

КОМПЛЕКСНАЯ ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ РАБОТНИКА

О. С. Шивырялкина¹, В. А. Губанов², О. П. Коваль¹

¹ Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности горного производства, Челябинск, Россия
² АО «СУЭК-Красноярск» «Разрез Назаровский», Назарово, Россия

В статье предложена комплексная оценка социально-психологического профиля работника, включающая в себя интегративное тестирование работников, направленное на определение психотипа работника, его ценностных ориентаций и структуры мотивов. Применение предложенной комплексной оценки на практике позволит сформировать целостное представление о потенциале работника, определить персональные методы воздействия на работника с целью его профессиональной реализации.

Ключевые слова: комплексная оценка, профессионализм, потенциал, профессиональный потенциал, психотип, ценностные ориентации, мотивационная структура, социально-психологический профиль.

COMPREHENSIVE ASSESSMENT OF THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL PROFILE OF THE EMPLOYEE

O.S. Shivyryalkina¹, V.A. Gubanov², O.P. Koval¹

¹ Research Institute of Efficiency and Safety of Mining Production, Chelyabinsk, Russia
² JSC SUEK-Krasnoyarsk Mine Nazarovsky, Nazarovo, Russia

The article offers a comprehensive assessment of the socio-psychological profile of the employee, which includes integrative testing of employees aimed at determining the psychotype of the employee, his value orientations and the structure of motives. The psychotype of an employee determines the structure of an employee's predisposition to a certain type of activity. The employee's values reveal his life goals and behavior model. Through value attitudes, a predisposition to a certain type of activity is realized. Determining the structure of motives allows you to identify the pace of realization of predisposition at the moment. The application of the proposed comprehensive assessment in practice will allow us to form a holistic view of the potential of the employee, to determine personal methods of influencing the employee for the purpose of his professional realization.

Keywords: comprehensive assessment, professionalism, potential, professional potential, psychotype, value orientations, motivational structure, socio-psychological profile.

Современные социально-экономические условия диктуют необходимость непрерывного развития организаций для поддержания и повышения их конкурентоспособности [1]. Одним из главных источников развития любой организации является рост профессионализма каждого ее работника [2].

Профессионализм — способность работника эффективно и надежно выполнять трудовую функцию в разнообразных условиях на основе достигнутого уровня квалификации и мотивации к труду и саморазвитию [10]. Неотъемлемым

элементом профессионализма работника является четкое представление перспективы развития организации и, как следствие, быстрое реагирование на высокую динамику среды.

Очень важно, чтобы у работника развивался интерес к освоению новых требований среды, который, как правило, возникает в процессе целенаправленного формирования новых знаний, умений и навыков (рис. 1).

Одним из аспектов роста профессионализма работника является реализация его потенциала, который определяется как «средства, запасы,

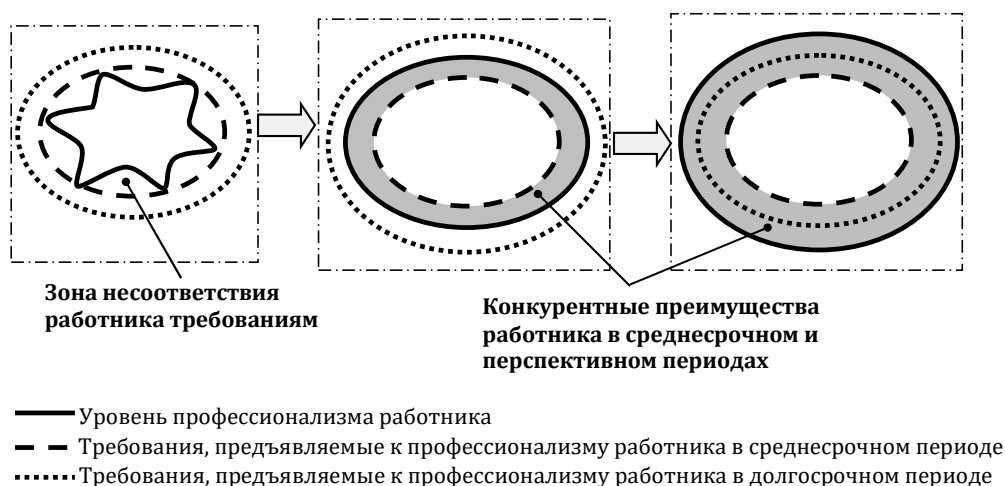


Рис. 1. Модель развития профессионализма работника [11]

источники, возможности, которые имеются в наличии и могут быть использованы для достижения определенной цели, осуществления плана, решения какой-либо задачи» [5]. Как исследовательская категория в акмеологии, профессиональный потенциал работника представляет собой возобновляемую и самоуправляемую систему внутренних ресурсов работника, проявляющуюся в профессиональных достижениях и перспективах, обладающую сознательным и бессознательным уровнем [3].

