

Интернет-журнал «Мир науки» ISSN 2309-4265 <http://mir-nauki.com/>

2017, Том 5, №3 (май – июнь) <http://mir-nauki.com/vol5-3.html>

URL статьи: <http://mir-nauki.com/PDF/61PSMN317.pdf>

Статья опубликована 11.07.2017

Ссылка для цитирования этой статьи:

Коропец О.А., Плутова М.И. Соответствие свойств личности и требований трудовой деятельности на этапе профессионального становления // Интернет-журнал «Мир науки» 2017, Том 5, №3 <http://mir-nauki.com/PDF/61PSMN317.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 159.9

Коропец Ольга Анатольевна

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Россия, Екатеринбург¹
Кафедра «Экономики труда и управления персоналом»
Кандидат психологических наук, доцент
E-mail: okor78@mail.ru
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=618008

Плутова Мария Игоревна

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Россия, Екатеринбург
Кафедра «Экономики труда и управления персоналом»
Старший преподаватель
Кандидат экономических наук
E-mail: MPlutova@yandex.ru
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=624395

Соответствие свойств личности и требований трудовой деятельности на этапе профессионального становления

Аннотация. В статье рассмотрены актуальные для психологии труда вопросы соответствия личностных характеристик субъекта профессиональной деятельности и функционально-квалификационных требований специальностей. Формирование профессионально ценных свойств личности, является важным элементом процессов трудового воспитания, обучения, профориентации. Существующая на сегодняшний день проблема недостаточного психологического сопровождения профессионального обучения в высших учебных заведениях приводит к снижению воспринимаемой самооффективности студентов относительно профессиональной деятельности, что обуславливает актуальность авторского исследования. Изучение соответствия свойств личности студентов обучающихся по направлению «Управление персоналом» профиограмме специальности, доказывает необходимость актуальной поддержки развития личностных качеств студентов относительно требований профессии. Обосновывается важность психологической поддержки и карьерного консультирования на этапе профессионального становления, разработка и внедрение в образовательный стандарт методов изучения и путей компенсации слабо выраженных личностных характеристик будущих специалистов. В своей работе авторы опираются на теорию ведущих тенденций Л.Н. Собчик, а также на востребованную в современной психологической науке концепцию воспринимаемой самооффективности Дж.В. Капрара, Д. Сервона. Своевременная профессиональная диагностика личностных качеств студентов должна способствовать осознанию ими наиболее благоприятных траекторий карьерного развития и создавать условия для успешной трудовой деятельности.

¹ 620219, Екатеринбург, ул. 8 марта, д. 62, ауд. 455

Ключевые слова: психодиагностика; профессиограмма; психология труда; профессиональное становление; карьерное консультирование; самооффективность

Современные рыночные условия требуют от каждого участника трудовых отношений уровня профессиональной квалификации соответствующего профессионально-трудовой принадлежности. Совершенствование профессиональных образовательных стандартов, разработка и внедрение профессиональных стандартов очень четко регламентируют уровень знаний умений и профессиональных навыков каждого участника рынка труда. Однако не стоит забывать, что, не смотря на изменяющиеся профессионально-квалификационные требования, индивид как трудовая единица начинает формироваться задолго до освоения профессионального поприща. Первичной основой профессиональной успешности работника являются психологические свойства личности, присущие ему не только в силу рождения, но и воспитания, социализации. Поэтому очень важно на начальных этапах профессионального становления и на протяжении всей трудовой жизни координировать развитие личных и профессионально важных качеств.

Анализ требований, предъявляемых различными видами труда к личным качествам специалистов, традиционно является одним из предметов изучения в психологии труда. Установление взаимного соответствия личностных свойств человека и профессиональной деятельности – существенный момент при профотборе и карьерном ориентировании, так как непосредственно влияет на производственную адаптацию персонала, эффективность систем обучения и мотивации а, следовательно, способствует улучшению производительности и качества труда.

Еще в начале XX века немецкий психолог В. Штерн [10] обосновал необходимость составления обобщенного психологического портрета конкретной личности, на основании которого возможно составлять частичные психодиаграммы, которые бы отражали не все стороны личности, а ключевые для реализации какой-либо трудовой или практически важной задачи. Таким образом, складывалась «психодиаграмма личности успешного человека», отражающая исключительные и важные качества продуктивного и «малозатратного» работника. Если работник является обладателем качеств не соответствующих по составу или уровню развития той или иной трудовой функции то работодателю априори приходится значительно больше вкладывать физических и финансовых ресурсов на его адаптацию, мотивацию, обучение.

