

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.26794/2226-7867-2022-12-4-64-70
УДК 159.9:331.546(045)

Модели профпригодности в управлении персоналом, профориентации и самоменеджменте

Н.С. Пряжников, Е.В. Камнева

Финансовый университет Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

В статье дается сравнительный анализ разных моделей профотбора, которые условно разделены на несколько групп, и уточняется значение самого понятия «профотбор». Авторами выделены внешние и внутренние барьеры (осложняющие факторы и условия), препятствующие совершенствованию профотбора, а также поиску и практическому внедрению его новых, более эффективных моделей. Отмечается важность данной проблемы в контексте кадровых ошибок, совершаемых на современном этапе, и необходимость совершенствования всей системы управления человеческими ресурсами на уровне страны и персоналом — в конкретных организациях.

Ключевые слова: профотбор; психологическая профдиагностика; профконсультация; «профессиональные пробы»; самоменеджмент

Для цитирования: Пряжников Н.С., Камнева Е.В. Модели профпригодности в управлении персоналом, профориентации и самоменеджменте. *Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета*. 2022;12(4):64-70. DOI: 10.26794/2226-7867-2022-12-4-64-70

ORIGINAL PAPER

Models of Capability in HR-Management, Vocational Guidance and Self-management

N.S. Pryazhnikov, E.V. Kamneva

Financial University, Moscow, Russia

ABSTRACT

The paper provides a comparative analysis of different models of professional selection, which are conditionally divided into several groups, and clarifies the meaning of the very concept of "professional selection". The authors have highlighted external and internal barriers (complicating factors and conditions) that impede the improvement of professional selection, as well as the search and practical implementation of the new and more effective models. The study noted the importance of the problem in personnel errors made at the present stage, and the need to improve the entire system of human resource management at the country level and personnel in specific organizations.

Keywords: professional selection; psychological professional diagnostics; professional consultation; professional tests; self-management

For citation: Pryazhnikov N.S., Kamneva E.V. Models of capability in HR-management, vocational guidance and self-management. *Humanities. Bulletin of the Financial University*. 2022;12(4):64-70. DOI: 10.26794/2226-7867-2022-12-4-64-70

ВВЕДЕНИЕ

Существует множество работ, где описываются разные модели оценки профпригодности — как самоопределяющихся школьников, так и взрослых претендентов на те или иные вакансии [1–3].

Профпригодность предполагает готовность человека к конкретной профессиональной деятельности. Но само понятие «профессия» на сегодняшний день является настолько противоречивым, что некоторые авторы считают, что

оно во многом себя исчерпало¹. Мы не согласны с таким категоричным мнением, но все же вынуждены признать, что это понятие во многом утратило свою прежнюю определенность [4]. Это связано с тем, что часто профессия рассматривается как группа родственных специальностей, которые, тем не менее, могут быть весьма разными.

¹ URL: <http://newtonew.com:81/opinion/iskopaemyy-yazyk-professiy>

Например, профессия «психолог» конкретизируется в таких специальностях, как «педагогический психолог», «возрастной психолог», «клинический психолог», «психофизиолог», «организационный психолог», «психолог-методолог», «психотерапевт» и др. Если говорить о пригодности к профессии «психолог» в целом, то как быть с такими характеристиками потенциального претендента, как вспыльчивость или замкнутость (необщительность) и т.п.? Для работы с людьми в качестве психолога-практика или психотерапевта эти качества, скорее всего, не подойдут, но вряд ли станут серьезной помехой для психофизиолога или методолога. Таким образом, корректнее говорить не о профпригодности, а о пригодности к конкретной специальности. Но и здесь могут возникать серьезные сомнения, связанные с тем, что даже в рамках одной специальности может быть большое разнообразие деятельности. Недаром, Е.А. Климов особое внимание уделял понятию «трудовой пост», которое уже можно конкретизировать с точки зрения требований к претенденту. Следовательно, еще более корректно говорить о пригодности к работе на определенном трудовом посту.