Исходя из вышеприведенных определений предложена комплексная оценка социально-психологического профиля работника, которая является неотъемлемым этапом формирования его профессионализма и включает в себя следующие блоки:

- определение психотипа работника как структуры его способностей к определенным видам деятельности;
- определение смысловых и инструментальных ценностей работника, интерпретируемые как его жизненные цели и модель поведения;
- определение структуры мотивов, которые задают темп развития посредством реализации способностей работника на данный момент (рис. 2, табл. 1).

Определение психотипа работника происходит по критериям, которые находятся в основе классической школы психоанализа [6]:

— по способу восприятия информации:

Сенсорик (S) — работник, ориентированный на практическую информацию, реальный опыт, детальное восприятие;

Интуит (N) — работник, ориентированный на абстрактную информацию, невербальный опыт, общее восприятие;

— по способу принятия решений:

Логик (Т) — работник, ориентированный на поиск смысла, анализ и логику действий, последовательно осуществляющий реализацию задач;

Этик (F) — работник, ориентированный на личные ощущения, чувства и нравственность, реализацию задач осуществляет под влиянием эмоций.

— по направленности психики:

Экстраверт (E) — работник, ориентированный на взаимодействие с коллективом, разнообразие задач, операции с реальными конструктами;

Интроверт (I) — работник, ориентированный на собственный внутренний мир, размеренность и четкость задач, детальную проработку информации.

— по организации взаимодействия:

Решающий (J) — определяющее значение для работника имеет функция принятия решений. Работник стремится к планированию, структурированию, упорядочиванию, регулированию и контролю деятельности. Такой работник предпочитает принять решение и выполнить его, он ориентирован на результат;

Воспринимающий (P) — определяющее значение для работника имеет функция сбора информации. Работник стремится к спонтанности, открытости, получению нового опыта. Такой работник предпочитает доверять своей способности адаптироваться к изменениям, испытывает удовольствие от перемен. Он ориентирован скорее на процесс, чем на результат.

Являясь взаимоисключаемыми характеристиками, каждая пара в критериях оценки демонстрирует ведущую функцию, что в общей картине составляет структуру предрасположенностей человека, его психотип (рис. 2, а).

Определение психотипа респондента происходит путем заполнения опросника, в котором

