

## ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА: СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ РАЗНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУПП



**Клименко Марина Александровна**, аспирант кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; директор HILL Management International GmbH, Краснопресненская набережная, д. 12, Москва, Россия, 123610; e-mail: marina.klimenko@hill-moscow.ru



**Дегтярёв Павел Александрович**, магистрант программы «Психология в бизнесе» Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», сотрудник HILL International Russland GmbH, Краснопресненская набережная, д. 12, Москва, Россия, 123610; e-mail: pavel.degtyariov@hill-moscow.ru / pdegtyariov@gmail.com



**Чирковская Елена Георгиевна**, кандидат психологических наук, доцент кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; пр.Вернадского, 82, Москва, Россия, 119571; e-mail: tchirkovskaya@mail.ru

### АННОТАЦИЯ

Сравнительный анализ данных психологической оценки кандидатов и сотрудников, представителей различных профессиональных групп. Полученные количественные данные позволили зафиксировать специфические черты личности сотрудников, принадлежащих к разным профессиональным группам. Необходимость учёта личностных особенностей представителей профессиональных групп в психологической оценке специалистов и руководителей в рамках их акмеологического консультирования в ситуации поиска работы и отбора сотрудников.

**Ключевые слова:** психологическая оценка персонала, акмеологическое консультирование, особенности личности, характерные черты личности, профессиональные группы, организационное поведение.

### ВВЕДЕНИЕ

Исследования личности и личностных черт как используемого для операционализации и диагностики конструкта показывают значимую связь между личностью и различными феноменами организационного поведения. Современные метааналитические исследования свидетельствуют, что черты личности значимо связаны с эффективностью труда [4]. Более того, черты личности значимо связаны с другими важными для организации феноменами — групповой сплочённостью [3], которая, в свою очередь, связана с эффективностью группы [6], гражданским поведением [5] и организационной приверженностью [12].

В рамках качественного подхода к исследованию личности в профессии, реализуемого в акмеологии, особая роль отводится исследованию профессионального самоопределения, индивидуализации в профессиональной деятельности, а также вопросам профессиональной психологической оценки для решения задач отбора и развития.

Самоопределение — активный процесс самореализации личности в рамках её профессиональной деятельности [15]. В этом процессе решающую роль играют самопознание и самооценка человека в отношении знаний, умений, способностей, потенциала. Успешное профессиональное самоопределение — необходимое условие успешной профессиональной деятельности, развития профессионала до уровня акмеологической среды. Развитие профессионала — процесс нелинейный [16]. Изначальный выбор профессии не детерминирует ни принадлежность к ней на протяжении всей жизни, ни особенности пути профессионального развития. Как отмечает Е.А. Климов, реальный процесс развития профессионала состоит во влиянии на субъекта профессиональной деятельности каждого выбора и деятельности в каждый момент времени, а также его знаний, умений, личностных особенностей и его собственных представлений о них.

Как происходит выбор профессии и профессиональное самоопределение? Одна из наиболее удачных попыток раскрытия этого механизма принадлежит Роберту Тетту и Дону Бернетт [11], создателям теории активации черт (trait activation theory). Согласно этой теории, индивид проявляет определённые черты собственной личности только в соответствии с ситуациями в профессиональной деятельности, которые того требуют. При перенесении этого эффекта на процесс выбора деятельности было эмпирически доказано, что существует специфический механизм [2]:

— субъект анализирует предлагаемые деятельности и выделяет в них конкретные, специфические ситуации;

— субъект оценивает собственные черты в отношении их связи с этими ситуациями и эффективности их «использования»;

— субъект оценивает выделенные на предыдущем шаге черты в отношении желательности их проявления;

— субъект выбирает ту деятельность, которая содержит ситуации, позволяющие ему эффективно проявлять те черты, которые он хочет проявлять.

Данный подход позволяет рассмотреть процесс выбора деятельности на уровне конкретного механизма его осуществления. В этом случае мы рассматриваем перенос этого вывода на ситуацию выбора профессии и направления профессиональной деятельности в целом как правомерный, следуя за мыслью Е.А. Климова о нелинейности профессионального выбора и его представленности как последовательности частных выборов в конкретных ситуациях [16]. Это полностью соответствует изложенным выше представлениям о профессиональном самоопределении.

