

РУСАНОВА Юлия Леонидовна

**ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ
КЛЮЧЕВЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ СУБЪЕКТА ТРУДОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук



Казань 2005

Работа выполнена на кафедре психологии профессионального развития

ГОУ ВПО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет»

Научный руководитель

доктор психологических наук, профессор

член-корреспондент РАО

заслуженный деятель науки РФ

Зеер Эвальд Фридрихович

Официальные оппоненты:

доктор психологических наук, профессор

Прядин Валерий Павлович

кандидат психологических наук

Матвеева Наталья Юрьевна

Ведущая организация

ГОУ ВПО «Челябинский государственный педагогический университет»

Защита состоится «__» _____ 2005 г. в ____ часов на заседании диссертационного совета К 212.079.01 по присуждению ученой степени кандидата психологических наук в ГОУ ВПО «Казанский государственный технический университет им. А.Н. Туполева» по адресу: 420111, г. Казань, ул. К. Маркса, 10, корп. 7, ауд. 204.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Любая профессия требует от специалиста наличия или приобретения им необходимых личностных свойств, позволяющих обеспечить наиболее качественное исполнение своих служебных обязанностей и индивидуальное поступательное развитие для реализации перспективных планов. При этом встает вопрос о грамотной кадровой политике, которая в конечном счете сводится к выработке определенного набора кадровых решений, касающихся отдельных лиц или групп, основанных на адекватной оценке их личностных качеств, а также обеспечивающих нормальное функционирование структуры, отбор, расстановку, продвижение, обучение кадров.

На основе анализа различных концепций психологической оценки работников нами выделен ряд подходов. Применение определенного подхода зависит от того, какие актуальные задачи стоят перед предприятием.

В зависимости от заложенного критерия оценки можно выделить следующие подходы: *психотехнический подход*, где критериями «индивидуальной пригодности» выступали оценка и степень участия психологических функций в той или иной деятельности, нервно-психическое напряжение в процессе деятельности (Г. Мюнстерберг), индивидуально-психологические особенности, степени обучения (Н.И. Майзель, В.Д. Небылицын, Б.М. Теплов), успешность в овладении профессией и степень удовлетворенности человека своим трудом (К.М. Гуревич); *психогенетический подход* основанный на выявлении профессионально ценных свойств, имеющих жесткую генетическую детерминацию, определении факторов среды, обеспечивающих экспрессивность конкретного генотипа (С.М. Черухилова, К.Б. Булаева, В.А. Вавилова); *социально-психологический подход* который подразумевает оценку компетенций, а отбор проводится с учетом кадровой политики и корпоративных установок компании. (С.В. Иванова.); *Интегральный подход*, определяющий оценку категории системы «человек-профессия», которая изучается с позиции системного, деятельностного, личностного подходов, оценивающий системное качество деятельности, которое характеризует требуемый и реализуемый индивидом уровень ее продуктивности, и как системное качество субъекта, отражающее его возможность достичь и реализовать заданные нормативы деятельности (Г. Реймаров, Н.Д. Левитов, В.А. Бодров).

Несмотря на многообразие работ и подходов, существующие методы оценки не ориентированы на конкретную категорию или определенный тип предприятия, критерии оценки разработаны в большей мере только для отбора работников, оценка не учитывает динамику формирования профессионально важных качеств на разных этапах профессионального становления. Данное исследование отражает *персоналогический подход*, который является аппаратом оценки.

В условиях постоянно нарастающей конкуренции и интенсивных технологических преобразований в сфере трудовой деятельности можно выделить следующие **противоречия:**

- между социально и экономически обусловленной потребностью в прогнозе и оценке эффективности деятельности субъекта труда и недостаточной разра-

ботанностью теоретических и методологических вопросов комплексной психологической оценки;

- между потребностью организаций в отборе перспективных субъектов трудовой деятельности и несоответствием применяемых технологий оценки работников в организациях современным требованиям

Недостаточная разработанность проблемы, ее актуальность и практическая значимость определили выбор темы исследования: «Оценка профессионально значимых ключевых квалификаций субъекта трудовой деятельности».

Цель исследования

Научно обосновать и апробировать технологию оценки профессионально значимых ключевых квалификаций специалистов в сфере экспертно-аналитической деятельности.

Объект исследования – профессионально значимые ключевые квалификации субъектов труда.

Предмет исследования – оценка профессионально значимых ключевых квалификаций специалистов в сфере экспертно-аналитической деятельности.

Гипотеза исследования основана на том, что

1. Ключевые квалификации, скорее всего, могут выступать в качестве эмпирических индикаторов эффективности профессионального развития субъекта труда при условии:

- если имеются значимые различия в структуре профессионально значимых ключевых квалификаций субъектов труда на стадиях профессиональной адаптации, первичной и вторичной профессионализации.

- профессиональная эффективность субъектов труда на разных этапах профессионального становления опосредуется различными профессионально значимыми ключевыми квалификациями.

В соответствии с поставленной целью и выдвинутой гипотезой были определены **задачи исследования**:

1. Изучить и проанализировать подходы к психологической оценке субъекта труда.

2. На основе анализа деятельности специалистов в сфере экспертно-аналитической деятельности создать технологию психологической оценки профессионально значимых ключевых квалификаций.

3. Определить в процессе опытно-поискового исследования структурные особенности профессионально значимых ключевых квалификаций на стадиях профессиональной адаптации, первичной и вторичной профессионализации. Осуществить сравнительную оценку профессионально значимых ключевых квалификаций профессионально успешных и профессионально неуспешных субъектов труда.

4. Разработать и апробировать технологию оценки профессионально значимых ключевых квалификаций специалистов в сфере экспертно-аналитической деятельности.

