

# РАЗДЕЛ IV. ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

---

УДК 331.101.3

**Носс И.Н.**

*Московский государственный областной университет*

## **ДЕФОРМАЦИЯ ОБРАЗА ПРОФЕССИИ В ПРОЦЕССЕ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДИАГНОСТИКИ ПЕРСОНАЛА**

*Аннотация.* В статье акцентируется внимание на динамике образа профессионала как системы требований к специалистам, построение триединого аналитического пространства признаков профессиональной деятельности, индивидуально-личностных характеристик персонала и особенностей профессиональной группы. Отмечается возрастающая потребность в построении акмеологической эпистемологии, основанной на новом подходе к разработке специфических акмеологических методов оценки зрелого человека – субъекта деятельности как проявление динамики ассессмента сообщаемого развития человека и профессии. Анализируется обширный профессиографический материал, полученный путем опроса руководителей государственных учреждений, предприятий жилищно-коммунального хозяйства и студентов – будущих HR-менеджеров, исследуется динамика профессиографических данных. Сформулирована гипотеза о необходимости систематической переработки требований в целях адекватной личностно-профессиональной диагностики персонала. Репрезентативные исследования на трех независимых выборках констатируют процесс деформации образа профессии, изменение требований профессиональной деятельности к специалистам, проявление динамики индивидуально-личностных характеристик персонала, что предполагает их системное оценивание.

*Ключевые слова:* образ профессии, система требований к специалистам, акмеологическая эпистемология, профессиография, психограмма, деформация образа профессии, структура образа профессионала, личностно-профессиональная диагностика, профессионально-значимые качества, ассессмент персонала, сообщаемое развитие человека и профессии.

**I. Noss**

*Moscow State Regional University*

## **DEFORMATION OF THE IMAGE OF A PROFESSION WITHIN PERSONAL AND PROFESSIONAL EXAMINATION OF THE STAFF**

*Abstract.* The article focuses on the dynamics of the image of a professional as a system of requirements to specialists, the construction of a triune analytic space of a professional activity features, individual and personal characteristics of the staff and special features of a professional group. The author stresses an increasing necessity in constructing an acmeologic epistemology based on the new approach to the elaboration of specific acmeologic methods for assessing a mature person, the subject of the activity, as a manifestation of the assessment dynamics of the interconnected development of a person and a profession. The author analyses the extensive profессиоgraphy material obtained by a survey of managers of public institutions, enterprises of housing and communal services, and students – future HR-managers. The dynamics of profессиоgraphy data is being studied. The author formulates a hypothesis about the necessity of systematic renovation of the requirements in order to make the personal and professional examination of the staff more adequate. The representational studies, based on three independent samples, ascertain the presence of deformation of the image of a profession, as well as the change of professional requirements to specialists, and the manifestation of the dynamics of individual and personal characteristics of the staff, which presumes their systemic assessment.

*Key words:* the image of profession, system of requirements to specialists, acmeologic epistemology, profессиоgraphy, psychogram, deformation of the image of profession, the structure of the image of a professional, personal and professional examination, professionally significant qualities, assessment of the staff, interconnected development of a person and a profession.

Образ профессии как психологическое понятие и социально-психологическая категория может рассматриваться с точки зрения имиджа деятельности и как представление ее в сознании профессионала [3]. В данной статье мы рассматриваем последнее. Образ профессии складывается в сознании профессионала посредством, по крайней мере, функциональной, эргономической и социально-коммуникационной сред. Первая характеризуется сложностью и насыщенностью конкретных профессиональных действий и операций, которые воспринимаются персоналом как содержательная часть работы. Вторая представлена условиями труда. И, наконец, третья составляющая характеризуется соци-

альной обстановкой, коммуникативной комфортабельностью, социально-психологическим климатом, то есть тем, что носит название межличностные отношения в трудовом коллективе.