Индивидуализацию профессиональной деятельности можно представить как процесс, обратный изложенному выше, то есть как влияние индивида на его деятельность. В свете этого особенно интересным представляется последний этап механизма выбора, описанного в исследовании Майкла Андерсона и Роберта Тетта [2] — желаемость проявляемых черт для субъекта содержит тот момент активности выбора, который свойствен профессиональному самоопределению. Иными словами, человек сам выбирает, каким в отношении его личности ему быть в рамках его профессии. Это положение соотносится с представлением А.А. Деркача [13] об индивидуализации профессионального развития, а также упоминаемым им представлении об индивидуализации у Сёрена Кьеркегора. Сходное положение предлагает и Д.А. Леонтьев [17].

Важнейшей импликацией приведённых выше данных является дополнительный анализ практики психологической оценки в целях решения задач акмеологического консультирования специалистов и руководителей в рамках отбора сотрудников. Разные профессиональные группы могут обладать различным «личностным портретом», то есть совокупностью специфических черт личности. Следовательно, при оценке личностных черт в рамках классической дифференциальной парадигмы необходимо учитывать возможную

профессиональную специфичность черт личности при построении профессионального профиля той или иной профессиональной группы. В то же время эта возможность не учитывается в современной психологической оценке персонала, как правило, используются общие выборки (SHL). На разрешение этого противоречия и направлено настоящее исследование.

Опираясь на описанные выше теоретические подходы, было выдвинуто предположение о том, что существуют значимые различия между специалистами (сотрудниками) разных профессиональных групп, проявляющиеся в их специфических личностных особенностях. Учитывая представления В.Д. Шадрикова [19] об интегральности проявления личностных качеств, гипотеза исследования предполагает также и то, что различия должны нести интегральный характер, то есть основываться на некоторой связанной совокупности личностных черт.

Была сформирована комплексная методика оценки, основой которой стал «Структурированный личностный опросник», часть системы анализа компетенций HILL. Данная методика была разработана в Институте практической психологии Вены, прошла необходимую проверку психометрических показателей [9], после чего была переведена на русский язык и прошла локальную стандартизацию. Помимо традиционной оценки черт личности, построенной на модели Кэттелла, данный опросник позволяет определить интегральные образования среди выявленных черт, так называемые потенциалы.

Эмпирические данные были получены в 2011–2014 гг., итоговое количество респондентов составило 1817 человек. Данные о выборке представлены в табл. 1.

Таблица 1

**Описание выборки исследования**

Параметры	Показатели
Возраст	Среднее = 38, Стандартное отклонение = 7
Пол	Мужчины — $n = 1334$ , 73,4% Женщины — $n = 483$ , 26,6%
<b>Образование (наиболее часто встречаемое):</b>	<b>% от общего</b>
техническое	33,4
экономическое	23,8
гуманитарное	12,5
МВА	6,7
техническое и экономическое	6,5
химико-биологическое	6,4
гуманитарное и экономическое	2,9
юридическое	2,2
<b>Индустрия (наиболее часто встречаемые):</b>	<b>% от общего</b>
строительство	16,7
производство и/или продажа автомобилей	11,5
тяжёлое машиностроение	11,4
финансовый сектор	5,5
товары народного потребления (FMCG)	5,4

<b>Профессиональные группы:</b>	<b>% от общего</b>
продажи	47,4
инженеры и технологи	11,6
финансы и бухгалтерия	9,4
топ-менеджмент	6,8
маркетинг	5,6
логистика	5,2
HR	4,5
администрация	1,8
юристы	1,4
информационные технологии	0,8

Для сравнительного анализа были отобраны представители четырёх профессиональных групп — топ-менеджмент ( $n = 85$ ), продажи ( $n = 795$ ), HR-кадры, управление человеческими ресурсами ( $n = 119$ ), финансы и бухгалтерия ( $n = 76$ ). Данные были обработаны при помощи статистического пакета IBM SPSS Statistics.

Для нивелирования неэквивалентности по возрасту, полу и количеству между представителями различных групп была проведена процедура расслоения выборки — в рамках этого метода выборка разделяется на несколько слоёв, после чего данные реплицируются с учётом их веса [10]. Процедура правомерна на выборках большого объёма.

