

005017903

*На правах рукописи*

**ГУЦЫКОВА Светлана Валерьевна**

**ВЗАИМОСВЯЗЬ ИНТЕГРАТИВНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНО  
ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ И ЛИЧНОСТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК  
СПЕЦИАЛИСТОВ С РАЗНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Специальность 19.00.03 – психология труда,  
инженерная психология, эргономика  
(психологические науки)

26 АПР 2012

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата психологических наук

Москва – 2012

Работа выполнена в лаборатории инженерной психологии и эргономики Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института психологии Российской академии наук (ИП РАН).

**Научный руководитель:** доктор психологических наук  
**Обознов Александр Александрович**

**Официальные оппоненты:** **Грачев Александр Алексеевич**  
доктор психологических наук,  
профессор факультета психологии  
и социальной работы Московского  
гуманитарного университета

**Беспалов Борис Иванович**  
кандидат психологических наук,  
старший научный сотрудник  
лаборатории инженерной психологии  
факультета психологии МГУ  
им. М.В. Ломоносова

**Ведущая организация:** **Санкт – Петербургский  
государственный университет**  
факультет психологии

Защита диссертации состоится «14» мая 2012 г. в 15.00 на заседании диссертационного совета Д 002.016.01 при Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте психологии Российской академии наук (ИП РАН) по адресу: 129366, Москва, ул. Ярославская, д.13.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института психологии Российской академии наук (ИП РАН).

Автореферат разослан « 12 » апреля 2012 г.

Ученый секретарь диссертационного совета  
кандидат психологических наук



Андреева Е.А.

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования.** Определение и оценка профессиональной пригодности представляют собой важную научно-практическую проблему, ориентированную на изучение соответствия человека требованиям конкретных видов деятельности. Экспертиза профессиональной пригодности является одной из составляющих профессионального отбора, обучения и аттестации специалистов и составляет значимое звено в системе мероприятий, ориентированных на подготовку человека к профессиональной деятельности и успешной реализации в ней (Бодров, 2006).

Оценка профессиональной пригодности предполагает сопоставление целого спектра разнородных качеств специалистов с требованиями, предъявляемыми характером профессиональной деятельности. Вопрос о содержательном наполнении и специфике качеств разного уровня организации, имеющих отношение к прогнозу эффективности деятельности, представляется крайне актуальным в контексте оценки профессиональной пригодности. Он затрагивает два традиционных направления прогнозирования профессиональной пригодности – на основе анализа личностных характеристик и интегративных профессионально важных качеств специалистов.

Несмотря на многочисленные исследования, посвященные изучению связей личностных характеристик и интегративных профессионально важных качеств с эффективностью профессиональной деятельности, четкого разграничения между ними как видами детерминант пригодности не существует. В исследованиях, выполненных в рамках системного, субъектно-деятельностного, динамического и личностного подходов к профессиональной пригодности, показано, что особенности личности могут выступать как профессионально важные качества в любом виде деятельности. Наряду с этим, целый ряд личностных характеристик является специфическим и значим для конкретных видов профессиональной деятельности (Шадриков, 1982; Платонов, 1986; Бодров, 2001; Бодров, Лукьянова, 1981; Пряжников, 2001; Третьяков, 1993; Толочек, 2005; Ильин, 2004; Борисова, 1981; Кудрявцев, 1985; Котик, Емельянов, 1993 и др.).

В настоящий момент времени не выявлено, как связаны между собой личностные характеристики и интегративные профессионально важные качества, традиционно определяемые с помощью различных методических приемов. Следует констатировать и отсутствие исследований, посвященных раскрытию специфики профессионально важных качеств как сложных образований, включающих в себя качества разного уровня организации, для различных профессиональных групп.

Учитывая, что прогнозирование профессиональной пригодности основывается на личностных характеристиках или интегративных профессионально важных качествах специалистов, постановка вопроса об их взаимосвязи отвечает как теоретическим, так и практическим запросам. Выявление профессионально ориентированных структур личностных характеристик, связанных с интегративными профессионально важными

качествами, вносит вклад в развитие представлений о профессиональной пригодности и ее прогнозировании.

Отметим, что направление анализа профессиональной пригодности, опирающееся на личностные характеристики, основано на аналитической методологической установке. Это направление базируется на постулате о том, что резульативные параметры деятельности определяются совокупностью личностных характеристик специалистов (К.К. Платонов, Н.Ф. Лукьянова, Е.П. Ильин, Л.Н. Собчик и др). Постановка в фокус внимания отдельных личностных характеристик, осуществляемая в рамках данного направления, позволяет более глубоко проследить их проявление в профессиональной деятельности. Концептуально личностные характеристики четко определены и измеряются с помощью строгих диагностических методов. Однако при хорошей концептуализации и строгих методах оценки связь отдельных личностных характеристик специалистов с эффективностью деятельности зачастую является неоднозначной и слабой.

Другое направление анализа профессиональной пригодности базируется на интегративных профессионально важных качествах (ПВК). Интегративные ПВК представляют собой сложные многокомпонентные образования, продукт синтеза отдельных индивидуальных характеристик (Карпов, 1998). По своей природе интегративные профессионально важные качества полно отражают специфику деятельности и лежат в основе развития компетенций. Эти качества концептуально недостаточно четко определены, не поддаются строгим диагностическим методам и выделяются по феноменологическим основаниям в результате профессиографического анализа деятельности. Суть подхода к интегративным профессионально важным качествам, также как и представления о структуре этих качеств как многокомпонентных образований остаются неразработанными, несмотря на очевидную значимость тщательной операционализации представлений о них в целях оценки пригодности.

Выявление взаимосвязи интегративных профессионально важных качеств и личностных характеристик в этой связи представляется обоснованным и позволяет выявить содержательную специфику разноуровневых качеств, используемых для прогнозирования пригодности. Оно отвечает реализации подхода, определяемого как “продолженный отбор” или мониторинг развития профессиональной пригодности специалистов в условиях реальной деятельности (Бодров, 2006, 2007).

Подчеркнем, что особую актуальность реализация данного подхода приобретает в условиях, когда прогноз профессиональной пригодности затруднен из-за неполноты или недостатка информации о потенциальных кандидатах оценки. Это в полной мере справедливо для целого ряда видов деятельности, для которых нередко в качестве единственного доступного источника информации о специалистах выступает авторитетное экспертное мнение. Экспертные оценки служат основным источником информации о потенциальных кандидатах в социономических профессиях, поскольку построение моделей прогнозирования профессиональной пригодности сталкивается со сложностями получения объективной информации.

Этот факт был принят во внимание при планировании настоящего исследования и обусловил выбор представителей охранной сферы деятельности для проверки гипотезы исследования. Профессия охранника как относящаяся к социономическому типу профессий, сопряженных по специфике деятельности с ситуациями риска и неопределенности, удовлетворяет принципу обоснованности применения метода экспертных оценок для оценки интегративных профессионально важных качеств специалистов.

**Цель исследования** состояла в выявлении особенностей взаимосвязи интегративных профессионально важных качеств и личностных характеристик сотрудников службы охраны с разной эффективностью профессиональной деятельности.

**Объект исследования** – профессиональная пригодность сотрудников службы охраны.

**Предмет исследования** – взаимосвязь интегративных профессионально важных качеств и личностных характеристик сотрудников службы охраны.

**Гипотеза исследования:** специалисты с разной эффективностью деятельности характеризуются качественным своеобразием взаимосвязи их интегративных профессионально важных качеств и личностных характеристик.

Реализация цели исследования потребовала решения следующих задач:

1. Провести теоретический анализ подходов к концептам профессиональная пригодность, интегративные профессионально важные качества и личностные характеристики.

2. Проанализировать методы оценки профессиональной пригодности и обосновать роль метода экспертных оценок в решении задач прогнозирования пригодности

3. Выявить на основании профессиографического анализа деятельности интегративные профессионально важные качества сотрудников службы охраны.

4. Исследовать факторы, влияющие на результат экспертной оценки интегративных профессионально важных качеств сотрудников службы охраны.

5. Выявить значимые различия в группах специалистов с разной эффективностью деятельности по показателям, характеризующим ресурсы, затрачиваемые ими для достижения результатов деятельности.

6. Выделить доминантные характеристики в структуре личностных характеристик, связанных с интегративными профессионально важными качествами сотрудников службы охраны с разной эффективностью деятельности.

**Теоретико - методологическую основу исследования** составили: положения системного и субъектно-деятельностного подходов (Б.Ф.Ломов, С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, К.А. Абульханова – Славская, А.В. Брушлинский, В.А. Бодров и др.); психологии профессиональной деятельности (В.А. Бодров, Е.А. Климов, Д.Н. Завалишина, Л.Г. Дикая, А.В. Карпов, Ю.П. Поваренков и др.); психологии совместной деятельности

(А.Л. Журавлев, А.Н. Донцов, Е.М. Дубовская, И.М. Улановская, А.К. Белоусова и др.); современные подходы к созданию прогностических моделей эффективности профессиональной деятельности (Л.Г. Почебут, В.А. Чикер, Е.В. Бурмистрова, Н.Ш. Никитина, А.В. Морозова, Т.А. Беркутова, Н.В. Крониковская, И.А. Мартынова, А.М. Пономарев, А.А. Кирсанов, О.М. Бобненко, П. Мучински и др.).