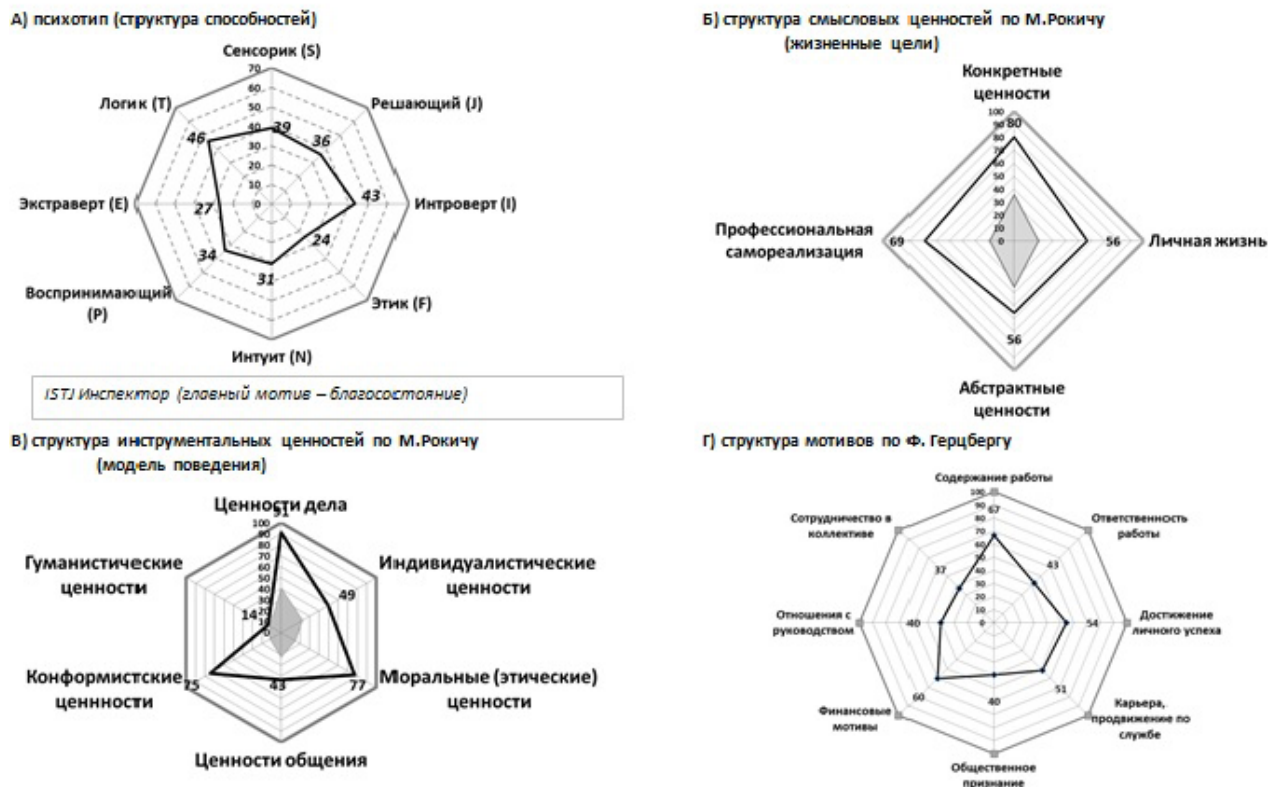


Рис. 2. Пример социально-психологического профиля работника (респондент № 1)

Таблица 1

Характеристика социально-психологического профиля респондента № 1

Бизнес-содержание ядра личности с психотипом Инспектор	
Бизнес-предназначение	«Хард-менеджер: организатор»
Социальная значимость психотипа	логика конкретных действий
Сильные стороны	Слабые стороны
Тщательный и аккуратный исполнитель, хороший организатор	Может испытывать затруднения, пытаясь приспособиться к изменившимся условиям
Умеет сосредоточиться, может работать в одиночестве и не испытывать тягу к общению	Воспринимает новые идеи только при условии, если знает, как их можно применить на практике
Умеет наладить четкую работу, дисциплину всегда контролирует выполнение поручения	Не очень любит перемены, может проявлять недостаточную гибкость
Надежен, всегда доводит дело до конца	Может проявлять равнодушие к нуждам других людей, если их интересы не совпадают с его устремлениями
Дело ставит выше личных отношений и симпатий	Склонен занижать свои способности и личный вклад в общее дело
<i>Ключевые характеристики</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • хорошо решает тактические задачи; • ярко выраженный иерархический лидер; • при установлении делового контакта ориентирован на объективные критерии, избегает эмоциональных оценок; • деловая активность выражается в настойчивости, целенаправленности, учете мельчайших деталей дела; • отношения с подчиненными строятся по схеме «инструктор – инструктируемые». Самодеятельность и инициатива не поощряются; • конкурирующий тип поведения; • добивается больших результатов за счет создания совершенных организационных структур, основанных на контроле. Человеческий фактор не принимает во внимание; • приверженец соблюдения принципов этики в бизнесе только на словах; • мотивы: эгоизм; • цель: прибыль и успех организации через планомерную, последовательную работу; • отношение к закону: законопослушен, вооружается юридическими знаниями, чтобы не попасть впросак; • стратегия: максимальное внимание к производству, минимальное – к человеческому фактору. 	
Ведущее ограничение	От него нельзя требовать выработки концептуальных идей

необходимо поставить наибольший балл утверждению, наиболее подходящему респонденту в большинстве случаев. Качественный анализ опросника и интерпретация данных позволяет выявить «ядро» личности, её сильные и слабые стороны, ведущее ограничение и представить результаты в виде диаграммы, отражающей направленность личности по каждому критерию оценки. Исходя из преобладающих характеристик субъекта, составляется «формула психотипа», определяющая конкретный тип из шестнадцати возможных (табл. 2).