Теоретической и методологической основой исследования являются положения и принципы отечественной психологии: принцип детерминизма, принцип системного подхода к изучению психических явлений (Б.Г. Ананьев,

А.Н. Леонтьев, В.Д. Шадриков); частной методологией послужили концепции психологического отбора и оценки персонала (В.А. Бодров, Н.И. Майзель, В.Л. Маришук, Г. Мюнстерберг, В.Д. Небылицын, Г. Реймаров,, Б.М. Теплов), концепция психологического обеспечения профессиональной деятельности (Г.С. Никифоров), концепция функционирования системы оценочных явлений (Н.А. Батурин), концепции ключевых квалификаций, базовых навыков (Р. Бадер, В.И. Байденко, Э.Ф. Зеер, Г.И. Ибрагимов, Д. Мертенсон, А.М. Новиков, Б. Оскарссон, М.В. Пожарская, С.Е. Шишов, С. Шо, L. Reets, A.Shelten), концептуальные представления о закономерностях развития субъекта трудовой деятельности (Р.В. Габдреев, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Т.В. Кудрявцев, А.К. Маркова и др.), психологической теории деятельности, системогенеза профессиональной деятельности (Р.В. Габдреев, Г.В. Суходольский, В.Д. Шадриков).

Методы исследования обусловлены предметом, целью и задачами работы. Использовались организационные, эмпирические методы (тестирование, экспертный опрос), методы математико-статистической обработки и представления полученных данных (Excel XP2000, пакет программ SPSS for Windows Release 10.0.5).

В опытно-экспериментальной части работы были использованы методика на запоминание и опознание внешности человека по фотографиям, корректурная проба (тест Бурдона), методики диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению К.Томаса и Р. Килмена (адаптирована Н.В. Гришиной), методика определения нервно-психической устойчивости, риска дезадаптации в стрессе «Прогноз-2», методика диагностики межличностных отношений (ДМО) (Л.Н. Собчик), субтесты теста умственных способностей (ТУС) (адаптирован И.Г. Сениным., О.В. Сорокиной, В.И. Чирковым): субтесты «Исключение лишнего», «Поиск аналогий», «Определение общего», «Определение закономерностей», методика «Зрительная память», опросник волевого самоконтроля (ВСК) (разработан А.Г. Зверьковым и Е.В. Эйдманом), метод экспертных оценок.

В процессе математической обработки данных были использованы следующие статистические процедуры и критерии: описательная статистика; проверка нормальности выборочного распределения измеренных переменных методом анализа критерия асимметрии и эксцесса и статистическим критерием нормальности Колмогорова-Смирнова (λ); Н-критерий Крускала-Уоллиса для оценки достоверности различий между группами; S-критерий Джонкира для установления тенденций изменения измеряемых признаков; Т-критерий Вилкоксона для оценки достоверности сдвига уровня признака, полученной на одной и той же группе, в разных условиях; коэффициенты α -Кронбаха и согласия W для определения внутренней согласованности и надежности экспертных оценок; устойчивый к отклонению распределений переменных от нормальности коэффициент ранговой корреляции Спирмена (r_s) для вычисления значимых взаимосвязей переменных и их структур; χ^2 -критерий Пирсона для сопоставления нескольких экспериментальных распределений; U-критерий Манна-Уитни для проверки достоверности различий между двумя выделенными профессиональными группами по уровню признака.

Базой исследования являлся Свердловский областной центр исследования проблем гражданской обороны и его филиалы в Каменск–Уральском и Нижнем Тагиле. Выборку составляли 116 специалистов в сфере экспертно-аналитической деятельности данных предприятий.

Этапы исследования. Исследование проводилось в три этапа в течение 2001–2005 гг.

На *первом этапе* проводились изучение и анализ литературы по проблеме исследования, определялись исходные теоретические положения исследования.

На *втором этапе* осуществлялись анализ деятельности специалистов в сфере экспертно-аналитической деятельности, выделение профессионально значимых ключевых квалификаций, отбор и создание психодиагностического инструментария, проведение процедуры экспертной оценки, сбор эмпирических данных, разработка и апробация психотехнологии оценки ключевых квалификаций.

Третий этап был посвящен анализу и систематизации результатов эмпирического исследования, оформлению материалов диссертационного исследования.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

- Обоснована возможность использования ключевых квалификаций в качестве эмпирических индикаторов психологической оценки субъекта трудовой деятельности.

- Определен состав ключевых квалификаций специалистов в сфере экспертно-аналитической деятельности.

- Выявлена динамика структуры ключевых квалификаций на различных этапах профессионального становления специалистов в сфере экспертно-аналитической деятельности.

Теоретическая значимость работы состоит в уточнении понятия «профессионально значимые ключевые квалификации» как интегративной системы психологических свойств, способностей, знаний, умений, навыков, которая формируется у субъекта трудовой деятельности, обеспечивая его поступательное развитие, и может выступать в качестве эмпирических индикаторов профессионального развития специалистов в сфере экспертно-аналитической деятельности. Данное исследование позволило существенно обогатить представление о закономерностях и особенностях развития субъекта трудовой деятельности.

Практическая значимость исследования состоит в том, что определены и научно обоснованы психологические особенности оценки ключевых квалификаций на стадиях профессиональной адаптации, первичной и вторичной профессионализации. Разработано методическое обеспечение психологической оценки профессионально значимых ключевых квалификаций специалистов в сфере экспертно-аналитической деятельности на разных этапах профессионального становления.

Результаты исследования используются при психологическом сопровождении деятельности специалистов экспертно-аналитической работы:

- при проведении аттестации работников, формировании резерва на выдвижение;

- индивидуальном психологическом консультировании по вопросам профессионального становления, карьеры и развития профессионально значимых качеств личности.

Положения, выносимые на защиту:

1. Структура профессионально значимых ключевых квалификаций специалистов в сфере экспертно-аналитической деятельности включает в себя: социальные, мнемические и психомоторные способности, интеллектуальные, волевые качества и эмоциональные особенности. Ключевые квалификации могут выступать в качестве эмпирических индикаторов профессионального развития специалистов в сфере экспертно-аналитической деятельности.

2. В структуре профессионально значимых ключевых квалификаций субъекта трудовой деятельности на стадиях профессиональной адаптации, первичной и вторичной профессионализации существуют значимые различия. Наибольшей целостностью и структурированностью в количественном (количество корреляций) и качественном (теснота корреляционных связей) отношениях характеризуются ключевые квалификации на стадиях первичной и вторичной профессионализации.