Конечно, можно при этом выделить какие-то инвариантные требования к профессии (например, мотивационная готовность к данной сфере деятельности и т.п.) или к конкретной специальности (например, информированность о перспективах карьеры и личностного развития в рамках данной специальности и др.). Но сложности возникают тогда, когда требуется комплексная оценка готовности к определенной деятельности, а это возможно, как уже отмечалось выше, только применительно к трудовому посту.

И появляются проблемы, связанные со средствами оценки профпригодности, особенно с часто используемыми в этих целях тестами. Как известно, качество теста определяется корректностью психометрических норм, а если настоящая профпригодность должна определяться применительно к конкретному трудовому посту, то сразу возникает вопрос: на каких выборках делать такие психометрические нормы? Очень сложно набрать тестовые нормы для редких работ, да еще и с учетом специфики небольших организаций. А как быть с требованием систематически обновлять эти нормы и составлять новые в разных регионах?

Огромные трудности, возникающие при получении корректных психометрических норм, ставят под сомнение многие используемые в целях профотбора методики. Кроме того, даже при относительно грамотно составленных нормах важно правильно интерпретировать полученные результаты, что требует хорошего знания особенностей данного человека и его поведения в знаковых ситуациях. Это позволяет выделять важные характеристики претендента, что, в свою очередь, приводит к парадоксу, когда традиционно используемые психодиагностические методики становятся ненужными.

К этому можно добавить, что часто сложные психические характеристики человека вообще не поддаются точному измерению. По этому поводу В.Н. Дружинин писал, что применительно к личности и индивидуальности многие измерительные шкалы вообще не работают, и даже номинативные шкалы не всегда помогают. Изучать личность следует на основе анализа конкретного случая и в конкретной ситуации. Обычно так и делают многие психологи-практики (психотерапевты, психологи труда и др.) [5].

Если говорить о предварительном самоопределении школьников, то многие традиционно используемые методы профессиональной психодиагностики (включая тесты) также вызывают серьезные сомнения (например, в прогностичности таких обследований и оценок). Ведь школьникам еще многие годы придется учиться, и к моменту начала работы могут произойти существенные изменения по разным аспектам профпригодности и к профессии вообще, и к конкретным специальностям, и к еще более конкретным трудовым постам. Часто профессиональная психодиагностика в школе оправдывается лишь тем, что она позволяет формировать мотивацию на самопознание, а главное — реализовывать диагностико-развивающую или диагностико-корректирующую схему профориентации, когда на основе обследований появляется дополнительный стимул подготовки к профессии. Такая предварительная диагностика имеет смысл, если на ее основе обнаруживаются явные противопоказания к тем или иным видам труда (например, связанные с неизлечимыми заболеваниями или другими непреодолимыми обстоятельствами).

Есть еще одно слабое место, касающееся школьников или уже взрослых претендентов: часто специалисты определяют пригодность к определенной работе, для подготовки к которой требуется время, но при этом не исследуют готовность к обучению. Конечно, существует ЕГЭ и конкурсные испытания, но серьезной психодиагностики, на основании которой могла бы оцениваться готовность к самой учебно-профессиональной деятельности, практически нет. В идеале данная психодиагностика должна строиться на предварительном изучении особенностей данной учебно-профессиональной деятельности с последующим выделением параметров такой готовности (учебно-профессиональных качеств, по аналогии с профессионально важными качествами, как это делается применительно к отбору на профессиональную деятельность). Это также предполагает построение психометрических норм (если использовать традиционные модели психодиагностики), но уже применительно не к будущей профессии, а к учебной деятельности в конкретном вузе или колледже.

Но, несмотря на огромное количество проблемных вопросов и сомнений в традиционных моделях и средствах профотбора, в дальнейшем мы будем анализировать возможные модели оценки готовности именно к профессиональной деятельности. Заметим, что какие-то модели и методы достаточно распространены, при их применении накоплен немалый опыт, и они стали привычными и даже обязательными во многих организациях. Поэтому быстро отказаться от них будет трудно, и на данном этапе развития переходить к новым моделям надо осторожно и осмысленно.