Определение ценностных ориентаций работника можно проводить с помощью тестовой методики М. Рокича, где «доминирующая направленность ценностных ориентаций человека фиксируется как занимаемая им жизненная позиция, которая определяется по критериям уровня вовлеченности в сферу труда, в семейно-бытовую и досуговую активность. Качественный анализ результатов исследования дает возможность оценить жизненные идеалы, иерархию жизненных целей, ценностей-средств» [4].

Ценность — это «положительная или отрицательная значимость объектов окружающего мира для человека, класса, группы, общества в целом, определяемая не их свойствами, а их вовлеченностью в сферу человеческой жизнедеятельности, интересов и потребностей, социальных отношений; критерий и способы оценки этой значимости, выраженные в нравственных принципах и нормах, идеалах, установках, целях» [9]. Таким образом, ценности представляют идеальные образы человека о значимости какого-либо явления или действия, важности другого человека, сознательного проявления в отношениях, на рабочем месте, в обществе. Ценности составляют основу мировоззрения человека, его жизненной концепции.

Критерии оценки:

- Смысловые ценности. Определяют цели индивидуального существования человека. Это базовые ценности для человека, то, к

чему он стремится. К ним относятся духовные, материальные, социальные ценности, которые значимы сами по себе и составляют глубинный слой личности.

- Инструментальные ценности. Характеризуют методы и способы достижения целей. Это особые качества личности, которые ценятся в себе и в других людях, приемлемые формы поведения. К ним относятся стремление приносить пользу людям, честность или желание произвести впечатление на окружающих.

Определение ценностных ориентаций проходит путем ранжирования списка ценностей в порядке убывания их значимости для респондента в настоящее время. При анализе полученных данных, помимо иерархии ценностных установок респондента, особое внимание заслуживает группировка ценностей в содержательные блоки, которая позволяет выделить позволяет выделить приоритетные жизненные сферы респондента.

При группировке ценностей выделяются следующие содержательные блоки:

- конкретные ценности. Ценности, относящиеся к материальному миру, практические, полезные, четко и реально обозначенные;
- абстрактные ценности. Ценности, относящиеся к духовному миру, не вещественные, не связаны с непосредственным восприятием реального мира, но формирующие конкретное восприятие;
- ценности профессиональной самореализации. Ценности, определяющие стремление реализоваться в профессиональной, практической деятельности;
- ценности личной жизни. Ценности, определяющие приоритет индивидуального, личного развития, не связанные с трудовой деятельностью;
- этические ценности. Ценности, определяющие соблюдение моральных принципов, норм поведения;

Таблица 1

Формулы психотипов личности [6]

Формулы психотипов			
Управленцы	Социалы	Исследователи	Гармонизаторы
<i>ESTP</i>	<i>ESFP</i>	<i>ENTP</i>	<i>ENFP</i>
Маршал	Политик	Новатор	Инициатор
<i>ESTJ</i>	<i>ESPJ</i>	<i>ENTJ</i>	<i>ENFJ</i>
Администратор	Энтузиаст	Предприниматель	Наставник
<i>ISTJ</i>	<i>IFSJ</i>	<i>INTJ</i>	<i>INFJ</i>
Инспектор	Хранитель	Аналитик	Гуманист
<i>ISTP</i>	<i>ISFP</i>	<i>INTP</i>	<i>INFP</i>
Мастер	Посредник	Критик	Романтик

- ценности общения. Ценности, обуславливающие потребность человека в информационном и предметном взаимодействии с другими людьми, межличностном взаимоотношении;
- ценности дела. Ценности, определяющие способность, готовность к поступкам, практической деятельности и их качественному исполнению;
- индивидуалистические ценности. Ценности, основанные на приоритете личных целей и интересов человека, поиске своей выгоды;
- конформистские ценности. Ценности, определяющие принятие и следование традиционным правилам, действиям, образу мысли (быть как все, делать как все);
- гуманистические ценности. Ценности, обуславливающие внимание к другому человеку, признание наличия у другого человека собственной картины мира, ценностей, убеждений, принципов.

Качественный анализ и интерпретация полученных данных позволяет представить полученные данные в виде диаграмм, отражающих систему ценностных установок (рис. 2, б, в).

