «знание информационных технологий» без учета личностных качеств, обеспечивающих эффективность деятельности («самоконтроль», «работороспособность», «терпение», «волевые качества», «оперативность» и др.); у них преобладают адаптивные мотивы («статус», «зарплата», «социальный пакет», работа в «солидном учреждении», «завоевание признания в организации», «карьерный рост»). Ситуативность обращения к «преимуществам» выражена и в том, что кандидаты группы № 4 реже высказываются о них («Преимущества» – таблица 1, пункт 6), в сравнении с группой № 1, а их роль в труде для них имеет меньшее значение («Преимущества» – таблица 1, пункт 10), в сравнении с группой № 2.

Они не делают акцентов на установке «саморазвитие», готовность к творческой деятельности (таблица 1, «ПВК», пункт 7) в сравнении с группой № 3. Избегают вопросов профессионального планирования («не готов говорить о планах» или «трудно сказать» о планах).

Менее значима для них роль достижения результатов в труде («ПВК», пункт 6) в сравнении с группой № 2.

Рефлексивная установка в анализе информации (таблица 2, пункт 1) позволяет критично (хотя бы частично) оценивать происходящее, больше сосредоточиваясь на формальной стороне оценок, стремясь к поддержанию самоуважения, высокой самооценке (пункт 2), т. е. к созданию должного впечатления о себе. Сосредоточенность на имидже отодвигает на второй план точность действий по предметной стороне.

Можно сделать вывод, что для представителей группы № 4 формирование профессиональной идентичности определяется признание и авторитетом личности в труде (*хочу*). Такие кандидаты овладевают и развивают те ресурсы (личные качества, интерес, ответственность, требуемым компетенциям, прежде всего, с формальной стороны), которые работают на самоуважение (*могу*).

Заключение

В профессиональной идентичности соединены основные отношения профессионала в изменяющейся системе «человек-профессионал-общество». При отборе персонала в образе «нужного специалиста» представлено взаимодействие «человека и организации», которое затрагивает актуальные теоретические и практические вопросы построения профессиональной идентичности. Оценка степени соответствия индивидуальных, социальных, инструментальных моделей профессии в неустойчивом социально-профессиональном мире позволяет конкретизировать профессиональную идентификацию со стороны лично-профессиональных, функционально-деятельностных, социально-профессиональных, глобально-профессиональных характеристик идентификации (Ермолаева, 2012). Соответственно при выделении прогностических критериев идентичности следует предполагать и возможность принятия человеком противоречивых идентичностей, иногда приводящих к конфликтным отношениям.

Социальные аспекты становления профессиональной идентичности, в частности организационной (Занковский, 2007), являются ведущими критериями успешности профессиональной адаптации в организации (Психология адаптации..., 2007) наиболее сложно диагностируемы. Знания кандидата об организации, о ее политике, о нормах поведения, ролевых ожиданиях, структуре статусов, способствуют успешной организационной социализации. Согласно

концептуальной модели деятельности (Медведев, 2003), адаптация к профессиональной деятельности предполагает объединение социокультурной и личностной идентичности как ресурса личностного роста и поиска средств самореализации.

Анализ выделенных групп кандидатов позволяет сделать вывод о том, что направление диагностики факторов социальной идентичности в широком смысле этого понятия в процедуре конкурсного отбора должно выступать контекстом, а не самостоятельным критерием для определения социально-лично-личностно-профессиональной идентичности кандидата.

I. Опорными координатами в индивидуальном психологическом пространстве деятельности (ИППД) для группы № 1 «профессионально идентичные» являются интерес к предмету и процессу труда в конкретной организации, связанные с осознанием собственной ответственности как целевой ориентации в профессиональной «Я»-концепции.

II. У группы № 2, «организующей собственную востребованность» в ИППД основными координатами является, наряду с нормативными и содержательными требованиями труда, возможность выразить активность личности через готовность к конкуренции. Для образа «Я-профессионала» целевым ориентиром выступает установка на самопрезентацию и возможность влиять на происходящее, тем самым организовывать собственную востребованность. Анализ успешности профессионального отбора показал, что 50% представителей группы № 2 уволились из организации в течение года, при этом во всех случаях среди заявленных мотивов увольнения присутствовало несогласие с требованиями организационной культуры.

III. Основными координатами ИППД для группы № 3 являются личностные ресурсы и развитие их в соответствии с требованиями деятельности, конкретного места работы, приверженность конкурному значима для кандидатов. Целевой ориентир «Я-профессионала» заключается во взаимном дополнении инструментальных компонентов личности (знания, умения, навыки), которые определяются кандидатами как потенциал для самоактуализации и достижения надлежащих (высоких) результатов в труде. Прогностические критерии позволили определить представителей данной группы как людей со сформированной личностно-профессиональной идентичностью.

