

УДК 159.9:331.101.3; 159:005

**Носс И.Н., Бородина Т.И.**

(г. Москва)

## ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКАЦИЯ В ДИАГНОСТИКЕ ПЕРСОНАЛА

*Аннотация.* В статье рассматривается личностно-профессиональная спецификация в системе отбора персонала организации. Личностно-профессиональная спецификация представлена как психологическое образование личности, выражающееся в предрасположенности субъекта к определённому виду труда. Она проявляется путём соответствия личностных параметров «идеальному работнику». Выявление и оценка личностно-профессиональной спецификации может осуществляться номинативным и диагностическим путями. В настоящей статье представлены три независимых организации, в которых путём профессиографической экспертизы выявлены различающиеся «эталонные» требования к специалисту.

*Ключевые слова:* личностно-профессиональная спецификация, личностная спецификация, личностная предрасположенность, профессиографический метод, «идеальный» работник, региональная спецификация, профессиональная пригодность, параметры личности работника.

**I. Noss, T. Borodina**

(Moscow)

## PERSONAL AND PROFESSIONAL SPECIFICATION IN STAFF DIAGNOSTICS

*Abstract.* The article discusses personal and professional specification in the staff selection system of an organization. Personal and professional specification is represented as psychological education of a person, reflected in a subject's predisposition to a particular kind of labor. It manifests itself through personal correspondence to the parameters of an "ideal worker". Identification and evaluation of personal and professional specifications can be performed through nominative and diagnostic ways. This article presents three independent organizations, where differing "etalon" requirements for the specialist were revealed by professional graphic examination.

*Key words:* personal and professional specification, personal specification, personality predisposition, professional graphic method, "ideal" worker, regional specification, professional suitability, parameters of employee's personality.

Термин «спецификация», войдя относительно недавно в ряд психологических терминов, прочно закрепился в экспериментальной психологии [3], тестологии [1; 6; 14], эргономике [13] и профессиологии [5].

В экспериментальной психологии под проблемой спецификации психологической переменной «имеется в виду только обоснование психологом, к какому типу шкал следует отнести полученные им первичные показатели» [3, с. 288].

В тестологии и психодиагностике спецификация методики трактуется как её «специфическое назначение» [1, с. 132] или «структурная модель» [14, с. 145].

В эргономике термин «спецификация» связывается с перечнем и описанием автоматизированных подсистем, баз данных, испытаний систем и автоматизированных программ [13, с. 237–256].

В педагогике термин «спецификация» соотносится с понятием личности. И в этом соотношении он существует как некая система подготовки обучающихся в соответствии с требованиями специальности или профессии. Поэтому разработка спецификации тех или иных видов профессиональной деятельности необходима для сопряжения с трудовыми функциями, выполняемыми в рамках реализации профессиональных стандартов.

Термин «компетенции» с понятием «спецификация» может соотноситься как целое со своей частью, так как в процессе формирования компетенции спецификация отражает некую индивидуальную психологическую конструкцию параметров, являющуюся базой этого процесса и выступающую в виде личностной предрасположенности к этому формированию.

Наконец, в профессиологии, психологии профессий, социальной экономике, в управленческой науке и практике кадровой деятельности данное понятие трактуется как перечень функционально-личностных требований к работнику, исходящих из модели эталонного, или «идеального» работника, которые закрепляются в специальном документе, названном «личностной спецификацией». Сущностью личностной спецификации является систематизированный перечень параметров, которыми должен обладать человек для успешного выполнения основных рабочих функций.

С нашей точки зрения, личностно-профессиональная спецификация (ЛПС) – «это некое психологическое образование, существующее в виде системы личностных переменных или качеств, способствующих успешной профессионализации человека в определённой профессиональной среде» [7, с. 86].