Эмпирические данные, полученные в процессе психологической диагностики, подверглись однофакторному дисперсионному анализу — ANOVA. Упрощённая форма результата этого анализа представлена в табл. 2. Уровень значимости  $p$  для всех показателей меньше 0,001, что позволяет судить о том, что выделенные нами профессиональные группы значимо отличаются друг от друга по отдельным, специфическим личностным чертам, определяющим стиль организационного поведения.

*Таблица 2*

**Результаты однофакторного дисперсионного анализа сравнения личностных черт представителей различных групп**

<b>Шкала методики</b>	<b>F-критерий</b>
Социальная установка	233,194
Управление задачами	160,781
Фокус на объекте/субъекте	98,745
Поведение при контакте	89,584
Стиль коммуникации	85,233
Отношение к риску	70,104
Саморегуляция	64,021
Установка ожиданий	57,050
Уровень активности	52,891
Настроение	46,186
Уровень напряжения	40,135
Самооценка	38,465
Потенциал — продажи	90,451

Потенциал — целеустремлённость	71,654
Потенциал — управление	67,593
Потенциал — конформность	42,190
Потенциал — кооперативность	16,153

Для решения задачи описания частных отличий представителей различных групп, а также для подтверждения гипотезы о различии групп на уровне интегрального проявления личностных черт был проведён тест Шеффе. Упрощённая форма результата этого теста представлена в табл. 3.

Таблица 3

**Результаты теста Шеффе  
в сравнении личностных потенциалов различных групп**

Показатель потенциала	I-переменная	J-переменная	Средняя разность (I-J)	Среднеквадратичная ошибка	Уровень значимости ( $p < \dots$ )
Продажи	1,00	2,00	-,608	,083	,000
		3,00	,934	,119	,000
		4,00	,208	,159	,635
	2,00	1,00	,608	,083	,000
		3,00	1,541	,100	,000
		4,00	,816	,146	,000
	3,00	1,00	-,934	,119	,000
		2,00	-1,541	,100	,000
		4,00	-,726	,168	,000
	4,00	1,00	-,208	,159	,635
		2,00	-,816	,146	,000
		3,00	,726	,168	,000
Управление	1,00	2,00	-,126	,060	,223
		3,00	,900	,086	,000
		4,00	,197	,115	,403
	2,00	1,00	,126	,060	,223
		3,00	1,026	,073	,000
		4,00	,323	,105	,025
	3,00	1,00	-,900	,086	,000
		2,00	-1,026	,073	,000
		4,00	-,703	,122	,000
	4,00	1,00	-,197	,115	,403
		2,00	-,323	,105	,025
		3,00	,703	,122	,000

Кооперативность	1,00	2,00	,256	,062	,001
		3,00	,184	,089	,230
		4,00	– ,403	,119	,009
	2,00	1,00	– ,256	,062	,001
		3,00	– ,072	,075	,818
		4,00	– ,659	,109	,000
	3,00	1,00	– ,184	,089	,230
		2,00	,072	,075	,818
		4,00	– ,587	,126	,000
	4,00	1,00	,403	,119	,009
		2,00	,659	,109	,000
		3,00	,587	,126	,000
Целеустремлённость	1,00	2,00	– ,388	,061	,000
		3,00	,652	,087	,000
		4,00	– ,177	,117	,513
	2,00	1,00	,388	,061	,000
		3,00	1,041	,074	,000
		4,00	,211	,107	,273
	3,00	1,00	– ,652	,087	,000
		2,00	– 1,041	,074	,000
		4,00	– ,829	,124	,000
	4,00	1,00	,177	,117	,513
		2,00	– ,211	,107	,273
		3,00	,829	,124	,000
Конформность	1,00	2,00	– ,089	,054	,428
		3,00	,141	,077	,336
		4,00	– 1,033	,102	,000
	2,00	1,00	,089	,054	,428
		3,00	,230	,065	,005
		4,00	– ,944	,094	,000
	3,00	1,00	– ,141	,077	,336
		2,00	– ,230	,065	,005
		4,00	– 1,174	,109	,000
	4,00	1,00	1,033	,102	,000
		2,00	,944	,094	,000
		3,00	1,174	,109	,000

*I- и J-переменные — переменные, задающие профессиональную группу (1 — топ-менеджмент, 2 — продажи, 3 — HR, 4 — финансы и бухгалтерия).*

Табл. 3 содержит данные, позволяющие зафиксировать значимость различий между группами и направление этих различий. В процессе исследования было показано, что именно эта совокупность черт является значимой и связана с эффективностью профессиональной деятельности определённого рода и типа.

