

Русанова Ю.Л.

г. Екатеринбург, Российский
государственный профессионально-
педагогический университет

Оценка индивидуально-психологических свойств военнослужащих

На современном этапе управления персоналом любой структуры будь то коммерческая фирма, холдинговые компании, банки или силовые структуры важно уметь владеть современными кадровыми технологиями. Включение их в практику работы с персоналом современной организации свидетельствует о хорошо поставленной кадровой службе, которая в последнее время становится многофункциональной. Прежде всего, имеется ввиду комплексная оценка персонала. Комплексная оценка персонала нацелена на получение экономического (достижение высоких хозяйственных показателей) и социального (согласование и реализация интересов субъектов и объектов оценки) эффекта. Комплексная оценка персонала может включать в себя: оценку индивидуально-психологических особенностей персонала при приеме на работу, оценку персональной компетентности сотрудников, оценку потенциальных возможностей работников, оценку управленческих качеств руководителей, оценку условий мотивации персонала и т.д.

Целью нашего исследования является разработка методики оценки индивидуально-психологических свойств военнослужащих, влияющих на профессиональную успешность.

Надо отметить, что в существующих системах при оценке индивидуально-психологических свойств подбор методик диагностики ведется случайно без учета психограммы деятельности, анализа психологических качеств, влияющих на успешность (Реймаров Г, 1999; Т.П. Пенькова, .А. Грекова, 2002; Л. Горшкова, 2003;).

Оценка индивидуально-психологических свойств личности включена как компонент, наряду с другими критериями, в психологический профессиональный отбор персонала. Были проанализированы работы отечественных психологов, заложивших основу профотбора Н.И. Майзеля. В.Д. Небылицына, Б.М. Теплова, 1964г; работы по психологии профессиональной пригодности, в психологии труда работы Е.А. Климова, В.А. Бодрова,

1985; экспериментальные работы по выявлению и диагностике профессионально важных качеств и проведением профессионального отбора на этой основе (Степанова. Грановская, Шрейдер, Шадриков, 1982; Агеев, Базаров, Скворцов. 1986; Иванова 1987; Макаренко и др., 1987; Г.С. Никифорова 1989 и др.), психогенетический подход к профессиональному отбору мы находим в работах Черухилова С.М., Булаева К.Б., Вавилова В.А., 1995, концептуальные представления о закономерностях и особенностях становления и развития профессионала (Андропова, 1984; 1991; Зеер, 1987; Каганов, Климов, 1996; Ковалев, Сырникова, 1985; Кудрявцев, 1988; Маркова, 1996), концепция профессионального становления (Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Н.С. Пряжников, В.Д. Шадриков и др.), профессионально ориентированная структура личности (Э.Ф. Зеер, К.К. Платонов, В.Д. Шадриков). Проблемы профессиональной пригодности, профессиональной компетентности, профессиональной идентичности в различных видах труда подробно исследуют в своих докторских работах Н.С. Глуханюк (2001), С.Н. Федотов (2001), Е.Ю. Пряжников (2001), Р.Х. Тугушев, Л.Б. Шнейдер (2001), С.Л. Ленъков (2002) и др.

Оценка индивидуально-психологических качеств не сводится к оценке профессионально важных качеств (ПВК). Оценка ПВК экономически и фактически не рациональна. В результате психологического анализа деятельности можно выделить очень большое количество ПВК и наличие этих качеств не дает нам полной уверенности в прогнозировании профессиональной успешности. Это подтверждается работами М.В. Клищевской, Г.Н. Солнцевой, 1999. Профессиональная способность, обуславливающая успешность деятельности, представляет собой не сумму качеств, а целостность, синтез (В.Н. Мясичев), комплекс (Б.М. Теплов), функциональный орган (А.Н.Леонтьев). Изучение этой способности требует структурного подхода, т.е. анализа не только ее элементов, но и взаимосвязей между ними, благодаря которым эта целостность (связность) и возникает. При тесных положительных взаимосвязях большинства личностных качеств возможен процесс их взаимного усиления, что благоприятствует совершенствованию необходимых навыков, успешному профессиональному становлению и воспринимается как наличие способностей. Успешность деятельности обеспечивается комплексом ИЛО, который формируется в процессе профессионального развития и свидетельствует о наличии профессиональной способности (Шкаликов, 1982; Ясюкова, 1990).

Комплексом ИЛО синергично взаимосвязанных между собой, вписанных в профессионально обусловленную структуру личности являются ключевые квалификации.