3. Изменение структуры ключевых квалификаций субъекта трудовой деятельности на разных этапах профессионального развития осуществляется по следующим направлениям:

- на стадии профессиональной адаптации структура ключевых квалификаций характеризуется большой изменчивостью связей и динамичностью;
- по мере развития субъекта трудовой деятельности увеличиваются количество связей компонентов ключевых квалификаций, их теснота, что свидетельствует об интеграции структуры на фоне перегруппировки центральных признаков.

4. Профессиональная успешность на разных этапах профессионального становления опосредуется различными профессионально значимыми ключевыми квалификациями.

Апробация и внедрение результатов. Основные положения диссертации докладывались на научной конференции «Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании» (2004), обсуждались на заседаниях кафедры психологии профессионального развития Российского государственного профессионально-педагогического университета, на общеуниверситетских научных конференциях, на семинаре руководящего состава Свердловского Областного центра исследования проблем гражданской обороны и его филиалов. Результаты исследования используются при психологическом сопровождении деятельности специалистов в сфере экспертно-аналитической работы.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка (163 источника) и приложений. В тексте содержится 27 таблиц и 3 рисунка. Объем диссертации составляет 180 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обоснована актуальность темы исследования, сформулированы его цель, задачи и гипотезы, определены объект и предмет исследования, методологическая база, представлена информация о методах исследования. Показа-

на научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, сформулированы основные положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Теоретические основы психологической оценки работника» представлен анализ теоретических и экспериментальных исследований по теме диссертации.

Изучение литературы по проблеме оценивания и оценок позволило установить, что понятие «оценка» рассматривается многими науками. Многообразие специфических видов оценки затрудняет разработку общих представлений о сущности оценки как психического явления; общенаучный термин «оценка» многозначен, подразумевает и процесс, и результат. В психологии и философии существуют принципиальные различия между тремя родами оценок, связанных с отражением объект-объектных, субъект-объектных и субъект-субъектных отношений. Процесс оценивания в общем виде включает: отражение предмета оценки; оценочное основание; сравнение предмета с основанием, результатом чего и является оценка, результата оценивания в оценке-результате (Н.А. Батурин).

На основе анализа различных концепций психологической оценки работника нами выделен ряд подходов. Применение определенного подхода зависит от того, какие задачи актуальные для предприятия. Наиболее разработан подход, связанный с проведением оценки профессиональной пригодности к определенному виду деятельности при профессиональном отборе. В настоящее время используется также оценка работника при профессионально-квалификационном продвижении, реорганизации предприятия, обучении, а также с целью мотивации и стимулирования.

В зависимости от заложенного критерия оценки выделены: психотехнический (К.М. Гуревич, Н.И. Майзель, Г. Мюнстерберг, В.Д. Небылицын, Б.М. Теплов), психогенетический (К.Б. Булаева, В.А. Вавилова, С.М. Черухилова), социально-психологический (С.В. Иванова), интегральный (В.А. Бодров, Н.Д. Левитов, Г. Реймаров) подходы.

Критерии психологической оценки в настоящее время в большей мере разработаны для определения профессиональной пригодности, используемого при профессиональном отборе. При профессиональном отборе применяются психологические, психофизиологические, собственно медицинские, антропологические и другие критерии. В качестве других критериев могут выступать: результаты контрольных испытаний; сведения о происшествиях и несчастных случаях, информация о поощрениях, взысканиях, повышении по службе, заработной плате, сведения о прошлом профессиональном и спортивном опыте, о возрасте испытуемых, амнестические данные об их школьных и профессиональных интересах, сведения о физической подготовленности, данные о социальном положении и др. (М. Альберт, В.А. Бодров, Т.С. Кабаченко, Б.Г. Кулагин, В.Л. Маришук, М.Х. Мескон, Ф. Хедоури и др.).

Определение профессиональной пригодности в плане психологического отбора может включать: оценку биологически устойчивых психофизиологических функций, социально-психологических качеств, приобретенных в процессе жизни и деятельности, психических процессов, свойств и состояний. При этом особое

значение имеет степень осознанности и прочности мотивации к избранной профессии.

В психологии труда накоплен большой эмпирический материал, связанный с выявлением профессионально важных качеств (ПВК) для различных видов труда. ПВК выступают критериями психологической оценки при профессиональном отборе, хотя даже применительно к одной профессии нельзя говорить о некотором едином и бесспорном перечне профессионально ценных качеств. Многие исследователи подчеркивают роль формирования и развития индивидуального стиля деятельности при прогнозировании профессиональной успешности (Е.П. Ильин, Е.А. Климов, В.С. Мерлин, М.Р. Шукин).

Наиболее распространенной в отечественной и зарубежной практике самостоятельной формой оценки работника является аттестация, однако понятие «аттестация» уже, чем понятие «оценка», это только одна из форм проведения оценки.

Оценка работника – это целенаправленный процесс определения профессиональных и личностных качеств сотрудников по заранее установленным критериям для выявления степени соответствия работников требованиям должности или рабочего места. Применение оценки субъекта деятельности на всех этапах профессионализации в рамках непрерывного психологического сопровождения может рассматриваться в качестве обязательного условия становления специалиста.

Психологическая оценка работника может включать: оценку психофизиологических свойств личности, психологических особенностей, мотивационных аспектов труда, степени удовлетворенности трудом.

Следует отметить, что психофизиологические свойства, выступая как один из наиболее общих компонентов способностей, имеют особое значение при отборе и оценке персонала на экстремальные виды деятельности.

Таким образом, обобщая проведенный анализ, можно утверждать следующее:

- Сформированные профессионально важные качества, не всегда являются достаточным условием для успешного овладения профессиональными знаниями, умениями, навыками, а также прогнозирования успешности профессиональной деятельности.

- Профессиональная способность, обуславливающая успешность деятельности, представляет собой не сумму качеств, а целостность. Изучение этой способности требует структурного анализа ее элементов и взаимосвязей между ними.

- Процессы в сложных видах деятельности трудно поддаются операциональному анализу ввиду их «одномоментности» или ненаблюдаемости. Недостаточно четко разработана логическая процедура перехода от деятельности к психическим функциям и от психических функций к индивидуально-личностным особенностям.