Все эти стороны профессионального труда вместе составляют у конкретного работника впечатление о работе и могут представляться как образ профессии. Специфика функций и условий, безусловно, накладывают отпечаток на коммуникацию и отношения между людьми, создавая специфические социальные условия. Таким образом, воспринимается профессия конститутивно – под влиянием специфики профессиональных функций и условий и ситуативно – под впечатлением от сложившихся межличностных отношений

и особенностей среды. Однако приоритет первых очевиден. Временные доминанты коммуникации как следствие наличия психологических особенностей людей и отношений определенного типа выправляются и деформируются под воздействием функциональных особенностей профессии. И ничего с этим поделать нельзя.

Эта деформация является следствием деятельностного давления, традиционности профессиональных стереотипов и норм. Поэтому в основных целях профессиональной диагностики намечается оценивание и формирование образа деятельности в виде ее требований к специалисту и становление образа человека-специалиста с присущими ему личностно-профессиональными качествами. Соединение этих представлений и реалий с неизбежностью приводит к ожидаемому эффекту качества труда. В данной статье мы обращаемся к образу профессии и образу специалиста в рамках акмеологической концепции ассессмента персонала организации и профессиональной диагностики [8].

Известно, что основным методическим аспектом профессиональной диагностики является оптимальное использование методов оценивания именно личности в ходе профессионального развития субъекта деятельности. В сфере акмеологических исследований применяются психологические, социологические, психофизиологические и собственно акмеологические технологии и разработки, где специфические задачи и программы акмеологии, интегральный характер её предмета изменяют и преобразуют традиционные психологические методы исследования [4], которые вы-

являют личностно-деятельностный континуум и человека, и профессии. Примерами этому являются исследование Н.А. Ериной [7], А.С. Емельянова [6], Е.А. Скриптуновой [10].

Поэтому акмеологическое исследование характеризуется: «отсутствием серийности», господством целостной парадигмы, объединяющей номотетический и идиографический принципы, комплементарностью, выявлением и оценкой противоречий развития, алгоритмизацией деятельности, которая приобретает нормативно-логический и конструктивный характер и оптимизацией способа действия.

Однако в трудах Б.Г. Ананьева, А.А. Бодалева, А.А. Деркача и др. сформулирована возрастающая потребность в построении так называемой *акмеологической эпистемологии*, отрасли акмеологической науки и части теории акмеологической науки и части теории познания, основанной на новом, подходе к разработке специфических акмеологических методов оценки и развития зрелого в хронологическом, профессиональном и личностном плане человека.

В этой связи базовым положением акмеодиагностики является интерпретационная представленность субъекта деятельности как проявление динамики преобразования и *сообщающегося* развития и человека (Л) [4; 9] и профессии (N) (рис. 1).

Возможность роста уровня профессионализма может определяться путем оценки степени влияния на этот процесс социокультурных форм деятельности, опыта, самоизменения, саморазвития человека, связанного с проявлением творческого потенциала [1].

Поступательность и постоянство целостной психодиагностики, комплексность исследования спец-