Профессиональная диагностика важна с точки зрения развития воспринимаемой самооффективности [4], понятие которой трактуется в трудах Дж. Капрара и Д. Сервона, как оценка человеком своих способностей совершать какие-либо действия в определенных условиях [1].

Применительно к конкретной профессии речь идет не о личности любого индивидуума, а об успешном работнике, вернее его типовом портрете, согласно теории ведущих тенденций Л.Н. Собчик [9]. Психодиаграмма это не только доскональное изучение профессии это и определение конкретных аргументированно обоснованных черт личности работника, без которых производительная деятельность на данном профессиональном уровне невозможна. При этом каждое свойство должно отвечать требованиям необходимости и достаточности, быть легко диагностируемым в короткие сроки и при минимальных финансовых и трудовых затратах, например при применении компьютерных стандартизированных методик.

При составлении психодиаграммы и для определения перечня свойств необходимо:

1. Конкретизировать перечень функциональных задач.

2. Проектировать необходимые трудовые действия.
3. Провести корреляцию ключевых и многократно повторяющихся действий работника и психических функций работника, включая умения.

При составлении «профиля успешного работника» и проведении на его основании отбора претендентов на занимаемую должность, следует помнить, что при отклонениях от значений психограммы работодателю вряд ли удастся значительно скорректировать профессионально важные личностные качества работника, поскольку они обладают относительной устойчивостью, мало подвержены тренировке и коррекции извне.

Таким образом, разработка психограмм специальностей и учет их в образовательных программах наряду с развитием компетенций позволит улучшить качество подготовки будущих специалистов, то есть на рынок труда из образовательных учреждений, будут выходить работники, которые уже в процессе обучения максимально готовились под «профиль успешного работника» в соответствии со специальностью обучения.

Авторами был проведен комплексный анализ в отношении соответствия студентов, обучающихся по направлению «Управление персоналом», профессиограмме специалиста по управлению персоналом.

На первом этапе анализа был проведен контент-анализ объявлений работодателей на порталах «HeadHunter», «Работа.Яндекс.ру», «Работа66.ру» и типовые должностные инструкции специалиста по управлению персоналом на основании которого конкретизирован перечень профессиональных задач.

На втором этапе был проведен эмпирический анализ научных источников [2; 5; 9], профессиональной литературы и Нг-блогов, который позволил выделить важные личностные качества, способствующие успешному овладению деятельности в области управления персоналом. Обобщая результаты анализа можно выделить основные качества личности:

1. Активность (включая волевые качества, целеустремленность, решительность, настойчивость, действенность).
2. Черты характера, включая лидерские качества, адекватность самооценки и уверенность в себе.
3. Межличностное поведение, включая коммуникативные способности (ориентация на сотрудничество и компромисс, умение сглаживать конфликты, тактичность, общительность, умение работать в команде).
4. Мышление (высокий уровень понятийного мышления, способность к абстрагированию, эрудиция, аналитические способности).
5. Реакция на стресс, стрессоустойчивость.
6. Ведущие потребности, включая стремление к саморазвитию и самореализации.
7. Мотивация на успех и на общении.
8. Адаптивность, включая саморегуляцию, способность к личностной рефлексии.

На третьем этапе было проведено тестологическое обследование стандартизированным многофакторным методом исследования личности адаптированной Л.Н. Собчик [8].

В исследовании приняли участие 210 студентов 3-4 курсов очной и дистанционной форм обучения по направлению «Управление персоналом», возрастная группа 20-23 года.

Интерпретация основных шкал СМИЛ позволяет рассмотреть такие наиболее важные свойства личности как активность и адаптивность, а также индивидуальную реакцию на

стресс, особенности межличностного общения, характерологические черты, тип мышления, характеристики мотивационно-потребностной сферы личности. Эти критерии на наш взгляд, являются наиболее существенными для построения психограммы специалистов в области управления персоналом, а также выработки индивидуальной траектории карьерного развития будущих специалистов.