- Важно применение оценки субъекта деятельности на всех этапах профессионализации. Процесс непрерывного психологического сопровождения рассматривается в качестве обязательного условия становления специалиста и его последующего совершенствования.

На основе анализа литературы нами выделены три группы методов оценки деловых и личностных качеств работника: психодиагностические, социально-психологические, аппаратные методы.

Таким образом, в теории и практике оценки работника существуют различные подходы и концепции. Зачастую при оценке индивидуально-психологических свойств подбор методик диагностики ведется случайно, без учета психограммы, анализа деятельности, профессионально значимых качеств. Основываясь на концепции профессионального становления личности и компетентностном подходе, мы предлагаем проведение психологической оценки работника на основе интеграции психологических качеств в профессиональном поле по группам профессий, объединенных по предметам труда (Е.А. Климов). В качестве интегративного концепта этих качеств мы избрали ключевые квалификации.

Необходимость введения в профессиональное образование, а затем дальнейшего формирования у специалиста, помимо знаний, умений и навыков, новых конструктов: компетентностей, компетенций и ключевых квалификаций – научно обоснована учеными стран Европейского содружества в середине 80-х гг. прошлого столетия (Р. Бадер, Д. Мертенсон, Б. Оскарсон, С. Шо, А. Shelten, L. Reets, и др.). В отечественной педагогике определение и состав этих единиц обновления профессионального образования содержатся в работах В.И. Байденко, Г.И. Ибрагимова, А.М. Новикова, М.В. Пожарской, С.Е. Шишова. На основе анализа существующих подходов к концепции ключевых квалификаций зарубежных и отечественных исследователей нами предложено определение и выделены особенности ключевых квалификаций. Ключевые квалификации – интегративные системы психологических свойств, способностей, знаний, умений, навыков, обеспечивающие эффективное выполнение профессиональной функции или нескольких функций.

Ключевые квалификации обладают следующими смыслообразующими характеристиками:

- обуславливают продуктивное осуществление интегративных видов деятельности;
- взаимосвязаны с подструктурами профессионально обусловленной структуры личности;
- классифицируются в зависимости от функциональной принадлежности: общепрофессиональные ключевые компетенции, когнитивные ключевые квалификации, психомоторные ключевые квалификации, персональные ключевые квалификации, социальные способности;
- включают в себя ключевые компетенции;
- могут выступать в качестве эмпирических индикаторов профессионального развития.

Развитие субъекта в ходе выполнения трудовой деятельности рассматривается в психологической науке как процесс овладения определенными знаниями, умениями и навыками, формирования профессионально важных качеств (М.В. Клищевская, В.Д. Шадриков, Р.В. Шрейдер); становления субъекта деятельности (Б.Г. Ананьев, Е.А. Климов); достижения вершин профессионализма

(А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, А.С. Огнев). Ведущая роль в профессиональном развитии отводится самой личности, ее свойствам, определяющим субъективную активность человека, а также характеру ведущей деятельности (Э.Ф. Зеер, Т.В. Кудрявцев, А.К. Маркова), целеполаганию (Ю.П. Поваренков), склонности к определенной профессиональной деятельности (А.Б. Орлов), формированию профессионального сознания, профессиональной идентичности, направленности (Е.П. Ермолаева, Е.И. Исаев, И.М. Кондаков и др.)

Содержание и структура профессионально значимых ключевых квалификаций рассматривались нами на примере специалистов в сфере экспертно-аналитической деятельности, находящихся на стадиях адаптации, первичной и вторичной профессионализации.

Профессиональная адаптация специалиста характеризуется включением субъекта в деятельность профессиональной группы. Данный процесс сопровождается приспособлением личности к требованиям профессиональной деятельности, овладением способами ее осуществления, выработкой оптимального режима выполнения профессиональных функций на фоне перестройки психических процессов и свойств в соответствии с условиями и требованиями деятельности.

Завершение стадии профессиональной адаптации характеризуется стабилизацией профессиональной деятельности, связанной с освоением ее операциональных компонентов, и сопровождается переходом на стадию первичной профессионализации. Основной особенностью данной стадии профессионального развития является нормативно одобряемый характер выполнения трудовой деятельности.

На стадии вторичной профессионализации происходит дальнейшее изменение личностных структур под влиянием преобразования деятельности, индивидуализация технологий ее выполнения. На этой стадии профессиональная активность постепенно стабилизируется. В целом каждому работнику присущ свой устойчивый и оптимальный уровень профессиональной активности, который зависит от психологических особенностей личности. Субъект труда обладает высоким уровнем развития профессиональных качеств, умений, широкой ориентировкой в профессиональной области.

Анализ деятельности специалистов в сфере экспертно-аналитической работы осуществлен по двум направлениям: текущая и перспективная деятельность.

Выделены следующие виды ключевых квалификаций, которые задействованы в работе специалиста: социальные способности, интеллектуальные качества, мнемические способности, психомоторные способности, волевые качества, эмоциональные особенности.

На основе проведенного структурно-функционального анализа профессиональной деятельности специалистов в сфере экспертно-аналитической работы, экспертной оценки профессионально значимых характеристик, вычисления коэффициента весомости каждой составляющей нами выделена группа необходимых профессионально значимых ключевых квалификаций, которая включает:

1. способность запоминать внешность и поведение человека;
2. способность длительное время сохранять устойчивое внимание, несмотря на усталость и посторонние раздражители, (включает в себя параметры объема и концентрации внимания);

3. уравновешенность и самообладание в конфликтных ситуациях;
4. умение согласовывать свою работу с работой других (работать в команде);
5. способность анализировать, сравнивать и находить существенное, т.е. оперировать информацией (аналитичность мышления);
6. способность запоминать наглядно-образный материал: чертежи, схемы, цвет, форму, величину, движение, расположение объектов и др. (образная память);
7. умение подмечать незначительные (малозаметные) изменения в исследуемом объекте (наблюдательность);
8. умение подчинять свои действия поставленным целям (целеустремленность).