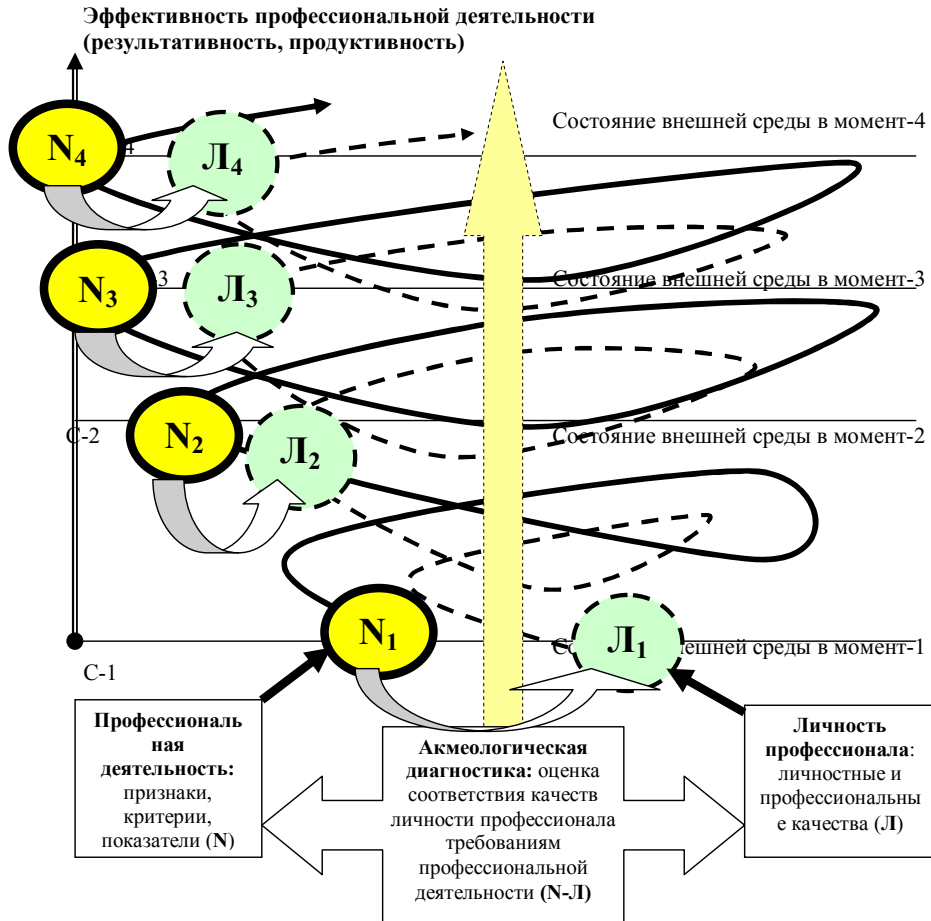


Рис. 1. Развитие системной профессиональной диагностики

ифических объектов: личности профессионала, социального окружения и профессиональной деятельности предполагают проведение всестороннего оценивания во всех фазах и на всех этапах их соразвития.

Поэтому необходимым условием и важным фактором исследования и оценки профессионализации персонала является построение триединого аналитического пространства признаков а) профессиональной деятельности, б) индивидуально-личностных характеристик персонала и в) особенностей профессиональной группы.

В данном аспекте необходимо учитывать в качестве значимого организационно-инструментального фактора, влияющего на продуктивность диагностики персонала, проведение мониторинга динамики профессиональной деятельности, изменений качеств персонала, социально-психологического аспекта профессиональной деятельности (диагностика особенностей межличностных отношений в профессиональном коллективе), динамики организационно-управленческих и эргономических условий профессионального функционирования.

В данной статье мы акцентируем внимание читателей на необходимость соответствия образа функциональной структуры профессиональной деятельности, сложившегося у управленческого персонала (экспертов) профессионально-значимым качествам, присущим персоналу (исполнителям этой деятельности). Эмпирические данные дают основание заявить о том, что эта проблема остается неразрешенной. В рамках этого условия эффективности диагностики следует отметить, что в процессе развития социально-политической и культурной обстановки в социуме значимо меняется не только профессионал в исследуемой отрасли труда, но и образ самой профессии, то есть те требования, которым он должен соответствовать. Проведенные С. Славновым [11] и нами [5, с. 9–11; 8, с. 50–53] исследования образа госслужащего как профессионала показывают, что сама структура представлений о профессии подвержена социальным и конъюнктурным деформациям, так как она зависит от динамики социально-экономических требований к процессу и результату труда, личностного и профессионального опыта эксперта, информационных потоков и форм, условий труда и быта и т. д. В этой связи представляется важным реальное проявление противоречивой тенденции расхождения между относительно постоянной функциональной структурой профессиональной деятельности и динамикой образа этой деятельности, ее результативности в сознании экспертов (руководителей). В связи с наличием данной проблемы в целях ее разрешения был проведен ряд исследований на репрезентативной выбор-

ке руководителей (экспертов) подразделений правоохранительных органов регионов России (206 чел.), которые выявили, что деформация образа профессиональной деятельности, требований к человеку при относительно неизменной ее технологической части составила 60–70%<sup>1</sup>. Через пяти- и десятилетние интервалы интеркорреляционные связи<sup>2</sup> признаков одной и той же профессии 1995, 2000 и 2005 гг. составили менее 0.5 (табл. 1).