ОСНОВНЫЕ МОДЕЛИ ПРОФПРИГОДНОСТИ (СРАВНИТЕЛЬНАЯ ОЦЕНКА)

Все модели профотбора условно можно разбить на две основные группы: 1) ориентированные на четко выделенные требования к претендентам на определенную работу; 2) ориентированные на менее четкие требования к претендентам (в первую очередь применительно к новым работам, где еще не накоплен опыт).

Профотбор по заранее выделенным требованиям к работнику

1. *Диагностико-рекомендательная модель профотбора*, во многом опирающаяся на трех-

факторную модель Ф. Парсонса, предложенную еще в начале прошлого века, включает в себя следующие основные факторы эффективной профконсультации: 1) предварительное изучение особенностей профессии (профессиография) и выделение на этой основе главных требований к претенденту на эту профессию (психография); 2) обследование конкретного претендента с помощью тестов, т.е. оценка его характеристик, значимых для данной профессии; 3) сопоставление требований профессии с характеристиками претендента и вынесение решения о пригодности или непригодности к данной профессии. Данная модель имеет понятную и вполне убедительную логику, и поэтому именно она воспринимается многими как наиболее популярная.

К сожалению, проблемы возникают из-за качества некоторых тестов, а также в связи с тем, что получаемые результаты достаточно абстрактны. Если провести строгое исследование по конкретным методикам применительно к конкретной трудовой деятельности, то данная модель оказывается вполне успешной, особенно если ее применить для оценки психофизиологических и поведенческих характеристик претендента, которые, в отличие от личностных, в гораздо большей степени поддаются объективному измерению. Некоторым обогащением данной модели, по сути диагностико-рекомендательной, могла бы стать диагностико-развивающая модель. Данная схема предполагает не вынесение окончательного «приговора» о пригодности/ непригодности претендента, а дает ему возможность поработать над своими характеристиками (развить их), чтобы больше соответствовать требованиям работодателя.

2. *Модели, предполагающие четкие требования к претенденту:*

- Готовность написать грамотное резюме, соответствующее всем ожиданиям представителей организации.
- Умение правильно вести себя на собеседовании. Для этого существуют специальные тренинговые группы или обучающие пособия, а иногда и «карьерные» консультации. В данном случае акцент делается не на саму работу, а на умение «продавать себя», о чем с сожалением писал Э. Фромм [6].
- Соответствие некоторым условиям, например по возрасту и полу, месту проживания

ния, прописке (часто, чтобы не обеспечивать претендента общежитием или съемной квартирой); по национальности [там, где слишком ревностно относятся к «чужим» (в первую очередь на руководящие и престижные должности)] и т.п. Заметим, что обозначенные выше предпочтения иногда имеют в своей основе чуть ли не нормативные предписания (обычно по инициативе местных властей), что вынуждает некоторых «неправильных» претендентов мигрировать в более «приветливые» регионы. Несмотря на то что ограничения по возрасту и полу в современном производстве уже не играют большого значения (так как многие работы автоматизированы и не предполагают прежних физических нагрузок), на законодательном уровне они по-прежнему действуют. Понятно, что при этом реальные деловые качества претендентов учитываются лишь косвенно.

- Соответствие субъективным предпочтениям работодателя или каких-то лидеров коллектива. Часто это не связано с особенностями труда, но необходимо для психологической совместимости. С одной стороны, приоритет личных симпатий и субъективных оценок над деловыми качествами претендента нарушает принцип справедливости при приеме на работу (а иногда может даже спровоцировать человека на обращение в суд по поводу необоснованного отказа в приеме на работу), но, с другой стороны, его личные качества могут лучшим образом повлиять на деятельность организации. Здесь можно было бы выделить определенную закономерность. Если работа по-настоящему сложная и требует особой квалификации, то больше вероятности, что примут не по субъективно-личностным предпочтениям, а именно из-за деловых качеств. Если же работа примитивная, т.е. роль обычных работников ничтожна, то и требования к претендентам менее ориентированы на их деловые качества. Данная модель является реальностью нашего времени, и потому ее следует изучать и искать более совершенные ее воплощения.