**Методическая организация исследования.** Группы методов исследования включали профессиографический анализ деятельности; метод экспертных оценок; комплекс стандартизованных диагностических методик опросного типа; процедуры статистического анализа данных.

Комплекс методик, отобранных для реализации эмпирических задач исследования, был направлен на диагностику личностных характеристик обследованных, их личностных адаптационных способностей, показателей организационного стресса, доминирующего состояния, профессиональной мотивации и стратегий преодоления стрессовых ситуаций, а также удовлетворенности трудом и уровнем качества жизни. Он включал:

- 16-ти факторный опросник Кетелла Р. (16 PF) (форма С) (Капустина А.Н., Мургулец Л.В., Чумакова Н.Г.);
- методику “Личностный адаптационный потенциал МЛО” (Маклаков А.Г., Чермянин С.В.);
- опросник “Диагностика копинг-стратегий” (Хобфолл С., адапт. Водопьяновой Н.Е.);
- опросник “Шкала организационного стресса” (Мак-Лин, адапт. Водопьяновой Н.Е.);
- опросник “Мотивация профессиональной деятельности” (Замфир К., в модификации Реана А.А.);
- методику “Доминирующее состояние ДС-8” (Куликов Л.В.);
- методику “Удовлетворенность качеством жизни” (Элиот Р.С., адапт. Водопьяновой Н.Е.);
- методику “Интегральная удовлетворенность трудом” (Фетискин Н.П.)

Выбор тестовых методик был продиктован спецификой профессиональной деятельности сотрудников службы охраны. Он был направлен на реализацию основной цели исследования и выделение групп сотрудников с разной эффективностью деятельности на основании использования данных о затратах ресурсов и профессиональной мотивации специалистов.

Применение метода экспертных оценок для оценки интегративных профессионально важных качеств сотрудников службы охраны было обусловлено характером деятельности обследованных и их принадлежностью к социоэкономическому типу профессий. Примененная в исследовании схема экспертной процедуры предусматривала участие группы экспертов без взаимодействия.

**Достоверность и обоснованность результатов** обеспечены комплексностью исследовательских процедур и диагностических методов,

соответствующих цели и задачам исследования; концептуальным обоснованием модели факторов, влияющих на результат экспертной оценки интегративных профессионально важных качеств сотрудников службы охраны; репрезентативностью и объемом выборки, а также применением адекватных методов математической статистики.

**Эмпирическая база исследования.** Выборка была представлена сотрудниками службы охраны промышленных предприятий. Общее количество респондентов, принявших участие в исследовании, составило 164 человека, 30 из которых выступили в роли экспертов. Специализация деятельности обследованных сотрудников службы охраны – охрана объектов промышленного назначения с повышенной опасностью (пожароопасное и взрывоопасное производство). Для исследования были отобраны сотрудники, выполняющие функции караульных (охранников дежурной смены).

В состав экспертных групп вошли специалисты, отличающиеся высоким уровнем профессиональных знаний и квалификации, высокой должностной позицией. В качестве экспертов были задействованы помощники начальников караулов, начальники караулов, старшие на объектах охраны, помощники начальников отдела охраны.

**Теоретическая значимость** исследования состоит в развитии представлений о взаимосвязи качеств разного уровня организации, лежащих в основе профессиональной пригодности специалистов. Показано наличие закономерной связи между интегративными профессионально важными качествами и личностными характеристиками специалистов. Выявленные особенности связей уточняют теоретические представления о закономерностях интеграции профессионально ориентированных структур личностных характеристик в профессионально важные качества. Специфические структуры личностных характеристик определяют функционирование интегративных профессионально важных качеств у специалистов с разной эффективностью деятельности.

Введено понятие доминантных личностных характеристик, которые отличаются устойчивым характером взаимосвязи с интегративными профессионально важными качествами специалистов. Негативному пролонгированному прогнозу профессиональной пригодности специалистов отвечают выделение и анализ узкого спектра неблагоприятных для деятельности доминантных личностных характеристик. Долгосрочный позитивный прогноз профессиональной пригодности требует учета более широкого спектра доминантных личностных характеристик специалистов.

**Основные результаты, полученные в исследовании, и их научная новизна.**

Показано, что интегративные профессионально важные качества сотрудников службы охраны как сложные многокомпонентные образования связаны с широким спектром личностных характеристик.

Установлен различный характер взаимосвязи интегративных профессионально важных качеств и личностных характеристик у эффективных и малоэффективных специалистов и раскрыты особенности структур их

личностных характеристик. Показано качественное своеобразие доминантных характеристик в структурах личностных характеристик специалистов с разной эффективностью деятельности. Доминантные личностные характеристики эффективных сотрудников службы охраны отличаются многообразием, а их интегративные профессионально важные качества обнаруживают меньшее соответствие отдельным личностным характеристикам в отличие от интегративных профессионально важных качеств малоэффективных сотрудников.

Спектр доминантных личностных характеристик малоэффективных сотрудников службы охраны ограничен. Он представлен неблагоприятными для деятельности личностными характеристиками. Интегративные профессионально важные качества малоэффективных сотрудников по сравнению с интегративными профессионально важными качествами эффективных сотрудников характеризуются большей силой взаимосвязи с личностными характеристиками. Личностные характеристики эффективных сотрудников службы охраны в отличие от личностных характеристик малоэффективных сотрудников подвергаются значительной трансформации в процессе их преобразования в интегративные профессионально важные качества.

Выявлены 2 типа малоэффективных сотрудников службы охраны с разными личностными характеристиками.

Показано, что в видах профессиональной деятельности, сопряженных с ситуациями риска и неопределенности, с интегративными профессионально важными качествами специалистов связана частота использования ими определенных стратегий преодоления стрессовых ситуаций как моделей поведения, отвечающих характеру деятельности.

Определено место метода экспертных оценок в прогнозировании профессиональной пригодности. Концептуально разработана и эмпирически подтверждена модель факторов, влияющих на результат экспертной оценки интегративных профессионально важных качеств специалистов. Она представлена личностными особенностями экспертов, характеристиками ситуации оценивания и личностными характеристиками оцениваемых специалистов. Разработан алгоритм определения согласованности экспертных оценок интегративных профессионально важных качеств.

Установлено, что на согласованность экспертных оценок интегративных профессионально важных качеств оказывает влияние природа оцениваемых качеств и время совместного взаимодействия экспертов и оцениваемых лиц. Выявлена избирательная способность экспертов эксплицировать согласованные с группой оценки в отношении определенных качеств оцениваемых специалистов.

**Практическая значимость исследования** заключается в возможностях использования полученных результатов для создания моделей профессионального отбора и аттестации специалистов. Выделение в структуре личностных характеристик, связанных с интегративными профессионально важными качествами специалистов, доминантных личностных характеристик



облегчает задачу прогнозирования профессиональной пригодности для целевых профессиональных групп.

Разработанная модель факторов, влияющих на результаты экспертной оценки интегративных профессионально важных качеств специалистов, может быть применена как для целей планирования и организации экспертизы, так и создания обучающих программ для экспертов. Представление о взаимосвязи интегративных профессионально важных качеств с личностными характеристиками оцениваемых специалистов даст возможность экспертам проконтролировать влияние на свое оценочное суждение восприятия качеств, проявляющихся в поведении оцениваемых в ситуациях профессиональной деятельности, и выносить более взвешенные суждения.

Результаты работы могут быть использованы для составления практических рекомендаций потенциальным кандидатам, проходящим профессиональный отбор, в целях повышения конкурентоспособности последних, профессионального совершенствования и планирования карьеры.

#### **Положения, выносимые на защиту:**

1. Интегративные профессионально важные качества сотрудников службы охраны, отвечая специфике деятельности, являются многокомпонентными образованиями и связаны с совокупностью их личностных характеристик. Интегративные профессионально важные качества эффективных и малоэффективных сотрудников связаны с личностными характеристиками, различными как по структуре, так и по силе связей с указанными качествами.

2. Структуры личностных характеристик, связанных с интегративными профессионально важными качествами сотрудников службы охраны с разной эффективностью деятельности, обладают качественным своеобразием.

Ведущую роль во взаимосвязи личностных характеристик с интегративными профессионально важными качествами выполняют доминантные личностные характеристики специалистов. Доминантные характеристики сотрудников службы охраны являются наиболее выраженными из личностных характеристик и отличаются устойчивым характером связей с интегративными профессионально важными качествами. Характер связей доминантных характеристик с интегративными профессионально важными качествами не искажается влиянием иных личностных характеристик.

3. Доминантные личностные характеристики в структурах личностных характеристик эффективных и малоэффективных сотрудников службы охраны различны по составу.