Таким образом, концепция ключевых квалификаций позволяет упорядочить социально-профессиональные требования к личности работника, которые могут выступать в качестве эмпирических индикаторов профессионального развития специалиста. Для проведения оценки специалиста в сфере экспертно-аналитической деятельности выделены 8 необходимых ключевых квалификаций.

Во второй главе «Эмпирическое исследование профессионально значимых ключевых квалификаций специалистов в сфере экспертно-аналитической деятельности» обоснован выбор методик, использованных в исследовании, дана характеристика выборочной совокупности, а также представлен анализ основных результатов исследования.

Для изучения различий в уровне сформированности и интеграции профессионально значимых ключевых квалификаций выборочная совокупность была дифференцирована по критериям стажа и успешности деятельности на следующие группы: адаптанты, работники на этапе первичной профессионализации, профессионалы.

В качестве критериев эффективности деятельности специалистов в сфере экспертно-аналитической работы использовались показатели экспертной оценки результативности (Р) (количество + качество), дисциплинированности (Д) (оценка служебной дисциплины и дисциплины в быту), адаптации в коллективе (А).

При разработке критериев профессиональной успешности мы опирались на тезис о том, что эффективность есть наиболее общая характеристика деятельности, по которой производится ее оценка. К основным параметрам эффективности относятся производительность, или скорость; качество, или точность; надежность человека (В.Д. Небылицин, Ю.П. Поваренков, В.Д. Шадриков). Однако лишь по показателям результатов труда невозможно оценить общую эффективность деятельности человека. Для решения этой задачи необходимо не только оценить уровень результатов деятельности, но и проанализировать качественное своеобразие самого процесса деятельности, выяснить конкретные механизмы индивидуально-психологической адаптации к требованиям деятельности и условиям труда, понять характер проявления профессионально важных качеств в процессе деятельности (В.А. Бодров, С.С. Бубнова, Б.В. Кулагин, В.Д. Небылицин, В.А. Толочек). В число критериев эффективности деятельности нами включен параметр адаптации в коллективе, как процесса и результата активного приспособления индивида к условиям межличностного взаимодействия в профессиональной среде. Наряду с

компетентностями, мотивационными компонентами, профессиональной пригодностью адаптация является основой профессиональной идентичности (Е.П. Ермолаева). Личная дисциплинированность определяется уровнем саморегуляции профессионала, реализуясь в показателях трудовой и технической дисциплины. Показатель дисциплинированности являясь объективным показателем успешности, применяется при проведении сравнения профессионально успешных и неуспешных сотрудников (Г.С. Михайлов, А.В. Тарасенко, Л.А. Ясюкова).

Для установления достоверности различий между выделенными профессиональными группами (адаптанты, работники на этапе первичной профессионализации, профессионалы) по степени выраженности показателей эффективности деятельности использовался непараметрический Н-критерий Крускала–Уоллиса. Выявлено статистически значимое на уровне 5% различие изменений параметра качества. По параметрам количества, исполнительской дисциплины, дисциплины в быту, адаптации в коллективе статистически достоверных изменений не наблюдается ($H_{кр.} = 5,991 (p < 0,05); 9,210 (p < 0,01)$).

Таблица 1

Расслоение выборки на основе критериев стажа и эффективности деятельности

Профессиональная группа	Кол-во человек	Х _{ср} / σ	Стаж, лет	Показатели успешности				
				Р		Д		А
				Количество	Качество	Исполнительская дисциплина	Дисциплина в быту	
Адаптанты	49	Х _{ср}	1,72	2,23	2,25	3,0	3,24	2,98
		σ	0,89	0,59	0,46	0,61	0,60	0,71
Специалисты	37	Х _{ср}	5,44	2,41	2,43	3,0	3,21	3,05
		σ	1,32	0,63	0,57	0,70	0,74	0,60
Профессионалы	30	Х _{ср}	10,15	2,36	2,55	2,90	3,13	3,11
		σ	2,30	0,54	0,47	0,70	0,70	0,52
Kruskal-Wallis Test			H	2,01	6,66	0,50	0,28	3,70
			p<	–	0,05	–	–	–
Jonckheere Test			S	–	54	–	–	–
			p<	–	0,05	–	–	–

Однако Н-критерий Крускала–Уоллиса не позволяет установить направление изменений. Сопоставительный анализ среднегрупповых значений показателей качества деятельности специалистов, занимающихся экспертно-аналитической работой показал, что они изменяются в направлении увеличения. Для подтверждения данного предположения нами был использован S-критерий тенденций Джонкира.

Использование данного статистического критерия возможно только по отношению к выборкам с одинаковым числом наблюдений. Поэтому количество человек в профессиональных группах было случайным образом уравнено до 30 человек в каждой.

На основе полученных эмпирических данных была достоверно подтверждена гипотеза об изменении значений показателя успешности в направлении увеличения только по параметру качества, т.е. по мере перехода специалиста в сфере экспертно-аналитической деятельности от одной стадии профессионального развития к другой наблюдается статистически достоверное повышение уровня качества ($S=54$, $p<0,05$). По параметрам количества, исполнительской дисциплины, дисциплины в быту, адаптации в коллективе статистически достоверных изменений в профессиональных группах не обнаружено.

Рассмотрим формальные характеристики выделенных групп внутри выборки. По стажу испытуемые были распределены следующим образом: до 3 лет – адаптанты, от 4 до 7 лет – работники на этапе первичной профессионализации, от 8 и более лет – профессионалы. Изучаемая выборка характеризуется преобладанием во всех выделенных группах представителей мужского пола.

Так, в группе адаптантов – 49 мужчин и 6 женщин, в группе работников, находящихся на этапе первичной профессионализации – соответственно 37 и 0 человек, в группе профессионалов – 30 и 2. Ввиду немногочисленности испытуемых женского пола они были исключены из анализа.

Среди адаптантов 19 человек (38,77%) имеют высшее образование, 30 (61,22%) среднее или среднее специальное, среди работников, находящихся на этапе первичной профессионализации, 16 человек (43,24%) с высшим, 21 (56,75%) со средним или средним специальным образованием, среди профессионалов 11 (36,66%) и 19 (63,33%) соответственно.