Концепция ключевых квалификаций разрабатывалась в педагогической науке и ранее не использовалась в сфере военного дела.

Надо отметить, что нет единого мнения в определении понятия «ключевые квалификации», различные авторы понимают и определяют понятие по-разному. Нами рассмотрены работы Д. Мертенсона, 1974; Ретца, 1994; А. Шелтена, 1996; Б. Оскарсона, 2000, 2001г; А.М. Новикова, 1997; И. Ибрагимова, 2002, Э. Ф. Зеера, 1999, 2001;; Байденко В.И., Джерри ван Зантворта, 2001, работы по экспериментальному применению концепции ключевых квалификаций М.В. Пожарской, Е.Н. Старобиной, Т.С.Федоровой, Л.Д.Федоровой., Е.А. Рыкова.

На основе анализа существующих подходов к концепции ключевых квалификаций зарубежных и отечественных исследователей, нами предложено следующее определение и выделены особенности ключевых квалификаций. Ключевые квалификации – интегративная целостность психологических качеств, способностей, знаний, умений, навыков, обеспечивающая эффективное выполнение профессиональной функции или нескольких функций. А так же обуславливают продуктивное осуществление интегративных видов деятельности; взаимосвязаны с подструктурами профессионально обусловленной структурой личности; характерны для профессионалов; классифицируются в зависимости от функциональной принадлежности: общепрофессиональные ключевые компетенции; когнитивные ключевые квалификации; психомоторные ключевые квалификации; персональные ключевые квалификации; социальные способности; концепция ключевых квалификаций шире и включает в себя понятие ключевых компетенций.

Оценка персонала не возможна без представления идеала, с которым происходит сравнение при оценивании. Таким идеалом может служить абстрактный профессионал, субъект деятельности, выполняющий на высшем уровне свою деятельность. Понимание профессионализма в отечественной и зарубежной психологии очень разнится, особенно это касается военно-профессиональной деятельности. Концепции военного профессионализма за рубежом изложены в работах Сэмюэла П. Хантингтона, 1957; Морриса Яновица, 1971; Чарльза Москоса, Сэма С. Саркесяна, 1993,; Джона А.

Вильямса, Фреда Б. Брайанта, 1995. В отечественной психологии в последние десятилетия проблемы профессионализма стали предметом пристального рассмотрения психологической науки (работы А.К. Марковой, Ф.С. Исмагиловой, Ю.П. Поваренкова, Н.С. Пряжника и др, Е.П. Ермолаевой,- по изучению преобразующих и идентификационных аспектов профессионализма, В.Д. Шадрикова- по проблеме системогенеза профессиональной деятельности), Г.С. Никифорова по проблемам самоконтроля и надежности профессиональной деятельности. Наметилась тенденция адаптации методологии, теории, методов, созданных в инженерной психологии, к другим видам профессиональной деятельности людей. Профессионализм военной деятельности рассматривается в работах А.М. Столяренко, 1975, 2002; Л.М. Королева, 2003 – по проблемам профессиональной готовности к военно-авиационной деятельности, Юсова В.Т., 2000 - по морально-боевым качествам авиаторов, Стрельцова И., 2001 – психология воинской деятельности.

Нами проведен анализ нормативных документов, регламентирующих военно-профессиональную деятельность, изучение научных работ по проблеме, проведено включенное не систематизированное наблюдение, что позволило выделить ряд особенностей профессиональной деятельности и выявить определенные психологические качества, свойства, умения для выполнения военным служащим его функциональных обязанностей. На основе этой модели экспертам был предложен перечень психологических качеств, которые они оценивали как абсолютно необходимые, желательные и не имеющие отношения к профессии.

В результате определения весового коэффициента предложенных характеристик мы получили перечень абсолютно необходимых психологических качеств, для успешного выполнения данного вида деятельности. Были подобраны тестовые методики, определяющие уровни выраженности данных качеств. Проведено тестирование офицерского состава войсковых частей г. Екатеринбурга, Каменска - Уральского, Нижнего Тагила. Выделены группы профессионально успешных и не успешных на основе объективных критериев (высокие показатели работы, отсутствие нарушений дисциплины служебной и исполнительской и др.). Проводиться анализ значимых различий у выделенных профессиональных групп. Разрабатывается методика оценки индивидуально- психологических качеств, влияющих на успешность выполнения деятельности.