3. *Модель профотбора, выдвигающая конкретные требования на разных этапах профессиональной карьеры.* Например, карьера офицера часто предполагает не только военные достижения, но и выслугу лет, успешное прохождение различных аттестаций и т.п. Это в какой-то степени сопоставимо с типом ка-

рьереры, получившим название «лестница» [7]. Нередко довольно строгие и четкие требования к прохождению этапов карьерного развития имеются и в организациях, когда сотрудники точно знают, что они получают при выполнении четко обозначенных требований. Особенностью данной модели является то, что ее правила могут меняться, например, при смене начальников (кадровиков, психологов) или при изменении у них предпочтений и соответствующих ожиданий к претендентам.

Правда, в рамках такой модели требования для некоторых людей при приеме на работу и дальнейшем продвижении могут отличаться от тех, которые предъявляют остальным.

Требования к работнику, уточняемые по мере развития деятельности (в новых профессиях, организациях, коллективах)

1. *Диагностико-развивающая модель профотбора* применима не только к претендентам, но и к людям, оформляющимся и устроенным на работу. Здесь уместно вспомнить слова Е.А. Климова о том, что настоящая профпригодность формируется в самом труде. Сам факт развития претендента в процессе труда согласуется с идеями этапа профадаптации и испытательного срока, выделяемыми многими авторами в качестве важного условия профессионального развития. Особое преимущество данной модели в том, что она позволяет не только проверить претендента в деле, но и дать ему возможность развить некоторые свои качества, чтобы соответствовать имеющимся требованиям. При этом возможна ситуация, когда на каком-то этапе вхождения в профессию работник, имея больше степеней свободы по сравнению с более жесткими вариантами профотбора, может вырабатывать индивидуальный стиль трудовой деятельности. Это способствует более высокой производительности труда, но одновременно выходит за рамки многих формальных требований, так как человек не столько приспосабливается к работе, сколько приспособливает ее под себя, что и позволяет ему добиваться больше впечатляющих результатов. Если в ходе развития индивидуального стиля работник демонстрирует высокие результаты, профотбор может преобразоваться в профподбор, когда важно не только соответствие человека работе, но и наоборот.

В.С. Мерлин и Е.А. Климов, много сделавшие для изучения индивидуального стиля трудовой деятельности, отмечают, что он не является набором психических качеств и характеристик работника, а выступает особым, целостным системным образованием, поэтому его диагностика должна проводиться не по отдельным качествам, а также целостно и системно. Но таких методик почти нет, хотя практика оценки эффективности труда показывает, что на уровне здравого смысла или с использованием герменевтического подхода оценивать целостную деятельность удается лучше, чем посредством апробированных методик. Здесь уместно привести слова известного психолога В.П. Зинченко: «Я предпочитаю определять коэффициент интеллектуальности не с помощью тестов, а по выражению лица. Несмотря на огромные усилия по повышению валидности тестов, многие из них так и остаются инвалидными» [8].

2. *Модель «взаимосоответствия»*. Е.А. Климов указывал, что профпригодность — это как минимум взаимное соответствие человека и его работы. Наверное, можно было бы назвать такую модель двусторонним или многосторонним профотбором, если учитывать социально-психологическую или моральную атмосферу в большой организации. При приеме претендента на важную для организации работу надо думать об условиях для самореализации нового специалиста. Высококвалифицированный претендент может найти выход даже не в самых лучших условиях, а для новичков лучше все же создавать благоприятную атмосферу. Следует отметить, что слишком хорошие (щадящие) условия могут расслабить даже опытного специалиста и снизить его производительность труда.

Интересные варианты реализации данной модели могут быть, когда организация находится в состоянии реформирования, что предполагает поисковую активность всего коллектива. В этих условиях сложно говорить о четких требованиях не только к претендентам, но и к уже работающим специалистам. Именно в таких случаях чаще формируются индивидуальные стили труда и появляются новые эффективные команды работников. Заметим, что традиционно принято рассуждать о пригодности к определенной работе конкретных претендентов или специалистов,

но существует еще понятие профпригодности для целых коллективов. Важно отметить, что в таком случае могут предъявляться специфические требования и к уже работающим специалистам, и к новым, что предполагает некоторое перенесение (или более оптимальное распределение) ответственности за профотбор с руководителей, кадровиков и психологов на эти «эффективные команды».