Средний возраст адаптантов составил 24,9 лет; работников на этапе первичной профессионализации – 26,9; профессионалов – 33,3 лет.

Для доказательства положения о том, что профессионально значимые квалификации являются интегративным образованием, в котором все элементы взаимосвязаны и взаимообусловлены, выявлялось наличие статистически значимых корреляций между диагностически значимыми признаками. По глубине и множественности этих связей определялись системообразующие компоненты данной системы.

Анализ характеристики интенсивности корреляционного взаимодействия изучаемых компонентов проводился на основе вычисления процентных соотношений количества возможных связей параметров (100%) и реальных статистически значимых корреляций. Далее установленные взаимосвязи дифференцировались по значимости $p<0,01$ – высокая значимая корреляция, $p<0,05$ – значимая корреляция. Тенденции достоверной связи ($p<0,10$) и незначимые корреляции к рассмотрению не принимались.

Результаты корреляционного анализа графически были представлены в виде корреляционных плеяд, позволяющих наглядно продемонстрировать структуру связей. Результаты обработки корреляционных плеяд по параметрам общего числа корреляционных связей, их тесноты и значимости представлены в табл. 2

Количественная и качественная характеристика корреляционных плеяд

Профессиональная группа	Количество корреляционных связей	Направление		Сила корреляционной связи (прямых)		
		Прямые	Обратные	Сильные	Средние	Умеренные
Адаптанты	39(18,57%)	27	12	1	6	32
Работники на этапе первичной профессионализации	21(10,0%)	15	6	-	4	17
Профессионалы	30 (14,28%)	22	8	1	12	17

Примечание. Сильные связи – $r > 0,70$; средние связи – $0,50 < r < 0,69$; умеренные связи – $0,30 < r < 0,49$;

Сопоставление межфункциональных связей профессионально значимых ключевых квалификаций на разных этапах профессионального развития позволяет установить, что по мере развития субъекта труда увеличивается число средних связей. Это свидетельствует об интегрированности структуры на фоне перегруппировки центральных признаков. На этапе первичной профессионализации уменьшается теснота связей в сравнении с этапом адаптации. На этапе вторичной профессионализации интеграция компонентов ключевых квалификаций усиливается.

Сопоставительный анализ отдельных профессионально важных ключевых квалификаций по уровню развития показывает, что в процессе освоения профессии происходит смена доминирующих качеств. Анализ динамики изменения уровней оценок ключевых квалификаций позволяет сделать вывод о гетерохронном развитии профессионально важных ключевых квалификаций в процессе профессионального становления.

Для подтверждения гипотезы о том, что ключевые квалификации могут выступать в роли эмпирического индикатора оценки и влияют на эффективность деятельности специалистов в сфере экспертно-аналитической деятельности, проведена проверка достоверности различий между двумя выделенными профессиональными группами по критерию эффективности деятельности.

На основе полученных эмпирических данных была достоверно подтверждена гипотеза об изменении значений показателя успешности в направлении увеличения только по параметру качества. Поэтому для выделения группы «успешных» и «неуспешных» специалистов использовался не только расчет по средней величине качества, но и критерий отклонения значений от средней величины на $\frac{1}{2} \sigma$, (Е.В. Сидоренко), который позволяет сделать различия между группами более за-

метными. В группу «успешных» включены только те испытуемые, чьи значения превышают среднюю величину не менее чем на $\frac{1}{2} \sigma$, а во вторую группу – только те, чьи значения не менее чем на $\frac{1}{2} \sigma$ ниже средней величины. С учетом максимального, минимального значений, стандартного отклонения построено частотное распределение выборок параметра качества. Критерием выбора в ту или иную группу испытуемых является показатель балла параметра качества, попадающий в определенный интервал значений (табл. 3).

Таблица 3

Частотное распределение выборок по параметру качества

Профессиональная успешность	Баллы параметра качества	Частота
Низкая	1,330 – 2,140	40 (33,3%)
Средняя	2,135 – 2,645	49(40,83%)
Высокая	2,650 – 3,660	31 (25,83%)

Для проверки достоверности различий между двумя выделенными профессиональными группами по уровню признака применялся непараметрический U-критерий Манна-Уитни (табл. 4).

Выявлены достоверные различия между профессионально успешными и неуспешными работниками по выбору вариантов межличностных отношений, типу поведения в конфликтных ситуациях, психомоторным способностям.

У профессионально успешных работников уровень наблюдательности, которое мы рассматриваем, как умения подмечать незначительные (малозаметные) изменения в исследуемом объекте, выше, чем у профессионально неуспешных.

У профессионально неуспешных работников выявлено различие на 1%-м уровне значимости превышение уровня таких типов межличностных отношений как: «властный – лидирующий», «независимый – доминирующий», «недоверчивый – скептический», и превышение уровня концентрации внимания до и после воздействия.

На 5%-м уровне значимости у профессионально неуспешных работников выявлено различие в превышении уровня выраженности «покорно – застенчивого» типа межличностных отношений, индекса доминантности, таких стратегий поведения в конфликте, как «сотрудничество», «приспособление».

Сравнительный анализ профессионально успешных и неуспешных работников на различных этапах профессионализации показал наличие достоверных различий в этих профессиональных группах по интеллектуальным, психомоторным способностям и стратегиям поведения в конфликте.