Представленные данные свидетельствуют о том, что для каждого из интегральных показателей существуют значимые различия между респондентами каждой группы. Данные свидетельствуют о том, что для каждого из интегральных показателей существуют значимые отличия между группами. Группа топ-менеджеров демонстрирует ориентированность на внешнюю среду, увеличение количества контактов и стремление быть в центре внимания. Они проявляют тенденцию к отказу от проблемы, если не могут долгое время найти решение. Группа продаж демонстрирует склонность к настойчивости, решительным действиям, а также к спонтанности поведения. Группа HR (специалистов в области управления персоналом) проявляет тенденцию к альтруизму, ориентации на личность другого; также они имеют тенденцию к опрометчивости в поведении и неустойчивости к критике. Группа CFO (специалисты в области управления финансами) проявляет скрупулёзность и скепсис, тенденцию к удерживанию формальной дистанции в социальном взаимодействии; для них отличительна склонность к систематизации и упорядочиванию.

В настоящем исследовании было убедительно показано наличие специфических личностных особенностей, присущих специалистам (сотрудникам), представителям различных профессиональных групп, характеризующих стиль их организационного поведения не только на уровне отдельных черт личности, но и на уровне их интегрального проявления в деятельности. Данные исследования свидетельствуют, что принадлежность к профессиональной группе может выступать не менее значимым фактором профессионализации личности, чем организационная среда [14], ценности [7], интересы [1, 8]. Результаты настоящего исследования акцентируют внимание на необходимости введения профессионально-специфичных норм для тестов личности при использовании психологической диагностики в ситуации профессионального отбора специалистов конкретной профессиональной группы. В проведённом исследовании были выявлены характерологические черты личности профессиональных групп, учёт которых необходим для эффективной практики акмеологического консультирования, а также психологической оценки сотрудников и руководителей.

Перспектива дальнейших исследований может быть связана с анализом субъективной стратегии личностно профессионального развития [18]. В данном направлении целесообразно рассмотреть динамику наращивания ключевых интегративных компетенций специалиста в его профессиональной деятельности по мере профессионализации, что будет также востребованным для акмеологического консультирования специалистов и руководителей.

## ЛИТЕРАТУРА

- [1]. *Ackerman P.L., Margaret E.* Intelligence, Personality, and Interests in the Career Choice Process // *Journal of Career Assessment*. 2003. № 11. P. 205–218.
- [2]. *Anderson M.G., Tett R.P.* Who Prefers to Work with Whom? Trait Activation in Classroom Teams // 1st Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology. 2006.
- [3]. *Barrick M.R., Stewart G.L., Neubert M.J., Mount M.K.* Relating member ability and personality to work team processes and team effectiveness // *Journal of Applied Psychology*. 1998. № 83. P. 377–91.
- [4]. *Hogan J., & Holland, .* Using theory to evaluate personality and job — performance relations: A socioanalytic perspective // *Journal of Applied Psychology*. 2003. № 88. P. 100–112.
- [5]. *Kidwell R.K., Mossholder K.W., Bennett N.N.* Cohesiveness and Organizational Citizenship Behavior: a Multi-level Analysis using Work Groups and Individuals // *Journal of Management*. 1997. № 23(6). P. 775–794.
- [6]. *Mullen Copper C.* The relation between group cohesiveness and performance: An integration // *Psychological Bulletin*. 1994. № 115. P. 210–227.