Таблица 1

**Эмпирические данные динамики признаков образа профессии по результатам экспертизы в рамках профессиографического исследования 1995–2005 гг. (Сп)**

1995	2000	2005	
1	0.48	0.39	1995
	1	0.49	2000
		1	2005

В ходе данного исследования также было выявлено, что отдельные специальности внутри профессии по оценке экспертов тоже были подвержены качественным изменениям (табл. 2).

Данные табл. 2 иллюстрируют явное изменение в представлениях экспертов значимости для профессиональной деятельности ряда требований к специалистам. Требования к оперативным сотрудникам значимо изменяются по истечении десятилетнего периода. Аналитические и оперативно-боевые специальности дефор-

<sup>1</sup> Вероятность проявления признаков профессии.

<sup>2</sup> Корреляция определялась при помощи коэффициента сопряженности (Сп). Значимость связи при Сп  $\geq$  0.5.

Таблица 2

**Снижение силы связей образа профессии по результатам лонгитюдной экспертизы в рамках профессиографического исследования специальностей 1995–2005 гг. (Сп с интервалом измерения 5–10 лет)**

1995	2000 (корреляция через 5 лет)	2005 (корреляция через 10 лет)
Оперативные	<b>0.52</b>	0.48
Аналитические	0.26	0.11
Оперативно-боевые	0.46	0.45
Информационно-технические	<b>0.53</b>	<b>0.51</b>
Следственные	<b>0.65</b>	<b>0.56</b>

мируются более динамично. Уже через три-пять лет для выяснения достоверных критериев их личностно-профессиональной оценки требуется повторная экспертиза. Однако нет значимых изменений у тех специальностей, содержание деятельности которых слабо зависит от социальных и средовых флуктуаций. Например, следственные и информационно-технические специальности сохраняют функциональный каркас продолжительное время.

Наличие динамики изменений и деформаций профессиональных требований настоятельно сигнализирует исследователям о необходимости постоянного выяснения и уточнения критериев ассессмента персонала, так как эксперт-руководитель по истечении определенного периода времени представляет себе одну и ту же специальность по-новому. Следовательно, возможны изменения его управленческих приоритетов, меняется структура результирующих показателей и пр. То, что человек меняется под воздействием ряда объективных и субъективных факторов не вызывает сомнения. Но более важно то, что меняется как личность, так и профессия. Поэтому про-

фессиональная пригодность, как некое соответствие профессионально-психологических качеств человека требованиям профессии не является жестко детерминированной характеристикой, а имеет вероятностный характер и может изменяться (деформироваться) в процессе личностно-профессионального развития.

В этом ключе актуальным становится резюмирующее наши рассуждения положение А.А. Бодалева, нацеленное «на изучение двух равноценных и взаимосвязанных объекта (деятельности и человека)», где «важно выделить те главные характеристики их, которые дадут возможность постичь их суть, а также понять зависимости, которые их связывают друг с другом» [2, с. 21].

Для подтверждения нашей гипотезы о деформации образа профессии с течением времени проведено также лонгитюдное профессиографическое исследование с 2009 по 2013 гг. В качестве испытуемых (экспертов) в эксперименте участвовали студенты выпускных курсов очной формы обучения специализации «Психология управления (менеджмента)» в количестве 62 человека. По заданию

преподавателя они ежегодно проводили профессиографическое исследование своей будущей профессии (HR-менеджер-психолог). Так как практическое занятие в рамках курса «Диагностика и оценка персонала (ассесмент-технологии)» проводилось согласно учебному плану университета ежегодно в один и тот же период, со студентами одного возраста и уровня подготовки, то в этом смысле стандартизация условий (надежность) исследования была максимально соблюдена.