3. *Отбор, выявляющий наиболее достойных в ходе конкуренции между сотрудниками (или между претендентами, поступающими на работу)*. С одной стороны, в условиях высокого конкурса конкуренция неизбежна. Но с другой стороны, нередко она порождает не только сильные стрессы и обиды, но и ошибки при отборе. Ранее уже говорилось о вариантах профотбора в условиях более-менее четких требований к претендентам. Но в данном случае речь идет о конкуренции, которая превращается в самоцель и для претендентов, и для лиц, осуществляющих профотбор, когда требования к самой будущей трудовой деятельности уходят на второй план и зависят от случайных обстоятельств (например, меняется состав комиссии, определяющей «победителей»). Можно, конечно, рассчитывать на то, что наиболее талантливые все равно пробьются, но в большинстве случаев вместо деловой (и даже прагматичной) направленности профотбора на первое место выходят интриги и с той и с другой стороны.

4. *Профотбор в ходе «профессиональных проб» как условие развития самоменеджмента в карьере*. Данная модель основана на идее практической проверки своих мотивов и навыков. Наиболее известна система «Фукуяма-тест», предложенная профессором Фукуямой для японских старшеклассников, которые в течение трех лет в обязательном порядке не просто знакомились с основными сферами японской экономики, но и проверяли свою готовность к соответствующей деятельности в специальных профильных мастерских. Таким образом, к моменту окончания школы выпускники имели представление о своих наклонностях и о готовности к овладению той или иной профессией. Результаты таких проб вполне можно рассматривать как предварительный профотбор. Фактически и период профадаптации, и испытательный срок в какой-то мере также относятся к профессиональным пробам, только, в отличие от «Фукуяма-теста», в данном

случае они проходят в рамках одной конкретной работы.

Идея расширить диапазон таких проб перекликается с мнением авторитетных специалистов в области карьеры. Например, Б. Ливехуд утверждает, что и для школьника, и молодого специалиста самым нежелательным было бы долгие годы заниматься только одной работой [9]. Другие авторы [5, 10, 11] указывают, что именно одна и та же длительная (многолетняя) деятельность является главным фактором развития профессиональных и личностных деструкций работника. Мы считаем, что, по возможности, следует создать такие условия и при отборе, и на этапе адаптации, чтобы новый работник смог проявить себя в разных видах деятельности, даже в рамках той вакансии, на которую он претендует. При этом появятся более благоприятные условия для преобразования профотбора в профподбор, когда вместо приспособления к конкретной деятельности работник (при помощи организации) сможет подобрать себе такую, в рамках которой смо-

жет трудиться наиболее продуктивно. В этом случае претендент будет заниматься *самоменеджментом*, что в дальнейшем поможет ему самостоятельно выбирать важные для себя трудовые функции и совершенствоваться в их исполнении.

ВЫВОДЫ

Само понятие «профотбор» нуждается в конкретизации. Важно учитывать, что в контексте карьеры можно говорить о разной степени готовности (пригодности) человека к различным стадиям развития в профессии (поступлению в вуз или колледж, успешному обучению, трудоустройству, успешной работе и дальнейшим карьерным продвижениям).