Личностно-профессиональная спецификация терминологически близко соотносится с понятиями «личностно-профессиональные особенности» и «профессиональная пригодность». Особенности личности в рамках профессионализации предполагают отличия психологических качеств различных специалистов. ЛПС же включает в свою структуру и общие, и особенные, и индивидуальные личностно-профессиональные качества. То есть ЛПС является более широким и объёмным термином. Что же касается профессиональной пригодности, то она предполагает исследование необ-

ходимых качеств для конкретной специальности и тяготеет к профессии, а ЛПС – к личности. В этой связи ЛПС представляет собой определенную конститутивную личностную предрасположенность к деятельности, предполагающую поиск человеком сферы оптимального приложения своих способностей в деятельности, а профпригодность, если можно так выразиться, ищет предрасположенного для профессии человека.

В рамках параметрического управления персоналом определение характеристик (параметров) кандидата, привлекаемого для выполнения какой-либо работы, – это следующий логический шаг после составления описания работы и условий, в которых она осуществляется. Английский профессор А. Роджер, опубликовав в 1930 г. фундаментальную статью «План из семи пунктов», стал общепризнанным автором системного подхода к описанию этих параметров. Он заложил основы стандарта личностной спецификации. Основная его идея заключалась в том, что все характеристики личности, которые соответствуют требованиям выполняемой работы, можно сгруппировать в семь групп [2, с. 344–345; 4, с. 21–23]:

а) физический облик – рост, вес, лево- или праворукость, состояние здоровья (аллергии, слух, зрение и т. п.), возраст, пол, речевые характеристики, внешний вид, поведение;

б) достижения (образование, квалификация, опыт) – уровень образования, тип учебного заведения, знание языков, дополнительное профессиональное обучение, опыт работы (место работы, выполняемые обязанности, достигнутые результаты, объём ответственности и т. п.);

в) интеллект – беглость речи, чёткость выражения мыслей, скорость восприятия, память, абстрактное мышление, уровень интеллекта;

г) специальные способности – вычислительные, механические, навыки устного выступления, умение разбираться в чертежах, формулах, художественные и музыкальные способности;

д) интересы – приоритеты (интеллектуальная или физическая работа, конструирование, общественная работа и т. д.); мотивация (деньги, престиж, власть, услуги, карьера и т. п.);

е) черты характера – влияние на других людей, инициативность, самостоятельность, эмоциональность, ответственность, жёсткость характера, доверчивость и т. п.;

ж) внешние условия (социально-бытовые) – место рождения, место жительства, занятия членов семьи, финансовые условия семьи, расстояние от дома до работы, наличие возможности переездов, командировок и т. д.

Каждое требование к работнику может быть выражено в трёх вариантах: а) *основные* требуемые качества – т. е. такие, без наличия которых работа не может осуществляться на удовлетворительном уровне; б) *желае-*

мые качества – преимущество должно отдаваться кандидатам, обладающим ими, при условии наличия других главных качеств; в) *противопоказания* – это качества, автоматически исключающие кандидатов, хотя и подходящих для деятельности по некоторым иным параметрам.

Структура личностной спецификации может быть и иной. В США, например, широко используется личностная спецификация Д. Манро-Фрейзера. Она состоит из:

- а) воздействия на других людей (физические данные, внешность, речь и манеры поведения);
- б) накопленной квалификации (образование, профессиональное обучение, подготовка, опыт работы);
- в) природных способностей (быстроты понимания и способности к обучению);
- г) движущей силы, или мотивации (система целей, решимости и последовательности их достижения, успехи по их достижению);
- д) адаптации, под которой понимаются эмоциональная устойчивость, способность противостоять стрессам и коммуникабельность.

Как отмечается в профессиологической литературе, оба варианта личностной спецификации являются основой для проведения подбора персонала, а также – необходимыми элементами регламентации управления персоналом [8; 10; 11].

ЛПС в процессуальном плане требует проведения кропотливой исследовательской аналитической работы как в направлении изучения специфики профессиональной деятельности, так и в направлении постижения психологии личности.

Подготовка личностно-профессиональной спецификации требует от субъекта управления персоналом, будь то психолог или профессионал, специальных управленческих и психологических знаний. Поэтому она должна осуществляться профессиональным оргконсультантом, психологом, профессиологом, сотрудником кадровых органов или службы управления (развития) персоналом(а).