Критерий «активность». Активное поведение преобладает у подавляющего большинства респондентов, пассивное поведение выражено у 4,7% опрошенных. У 43% респондентов выражена активность в сфере принятия решений и самоутверждений, как правило, она повышается за счет оптимизма и выраженной уверенности в успехе. У 28,5% респондентов активность часто принимает иррациональный характер. У подавляющего большинства респондентов (90%), изменения активности связаны с преобладающим эмоциональным фоном и уверенностью в себе. Характерно, что мыслительная активность, направленная на самоконтроль и самоанализ своего поведения проявлена у 28,5% респондентов. Коммуникативная активность и активность в отстаивании своих позиций выявлена у 14% респондентов.

Критерий «черты характера». Характерно большое разнообразие черт характера, однако наибольшую частоту проявления имеют следующие черты:

1. Склонность к переменам 67% опрошенных.
2. Независимость суждений 48% опрошенных.
3. Спонтанность поведения 48% опрошенных.
4. Стремление командовать другими 48% опрошенных.
5. Нежелание подчиняться 48% опрошенных.
6. Стремление к реализации своих устремлений 48% опрошенных.
7. Амбициозность 48% опрошенных.
8. Оригинальность суждений, самобытность 48% опрошенных.
9. Беспечность и Игнорирование опасности 43% опрошенных.
10. Обидчивость 38% опрошенных.
11. Непредсказуемость поступков 38% опрошенных.
12. Оптимизм 38% опрошенных.

Критерий «межличностное поведение». Общая тенденция сферы межличностного общения испытуемых связана с командным стилем общения, усилением лидерских черт, своеволием и неумением подчиняться. Ведущая тенденция связана с избирательностью общения и зависимостью его от субъективных пристрастий [6]. Уступчивость и конформный стиль поведения у большинства проявляется только в неблагоприятных ситуациях. У большинства респондентов не хватает гибкости в отношении с окружающими, что подтверждается следующими данными:

1. общение избирательно и зависит от субъективного пристрастия – 57%;
2. стремление к независимости и лидированию во взаимоотношениях с окружающими – 48%;
3. не достаёт гибкости в отношениях с окружающими – 48%;
4. в сложных ситуациях конфликт болезненно переживается и проявляется склонность к уступчивости – 38%;

5. стиль общения усугубляется недостатком женственной уступчивости – 38%;
6. стремление к расширению круга контактов, усиление лидерских черт, своеволие и неумение подчиняться – 38%;
7. тенденция к командному и самоутверждающемуся стилю отношений с окружающими с уверенностью в своей правоте – 29%;
8. в неблагоприятных ситуациях проявляется более конформный стиль поведения – 29%;
9. гибкость в отношениях с окружающими, умение перевоплощаться в разные социальные роли и идти на компромисс, менять позицию в зависимости от обстоятельств – 29%;

При этом следует отметить, что отсутствует склонность к лидированию у 10%, сохраняется способность к сглаживанию конфликтных ситуаций и склонности к риску у 10% опрошенных. Стремлением действовать согласно утвердившимся правилам и проверенным принципам свойственно только 5% респондентов.

Критерий «тип мышления». У преимущественной доли опрошенных (62%) преобладает системный склад мышления и проявление наклонностей в сфере точных знаний, что характерно для работы в сфере управления персоналом. Однако, настораживает интуитивность в принятии решений также у значительного большинства респондентов (57%). Гуманитарные наклонности присущи 43% опрошенных, наклонности к выдумке и изобретательности в рамках профессиональной деятельности развиты у 38%. Склонность к абстрактному мышлению, склонность к обобщениям, к анализу информации, стремление проникнуть в смысл явлений – 38% опрошенных. Наглядно-образный тип мышления у 33% респондентов, при этом вызывает опасения выявленная тенденция к поверхностности суждений у 29%, склонность к чрезмерному фантазированию и отрыву от реальности у 14% опрошенных.

Критерий «реакция на стресс». Современный окружающий мир насыщен информацией, ежедневно каждый работник, перерабатывает гигабайты информации, и при отсутствии должного механизма защиты от воздействия вредных производственных факторов незамедлительно испытывает стресс. Стресс снижает жизнеспособность человека, а, следовательно, ухудшает результативность трудовой деятельности. Большинство опрошенных респондентов проявили трудности в управлении стрессом и низкую стрессоустойчивость. Вместе с тем, обнадеживают ответы респондентов, показывающих спонтанное стремление к самореализации и интуитивному поиску выхода из стрессовых ситуаций.