Доминантные личностные характеристики эффективных сотрудников отличаются многообразием и представлены благоприятными для деятельности личностными характеристиками. Доминантные личностные характеристики малоэффективных сотрудников более унифицированы и включают неблагоприятные для деятельности личностные характеристики.

4. Интегративные профессионально важные качества эффективных сотрудников службы охраны характеризуются меньшей силой связей с

отдельными личностными характеристиками в отличие от интегративных профессионально важных качеств малоэффективных сотрудников. Сила связей интегративных профессионально важных качеств и личностных характеристик у эффективных сотрудников службы охраны является слабой, а у малоэффективных – преимущественно средней и высокой.

**Апробация работы.** Обсуждение результатов исследования проводилось на заседаниях лаборатории инженерной психологии и эргономики и аспирантских семинарах Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института психологии Российской академии наук (ИП РАН) (2008 – 2012гг.). Теоретические и эмпирические результаты различных этапов исследования были представлены на 1-ой Всероссийской научно – практической конференции “Психология психических состояний: теория и практика” (13 – 15 ноября 2008 г., Казань); на VII международной конференции “Психология и эргономика: единство теории и практики” (20 – 22 августа 2009 г., Тверь); на международной научно-практической конференции “Развитие профессиональной субъектности представителей социномических и социотехнических профессий в условиях современного общества” (9 – 10 ноября 2010 г., Курск.).

**Структура и объем диссертации.** Диссертация состоит из введения, пяти глав, заключения, выводов, списка литературы и приложений. Объем основного текста составляет 180 страниц. Работа содержит 31 таблицу и 32 рисунка. Список литературы включает 256 наименований, из которых 103 на иностранных языках. В 14 приложениях представлены результаты обработки данных эмпирического исследования.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ**

Во **введении** обосновывается актуальность исследования взаимосвязи интегративных профессионально важных качеств и личностных характеристик специалистов, выделены цель, объект, предмет, задачи и гипотеза исследования, раскрываются научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, сформулированы положения, выносимые на защиту.

**Первая глава «Личностные детерминанты и методы оценки профессиональной пригодности»** посвящена теоретическому анализу проблемы определения профессиональной пригодности, обобщению широкого разнообразия применяемых критериев и используемых методов оценки, а также освещению роли личностных детерминант профессиональной пригодности.

В **первом разделе** рассмотрены основные методологические подходы к анализу профессиональной пригодности. Проанализирован вклад в концептуализацию понятия профессиональной пригодности системного, субъектно-деятельностного, динамического и личностного подходов. Обозначена роль личностных характеристик в формировании и реализации профессиональной пригодности специалистов.

Показано, что одним из важнейших этапов в разработке системы диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности является выявление профессиональных требований к личности, предъявляемых условиями конкретной деятельности (Бодров, 2006). Несмотря на многообразие ракурсов рассмотрения профессиональной пригодности, исследователи в области психологии профессиональной деятельности сходятся во мнении, что свойство профессиональной пригодности является динамичным и формируется в процессе самой деятельности (Климов, 1986, 2003; Бодров, 2006 и др.). Профессиональная пригодность, являясь свойством метасистемы “человек – профессия”, аккумулирует в себе как свойства человека, приобретаемые в связи с реализацией себя в деятельности, так и свойства деятельности, отражаемые в ее содержании, условиях и средствах организации. Важным акцентом в понимании профессиональной пригодности является известная условность понятия пригодности, в соответствии с которой свойство пригодности целесообразно приписывать человеку как ситуативное, принадлежащее системе “субъект – объект” и отражающее временный аспект “здесь и сейчас” (Климов, 2003).

Приводятся данные исследований, которые свидетельствуют о том, что немаловажную и зачастую ведущую роль в становлении и реализации профессиональной пригодности играют личностные особенности субъекта деятельности (Платонов, 1986; Бодров, Лукьянова, 1981; Корнеева, 1989; Бодров, 2004; Собчик, 2002; Ильин, 2004 и др.). Профессиональная пригодность определяется не только профессиональными характеристиками, но и особенностями мотивационной, когнитивной, эмоционально-волевой сфер личности. Как следствие, оценка личностных особенностей служит эффективным средством выявления лиц, которые в связи со спецификой познавательных процессов, характера, темперамента и доминирующих психических состояний наиболее или наименее пригодны к конкретной профессиональной деятельности (Бодров, 2007).

Уточняются различия аналитического и синтетического подходов в прикладных исследованиях личности в психологии труда и инженерной психологии. Подчеркивается, что значительным достижением в рамках синтетического подхода к изучению личности является ориентация не на характеристику отдельных личностных свойств, а анализ целостной личности и ее проявлений в различных жизненных и профессиональных ситуациях (С.Г. Геллерштейн, Н.А. Рыбаков, Б.Г. Ананьев, В.Д. Шадриков, К.К. Платонов и др.). Выявление отвечающих требованиям профессии структур личностных характеристик предоставляет возможность полно и объективно оценить уровень профессиональной пригодности субъекта деятельности и прогнозировать успешность ее достижения (Бодров, 2006).

Выполнен анализ целого ряда концептуальных показателей, требующих операционализации и учета при прогнозировании профессиональной пригодности специалистов: эффективность, результативность, оптимальность, надежность и успешность деятельности.

Уточняется, что *эффективность профессиональной деятельности* понимается автором как отношение успешности деятельности к затратам ресурсов, используемых для достижения результатов деятельности. Операционализируется понимание ресурсов, которые задействуются сотрудниками службы охраны с учетом специфики их профессиональной деятельности.

Во **втором разделе** выполнен анализ соотношения понятий профессиональная пригодность и интегративные ПВК специалистов.

Подчеркивается сложный, обобщенный характер профессионально важных качеств, а также недостаток исследований, посвященных раскрытию их содержательного наполнения, компонентного состава и структуры как интегральных образований. Особое внимание обобщенному характеру профессионально важных качеств как интегральных образований, отражающих специфику деятельности, уделяется в работах А.В. Карпова в рамках методологического анализа психологических основ профессиональной деятельности (Карпов, 1998, 2004).

Уточняется, что интегративные ПВК, будучи качествами высокой степени обобщенности, многокомпонентными ансамблями, являются деятельностно-специфичными. Они отвечают структуре деятельности и выступают в качестве системных образований. Отражая специфику деятельности и, как следствие, демонстрируя высокую корреляцию с ее результативными параметрами, интегративные профессионально важные качества вместе с тем неочевидно и неполно соотносимы с базовыми, основными качествами и их группами.

Показано, что ПВК в качестве компонентов пригодности, необходимых для эффективного выполнения профессиональных задач, принято рассматривать как более или менее интегральные единицы анализа (Толочек, 2005; Собчик, 2002; Шадриков, 1994). Подчеркивается, что профессиональная пригодность характеризуется не столько совокупностью исходных или элементарных составляющих профессионально важных качеств, сколько зависит от их внутренней организации и структуры (Шадриков, 1982; Климов, 2003, 2006; Бодров, 2001; Толочек, 2005 и др.).

Рассмотрены основные направления изучения формирования подсистемы ПВК в рамках концепции системогенеза деятельности (Шадриков, 1980, 1982, 1994). Подсистема деятельностно важных качеств составляет один из основных функциональных блоков психологической системы деятельности, наряду с мотивами, целями, программами деятельности, ее информационной основой и блоком принятия решений (Шадриков, 1982). В процессах системогенеза деятельности ПВК и их системы выступают в роли внутренних условий, через которые преломляются внешние воздействия и требования деятельности. Индивидуальные качества, из которых строится функциональная система, не остаются неизменными в процессе деятельности, а приобретают черты оперативности или тонкого приспособления к ее требованиям (Ошанин, 1977).

Проанализированы основные методологические сложности, связанные с концептуализацией понятия профессионально важных качеств, которые

продиктованы отсутствием четкого разграничения разнородных качеств, имеющих отношение к прогнозу эффективности деятельности. На основании обзора исследований показано, что структуру профессиональной пригодности может составлять только часть профессионально важных качеств, и, несмотря на своеобразие комплексов ПВК в различных видах деятельности, ряд личностных характеристик значим для многих профессий (Бодров, 2001; Прыжников, 1996; Третьяков, 1993; Толочек, 2004, 2005 и др.).

В **третьем разделе** систематизированы представления об основных источниках оценочной информации и методах оценки профессиональной пригодности.

Показано, что в видах деятельности, отличающихся единими требованиями к результатам и процессу труда, основным источником оценочной информации служат объективные данные, базирующиеся на сведениях о производительности. Перечислены недостатки объективных данных и уточняется, что в ряде случаев они не могут быть использованы для оценки эффективности профессиональной деятельности. Обосновывается необходимость обращения к экспертным процедурам оценки для решения задач прогнозирования профессиональной пригодности, проиллюстрированная авторской схемой.

Дана краткая характеристика качественных, количественных и комбинированных методов оценки. Уточняется, что широкий спектр используемых методов продиктован разнообразием ситуаций, в которых они могут быть востребованы, и зависит от особенностей объекта и предмета оценки.

