(cc) BY

Грязнов Сергей Александрович
канд. пед. наук, доцент
ФКОУ ВО «Самарский юридический институт ФСИН России»
г. Самара, Самарская область
Пиюкова Светлана Станиславовна
канд. пед. наук, доцент, заведующая кафедрой
Самарский филиал ГАОУ ВО «Московский
городской педагогический университет»
г. Самара, Самарская область

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛИЗМА И ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА В ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ КОНТЕКСТЕ

Аннотация*: статья посвящена актуальным проблемам операционализации и измерения профессионализма в контексте социально-когнитивной психологии. Это требует сочетания различных подходов, оценки профессионализма на индивидуальном, межличностном, общественном и институциональном уровнях, в том числе с помощью тестовых технологий как метода психологической оценки персонала в целях повышения эффективности труда. Автором сделан вывод о том, что профессионализм – это процесс и его следует оценивать на протяжении всей трудовой деятельности человека с учетом различных контекстов.*

Ключевые слова*: маркеры профессионализма, эффективность труда, продуктивный профессионализм, инклюзивный профессионализм, компетентность, социально-когнитивная психология, психологические тесты.*

Профессионализм включает в себя цели и поведение, которые демонстрируют уровень компетентности человека, ожидаемый в рамках данной профессии. Однако определение профессионализма с точки зрения психологии вызывает некоторые затруднения. Такие качества как заслуга, лидерство, талант, интеллект, профессионализм обозначают желаемые качества человека и считаются безоговорочно положительными. Тем не менее большинство этих понятий теряют свою

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

значимость из-за особенностей закона Гудхарта (Goodhart's law) – предупреждения о подводных камнях чрезмерной зависимости от показателей или метрик в качестве целей. Закон был сформулирован применительно к экономическим показателям, но также действует и в оценке персонала (когда мера становится целью, она перестает быть хорошей мерой).

Профессионализм, пожалуй, является самым сложным среди упомянутых положительных качеств, однако остается ценной идеей, поскольку это основополагающий аспект наряду с индивидуальным, социальным и культурным разнообразием. В целом профессионализм можно охарактеризовать как развитие профессиональной идентичности и профессионального поведения. Тем не менее это весьма условное определение, которое создает проблемы при измерении [1].

Маркерами профессионализма часто выступают следующие точность, надежность, соблюдение стандартов, добросовестность. Тем не менее, такое поведение больше связано с доказательной практикой (этическими, правовыми навыками), чем с профессионализмом. Кроме того, проблема в том, что маркеры профессионализма интерпретируются людьми, обладающими данными полномочиями.

Необходимо учитывать цели и контекст, к которым применяется профессионализм. Думается, цель должна состоять в том, чтобы поддерживать наивысшую эффективность работы и обеспечивать продуктивную и инклюзивную форму общения с заинтересованными сторонами. Результатом профессионализма должен стать процесс, а не статичное и консервативное толкование. Современное определение продуктивного и инклюзивного профессионализма заключается в наличии следующих аспектов:

− безопасность. Внешний вид, язык, поведение, отношения на рабочем месте и другие проявления профессионализма создают максимально безопасную среду для заинтересованных сторон (например, клиентов офисов, пациентов больниц, преподавателей учебных заведений);

− эффективность. Проявления профессионализма приводят к наиболее эффективным результатам для заинтересованных сторон;

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

− системная культура. Профессионализм способствует созданию позитивного рабочего места и совершенствованию системы оказания услуг;

− потребители. Проявления профессионализма наиболее эффективно сообщают заинтересованным сторонам о компетентности, заботе, ответственности, подлинности, сопереживании и создании добавленной стоимости;

− индивидуальный компонент. Проявления профессионализма делают трудовую жизнь индивидуума устойчивой, сбалансированной и полезной.

Сегодня работодатели уделяют повышенное внимание измерению профессионального поведения, при этом предполагается, что поведение отражает основные параметры профессионализма – когнитивные, поведенческие и личностные характеристики. Однако эффективность такого подхода не подтверждается данными социально-когнитивной психологии. Например, было обнаружено, что установки плохо предсказывают поведение, особенно когда присутствуют сильные внешние ограничения, такие как социальное давление, побуждающее вести себя определенным образом. Оказалось, что на поведение человека больше влияют ситуационные и контекстуальные явления, возникающие во время обучения и практики, чем лежащие в их основе установки. Сотрудник может быть несправедливо определен как «непрофессиональный» теми наблюдателями, которые игнорируют контекстуальные обстоятельства. Таким образом, концепция ситуационно-специфических профессиональных вызовов, дилемм или упущений может быть более полезной, чем общая концепция характеристик «непрофессионального поведения». Следовательно, оценка труда должна включать в себя контекстно-зависимый компонент профессионального поведения – решения, реакцию и поведение всех действующих лиц (а также косвенных участников) в каждом контексте, а также мониторинг учебной/практической среды и межличностных отношений персонала [2].