Результаты исследования практически полностью подтвердили нашу гипотезу об изменении образа профессии в 3–5-ти летний период. В табл. 3 приведены коэффициенты сопряженности, которые показывают, что связь между выбранными признаками профессии значимо ослабевает к исходу трехлетнего периода.

Таблица 3

**Соотношение сопряженности признаков профессии в процессе лонгитюдного профессиографического исследования (Сп)**

2009	2010	2011	2012	2013	
1	0.5	0.47	0.33	0.38	<b>2009</b>

Однако следует заметить, что деформация образа профессии происходит не только под влиянием временных параметров социализации, в процессе которой происходящие события и преобразования действительности влияют на профессию и на людей, но и под влиянием местных социальных, политических, демографических, этнических и культурных особенностей окружающей среды.

Для этого в июне 2011 г. было проведено профессиографическое исследование личностно-профессиональных особенностей руководителей 70 региональных предприятий жилищно-коммунальной сферы.

В процессе анализа данных было выявлено, что экспертиза профессиональных требований отражает зависимость их содержания не только от времени, но и от региональной специфики. Это явление мы назвали региональной личностно-профессиональной спецификацией. Разработанные нами программы руководителей по условно обозначенным четырем регионам (южный, западный, центральный и восточный) статистически значимо различались. В табл. 4 помещены сравнительные данные перечней профессионально-важных качеств (ПВК) по регионам России, которые показывает, что коэффициенты сопряженности признаков по результатам профессиографической экспертизы ниже критериального показателя, что отражает слабую связь между образом одной и той же профессии в разных регионах России, и эмпирически подтверждает отличие регионов по данному признаку (спецификацию).

Таким образом, проведенные репрезентативные исследования на трех независимых выборках дают нам право с уверенностью констатировать, что деформация образа профессии и, как следствие, изменение требований профессиональной деятельности к человеку, а также динамика индивидуально-личностных характеристик персонала в процессе социализации и жизнедеятельности предполагают их целостное совместное изучение и одномоментное оценивание.

Таблица 4

## Сопряженность перечней ПВК по регионам

Запад	Центр	Восток	Юг	
	0.36	0.41	0.47	Запад
		0.3	0.38	Центр
			0.28	Восток
				Юг

## ЛИТЕРАТУРА:

1. Анисимов О.С., Деркач А.А. Основы общей и управленческой акмеологии: Учеб. пособие. – Н.-Новгород, 1995. – 272 с.
2. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. – М., 1998. – 168 с.
3. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учеб. пособие для вузов. – М., 2001. – 511 с.
4. Деркач А.А. Методолого-прикладные основы акмеологических исследований // Акмеология: личностное и профессиональное развитие человек. В 5-ти книгах. Кн.1. – М., 1999. – 392 с.
5. Деркач А.А., Носс И.Н. Акмеологическая диагностика и оценка кадров государственной службы. В 2 т.: монография. – М., 2011. – Т 1. – 216 с.
6. Емельянов А.Л. Влияние рефлексивной культуры на повышение профессионализма государственного служащего: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 1997. – 57 с.
7. Ерина Н.А. Психологические особенности профессионального менталитета государственных служащих: Автореф. дис. ...канд. психол. наук. – М., 1997. – 24 с.
8. Носс И.Н. Акмеологическая диагностика государственных служащих / под общ. ред. проф. А.А. Деркача. – М., 2007. – 339 с.
9. Носс И.Н. Профессиографический аспект профессиональной психодиагностики // Мир психологии. – 2006. – № 3. – С. 192–203.
10. Скриптунова Е.А. Влияние профессиональных ценностей консультантов организационного развития на эффективность их деятельности: Автореф. дис. ...канд. психол. наук. – М., 1996. – 28 с.
11. Славнов С.В. Структурно-динамические характеристики образа успешного профессионала налоговой полиции // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24. – № 1. – С. 82–90.