Подчеркивается специфика метода экспертных оценок и ракурс его содержательной принадлежности к социальной психологии труда; приводятся возможные способы реализации метода. Обозначены прогностические возможности, преимущества и недостатки использования данных, получаемых с помощью стандартизованных тестов и метода экспертных оценок как двух взаимодополняющих фильтров в процессе профессионального отбора и вынесения итогового суждения о степени профессиональной пригодности потенциальных кандидатов оценки (Шмелев, 2004).

В **четвертом разделе** обсуждаются основные теоретические представления о личностных характеристиках и субъективных ценностных ориентациях специалистов и прогнозе на их основе поведения.

Обосновываются различия объектной и субъектной парадигм анализа данных, связанных с трактовкой личностной черты. Проанализирован вопрос о соотношении представлений о личности и поведении в рамках существующих теорий личности. Детально рассмотрены основания для классификации теорий личности в связи с объяснением ими наблюдаемого поведения. Выполнен анализ классических теорий черт (Р. Кетелла, Г. Айзенка, Г. Олпорта), и теорий, учитывающих, наряду с личностными чертами, влияние ситуативных переменных (теория У. Роттера, модель когнитивно-аффективных личностных черт У. Мишел).

Показано, что личностная черта как один из способов описания личности представляет собой постулирование некоторого количества конкретных характеристик, которые представляют собой элементы, релевантные определенной части поведенческих проявлений (Хьюэлл, Зиглер, 2001; Холл, Гарднер, 1999; Мадди, 2002 и др.). Гибкое определение черты предполагает включение в нее, наряду с поведением, ряда когнитивных и мотивационных компонентов (Г. Салливан, Э. Эриксон, О. Ранк, Э. Фромм).

Отмечается, что в рамках диспозиционального направления практически не ставится вопрос о расхождениях при сопоставлении личностных характеристик и поведения. В диспозициональном направлении постулируется, что люди обладают широким набором личностных характеристик или предрасположенностей реагировать определенным образом в различных ситуациях, что означает определенное постоянство в поступках, мыслях и эмоциях независимо от течения времени, событий и жизненного опыта. Подчеркивается, что большая часть существующих концепций, включающих ситуативные переменные в попытке принять во внимание вариативность поведения и специфические реакции индивида, не подкреплена адекватным методическим инструментарием.

На основе обобщающего анализа различных подходов к прогнозу поведения констатируется, что единство взглядов сторонников разных теоретических направлений проявляется в том, что личность представляет собой структурированное целое, влияющее на поведение. В изучении личности основное внимание исследователей сосредоточено на повторяющейся природе поведения, причем имеется в виду не только непосредственное повторение каких-то аспектов поведения, но и последовательность функционально связанных проявлений.

Показано, что модели поведения, реализуемые в условиях профессиональной деятельности, зависят от ценностно-смысловой ориентации специалистов, в частности, их субъективных культурных ориентаций (Ш. Шварц, Г.К. Триандис и др.).

**Пятый раздел главы** посвящен концептуальному обоснованию исследования взаимосвязи интегративных профессионально важных качеств и личностных характеристик специалистов. Обобщаются особенности тех видов деятельности, для которых обращение к качествам специалистов становится исходной первичной задачей при оценке эффективности труда.

Систематизированы и представлены в виде схем направления анализа профессиональной пригодности и возможные стратегии исследования в целях прогнозирования пригодности специалистов их интегративных профессионально важных качеств и личностных характеристик.

**Вторая глава «Методическое обеспечение исследования»** посвящена описанию методической схемы и процедуры проведения исследования, характеристике обследованной выборки и методам обработки эмпирических данных.

**В первом разделе** перечислены эмпирические задачи и основные группы методов исследования. Обозначены методы, которые были использованы для

профессиографического анализа деятельности сотрудников службы охраны. Они включали: метод наблюдения; беседу; знакомство с нормативными документами, служебными инструкциями, внутренней документацией, регламентирующей деятельность сотрудников; биографическое анкетирование.

Перечислены вспомогательные методические и эмпирические задачи, которые были решены в целях обеспечения надежности экспертной информации, использованной для получения оценок интегративных ПВК. Обосновывается модель факторов, влияющих на результат экспертной оценки интегративных ПВК, и показаны особенности этой модели. Дается определение экспертного оценивания как особого вида профессионального взаимодействия в рамках совместной деятельности экспертов и оцениваемых специалистов.

Систематизированы и представлены в виде схем ключевые направления изучения личностных особенностей экспертов и характеристик ситуации оценивания (Chase, Simon, 1973; Wagner, Biederman, Shiffrar, 1987; Keele, Ivry, 1987; Takeuchi, Hulse, 1993; Norman et al, 1992; Harris et al, 1995; Giola, Longenecker, 1994 и др.).

**Второй раздел** содержит описание обследованной выборки, которая была представлена сотрудниками службы охраны промышленных предприятий. Проанализированы возраст, стаж профессиональной деятельности сотрудников, их образовательный статус и семейное положение.

Возраст сотрудников службы охраны (n=134 чел.), чьи профессионально важные качества были оценены экспертами, находился в пределах от 21 до 57 лет. Средний возраст составил 39,5 лет. 9,7% сотрудников имели стаж профессиональной деятельности менее одного года; 41,8% - от года до пяти лет; 31,3% - от пяти до десяти лет; 17,2% - свыше десяти лет. 80,6 % из них имели среднее специальное образование, 19,4% - высшее образование. 77,6% сотрудников - семейные люди.

Средний возраст экспертов (n=30чел.), составил 45,9 года. Средний стаж профессиональной деятельности экспертов - 11,9 года. 43,3% из них имели среднее специальное образование, 56,7% - высшее образование.

**Третий раздел** посвящен процедуре проведения исследования. Процедура проведения исследования была направлена на получение двух групп переменных: комплекса личностных и индивидуально-психологических характеристик сотрудников на основе использования стандартизованных диагностических методик и экспертных оценок их интегративных ПВК.

Исследование личностных и индивидуально-психологических характеристик осуществлялось в 2 этапа и проводилось в форме опросного обследования с использованием групповой формы тестирования.

Раздел включает описание схемы примененной экспертной процедуры; целей оценки, заявленной экспертам; минимального регламентированного времени взаимодействия экспертов и оцениваемых. Перечислена основная совокупность требований, которые учитывались при отборе экспертов. Шесть сформированных экспертных групп оценивали респондентов по степени выраженности 10-ти интегративных профессионально важных качеств.

В четвертом разделе рассмотрены методы статистического анализа эмпирических данных. Обосновано применение непараметрических критериев для сравнения средних показателей тестовых методик и оценок интегративных ПВК в группах сотрудников с разной эффективностью деятельности, а также применение ранговых коэффициентов корреляции Спирмена для анализа связей интегративных ПВК с личностными характеристиками.

Третья глава «Профессиографический анализ деятельности сотрудников службы охраны» содержит результаты профессиографического анализа.

В первом разделе, посвященном целям, задачам и функциям сотрудников службы охраны, раскрывается сущность охранной деятельности с учетом специализации обследованных – охраны объектов промышленного назначения с повышенной опасностью (пожароопасное и взрывоопасное производство). Выделены основные цели и задачи охраны, а также структура системы охраны, детализирующая организацию деятельности по поддержанию установленного на вверенном объекте режима.

Перечислены функции и профессиональные обязанности начальников караулов. Систематизированы требования к охранникам дежурных смен; основные задачи на период несения службы с учетом спецификации постов; функции и профессиональные обязанности сотрудников; их действия при выявлении нарушений контрольно-пропускного режима предприятия.

Второй раздел посвящен организации процесса трудовой деятельности и условиям труда. Детализируется, каким образом осуществляется организация деятельности обследованных; обозначен перечень знаний, необходимых охранникам дежурных смен для выполнения функциональных обязанностей.

Описаны режим работы, оснащение постов, технические средства и устройства, используемые для осуществления контрольно-пропускного режима. Перечислен перечень рабочей документации, используемой охранниками дежурных смен. Обозначены действия сотрудников, на которые накладывается запрет при несении службы на посту.

Показано, что вследствие специализации сотрудников службы охраны, несмотря на их принадлежность к социономическому типу профессий, существенную роль в их деятельности играют социотехнические компоненты, связанные с необходимостью взаимодействия со сложными техническими устройствами, применяемыми для охраны вверенных объектов. Они включают средства связи, охранной сигнализации, оружие, металлодетекторы, системы аудио- и видеоконтроля.

В третьем разделе рассматриваются особые ситуации в деятельности сотрудников службы охраны и поведение в них.

Для анализа особых ситуаций были выделены: основные внешние и внутренние факторы, способные вызывать затруднения в деятельности; регламентированные действия охранников дежурных смен в случае возникновения особых условий; особые обязанности охранников дежурных смен.