Долгое время считалось, что компетентность включает в себя комбинации конструктов, которые, хотя и не могут быть наблюдаемы непосредственно, но поддаются измерению, например, знания, навыки и отношения. Предполагалось,

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

что эти конструкты стабильны, универсальны и независимы, поэтому многие инструменты оценки разрабатывались с целью стать единственной и окончательной проверкой конструкта (к примеру, экзамен как проверка знаний). Однако идея стабильных и универсальных конструктов оказалась несостоятельной, и оценка стала учитывать компетенции – задачи, которые должен уметь успешно выполнять квалифицированный работник [3]. В этом контексте оценка сосредоточена на измерении индивидуальных результатов в тестовых условиях (в идеале включает измерение производительности в повседневной практике).

Тем не менее только один инструмент не может быть использован для каждой компетенции, поэтому необходимо использовать комбинации инструментов, что особенно уместно при попытке измерить сложные многомерные конструкции, такие как профессионализм. При установлении надежности инструментов необходимо расширить традиционные психометрические методы, чтобы защитить решения об оценке для различных заинтересованных сторон. Надежность не всегда может быть обусловлена объективностью и стандартизацией, но часто зависит от адекватной выборки и опыта тех, кто выносит суждения. При рассмотрении того, какие инструменты использовать для оценки компетенции, необходимо учитывать следующие критерии: период действия; надежность; осуществимость; приемлемость; полезность (функция отношений между вышеперечисленными критериями). Разные методы оценки помогают решить множество задач: от подбора персонала до формирования кадрового резерва. Если качественно анализировать компетенции кандидатов и сотрудников, то можно поставить цели для профессионального развития, принять решение о назначении на должность, определить в состав команды проекта и решить другие кадровые задачи.

В настоящее время существует множество психологических тестов, которые помогают работодателям принимать решения о профессионализме сотрудников. Однако, по сути, на рабочем месте используются только два типа тестов: тесты при приеме на работу и тесты для действующих сотрудников. Психологические тесты, проводимые для сотрудников, которые уже работают в компании помогают опре-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

делить, каких сотрудников следует продвигать на вышестоящие должности или перемещать в рамках компании (проекта). Ниже рассмотрим некоторые тесты психологической оценки, которые используют организации.

Например, тест Майерс-Бриггс (MBTI) – один из психологических тестов, используемых в производственных условиях. Его применяют для улучшения понимания индивидуальных различий сотрудников, что может способствовать лучшему общению между членами рабочих групп. Инвентаризацию профессиональных интересов поможет провести тест карьеры Голландского кодекса (Holland Code), который измеряет, насколько соискатель на получение вакансии или кандидат на повышение, заинтересован в различных ролях и задачах. Disc Behavior Inventory – психологический тест, также известный под аббревиатурой DISC, классифицирует кандидатов по четырем «стилям» на основе вопросов об их поведении на работе, что помогает организациям больше узнать о тенденциях кандидата к доминированию, влиянию, поддержке и контролю [4].

Подытожить вышесказанное можно следующим. Профессионализм следует оценивать лонгитюдно – это требует сочетания различных подходов и оценки на индивидуальном, межличностном и общественном/институциональном уровнях. Увеличение количества тестов и количества релевантных контекстов способно повысить достоверность результата точно так же, как увеличение числа наблюдателей повышает надежность, а обратная связь, побуждающая к размышлению, может способствовать изменению поведения и формированию личности. Следовательно, профессионализм – это процесс и его следует оценивать на протяжении всей трудовой деятельности в различных контекстах.

Список литературы

1. Шнейдер Л.Б. Психология идентичности: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Л.Б. Шнейдер. – М.: Юрайт, 2019. – 328 с. EDN JHRODE

2. Барабанщикова В.В. Современные тенденции в развитии психологических исследований труда и трудящегося в динамичной профессиональной и организационной среде / В.В. Барабанщикова, А.С. Кузнецова // Национальный

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

психологический журнал. – 2022. – №4(48). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-tendentsii-v-razvitii-psihologicheskih-issledovaniy-truda-i-trudyaschegosya-v-dinamichnoy-professionalnoy-i (дата обращения: 31.05.2023).

3. Орлова А.В. Оценка персонала: что это, зачем и как ее проводить / А.В. Орлова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://school.kontur.ru/publications/2491 (дата обращения: 31.05.2023).

4. Миргородская Е.О. Тестовые технологии как метод оценки персонала организации / Е.О. Миргородская, О.И. Гузенко [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elibrary.ru/item.asp?id=42458076 (дата обращения: 31.05.2023).

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)