IV. Для группы № 4 основными координатами ИППД выступает удовлетворение формальной стороной – имиджем организа-

ции, требований деятельности, удовлетворение мотивов деятельности, которые поддерживают позитивную самооценку. Целевой ориентир «Я-профессионала» – это принадлежность высокостатусному профессиональному коллективу и статусной профессии, что может свидетельствовать о наличии признаков маргинализма. Поскольку полученные оценки не соотносились с результатами реальной профессиональной деятельности кандидата, мы определили ее как псевдомаргинальную.

Литература

- Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 5 / Под ред. А. А. Обознова, А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
- Алдашева А. А., Медведев В. И., Сарбанов У. К. Психологические механизмы банковского менеджмента. М.: Пер Сэ, 2002.
- Алдашева А. А. Профессиональная компетентность: понятие, структура // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. «Педагогика и психология». Майкоп: Изд-во АГУ. 2012. Вып. 4. С. 120–127.
- Андреева Г. М. Презентация идентичности в контексте взаимодействия // Психологические исследования. 2012. Т. 5. № 26. С. 1. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 15.07.2015).
- Анцыферова Л. И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление, преобразование ситуаций и психологическая защита // Психологический журнал. 1994. Т. 15. № 1. С. 3–18.
- Богатырева О. О., Марцинковская Т. Д. Профессиональная самореализация в пространстве личностного развития // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2009. № 1 (3). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 13.07.2015).
- Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. М.: Пер Сэ, 2001.
- Бодров В. А. Профессиональная зрелость человека (психологический аспект) // Феномен и категория зрелости в психологии. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 174–197.
- Бодров В. А., Журавлев А. Л. Методологические принципы и результаты фундаментальных исследований профессиональной деятельности // Проблемы психологии и эргономики. 2003. Вып. 2 (23). С. 64–69.
- Ермолаева Е. П. Социальная реализация профессионала: системно-идентификационный аспект // Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Часть 1. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. С. 653–659.

- Журавлев А. Л., Купрейченко А. Б. Психологическое и социально-психологическое пространство личности и группы: понимание, виды и тенденции исследования // Психологический журнал. 2011. Т. 32. № 4. С. 45–56.
- Журавлев А. Л., Купрейченко А. Б. Психологическое и социально-психологическое пространство: понимание, виды и тенденции исследования // Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Часть 1. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. С. 482–491.
- Занковский А. Н. Организационная психология: учебное пособие. М.: ФОРУМ, 2009.
- Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. СПб.: Питер, 2008а.
- Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2008б.
- Клшмов Е. А. Психология профессионала. М. Изд-во «Институт практической психологии». Воронеж: НПО «Модэк», 1996.
- Клшмов Е. А. Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2004.
- Коростылева Л. А. Психология самореализации личности: загрузка в профессиональной сфере. СПб.: Речь, 2005.
- Леонтьев Д. А. Перспективы неклассической психодиагностики // Психологические исследования. 2010. № 4 (12). URL: <http://psystudy.ru> 2010 (дата обращения: 15.10. 2013).
- Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
- Ломов Б. Ф. Психическая регуляция деятельности: Избранные труды. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006.
- Лукомская С. А. Проблема профессиональной идентичности в современной зарубежной психологии // «Психология третьего тысячелетия»: I Международная науч.-практ. конф.: сборник материалов. Дубна: Международный университет природы, общества и человека «Дубна», 2014. С. 135–138.
- Медведев В. И. Адаптация человека. СПб., 2003.
- Методы психологического обеспечения профессиональной деятельности и технологии развития ментальных ресурсов человека / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Л. Г. Дикая, М. А. Холодная. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014.
- Мясищев В. Н. Основные проблемы современного состояния психологии отношений человека // Психологическая наука в СССР. М., 1960. Ч. 2.
- Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности / Под ред. В. А. Бодрова, А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
- Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007.
- Психология банковской деятельности / Под ред. В. И. Медведева. СПб.: Семаргл, 2006.
- Равен Д. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие, реализация. Пер. с англ. М.: Когито-Центр, 2002.
- Реан А. А. Психология и психодиагностика личности. Теория, методы исследования, практикум. СПб.: Прайм-Еврознак, 2006.
- Социальная психология: Учебное пособие для вузов / Отв. ред. А. Л. Журавлев. М.: Пер Сэ, 2002.
- Социальная психология труда: Теория и практика. Том 1 / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010а.
- Социальная психология труда: Теория и практика. Том 2 / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010б.
- Эшфорт Б., Машл Ф. Теория социальной идентичности в контексте организации // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 1. С. 4–27.