Показано, что сотрудникам службы охраны приходится иметь дело с группами внешних и внутренних факторов, осложняющих выполнение деятельности. Они включают: длительность и динамику несения службы; возможные ситуации угрозы и опасности; недостаток и противоречивость информации; дефицит времени для принятия решений и выработки сценария оперативного реагирования в экстренных ситуациях; высокую ответственность; необходимость, опираясь на прописанные в инструкциях правила поведения в особых условиях, тем не менее, действовать нешаблонно.

Основные регламентированные действия сотрудников в случае возникновения особых условий предусматривают перечень действий: при возникновении пожара на посту или вблизи поста, в случае нападения на пост или охраняемый объект, при обнаружении признаков наличия взрывных устройств на охраняемой территории. Особые обязанности охранников дежурных смен вызваны высокой вероятностью возникновения перечисленных выше или иных нестандартных ситуаций.

Анализ особых ситуаций показывает, что деятельность сотрудников службы охраны тесно сопряжена с ситуациями риска и неопределенности. Перечень регламентированных действий в особых условиях не предопределяет возможной вариативности поведения сотрудников службы охраны. Отсутствие тщательно прописанных инструкций поведения в особых ситуациях возлагает доминирующую роль в разрешении нестандартных ситуаций на качества охранников, их индивидуальную устойчивость к стрессовым воздействиям, на способность выбрать сценарий оперативного реагирования, ориентируясь в сложившейся обстановке.

**Четвертый раздел** посвящен содержательному анализу интегративных профессионально важных качеств сотрудников службы охраны.

Были резюмированы особенности профессиональной деятельности, которые подтвердили обоснованность выбора представителей охранной сферы деятельности для реализации цели исследования. Выделенные требования к психологическим особенностям субъекта деятельности показали, что для эффективного выполнения деятельности от сотрудников службы охраны требуются, в первую очередь, качества “хорошего исполнителя”, способного с должной степенью ответственности и добросовестности подходить к решению профессиональных задач, проявлять разумную инициативность, четко следовать должностным инструкциям и распоряжениям руководства.

Раздел содержит описание процедуры отбора итогового перечня интегративных ПВК, которая была осуществлена на пилотажном этапе исследования. Учитывая авторитетное мнение экспертов, в этот перечень была включена профессиональная компетенция сотрудников в виде профессиональных знаний, умений, навыков. Итоговый перечень оцененных экспертами ПВК включал: 1 – профессиональные знания, умения, навыки; 2 – эмоциональную устойчивость; 3 – умение прогнозировать ход событий; 4 – выносливость, сохранение работоспособности; 5 – профессиональную мотивацию; 6 – самоконтроль, самообладание; 7 – способность к экстренной мобилизации; 8 – наблюдательность, бдительность; 9 – самостоятельность,

инициативность; 10 – умение работать в команде. Развернутый психологический анализ интегративных ПВК показал, что они представляют собой обобщенные, недостаточно четко определенные, аморфные качества, и являются многокомпонентными образованиями.

**Четвертая глава «Исследование эффективности профессиональной деятельности сотрудников службы охраны»** посвящена описанию и анализу результатов эмпирического исследования эффективности деятельности. Как указывалось выше, эффективность профессиональной деятельности рассматривается как отношение успешности деятельности к затратам ресурсов, используемых для достижения результатов деятельности.

В **первом разделе** представлены результаты анализа личностных характеристик в трех группах сотрудников службы охраны, выделенных с помощью кластерного анализа (метод K-means) по данным методики Кетелла (16PF). Правомерность кластерного решения была подтверждена результатами дискриминантного анализа.

Личностные профили в группах показали единообразие по полярности следующих факторов: “Эмоциональная устойчивость – эмоциональная неустойчивость” (С), “Высокая совестливость – недобросовестность” (G), “Смелость – робость” (Н), “Радикализм – консерватизм” (Q1), “Контроль желаний – импульсивность” (Q3), “Напряженность – расслабленность” (Q4).

Личностные характеристики, представленные единой полярностью факторов С+ G+ Н+ Q1- Q3+ Q4-, отвечают характеру деятельности сотрудников службы охраны. Они включают: уверенность, отсутствие выраженных невротических симптомов; способность управлять эмоциями и настроением; хорошее осознание требований действительности, стремление к соблюдению моральных требований; ответственность; невысокую восприимчивость к угрозе; умение противодействовать усталости и выдерживать разнообразные нагрузки.

Для выделенных групп была проанализирована эффективность профессиональной деятельности, что позволило в дальнейшем охарактеризовать их как группы *эффективных* и *малозффективных* (1-го и 2-го типов) специалистов. Этот анализ включал успешность профессиональной деятельности, ресурсы, затрачиваемые для достижения результатов деятельности, и профессиональную мотивацию специалистов.

Во **втором разделе** представлены данные по успешности профессиональной деятельности сотрудников. Были проанализированы профили экспертных оценок интегративных ПВК (рис.1). Учитывая, что выраженность профилей ПВК носит прогностический характер в отношении успешности деятельности, их анализ был дополнен данными о “поощрениях” и “наказаниях” обследованных сотрудников за двухлетний срок работы.

Показано, что представители эффективной группы (1-ая группа), являясь наиболее яркими носителями личностных характеристик, которые отражены в требованиях к специалистам данного вида деятельности, отличаются и высокими оценками всех интегративных профессионально важных качеств.

Выраженность экспертных оценок ПВК представителей 2-ой и 3-ей групп в смысловом отношении свидетельствует о том, что специалисты этих групп оцениваются как имеющие определенные противопоказания к успешному выполнению профессиональной деятельности. Это выражается в низких оценках эмоционально-волевых ПВК и профессиональных знаний, умений, навыков, либо низких оценках ПВК, отражающих внимание, мыслительные способности, психофизиологические и социально-психологические качества личности. Выявлены статистически значимые различия оценок интегративных ПВК в группах.

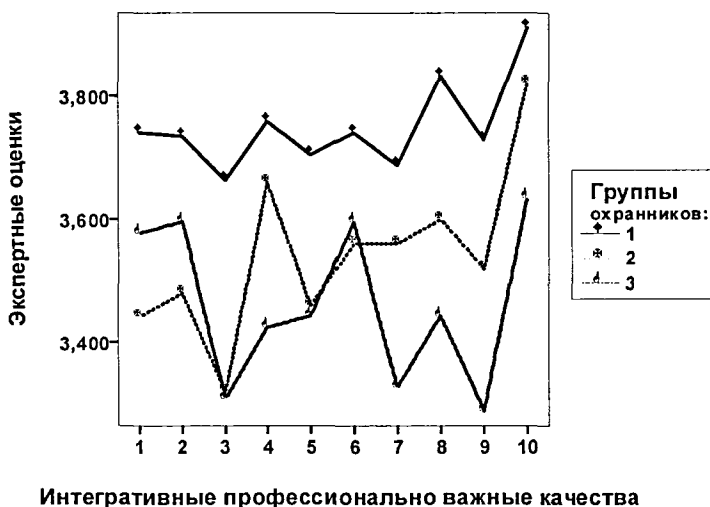


Рис. 1. Профили экспертных оценок интегративных ПВК в группах сотрудников службы охраны.

Условные обозначения по шкале ПВК: 1) профессиональные знания, умения, навыки; 2) эмоциональная устойчивость; 3) умение прогнозировать ход событий; 4) выносливость, сохранение работоспособности; 5) профессиональная мотивация; 6) самоконтроль, самообладание; 7) способность к экстренной мобилизации; 8) наблюдательность, бдительность; 9) самостоятельность, инициативность; 10) умение работать в команде.

1-ая группа – эффективные специалисты (73 чел.); 2-ая группа – малоэффективные специалисты 1-го типа (30 чел.); 3-я группа – малоэффективные специалисты 2-го типа (31 чел.).

Сведения о “поощрениях” и “наказаниях” сотрудников подтверждают прогностичность профилей экспертных оценок интегративных ПВК. В 1-ой группе “благодарности” и “поощрения” за добросовестное исполнение

служебных обязанностей, ликвидацию и предотвращение чрезвычайных происшествий в течение двухлетнего срока работы были вынесены 51% и 12% представителей группы, тогда как во 2-ой группе – соответственно 20% и 7% представителей. В 3-ей группе “благодарности” за тот же период получили 7% респондентов, “поощрения” зафиксированы не были. “Выговоры” и “замечания” за этот период времени в 1-ой группе были получены соответственно 15% и 7% респондентов, во 2-ой и 3-ей группах – соответственно 47% и 20%; 81% и 16% респондентов.

**Третий раздел** посвящен анализу ресурсов, затрачиваемых сотрудниками службы охраны для достижения результатов деятельности.

*Первый подраздел* включает данные диагностики доминирующего состояния и организационного стресса сотрудников. Показано, что группы с различной эффективностью деятельности различаются по шкалам “удовлетворенность жизнью в целом” ( $p=0,000$ ) и “организационный стресс” ( $p=0,000$ ) соответствующих методик диагностики. Средний показатель “удовлетворенности жизнью в целом” у эффективных специалистов выше, чем у малоэффективных. От представителей обеих малоэффективных групп они отличаются по шкалам: “бодрость – уныние” ( $p=0,000$ ), “тонус высокий – низкий” ( $p=0,008$ ), “положительный – отрицательный образ себя” ( $p=0,000$ ).