Оценка различий между профессионально успешными и неуспешными работниками

Состав ключевых квалификаций	Mann-Whitney Test
<i>Способность запоминать внешность человека.</i>	475
<i>Устойчивость внимания:</i>	
Объем внимания 1 (V1)	420
Концентрация внимания 1 (K1)	95**
Объем внимания 2 (V2)	420,5
Концентрация внимания 2 (K2)	94,8**
<i>Уравновешенность и самообладание в конфликтных ситуациях:</i>	
Соперничество	491
Сотрудничество	398,5*
Компромисс	459,5
Приспособление	355,5*
Избегание	572
Нервно-психическая устойчивость	473,5
<i>Умение согласовывать свою работу с работой других</i>	
Властный – лидирующий	297**
Независимый – доминирующий	290,5**
Прямолинейный – агрессивный	420
Недоверчивый – скептический	303**
Покорно – застенчивый	355*
Зависимый – послушный	496
Сотрудничающий – конвенциональный	501,5
Ответственный – великодушный	475,5
Доминантность	358*
Доброжелательность	443,5
<i>Аналитичность мышления</i>	
Исключение лишнего	558
Поиск аналогий	542
Определение общего	498
Определение закономерностей	557
Образная память	435
Наблюдательность	151,5**
<i>Целеустремленность</i>	
Самообладание	605
Настойчивость	537

* $U_{кр} = 408$ ($p < 0,05$)

** $U_{кр} = 355$ ($p < 0,01$)

На этапе адаптации у профессионально неуспешных выше уровень стратегии компромиссного поведения ($U_{\text{эмп}} = 108,5$; $U_{\text{кр}} = 408$ ($p < 0,05$), $U_{\text{кр}} = 355$ ($p < 0,01$)), а у профессионально успешных выше уровень наблюдательности ($U_{\text{эмп}} = 47,5$). На этапе первичной профессионализации в группе профессионально успешных выше уровень наблюдательности ($U_{\text{эмп}} = 1$, $U_{\text{кр}} = 22$ ($p < 0,01$) и компонента ключевой квалификации относящегося к интеллектуальным способностям «определение закономерностей» ($U_{\text{эмп}} = 28$, $U_{\text{кр}} = 31$ ($p < 0,05$)). В группе профессионально неуспешных работников уровень соперничества как стратегии поведения в конфликте выше ($U_{\text{эмп}} = 29$, $U_{\text{кр}} = 31$ ($p < 0,05$)).

Сравнение профессионально успешной и неуспешной групп субъектов, находящихся на этапе вторичной профессионализации, выявило значимые различия между этими группами по уровню выраженности доминантности. В группе профессионально неуспешных работников уровень доминантности выше ($U_{\text{эмп}} = 16,5$; $U_{\text{кр}} = 17$ ($p < 0,05$)).

Для подтверждения гипотезы о том, что профессиональная эффективность на разных этапах профессионального становления взаимосвязана с различными профессионально значимыми ключевыми квалификациями, проведен анализ корреляционных связей между компонентами профессионально значимых ключевых квалификаций и показателями профессиональной эффективности работников на разных этапах профессионального становления. Значимые корреляционные связи отражены в табл. 5

Эффективность деятельности, производительность, качество, дисциплинированность и адаптированность в коллективе достигаются благодаря различным профессионально важным ключевым квалификациям.

Таким образом, подсистема профессионально значимых ключевых квалификаций дифференцируется на психологические подсистемы действия и психологические подсистемы, обеспечивающие эффективность деятельности на разных этапах профессионализации, которые формируются из наличных психологических свойств субъекта деятельности.

Теоретическое и экспериментальное изучение основных феноменов, закономерностей и механизмов функционирования системы оценочных явлений, представленных в работах Н.А. Батурина, легло в основу технологии оценки ключевых квалификаций специалистов в сфере экспертно-аналитической деятельности.

В нашем исследовании психотехнология включает оценивание на процессуальном уровне, подразумевающее оценивание внешних объектов, внутренних «объектов» (своих свойств), промежуточных «внешне-внутренних» объектов (продукты своей деятельности). Каждое оценивание преобладает на определенном этапе исследования. Акт оценки включает в себя: предмет оценки – свойства и качества личности, когнитивное оценочное основание, информационную оценку, с заранее введенными критериями. В исследовании присутствуют сравнительные оценки. При сравнении, или сопоставлении объектов между собой выявляются объект-объектные отношения, при этом производится предварительное сравнение каждого объекта (или представление о нем) с эталоном, а затем сравнение полученных оценок-результатов между собой.

Значимые коэффициенты корреляций между показателями профессиональной эффективности работников и профессионально значимыми ключевыми квалификациями на разных этапах профессионализации

Профессиональная группа	Показатели профессиональной эффективности				
	Количество	Качество	Исполнительская дисциплина	Дисциплина в быту	Адаптация в коллективе
Адаптанты	Самообладание 0,31* Настойчивость 0,36*; Нервно-психическая устойчивость 0,35*	Соперничество 0,33* Наблюдательность 0,51**	Самообладание 0,39* Наблюдательность 0,36*	Настойчивость 0,34* Наблюдательность 0,33*	Способность запоминать внешность человека 0,41** Наблюдательность 0,39*
Работники на этапе первичной профессионализации	—	Устойчивость внимания «V2» 0,46** Наблюдательность 0,58**	Наблюдательность 0,39*	—	Поиск аналогий 0,38* Компромисс 0,41* Наблюдательность 0,35*
Профессионалы	Доминантность -0,46* Устойчивость внимания «V2» 0,46*	—	«K2» -0,41*	—	Избегание конфликта -0,45* Наблюдательность 0,51**

* значимые показатели на уровне статистической значимости $p < 0,05$

** значимые показатели на уровне статистической значимости $p < 0,01$

При проведении оценки в обязательном порядке следует учитывать стадию профессионального развития, так как в ходе профессионализации изменяются компонентный состав структуры профессионально значимых ключевых квалификаций, мера тесноты связей отдельных компонентов, которые характеризуются определенным уровнем развития функциональных и операционных механизмов.

Психотехнология проведения оценки ключевых квалификаций включает в себя:

1. Структурно-функциональный анализ профессиональной деятельности. Опираясь на методологию системного подхода, которая позволяет оптимально использовать структурно-функциональный уровень анализа психологической системы деятельности, деятельность анализируется с предметно-действенной стороны и со стороны психических процессов и качеств, через которые реализуется ее предметная сторона. Структурный анализ включает иерархическое структурирование деятельности, при котором раскрывается структура профессионально важных качеств как часть психологической системы деятельности.

2. Экспертную оценку полученных свойств, которая проводится с целью выделения профессионально значимых ключевых квалификаций, детерминирующих успешность деятельности. Экспертам предлагается оценить выделенные свойства или качества как «необходимые для успешной работы», «желательные» или «нейтральные». При обработке анкеты вопросы, относящиеся к соответствующим свойствам и качествам, группируются по определенным разделам в соответствии с классификацией психических процессов.