Содержанием данной функции является деятельность психолога-профессиолога при привлечении, подборе и отборе кандидатов на вакантную должность с использованием как понятия, так и документа личностно-профессиональной спецификации. Процессуально менеджер по персоналу (психолог-профессиолог) соотносит личностные качества каждого претендента на вакансию с качествами «идеального» сотрудника [12, с. 175–182].

В этой связи возникают две основные методологические, методические и технологические проблемы, исходящие из возможностей психолога по изучению а) деятельности и б) оценки личности.

Анализ деятельности осуществляется методами профессиографии, а лично-профессиональная диагностика – специализированными психологическими методами и технологиями. Оба эти процесса имеют свою проблематику и методологию [5; 6; 8; 9].

В данной статье мы на примере двух организаций государственной службы и одной коммерческой структуры рассмотрим профессиографическую часть ЛПС, в которой попытаемся выявить черты ряда специальностей в виде специфических лично-профессиональных требований исследуемых профессий.

В 2000, 2011 и 2014 гг. в рамках профессиографической экспертизы, в которой принимали участие соответственно 126, 70 и 580 экспертов, собраны материалы, отражающие лично-профессиональные требования к сотрудникам. Составлены «портреты идеальных сотрудников» по соответствующим организациям. Данные «портреты» представляли собой перечни профессионально важных качеств, которые были выявлены по среднему баллу внутри оцениваемой специальности.

Статистико-содержательный анализ материалов показал, что существует номинативное отличие (спецификация) различных профессий не только между исследуемыми организациями, но и между специальностями внутри отраслей, регионами и структурой профессиональных требований.

В таблицах 1 и 2 приведены корреляционные матрицы соотношения специальностей в организации «М» и организации «П».

Таблица 1

Корреляционная матрица соотношений специальностей  
в организации «М» (2014 г.)

Служба безопасности	Инженерно-технические службы	Охранная деятельность	Аналитическая деятельность	Информационное обеспечение	Экспертная деятельность	
1	0,39	0,37	0,49	0,39	0,39	Служба безопасности
	1	0,45	0,55	0,59	0,24	Инженерно-технические службы
		1	0,56	0,55	0,40	Охранная деятельность
			1	0,62	0,62	Аналитическая деятельность
				1	0,61	Информационное обеспечение
					1	Экспертная деятельность

Таблица 2

Матрица сопряжённости основных специальностей организации «П»

Инженерно-технические службы	Аналитическая деятельность	Охранная деятельность	Информационное обеспечение	
0.27	0.15	0.23	0.31	Служба безопасности
	0.45	0.27	0.28	Инженерно-технические службы
		0.21	0.33	Аналитическая деятельность
			0.26	Охранная деятельность

В качестве статистического критерия значимости различий признаков (лично-профессиональных требований-параметров) был определён уровень коэффициента корреляции Пирсона, равный 0,7 ( $p \leq 0,05$ ) и коэффициента сопряжённости – 0,5 ( $p \leq 0,05$ ) [5; 6].

В таблицах показано, что значимая связь специальностей отсутствует ( $R_c < R_{zn}$ ).

В ходе исследования также выявлена динамика представлений экспертов в разные временные интервалы, а также региональная спецификация, то есть одни и те же специальности через определённые периоды меняют своё содержательное наполнение деятельности. Эксперты, описывая профессию, выявляют от 40 до 70 % иных параметров, не обозначенных ранее. То есть признаки профессии-специальности изменяются на 40–70 %. Этот факт проявляется в разных пробах, подчёркивая динамичность ЛПС.

В процессе анализа эмпирических данных было выявлено, что экспертиза профессиональных требований (профессионально важных качеств – ПВК) отражает региональную специфику. Разработанные перечни ПВК по регионам значимо различаются. В таблице 3 помещены данные расчёта сопряжённости перечней ПВК по регионам.

Таблица 3

Матрица сопряжённости лично-профессиональных требований к руководителям организации «С» по регионам (2011 г.)