Иррациональные реакции при стрессе проявляются у 86% опрошенных, при этом для 62% респондентов характерны временные, а для 24% постоянные иррациональные реакции при стрессовой ситуации. Возможны физиологические реакции при перегрузках и в стрессовых ситуациях, проявляющиеся болезненными симптомами и вегетативной неустойчивостью у 52% опрошенных. 48% – отрицают проблемы и пренебрегают опасностью, столько же опрошенных обладают внешне обвиняющей реакцией на стресс. Спонтанное стремление к самореализации и интуитивные поиски выхода из ситуации – 43% опрошенных. Избыточная эмотивность в стрессовых ситуациях проявляется у 33% опрошенных студентов. При этом проявление импульсивности характерно для 29%.

Критерий «ведущие потребности». Потребности, являются главным источником активности личности, и способствуют достижению поставленных целей. Знание потребностей работников упрощают реализацию систем стимулирования и управления в организации.

Наиболее оптимальной для профессионалов в сфере управления человеческими ресурсами является потребность в самореализации, выраженная у 43% опрошенных. Потребность в самоутверждении и высоком социо-экономическом статусе – 29% опрошенных. Выраженный субъективизм в сфере значимых потребностей присущ 57% респондентам. Потребность в комфорте и реализации гедонических потребностей – 29%. Декларируется отсутствие стремления соответствовать требованиям окружающего социума у 43%. Быть в центре внимания окружающих и ощущать их поддержку и понимание – 29%. Потребность в социальной защищенности характерна 19%.

Критерий «мотивация». Мотивация на выполнение поставленных задач и достижения целей основывается на самомотивации. Мировой опыт успешных и богатых людей доказывает, что крайне необходимый инструмент любой деятельности и достижения трудовых высот это самомотивация. Она зачастую наиболее эффективна, чем воздействие работодателя через материальные и нематериальные инструменты стимулирования. Результаты тестирования показали, что у 71% опрошенных стойкая мотивация на успех. Но при стрессовых ситуациях у большинства опрошенных она «блокируется» и потенциальные работники будут поддерживать мотивацию избегания неудач (51% опрошенных), при этом у 10% респондентов избегание неудач – ведущая мотивационная позиция.

Более половины опрошенных (57%), показали своеобразие мотивационной сферы, при этом 14% имеют анреальные представления и мотивы. Мотив лидирования превалирует у 19% опрошенных, столько же респондентов показали выраженную мотивацию, направленную на сохранение социально-экономического положения. Нестабильность мотивационной сферы у 14% опрошенных, это говорит о том, что на поведение работника будут оказывать влияние в значительной мере обстоятельства и мнения окружающих нежели существующая система стимулирования в организации. 10% респондентов обладают выраженной мотивацией вовлеченности в социальные контакты, и будут потенциально успешны в случае наличия взаимодействия с окружением. Наименьшее количество респондентов (5%) обладают зависимостью мотивации от окружения.

Критерий «адаптивность», качество с ключевой значимостью в современных конкурентных и постоянно меняющихся производственных условиях. Авторы склонны утверждать, что вторичная трудовая адаптация не может ограничиваться неделями и месяцами, успешный работник постоянно находится в процессе адаптации к условиям, технологиям, окружающему миру, коллегам. По результатам исследования, у 62% опрошенных студентов выражены нарушения в социальной адаптации: у 19% – по причине отсутствия уступчивости и гибкости в поведении; у 14% респондентов замедление адаптации из-за излишне выраженного индивидуализма; в связи с повышенной импульсивностью и заострением возбудимых черт характера 5%; у 24% человек также выявлены нарушения социально-психологической адаптации из-за отсутствия гармоничных отношений с окружением.

На основе полученных результатов можно сделать вывод о достаточном соответствии личностных качеств большинства респондентов профессионально-квалификационным требованиям по следующим критериям: активность, черты характера, мышление, ведущие потребности и мотивация. При этом наблюдается несоответствие должного уровня личностных качеств по критериям: межличностное поведение, реакция на стресс, адаптивность.