3. Математическую обработку данных. Она включает определение коэффициента весомости каждой из профессионально значимых характеристик, которые рассматриваются как ключевые квалификации, а также составление репрезентативной выборки, в которой по признаку успешности выделяются две полярные группы.

4. Подбор комплекса диагностических методик, адекватных задачам оценки работников.

5. Обработку полученных данных. Составляются матрицы интеркорреляций между отдельными качествами для оценки работника с учетом его стажа работы, проводится сравнение данных по группам. Анализ позволяет сопоставить представления экспертов с реальными показателями. В том случае, если модель получила свое экспериментальное подтверждение, ее используют для оценки работников.

6. Оценку работника, которая может включать сравнение индивидуальных показателей со среднегрупповыми и состоит из следующих компонентов:

- анализа общего уровня выраженности индивидуальных показателей;
- анализа ведущих ключевых квалификаций в сравнении с групповыми показателями на разных этапах профессионализации;
- анализа показателей ключевых квалификаций во взаимосвязи с показателями эффективности деятельности, в которую входит определенные критерии и сравнение профессионально успешных и неуспешных работников.

7. Проведение анализа индивидуального развития специалиста с учетом стадии профессионального развития.

8. Проведение индивидуальной консультации.

9. Написание рекомендаций по развитию ключевых квалификаций и формированию профессиональной карьеры.

10. Разработку комплекса рекомендаций по оптимальному развитию ключевых квалификаций в рамках организации.

В заключении сформулированы основные выводы по результатам исследования, охарактеризованы возможные перспективы дальнейшего изучения профессионально значимых ключевых квалификаций.

Анализ глубины и множественности статистически значимых интеркорреляционных связей подтверждает предположение о том, что профессионально значимые ключевые квалификации представляют собой интегративные универсальные психологические качества, элементы которых взаимосвязаны и взаимообусловлены.

На основе сопоставления межфункциональных структурных компонентов ключевых квалификаций на разных этапах профессионального развития установлено, что по мере развития субъекта труда увеличивается число средних связей, свидетельствующее об интеграции структуры на фоне перегруппировки центральных признаков. Процесс становления целостной структуры профессионально значимых ключевых квалификаций идет в целом от дифференциации отдельных компонентов системы к их интегрированности, при этом на этапе первичной профессионализации уменьшается теснота связей, в сравнении с этапом адаптации. На этапе вторичной профессионализации интеграция компонентов ключевых квалификаций усиливается.

Установлены структурные различия профессионально значимых ключевых квалификаций на разных этапах становления субъекта труда:

- на этапе профессиональной адаптации отдельные компоненты системы ключевых квалификаций являются самостоятельными при низком уровне интегрированности единой системы. Основная плеяда компонентов при переходе с 5%-го на 1%-й уровень достоверности распадается на четыре. Это позволяет утверждать, что интеллектуальные, психомоторные, мнемические способности, волевые качества, на этапе профессиональной адаптации функционируют в несвязанном виде.

- на этапе первичной профессионализации отмечается сохранение основной плеяды при относительно небольшом количестве внутрифункциональных связей;

- на этапе вторичной профессионализации структура профессионально значимых ключевых квалификаций характеризуется высоким уровнем интегрированности.

В процессе профессионального развития субъекта труда наблюдается тенденция изменения компонентного состава профессионально значимых ключевых квалификаций. Анализ динамики изменения уровней оценок ключевых квалификаций позволяет сделать вывод о гетерохронном развитии профессионально важных ключевых квалификаций в процессе профессионального становления.

Профессиональная эффективность на разных этапах профессионального становления опосредуется различными профессионально значимыми ключевыми квалификациями.

Подсистема профессионально значимых ключевых квалификаций дифференцируется на психологические подсистемы действия и психологические подсистемы, обеспечивающие эффективность деятельности, которые формируются из личных психологических свойств субъекта деятельности.

Ключевые квалификации могут выступать в качестве эмпирических индикаторов профессионального развития специалистов экспертно-аналитической работы, что позволяет включить их в систему оценки.

Дальнейшие исследования могут быть продолжены в плане изучения причин снижения интеграции профессионально значимых ключевых квалификаций на этапе первичной профессионализации специалистов экспертно-аналитической работы, определения влияния различных социально-психологических факторов на структуру профессионально значимых ключевых квалификаций, разработка технологий развития профессионально значимых ключевых квалификаций.

Основные положения исследования отражены в следующих публикациях:

1. *Русанова Ю.Л.* Методика оценки ключевых квалификаций//Вестн. учеб.-метод. об-ния по проф.-пед. образованию. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005. Вып.1 (37) С.116–120.

2. *Русанова Ю.Л.* Методика оценки персонала: ключевые квалификации// Теория и практика профессионального образования: педагогический поиск: Сб. науч. тр./ Под ред. Г.Д. Бухаровой. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005. С. 58–63.

3. *Зеер Э.Ф., Русанова Ю.Л.* Психологическая оценка персонала: теория и практика//Образование и наука: Изд. Урал. отд-ния Рос. акад. образования. 2005. № 3 (33). С.104–111.

4. *Русанова Ю.Л., Зеер Э.Ф.* Современные подходы к характеристике мета-профессиональных образований: ключевых квалификаций// Профессиональная педагогика: категории, понятия, дефиниции: Сб. науч. тр./ Отв. ред. Г.Д. Бухарова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2004. Вып.3. С.397–410.

5. *Русанова Ю.Л.* Оценка индивидуально-психологических свойств военнослужащих// Личностно ориентированное профессиональное образование: Материалы IV Всерос. науч.-практ. конф. 26–27 октября 2004 г. Екатеринбург, 2004. Ч. II. С.235–238.

6. *Зеер Э.Ф., Русанова Ю.Л.* Психотехнологии оценки ключевых квалификаций субъекта трудовой деятельности: Науч.-метод. пособие. Екатеринбург. Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005. 80с.