Западный регион	Центральный регион	Восточный регион	Южный регион	
1	0.36	0.41	0.47	Западный регион
	1	0.3	0.38	Центральный регион
		1	0.28	Восточный регион
			1	Южный регион

Таблица отражает тот факт, что коэффициенты сопряжённости между регионами по результатам профессиографической экспертизы ниже критерийного показателя, который равен 0,5. Специальность по своим параметрам может значимо зависеть от специфики внутренних региональных отношений и взаимосвязей. Для нашей обширной по площади и соотношению этнокультурных связей и особенностей страны характерно наличие как личностно-профессиональной, так и региональной спецификаций. Это порождает большие методологические трудности и даёт основание с особой тщательностью подходить к результатам отборных кадровых диагностических действий относительно персонала и его качества.

Дальнейший профессиологический и психологический анализ позволил выявить структурные элементы общего пространства параметров ЛПС. К таким элементам (факторам) отнесены следующие группы профессионально важных качеств (ПВК): речемыслительные (РМК), эмоционально-волевые (ЭВК), коммуникативно-организаторские (КОК), нравственно-этические (НЭК) и деловые качества (ДК). Причём фактор речемыслительных качеств был представлен рядом психических познавательных функций, среди которых выявлено: восприятие, внимание, воображение, память, логическое и креативное мышление, речь и функционирование зрительного анализатора. Было замечено, что соотношение этих элементов и процессов специфично, и поэтому они в разных специальностях различаются.

В связи с этим составлены содержательно-функциональные модели личностно-профессиональной спецификации по основным специальностям организации «М».

$$\text{ЛПП}_{\text{сб}} = 0,09(\text{НЭК}) + 0,1(\text{ДК}) + 0,25(\text{ЭВК}) + 0,14(\text{КОК}) + 0,42(\text{РМК})$$

$$\text{ЛПП}_{\text{инж}} = 0,25(\text{ЭВК}) + 0,06(\text{НЭК}) + 0,12(\text{ДК}) + 0,42(\text{РМК}) + 0,15(\text{КОК})$$

$$\text{ЛПП}_{\text{охр}} = 0,08(\text{ДК}) + 0,08(\text{НЭК}) + 0,47(\text{РМК}) + 0,22(\text{ЭВК}) + 0,15(\text{КОК})$$

$$\text{ЛПП}_{\text{ан}} = 0,08(\text{НЭК}) + 0,28(\text{ЭВК}) + 0,1(\text{ДК}) + 0,44(\text{РМК}) + 0,1(\text{КОК})$$

$$\text{ЛПП}_{\text{инф}} = 0,06(\text{НЭК}) + 0,44(\text{РМК}) + 0,13(\text{ЭВК}) + 0,12(\text{ДК}) + 0,13(\text{КОК})$$

$$\text{ЛПП}_{\text{эксп}} = 0,06(\text{НЭК}) + 0,27(\text{ЭВК}) + 0,47(\text{РМК}) + 0,11(\text{ДК}) + 0,09(\text{КОК})$$

Коэффициенты структурных элементов модели личностно-профессиональной спецификации были рассчитаны в соответствии с двумя критериями. Первый – количество ПВК в элементе модели ( $N_{\text{пвк}}$ ). Второй – среднее арифметическое ( $M_{\text{пвк}}$ ). По формуле:  $N_{\text{пвк}} * M_{\text{пвк}} / N_0$ , где  $N_0$  – сумма ПВК в модели специальности.

Ранговые соотношения элементов содержательной модели по критерию значимости для эффективности профессиональной деятельности представлены в таблице 4.

Таблица 4

Рейтинг значений ПВК, входящих в соответствующий элемент модели

	РМК	ЭВК	КОК	НЭК	ДК
Служба безопасности	5	3	4	1	2
Инженерно-техническая деятельность	4	1	5	2	3
Охранная деятельность	3	4	5	2	1
Аналитическая деятельность	4	2	5	1	3
Информационная деятельность	2	3	5	1	4
Экспертная деятельность	3	2	5	1	4

Из таблиц следует, что в структуре содержательной модели личностно-профессиональной спецификации по параметру значимости для эффективности деятельности доминируют нравственно-этические качества (НЭК), за ними следуют эмоционально-волевые (ЭВК), затем – деловые качества (ДК) и далее – речемыслительные (РМК) и коммуникативно-организаторские (КОК).