Представители эффективной группы в меньшей степени, чем представители обеих малоэффективных групп, подвержены влиянию организационного стресса и пригодны к выполнению профессиональных обязанностей в условиях, сопряженных с риском и неопределенностью. Две малоэффективные группы показывают значимые различия по шкалам, характеризующим такие составляющие переживания организационного стресса, как “широта интересов” ( $U=188,000$ ;  $p=0,009$ ) и “принятие ценностей других” ( $U=217,000$ ;  $p=0,038$ ), что свидетельствует об особенностях переживания ими стресса.

Во *втором подразделе* анализируются личностные адаптационные способности сотрудников и оцениваются корреляционные взаимосвязи личностных характеристик, соответствующих базовым шкалам методики “Личностный адаптационный потенциал (МЛО)”, с интегративными ПВК.

Установлено, что в группе эффективных специалистов отсутствуют лица с III-ей условной “группой адаптационных способностей”, имеющие противопоказания для выполнения деятельности в усложненных условиях, в отличие от двух других групп, где такие сотрудники составили соответственно 16,0% и 11,5% от группы. Выявлены различия групп по средним значениям шкал III-го и IV-го уровней методики МЛО: “поведенческая регуляция” ( $p=0,000$ ), “коммуникативный потенциал” ( $p=0,002$ ), “личностный адаптационный потенциал” ( $p=0,000$ ).

Различия групп по шкалам II-го уровня методики включают: F ( $p = 0,000$ ), Sc (“Аутизация”) ( $p = 0,010$ ), Si (“Социальные контакты”) ( $p = 0,001$ ). Менее показательными, но, тем не менее, значимыми являются различия шкал: L, K, D (“Тревога и депрессивные тенденции”), Pt (“Фиксация тревоги и ограничительное поведение”).

Представители эффективной группы обладают самыми высокими среди обследованных адаптационными способностями. Их отличает устойчивость процессов регуляции поведения, выраженные коммуникативные навыки и соблюдение моральных норм поведения.

Исследование корреляционных взаимосвязей личностных характеристик, представленных шкалами II-го уровня методики “Личностный адаптационный потенциал”, и интегративных ПВК показало, что концептуальный аппарат, стоящий за личностным тестом МЛО, обуславливает меньшую информативность диагностированных с его помощью личностных характеристик в отношении ПВК сотрудников по сравнению с личностными характеристиками, диагностированными по методике Кетелла (16PF). В эффективной группе значимые связи с ПВК были обнаружены для следующих шкал методики МЛО: D (“Тревога и депрессивные тенденции”), Ma (“Отрицание тревоги, гипоманиакальные тенденции”), Si (“Социальные контакты”). В малоэффективных группах 1-го и 2-го типов выявлены значимые связи со шкалами соответственно - K, Si, и K, F, Pt, Pa, Sc.

В *третьем подразделе* представлены результаты исследования частоты использования сотрудниками службы охраны определенных стратегий преодоления стрессовых ситуаций. Сравнение усредненных профилей стратегий преодоления показало, что эффективным сотрудникам присуща высокая частота использования активных и просоциальных стратегий преодоления, тогда как малоэффективные в ситуациях затруднений используют преимущественно неадаптивные стратегии преодоления. Было установлено, что частота использования сотрудниками службы охраны стратегий преодоления стрессовых ситуаций связана с их самооценкой отдельных компонентов своего доминирующего состояния.

Показаны взаимосвязи интегративных ПВК специалистов трех групп с частотой использования ими стратегий преодоления стрессовых ситуаций.

В *четвертом подразделе* представлены данные по удовлетворенности качеством жизни и трудом по выборке в целом и для групп сотрудников с разной эффективностью деятельности.

Выявленные различия трех групп по субшкалам методики оценки удовлетворенности качеством жизни включают: “работу” ( $p = 0,010$ ), “личные достижения” ( $p = 0,004$ ), “здоровье” ( $p = 0,001$ ), “напряженность” ( $p = 0,000$ ), “самоконтроль” ( $p = 0,015$ ), “негативные эмоции” ( $p = 0,004$ ). Установлены различия по шкале “общий индекс качества жизни” ( $p = 0,000$ ). Наиболее показательными с учетом специфики профессиональной деятельности обследованных являются различия по субшкалам, которые характеризуют удовлетворенность “работой”, “напряженностью” и “самоконтролем”.

Показаны различия групп по представленности в них респондентов с различными (высокий, средний, низкий) уровнями таких составляющих удовлетворенности трудом, как “удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками”, “удовлетворенность достижениями в работе” и “удовлетворенность условиями труда”.

**Пятый подраздел** посвящен анализу профессиональной мотивации сотрудников службы охраны. Показаны различия групп по средним значениям “внешней положительной” мотивации методики Замфир ( $\chi^2 = 7,196$ ;  $df=2$ ;  $p=0,027$ ). Выявлено, что эффективные сотрудники могут характеризоваться как отличающиеся наиболее высокой профессиональной мотивацией, а их “внутренняя мотивация” доминирует над остальными видами профессиональной мотивации.

В подведении итогов четвертой главы на основании анализа полученных результатов делается вывод, что эффективные специалисты являются *ресурсосберегающими*; их отличает в целом невысокая затрата ресурсов, необходимых для достижения показываемых результатов деятельности. Тогда как представители малоэффективных групп могут характеризоваться как *ресурсозатратные*. Соотнесение успешности деятельности сотрудников с затратами ими ресурсов, а также анализ их профессиональной мотивации позволяют рассматривать три выделенные в исследовании группы как группы с различной эффективностью профессиональной деятельности: группу *эффективных* и две группы *малоэффективных* (1-го и 2-го типа) сотрудников службы охраны.

**Пятая глава «Анализ взаимосвязи интегративных профессионально важных качеств и личностных характеристик сотрудников службы охраны с разной эффективностью деятельности»** посвящена результатам исследования корреляционных связей интегративных ПВК и личностных характеристик (по методике 16 PF), позволившим выявить структуры личностных характеристик специалистов, связанных с интегративными ПВК (табл. 1).

Было установлено, что в эффективной профессиональной группе связи двух видов детерминант профессиональной пригодности - многогранные, разветвленные, но характеризуются слабыми коэффициентами корреляции (изменяются в пределах от  $R=0,220$ ;  $p<0,05$  до  $R=0,363$ ;  $p<0,01$ ).

В двух группах малоэффективных специалистов коэффициенты корреляции - преимущественно средние и высокие. В малоэффективной группе 1-го типа они колеблются в пределах от  $R=-0,405$ ;  $p<0,05$  до  $R=0,828$ ;  $p<0,01$ ; в малоэффективной группе 2-го типа - от  $R=-0,390$ ;  $p<0,05$  до  $R=0,638$ ;  $p<0,01$ .

Были проанализированы особенности взаимосвязей в группах. Установлено, что коммуникативные личностные характеристики малоэффективных специалистов 1-го типа представлены фактором Н (“Смелость – робость”), в то время как перечень коммуникативных характеристик в других группах – достаточно широк (табл. 1). Характерной особенностью представителей этой группы служит то, что их эмоциональные характеристики в большей мере, чем в других группах, связаны с коммуникативными характеристиками (представлены в группе фактором Н) (рис. 2А).

В малоэффективной группе 2-го типа установлена высокая информативность в отношении интегративных ПВК фактора адекватности самооценки MD. Он показывает в пределах группы значимые корреляционные

связи с коммуникативными и эмоциональными характеристиками, которые, в свою очередь, связаны с ПВК (рис. 2Б).

Таблица 1. Личностные характеристики, связанные с интегративными ПВК, в группах сотрудников службы охраны с разной эффективностью деятельности  
( $p < 0,05$ ;  $p < 0,01$ )

Личностные характеристики специалистов	Группы специалистов		
	Эффективная	Мало-эффективная 1-го типа	Мало-эффективная 2-го типа
Коммуникативные характеристики	<b>E, H, G, N, Q2</b>	<b>H</b>	A, H, G, N, Q2
Эмоциональные характеристики	L, <b>Q3, Q4</b>	C, I, O, L, Q3	I, L, Q3, Q4
Интеллектуальные характеристики	<b>B, M</b>	-----	Q1
Самооценка	-----	-----	<b>MD</b>

\* - жирным шрифтом в таблице выделены доминантные личностные характеристики, связанные с интегративными ПВК специалистов.

Результаты показали, что в пределах групп сотрудников службы охраны выделяются комплексы личностных характеристик, связанных с целым рядом интегративных ПВК. В эффективной группе они представлены коммуникативными (E, H) и эмоциональными характеристиками (Q4). Наряду с этим, были выделены личностные характеристики, которые связаны с ПВК только в одной из групп сотрудников.