Определение мотивационной структуры работника предлагается проводить с помощью тестовой методики Ф. Герцберга, где помимо структуры мотивов отображается общая удовлетворенность трудом [8]. Так, слабая выраженность внешних факторов свидетельствует о неудовлетворенности работника; наличие внешних факторов при низких показателях внутренних факторов говорит о нейтральной позиции работника; наличие обоих групп является показателем удовлетворенности трудом. Стоит обратить внимание на соотношение внешних и внутренних факторов, поскольку именно оно обуславливает выбор методов воздействия на работника для реализации его профессионального потенциала.

Критерии оценки:

— Внешние факторы или факторы, удерживающие в организации (компании). К ним относятся: финансовые мотивы, общественное

признание, отношение с руководством, сотрудничество в коллективе. Эти факторы принимаются сотрудниками как нечто само собой разумеющееся. Однако при отсутствии любого из этих факторов происходит демотивация — сотрудники сознательно или интуитивно будут готовы уйти из организации, как только им предложат (или они найдут сами) лучшие условия труда.

— Внутренние факторы или факторы, мотивирующие к трудовой деятельности. К ним относятся: ответственность работы, карьера (продвижение по службе), достижение личного успеха, содержание работы. Эти факторы собственно и мотивируют на более эффективную деятельность и «подпитывают» лояльность сотрудников и приверженность их организации.

Определение мотивационной структуры респондента происходит путем заполнения опросника, в котором необходимо поставить наибольший балл утверждению, наиболее подходящему респонденту в большинстве случаев. Качественный анализ и интерпретация полученных данных позволяет отразить мотивационную структуру респондента, представить полученные данные в виде диаграммы, отражающей систему мотивов (рис. 2, г).

Предложенная комплексная оценка, включающая в себя интегративное тестирование работников, направленное на определение психотипа работника, его ценностных ориентаций и структуры мотивов позволяет формировать целостное представление о потенциале работника, видеть движущие направления и ведущие ограничения относительно развития и реализации профессионального потенциала работника. Это является базой для определения персональных методов воздействия на работников с целью их профессиональной реализации.

Такой подход тесно перекликается с новой трудовой парадигмой, которая характеризуется тем, что наемные работники ориентированы не только получением высокой оплаты за свой труд, но и моральным и психологическим удовлетворением от него, возможностью самореализации в труде и повышения своего профессионального и интеллектуального уровня и социального статуса [7].

Список литературы

1. Подходы к повышению конкурентоспособности угледобывающего предприятия и его персонала / В. Б. Артемьев, С. А. Волков, В. В. Лисовский и др. // Уголь. 2019. № 6. С. 4—9. DOI: 10.18796/0041-5790-2019-6-4-9.
2. Галкин, В. А. Потенциал развития угледобывающих предприятий и повышение уровня его использования / В. А. Галкин, И. Л. Кравчук, А. М. Макаров // Развитие регионального угледобывающего объединения: результаты, анализ, осмысление, обобщение: Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). 2018. №12 (спец. вып. 50). С. 16—21.
3. Марков, В. Н. Профессиональный потенциал и зона ближайшего профессионального развития / В. Н. Марков // Акмеологические исследования потенциала, резервов и ресурсов человека. М., 2005.

4. Методика Рокича «ценностные ориентации»: интерпретация и обработка результатов. URL: <https://profit-success.ru/tests/metodika-rokica-cennostnye-orientacii-test-miltona-rokica-issledovanie-cennostnyh-orientacij-m-rokica-oprosnik-cennosti-po-rokicu.html> (дата обращения: 19.09.2022).
5. Новейший энциклопедический словарь. М. : АСТ : Астрель : Транзиткнига, 2004. 1424 с.
6. Танаев, В. М. Практическая психология управления / В. М. Танаев, И. И. Карнаух. М. : АСТ-ПРЕСС КНИГА, 2004. 304с.
7. Третьякова, Т. Н. Теория и практика маркетинга в структуре непрерывного образования : дис. ... д-ра пед. наук / Т. Н. Третьякова. Челябинск, 2001. 423 с.
8. Херцберг, Ф. Побуждение к труду и производственная мотивация / Ф. Херцберг, М. У. Майнер // Социологические исследования. 1990. № 1. С. 126
9. Ценность // Энциклопедия культурологии. URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_culture/2522/Ценность (дата обращения: 25.09.2022).
10. Шивырялкина, О.С. Методический подход к оценке профессионализма работника / Т. А. Коркина, О. А. Лапаева, О. С. Шивырялкина // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2013. № 6. DOI: 10.12731/2218-7405-2013-6-11.
11. Шивырялкина, О. С. Особенности управления промышленным предприятием в нестабильной среде / О.С. Шивырялкина, А. В. Великосельский // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2014. № 5. DOI: 10.12731/2218-7405-2014-5-7.