Исследование, проведенное авторами, показало необходимость оказания психологической помощи будущим специалистам при планировании ими трудового пути, развития навыков личностной рефлексии профессионально важных качеств и личностных свойств. Развитию воспринимаемой самооэффективности относительно профессии будет

способствовать проведение следующих мероприятий в период профессионального становления:

1. Проведение социально-психологических тренингов, направленных на развитие ключевых личностных качеств профессионала по профилю обучения [7].
2. Внедрение механизмов самодиагностики студентами своего профессионально-личностного развития [3].
3. Психологическое сопровождение и карьерное консультирование студентов в учебных заведениях.

Введение в образовательный процесс выше предложенных мероприятий, и внедрение в образовательный стандарт методов изучения и компенсации слабо выраженных личностных характеристик у будущих специалистов, позволит развить навыки профессионального самовоспитания и саморегуляции.

ЛИТЕРАТУРА

1. Капрара Дж., Сервон Д. Психология личности. – СПб.: Питер, 2003. 640 с.
2. Карпов А.В. Психология труда: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Карпов А.В. – 3-е изд., пер. и доп. – М.: Изд-во «Юрайт», Гриф УМО, 2016 – 364 с.
3. Коропец О.А., ПлUTOва М.И. Профессиональная диагностика как инструмент индикации наличного уровня образовательного потенциала трудовых ресурсов. // Экономика и предпринимательство. 2016. N11-1. С. 1120-1124.
4. Краснорядцева О.М., Кабрин В.И., и др. Психологические практики диагностики и развития самоэффективности студенческой молодежи. – Томск: Издательский Дом ТГУ, 2014. 274 с.
5. Методическое обеспечение управления человеческими ресурсами / под ред. проф. И.А. Кульковой. Екатеринбург. Изд-во УрГЭУ, 2016. 144 с.
6. Пеша А.В. Атмосфера доверия как составляющая корпоративной культуры и ее влияние на организационную эффективность [электронный ресурс] // Интернет-журнал «Науковедение». – Том 9, №2 (2017). 11 с. – Режим доступа <http://naukovedenie.ru/vol9-2.php>.
7. Пяткова О.А. Динамика транскомуникативных состояний личности в социально-психологическом тренинге: Автореф. дис. канд. психол. наук. – Томск. 2007. – 22 с.
8. Собчик Л.Н. Стандартизованный многофакторный метод исследования личности СМИЛ. СПб.: Речь, 2002. 219 с.
9. Собчик Л.Н. Психология индивидуальности: Теория и практика психодиагностики. СПб.: Речь, 2008. 621 с.
10. Штерн В. Дифференциальная психология и её методические основы = Die differentielle Psychologie in ihren methodischen Grundlagen / [Послесл. А.В. Брушлинского и др.]; РАН, Ин-т психологии. – М.: Наука, 1998.

Koropets Olga Anatolievna

The Ural state university of economics, Russia, Yekaterinburg
E-mail: okor78@mail.ru

Plutova Mariia Igorevna

The Ural state university of economics, Russia, Yekaterinburg
E-mail: MPlutova@yandex.ru

The properties compliance of the personality and requirements of the labour activities at the stage of professional formation

Abstract. The article considers topical issues of conformity of personal characteristics of a subject of professional activity and functional eligibility requirements of speciality. The formation of professionally valuable qualities of the personality is an important element of the process of labor education, training, professional orientation. The current problem of psychological support of professional training in higher educational institutions leads to lower perceived self-efficacy of students in relation to professional activities hence the relevance of the author's research. The study of the matching properties of the individual students enrolled in the direction «Personnel Management» the job's analysis of specialty, proves the need for urgent support to the development of personal qualities of students in relation to the requirements of the profession. In the article explains the importance of psychological support and career counselling at the stage of professional formation, development and implementation of the educational standard methods of studying and ways of compensation for weak personal characteristics of future specialists. The authors rely on the theory of leading tendencies by L.N. Sobchik and on the concept of perceived self-efficacy J.In. Caprara, D. Servon. Timely professional diagnostics of personal qualities of students should contribute to the realization of the most favorable trajectories of career development and to create conditions for successful work.

Keywords: mental graph; job's analysis; psychology of work; professional development; career counseling; self-efficacy