Учитывая сложный характер связей личностных характеристик между собой, была осуществлена тщательная, многоэтапная процедура выделения доминантных личностных характеристик на основе проверки взаимовлияния личностных характеристик на установленные значимые корреляционные связи с ПВК. Приведены критерии, которые были использованы для определения доминантных личностных характеристик.

Было показано, что доминантные личностные характеристики, связанные с интегративными ПВК эффективных специалистов, представляют собой многокомпонентный комплекс или образование (рис.3). Они включают коммуникативные (высокие значения факторов H, E; низкие значения Q2); эмоциональные (высокие значения Q3) и интеллектуальные (высокие значения B и низкие - M) характеристики.

Для малоэффективной группы 1-го типа доминантные личностные характеристики представлены неблагоприятными эмоциональными характеристиками, соответствующими высоким значениям по фактору I (“Мягкосердечность – жесткость”) и низким - по фактору O (“Склонность к чувству вины – самоуверенность”). В содержательном плане эти личностные характеристики обеспечивают: тонкость восприятия, плохую переносимость грубых людей и работы, мягкость, эмоциональную чувствительность, а также настороженность, предубежденный подход к окружающим, напряженность, возбудимость, недоверие своим ощущениям, невысокую организованность.

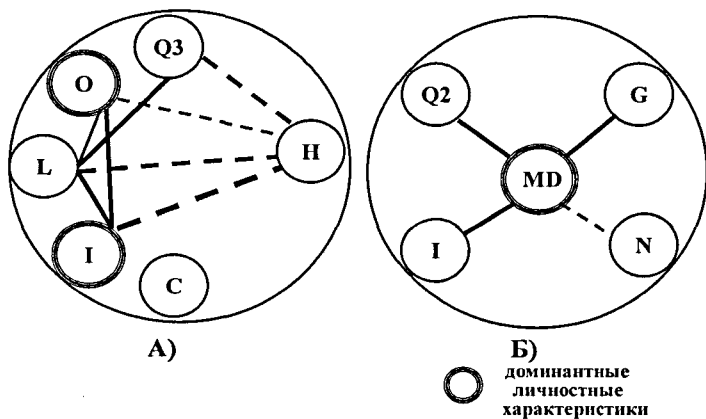


Рис. 2. Фрагменты корреляционных плеед личностных характеристик, связанных с интегративными ПВК в группах малоэффективных сотрудников службы охраны.

А) малоэффективная группа 1-го типа; Б) малоэффективная группа 2-го типа

Для малоэффективной группы 2-го типа в качестве доминантной личностной характеристики выступает низкая самооценка специалистов (MD). Низкая самооценка обуславливает ряд характерных проявлений сотрудников: сниженные ожидания и, как следствие, необязательность, попытки заранее просчитывать последствия собственного поведения, неадекватную ориентацию на мнение окружающих, стремление держаться в коллективе обособленно, проявления настойчивости вкупе с раздражительностью, избегание конкуренции, скептическое отношение к моральным мотивам поведения окружающих и неуверенность в своих поступках.

Перечисленные доминантные личностные характеристики малоэффективных сотрудников в виде неблагоприятных эмоциональных характеристик и низкой самооценки препятствуют формированию специалистами этих групп моделей поведения, востребованных в ситуациях



профессиональной деятельности, и снижают эффективность адекватного профессиональным целям социального взаимодействия в пределах профессиональной общности.

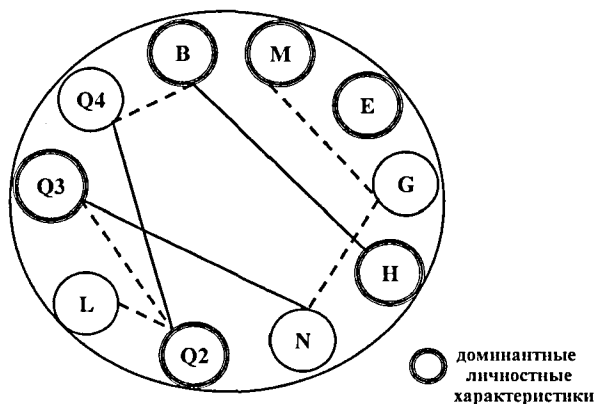


Рис. 3. Фрагмент корреляционных плед личностных характеристик, связанных с интегративными ПВК в группе эффективных сотрудников службы охраны.

Таким образом, состав и структура личностных характеристик специалистов с разной эффективностью деятельности, которые связаны с их интегративными ПВК, обладают качественным своеобразием. Характер и сила установленных связей свидетельствуют, что интегративные ПВК эффективных специалистов в меньшей степени соответствуют отдельным личностным характеристикам в отличие от интегративных ПВК малоэффективных специалистов.

Во **втором разделе** представлены результаты анализа личностных характеристик сотрудников службы охраны, соответствующих различной согласованности экспертных оценок интегративных ПВК.

Показано, что одно и то же проявление, обусловленное личностными характеристиками оцениваемых, может служить источником как высоко согласованных, так и низко согласованных оценок интегративных ПВК. В качестве амбивалентных личностных характеристик эффективных сотрудников службы охраны выступают высокая социальная смелость и доминантность.

В **третьем разделе**, посвященном *обсуждению* результатов эмпирического исследования, обобщены основные результаты и дана их содержательная интерпретация. Специфика профессиональной деятельности сотрудников службы охраны позволяет предполагать, что “профессиональная роль” сотрудников службы охраны, аккумулирующая в себе представления об

“эталонном” образе профессионала в данном виде деятельности и находящая отражение в оценках его интегративных ПВК, апеллирует к коллективистской субъективной культурной ориентации. В исследовании показано, что *эффективные специалисты* являются носителями групповых ценностей; они имеют выраженную ориентацию на мнение коллектива; ставят перед собой задачи, отвечающие, в первую очередь, общим профессиональным целям; и обладают высокой профессиональной мотивацией. Для эффективных сотрудников характерны большее соответствие “профессиональной роли” и меньшая согласованность между готовностью к поведению, которая обусловлена их личностными характеристиками, и тем, какое поведение действительно реализуется в профессиональной деятельности.

Показано, что *малоэффективным специалистам 1-го типа* присущи наименьшая ориентация на групповое мнение, ощущение приверженности групповым ценностям, плохое понимание мотивов поведения других людей и средняя профессиональная мотивация. *Малоэффективных специалистов 2-го типа* отличают, в свою очередь, наименьшая готовность к сотрудничеству, обособленная позиция в коллективе, ориентация преимущественно на собственные желания, непланомерность и неорганизованность действий и поступков, а также низкая профессиональная мотивация. В целом, малоэффективных специалистов характеризует меньшее соответствие “профессиональной роли” и большая согласованность между готовностью к поведению, обусловленная определенными личностными характеристиками, и реально реализуемым в условиях деятельности поведением.

В обсуждение включена интерпретация результатов анализа представлений об экспертном знании, которое актуализируется в ситуациях оценки интегративных профессионально важных качеств специалистов. Обозначены перспективные направления исследований заявленной проблематики прогнозирования профессиональной пригодности.

На основе обобщения результатов проведенного исследования сформулированы следующие **выводы**:

1. Сотрудники службы охраны с разной эффективностью деятельности характеризуются качественной спецификой взаимосвязи интегративных профессионально важных качеств и личностных характеристик. Структуры личностных характеристик, связанных с интегративными профессионально важными качествами эффективных и малоэффективных специалистов, различны.

2. Введено понятие доминантных личностных характеристик. Они наиболее выражены в личностных профилях специалистов и отличаются устойчивым характером связей с интегративными профессионально важными качествами. Доминантные личностные характеристики сотрудников службы охраны с разной эффективностью деятельности различаются.

3. Интегративные профессионально важные качества эффективных сотрудников службы охраны связаны с многообразием благоприятных для деятельности доминантных личностных характеристик. Они включают высокую социальную смелость, выраженную ориентацию на групповое мнение,

практичность поведения, высокий контроль желаний, доминантность и высокий интеллект. Характер и сила установленных связей свидетельствуют о том, что парциальный, изолированный вклад отдельных личностных характеристик в интегративные профессионально важные качества эффективных сотрудников менее выражен по сравнению с интегративными профессионально важными качествами малоэффективных сотрудников.

4. В структуре личностных характеристик, связанных с интегративными профессионально важными качествами малоэффективных сотрудников службы охраны, выделяются доминантные личностные характеристики в виде неблагоприятных для деятельности характеристик. Они представлены эмоциональными личностными характеристиками, такими как мягкосердечность и склонность к чувству вины, либо низкой самооценкой специалистов.

Малоэффективные сотрудники характеризуются большей силой взаимосвязи их интегративных профессионально важных качеств и личностных характеристик по сравнению с эффективными сотрудниками. Это свидетельствует о том, что профессиональные модели поведения, реализуемые малоэффективными сотрудниками, не специфицированы в соответствии с требованиями деятельности.