Сведения об авторах

Шивырялкина Ольга Сергеевна — кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности горного производства, Челябинск, Россия. olga_niiogr@bk.ru.

Губанов Виктор Александрович — управляющий филиалом АО «СУЭК-Красноярск» «Разрез Назаровский», Назарово, Россия. gubanovva@suek.ru.

Коваль Ольга Петровна — социолог, Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности горного производства, Челябинск, Россия. koval_op@mail.ru.

References

- 1.Artem'ev, V.B., Volkov S.A., Lisovskij V.V Galkin V.A., Makarov A.M., Zaharov S.I. Podhody k povysheniyu konkurentosposobnosti ugledobyvayushchego predpriyatiya i ego personala [Approaches to improving the competitiveness of a coal mining enterprise and its personnel]. *Ugol'* [Ugol], 2019, no. 6, pp. 4–9. (In Russ.).
2. Galkin V.A., Kravchuk I.L., Makarov A.M. Potencial razvitiya ugledobyvayushchih predpriyatij i povyshenie urovnya ego ispol'zovaniya [The development potential of coal mining enterprises and increasing the level of its use]. *Gornyj informacionno-analiticheskij byulleten' (nauchno-tekhnicheskij zhurnal)* [Mining information and analytical bulletin (scientific and technical journal)]. 2018, no. 12, pp. 16–21. (In Russ.).
3. Markov V.N. Professional'nyj potencial i zona blizhajshego professional'nogo razvitiya [Professional potential and the zone of immediate professional development]. *Akmeologicheskie issledovaniya potenciala, rezervov i resursov cheloveka* [Acmeological studies of human potential, reserves and resources]. Moscow, 2005. (In Russ.).
4. *Metodika Rokicha «cennostnye orientacii»: interpretaciya i obrabotka rezul'tatov* [Rokich's methodology “value orientations”: interpretation and processing of results]. Available at: <https://profit-success.ru/tests/metodika-rokica-cennostnye-orientacii-test-miltona-rokica-issledovanie-cennostnyh-orientacij-m-rokica-oprosnik-cennosti-po-rokicu.html>, accessed 19 september 2022. (In Russ.).
5. *Novejshij enciklopedicheskij slovar'* [The newest encyclopedic dictionary]. Moscow, AST, ООО «IzdaAstrel', Tranzitkniga, 2004. 1015 p. (In Russ.).
6. Tanaev V.M, Karnauh I.I. Prakticheskaya psihologiya upravleniya [Practical psychology of management]. Moscow, AST-PRESS KNIГА, 2004. 304 p. (In Russ.).
7. Tret'yakova T.N. *Teoriya i praktika marketinga v strukture nepreryvnogo obrazovaniya* [Theory and practice of marketing in the structure of continuing education]. Thesis. Chelyabinsk, 2001. (In Russ.).
8. Hercberg F., Majner M. U. Pobuzhdenie k trudu i proizvodstvennaya motivaciya [Motivation to work and production motivation]. *Sociologicheskie issledovaniya* [Sociological research]. 1990. no 1, p. 126. (In Russ.).
9. Cennost' [Value]. Available at: https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_culture/2522/Cennost', accessed 25 september 2022. (In Russ.).
10. Shivyryalkina O.S., Korkina T.A., Lapaeva O.A. Metodicheskij podhod k ocenke professionalizma rabotnika [Methodological approach to assessing the professionalism of an employee]. *Sovremennye issle-*

dovaniya social'nyh problem (elektronnyj nauchnyj zhurnal) [Modern studies of social problems (electronic scientific journal), 2013, no. 6. (In Russ.).

11. SHiviryalkina, O.S., Velikosel'skij A.V. Osobennosti upravleniya promyshlennym predpriyatiem v nestabil'noj srede [Features of industrial enterprise management in an unstable environment]. *Sovremennye issledovaniya social'nyh problem (elektronnyj nauchnyj zhurnal)* [Modern studies of social problems (electronic scientific journal), 2014, no 5. (In Russ.).