В организациях государственной службы (организация «П») структура параметров ЛПС несколько иная. На первых позициях – речемыслительные качества, на вторых – нравственно-этические, на третьих – эмоционально-волевые, далее – деловые, коммуникативно-организаторские и мотивационные ПВК (табл. 5).

Таблица 5

Структура ПВК по основным специальностям сотрудников госслужбы

Группы ПВК	Служба безопасности	Инженерно-техническая деятельность	Аналитическая деятельность	Охранная деятельность	Информационное обеспечение
Речемыслительные качества	3–4	1	1	1	1
Коммуникативно-организаторские качества	2	6–7	6–7	5	4–5
Эмоционально-волевые качества	3–4	2–3	3	2–4	2–3
Нравственно-этические качества	1	2–3	2	2–4	2–3
Мотивационная сфера	5	4–5	6–7	7	4–5
Деловые качества	6–7	4–5	4–5	6	6
Психофизиологические качества	6–7	6–7	4–5	2–4	7



Видимо, аналогичный приоритет значимости элементов ЛПС следует соблюдать психологу и в построении системы привлечения, подбора, отбора кандидатов на вакансии в конкретную организацию и сопровождения персонала с учётом приоритета элементов в рамках соответствующей специальности, в рамках выбранной стратегии и тактики личностно-профессиональной диагностики [5; 9].

Личностно-профессиональная спецификация, являясь психологическим образованием субъекта труда, проявляется на номинативно-деятельностном (профессиографическом) и диагностическом уровнях. Профессиографический уровень демонстрирует нам специфическую картину требований деятельности. Эти требования-параметры чётко разводят специальности и дают возможность проводить кадровую работу, учитывая личностно-профессиональные предрасположенности персонала в сопоставлении с «идеальным» («эталонным») работником.

Практическим выходом данной теоретико-экспериментальной гипотезы является возможность выстраивать систему привлечения, подбора и отбора людей в соответствии с их личностно-профессиональной спецификацией, тем самым значимо повысить качество и производительность труда, доставляя удовлетворение и самим работникам.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование. 7-е изд. СПб.: Питер, 2001. 688 с.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / Пер. с англ. 8-е изд. СПб.: Питер, 2004. 825 с.
3. Корнилова Т.В. Экспериментальная психология: Теория и методы: учеб. для вузов. М.: Аспект-Пресс, 2002. 381 с.
4. Мэйтланд Я. Руководство по управлению персоналом в малом бизнесе / Пер. с англ. М.: Аудит: ЮНИТИ, 1996. 160 с.
5. Носс И.Н. Акмеологическая концепция диагностики кадров государственной службы: дисс. ... д-ра психол. наук. М.: РАГС, 2007. 503 с.
6. Носс И.Н. Введение в технологию психодиагностики. М.: Ин-т психотерапии, 2003. 250 с.
7. Носс И.Н. Личностно-профессиональная спецификация: определение и функционирование // Психология и Психотехника. 2014. № 10. С. 84–91.
8. Носс И.Н. Личностно-профессиональная спецификация: содержание и диагностика // Особенности исслед. в психол., пед. практике и соц. работе: Сб. мат-лов междунар. науч.-практ. конф. IX Левитовские чтения. 23–24 апреля 2014 г. С. 262–268.

9. Носс И.Н. Профессиональная психодиагностика: психологический отбор персонала: учеб.-метод. пособ. для студ. и практич. психологов. М.: Психотерапия, 2009. 464 с.

10. Управление организацией: Энциклопедический словарь. М., 2001.

11. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб.: Питер, 2006. 1200 с.

12. Харрингтон Дж. Совершенство управления процессами. М.: Стандарты и качество, 2007. 192 с.

13. Человеческий фактор. В 6 т. Т.6. Эргономика в автоматизированных системах / Вайсер М. и др. ; пер. с англ. М.: Мир, 1992. 522 с.

14. Шмелёв А.Г. Практическая тестология: Тестирование в образовании, прикладной психологии и управлении персоналом. М.: ООО ИПЦ «Маска», 2013. 688 с.