Имеется множество моделей организации и проведения профотбора, которые условно можно разделить на ориентированные на четкие и менее четкие требования к претендентам. Анализ разных моделей показал, что все они обладают как особыми преимуществами, так и определенными ограничениями.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Климов Е. А. Дальнейшие шаги в разработке проблем психодиагностики. *Вопросы психологии*. 1982;(2):152–154.
2. Михайлов И. В. О профориентационной работе во Франции. *Вопросы психологии*. 1977;(5):158–163.
3. Пряжников Н. С., Васякин Б. С., Дебердеева Н. А. Перспективные подходы к решению проблемы учета индивидуального вклада работника. *Нормирование и оплата труда в промышленности*. 2016;10(160):18–25.
4. Пряжников Н. С. Проблема переосмысления понятия «профессия» в меняющихся социокультурных реалиях. *Организационная психология и психология труда*. 2018;3(1):4–22.
5. Дружинин В. Н. Структура и логика психологического исследования. М.: ИП РАН; 1994. 144 с.
6. Фромм Э. Человек для себя. М.: Астрель; 2012. 348 с.
7. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. СПб.: Речь; 2007. 336 с.
8. Зинченко В. П. Аффект и интеллект в образовании. М.: Тривола; 1995. 64 с.
9. Ливехуд Б. Кризисы жизни — шансы жизни. Развитие человека между детством и старостью. Калуга: Духовное познание; 1994. 217 с.
10. Пряжников Н. С., Полевая М. В., Камнева Е. В. Парадоксы в понимании профессиональных деформаций личности. *Вестник Финансового университета*. 2016;6(96):170–177.
11. Карловская Н. Н., Камнева Е. В., Моргунов Е. Б., Полевая М. В., Пряжников Н. С. Принцип «цикличности» в карьерном самоопределении личности. *Организационная психология*. 2021;11(2):169–193.

REFERENCES

1. Klimov E. A. Further steps in the development of problems of psychodiagnostics. *Questions of Psychology*. 1982;(2):152–154. (In Russ.).
2. Mikhailov I. V. On Career Guidance in France. *Questions of Psychology*. 1977;(5):158–163. (In Russ.).
3. Pryazhnikov N. S., Vasyakin B. S., Deberdeeva N. A. Perspective approaches to solving the problem of accounting for the individual contribution of a worker. *Rationing and wages in industry*. 2016;10(160):18–25. (In Russ.).

4. Pryazhnikov N. S. The problem of rethinking the concept of “profession” in the changing socio-cultural realities. *Organizational psychology and labor psychology*. 2018;(1):4–22. (In Russ.).
5. Druzhinin V. N. Structure and logic of psychological research. Moscow: IP RAN; 1994. 144 p. (In Russ.).
6. Fromm E. Man for himself. Moscow: Astrel; 2012. 348 p. (In Russ.).
7. Mogilevkin E. A. Career growth: diagnostics, technology, training. Monograph. St. Petersburg: Rech; 2007. 336 p. (In Russ.).
8. Zinchenko V. P. Affect and intelligence in education. Moscow: Trivola; 1995. 64 p. (In Russ.).
9. Livehud B. Crises of life — the chances of life. Human development between childhood and old age. Kaluga: Spiritual knowledge; 1994. 217 p. (In Russ.).
10. Pryazhnikov N. S., Polevaya M. V., Kamneva E. V. Paradoxes in the understanding of professional personality deformations. *Bulletin of the Financial University*. 2016;6(96):170–177. (In Russ.).
11. Karlovskaya N. N., Kamneva E. V., Morgunov E. B., Polevaya M. V., Pryazhnikov N. S. The principle of “cyclicity” in the career self-determination of the individual. *Organizational psychology*. 2021;(2):169–193. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS

Николай Сергеевич Пряжников — доктор педагогических наук, профессор, профессор департамента психологии и развития человеческого капитала, Финансовый университет, Москва, Россия
Nikolay S. Pryazhnikov — Dr. Sci. (Pedagogic), Professor, Professor of the Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0001-9909-7372>
nsp-22@mail.ru

Елена Владимировна Камнева — кандидат психологических наук, доцент, доцент департамента психологии и развития человеческого капитала, Финансовый университет, Москва, Россия
Elena V. Kamneva — Cand. Sci. (Psychology), Docent, Associate Professor, Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-6165-1339>
ekamneva@fa.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила 30.05.2022; принята к публикации 15.06.2022.
Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.
The article was received on 30.05.2022; accepted for publication on 15.06.2022.
The authors read and approved the final version of the manuscript.