5. Сотрудники службы охраны с разной эффективностью деятельности различаются по адаптационным способностям и уровню организационного стресса. Эффективных сотрудников отличают высокие адаптационные способности, устойчивость процессов регуляции поведения, выраженные коммуникативные навыки и соблюдение моральных норм поведения. Они в меньшей степени подвержены влиянию стресса в отличие от малоэффективных сотрудников. Эффективные сотрудники характеризуются наиболее высокой профессиональной мотивацией и отличаются от малоэффективных по таким составляющим самооценки доминирующего состояния, как удовлетворенность – неудовлетворенность жизнью в целом, бодрость – уныние, тонус высокий – низкий, положительный – отрицательный образ себя.

6. В стрессовых ситуациях эффективным сотрудникам службы охраны присуща наиболее высокая частота использования активных и просоциальных стратегий преодоления стрессовых ситуаций, тогда как малоэффективным – неадаптивных стратегий преодоления. Интегративные профессионально важные качества сотрудников обнаруживают взаимосвязь со стратегиями преодоления стрессовых ситуаций как моделями поведения, отвечающими характеру профессиональной деятельности. С интегративными профессионально важными качествами эффективных сотрудников связаны высокая частота использования просоциальных стратегий в виде “вступления в социальный контакт” и “поиска поддержки” и низкая частота использования пассивной стратегии “избегания”.

7. Установлено, что на согласованность экспертных оценок интегративных профессионально важных качеств сотрудников оказывает влияние природа оцениваемых качеств и время совместного взаимодействия экспертов и оцениваемых лиц. Показана избирательная способность экспертов

эксплицировать согласованные с группой оценки в отношении определенных интегративных профессионально важных качеств оцениваемых ими сотрудников.

Основное содержание диссертационного исследования отражено в 20 публикациях.

#### **Публикации в журналах, рекомендованных ВАК:**

1. Гуцыкова С.В. Взаимосвязи экспертных оценок профессионально важных качеств с индивидуально – личностными характеристиками охранников//Вестник Университета (Государственный университет управления). Серия “Социология и управление персоналом”. 2008. № 8 (46). – М.: ГУУ. С. 45 – 46. (0,3 п.л.).

2. Гуцыкова С.В. Копинг-стратегии поведения как фактор профессиональной успешности охранников//Вестник Московского Государственного областного университета. Серия “Психологические науки”. 2009. № 4. М.: Изд – во МГОУ. С. 170 – 175. (0,5 п.л.).

3. Гуцыкова С.В. К вопросу согласованности экспертных оценок профессионально важных качеств // Знание, Понимание, Умение. 2009. № 4. М.: Московский гуманитарный университет. С. 200 – 204. (0,4 п.л.).

4. Гуцыкова С. В. Структура личностных характеристик специалистов с различной успешностью деятельности//Вестник Университета (Государственный университет управления). 2011. № 19. – М.: ГУУ. С. 40 – 42. (0,3 п.л.).

#### **Публикации в монографиях и коллективных монографиях:**

5. Гуцыкова С.В. Метод экспертных оценок. Теория и практика. – М.: Изд-во “Институт психологии РАН”, 2011. (6,5 п.л.).

6. Гуцыкова С.В. К проблеме планирования экспертизы профессиональной пригодности//Управление персоналом в современной организации/ Под общ. ред. С.С. Чернова. Кн. 3. – Новосибирск: “СИБПРИНТ”, 2010. Гл. 5. С. 117 – 130. (0,95 п.л.).

#### **Публикации в других научных изданиях:**

7. Гуцыкова С.В. Копинг-стратегии преодоления как индикаторы экспертных оценок профессионально важных качеств охранников// Сб. материалов 1-ой Всероссийской научно – практической конференции “Психология психических состояний: теория и практика” (Казань, 13 – 15 ноября 2008 г.). Ч. 1. – Казань: ЗАО “Новое знание”, 2008. С. 271 – 275. (0,28 п.л.).

8. Гуцыкова С.В. Самоактуализация охранников с разным уровнем экспертных оценок профессионально важных качеств // Сб. материалов Восьмой международной (заочной) конференции “Потенциал личности: комплексная проблема”, 5 июня 2009 г. / Отв. ред. В.Н. Косырев. – Тамбов: Изд. дом ТГУ им. Г.Р. Державина, 2010. С. 131 – 137. (0,34 п.л.).

9. Гуцыкова С.В. Коммуникативные качества оцениваемого профессионала в контексте профессиональной экспертизы// ЧФ: проблемы психологии и эргономики. Материалы VII международной конференции

“Психология и эргономика: единство теории и практики” (Тверь, 20 – 22 августа 2009 г.) – Тверь, 2009. № 4. С. 71. (0,1 п.л.).

10. Гуцыкова С.В. Экспертиза профессиональной пригодности в социономических профессиях и социальная зрелость специалистов // Развитие профессиональной субъектности представителей социономических и социотехнических профессий в условиях современного общества. Материалы международной научно-практической конференции (Курск, 9 – 10 ноября 2010 г.). Ч. 1: Психологический аспект. – Курск, 2010. С. 85 – 91. (0,32 п.л.).

11. Гуцыкова С.В. Удовлетворенность трудом охранников в контексте экспертизы их профессиональной пригодности// Потенциал личности: комплексная проблема: материалы Девятой международной конференции (заочной). Тамбов, 5 июня 2010 г. / Отв. ред. Е.А. Уваров, В.Н. Косырев. Тамбов: Издательский дом ТГУ им. Г.Р. Державина, 2010. С. 124 – 131. (0,41 п.л.).

12. Гуцыкова С.В. Экспертиза коммуникативных качеств сотрудников службы охраны// Социальная психология труда: Теория и практика. Т.1/ Отв. ред. Л. Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – М.: Изд-во “Институт психологии РАН”, 2010. С. 397 – 412. (1 п.л.).

13. Гуцыкова С.В. Стресс и копинг в деятельности сотрудников службы охраны// Психология совладающего поведения: материалы II Международной научно-практической конференции “Психология стресса и совладающего поведения в современном российском обществе”. Кострома, 23 – 25 сентября 2010 г. В 2 т. Т. 2./ Отв. ред.: Т.Л. Крюкова, М.В. Сапоровская, С.А. Хазова. – Кострома: КГУ им Н.А. Некрасова, 2010. С. 95 – 97. (0,23 п.л.).

14. Гуцыкова С.В. Качество жизни и отдельные аспекты удовлетворенности жизнью сотрудников службы охраны// Социальный мир человека. Вып. 3.: Материалы III Всероссийской научно-практической конференции “Человек и мир: конструирование и развитие социальных миров”, 24 – 25 июня 2010г. Часть II: Прикладная социальная психология/ Под ред. Н.И. Леонова. – Ижевск: ERGO, 2010. С. 265 – 268. (0,25 п.л.).

15. Гуцыкова С.В. Личностные характеристики специалистов в качестве детерминант экспертной оценки их профессиональной пригодности // Социально-гуманитарный вестник Юга России. 2010, 7(1). – Краснодар: “Премьер”. С. 68 – 79. (0,61 п.л.).

16. Гуцыкова С.В. Самооценка эмоционального состояния охранников в ракурсе экспертизы профессиональной пригодности// Сборник материалов XVI Международной научно-практической конференции Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения (Новосибирск, 20 ноября 2010 г.) Часть 1/ Под общ. ред. С.С. Чернова – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2010. С. 264 – 269. (0,31 п.л.).

17. Гуцыкова С.В. Адаптационные способности охранников с разным прогнозом успешности деятельности// Общественные науки. Всероссийский научный журнал. 2011/1. – М.: Изд-во МИИ НАУКА. С. 96 – 103. (0,46 п.л.).

18. Гуцыкова С.В. Экспертные и самооценочные рейтинги профессионально важных качеств охранников// Актуальные проблемы

гуманитарных и естественных наук. 2011. №3 (26). – М.: “Литера”. С. 355 – 359. (0,34 п.л.).

19. Гуцыкова С.В. Субъективное благополучие специалистов в охранном виде деятельности//Сборник материалов II международной заочной конференции “Инновации гуманитарных и естественных наук”/ Мир гуманитарных наук. – Екатеринбург, 2010. С. 64 – 67. (0,22 п.л.).

20. Гуцыкова С.В. Экспертиза эмоциональных профессиональных качеств сотрудников службы охраны// Психологическое знание в контексте современности: теория и практика. Материалы Межрегиональной научно-практической конференции 17 февраля 2011 г. / Под общ. ред. Л.М. Попова, Н.М. Швецова. – Йошкар-Ола: МОСИ – ООО “СТРИНГ”, 2011 г. С. 26 – 30. (0,28 п.л.).

Подписано в печать: 11.04.2012

Заказ № 7124 Тираж - 100 экз.

Печать трафаретная.

Типография «11-й ФОРМАТ»

ИНН 7726330900

115230, Москва, Варшавское ш., 36

(499) 788-78-56

[www.autoreferat.ru](http://www.autoreferat.ru)