- [7]. *Segal U.A.* Values, personality and career choice // *Journal of Applied Social Sciences*. 1992. № 16 (2). P. 143–159.
- [8]. *Staggs G.D., Larson L.M., Borgen F.H.* Convergence of Personality and Interests: Meta-Analysis of the Multidimensional Personality Questionnaire and the Strong Interest Inventory // *Journal of Career Assessment*. 2007. № 15. P. 423–445.
- [9]. *Steiner C.* Die HILL-Berufsberatung und Kompetenzanalyse: Was leistet sie bei der Berufswahl von MaturantInnen? // *Masterlehrgang Supervision, Coaching. ARGE Bildungsmanagement*. 2006.
- [10]. *Tabachnick G.* Using Multivariate Statistics / *Tabachnick, G., Fidell, L.S.* — Boston: Pearson/Allyn & Bacon. 2007.
- [11]. *Tett R.P., Burnett D.D.* A personality trait-based interactionist model of job performance // *Journal of Applied Psychology*. 2003. № 88(3). P. 500–517
- [12]. *Yoon J., Ko J., Baker M.R.* Interpersonal attachment and organizational commitment: Subgroup hypothesis revisited // *Human Relations*. 2014. № 47(3). P. 329–351.
- [13]. *Деркач А.А.* Психолого-акмеологические основания и средства оптимизации личностно-профессионального развития конкурентоспособного специалиста // *Акмеология*. 2013. № 2 (46). С. 9–18.
- [14]. *Деркач А.А.* Роль организационной среды в становлении личности профессионала // *Акмеология*. 2011. № 3(39). С. 8–19.
- [15]. *Катаева Л.И.* Акмеологические детерминанты профессионального самоопределения субъекта труда // *Акмеология*. 2012. № 4 (44). С. 21–24.
- [16]. *Климов Е.А.* Введение в акмеологию // *Акмеология*. 2010. № 2 (34). С. 16–29.
- [17]. *Леонтьев Д.А.* Новые ориентиры понимания личности в психологии: от необходимого к возможному // *Вопросы психологии*. 2011. № 1. С. 3–27.
- [18]. *Мельничук А.С.* Многомерный подход к анализу субъективных стратегий развития профессиональных компетенций // *Акмеология*. 2012. № 2 (42). С. 23–31.
- [19]. *Профессионализм современного педагога: методика оценки уровня квалификации педагогических работников / под науч. ред. В.Д. Шадрикова.* — М.: Логос, 2001. — 166 с.

## **PERSONNEL ASSESSMENT: THE SPECIFICS OF PERSONALITY TRAITS OF EMPLOYEES OF DIFFERENT PROFESSIONAL GROUPS**

**Marina A. Klimenko**, The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; the Director of HILL Management International GmbH, Krasnopresnenskaya Embankment. 12, Moscow, Russia, 123610; e-mail: marina.klimenko@hill-moscow.ru

**Pavel A. Degtyariov**, graduate student of «Business Psychology» program in the National Research University Higher School of Economics, the employee of HILL International Russland GmbH, Krasnopresnenskaya Embankment. 12, Moscow, Russia, 123610; e-mail: pavel.degtyariov@hill-moscow.ru; pdegtyariov@gmail.com

**Elena G. Chirkovskaya**, Candidate of Psychological Sciences, The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; e-mail: tchirkovskaya@mail.ru; +7(903)-239-74-79

### **ABSTRACT**

This article gives the data of the benchmarking study of the psychological assessment of employees and the candidates, representatives of different professional groups. The quantitative data shows specific personality traits of the employees of different professional groups. The data given confirms the necessity of taking personality differences between professional groups into account in the psychological assessment of personnel during the akmeological consulting of the specialists and leaders during the process of recruiting and job search.

**Key words:** psychological evaluation of personnel, akmeological consulting, professional self-determination, professionalization of personality, professional groups, organizational behavior.



## REFERENCES

- [1]. *Ackerman, P.L., Margaret, E.* Intelligence, Personality, and Interests in the Career Choice Process // *Journal of Career Assessment*. 2003. № 11. P. 205–218.
- [2]. *Anderson M.G., Tett, R.P.* Who Prefers to Work with Whom? Trait Activation in Classroom Teams // 1st Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology. 2006.
- [3]. *Barrick, M.R., Stewart, G.L., Neubert, M.J., Mount, M.K.* Relating member ability and personality to work team processes and team effectiveness // *Journal of Applied Psychology*. 1998. № 83. P. 377–91.
- [4]. *Hogan, J., & Holland, .* Using theory to evaluate personality and job — performance relations: A socioanalytic perspective // *Journal of Applied Psychology*. 2003. № 88. P. 100–112.
- [5]. *Kidwell, R.K., Mossholder K. W., Bennett N.N.* Cohesiveness and Organizational Citizenship Behavior: a Multi-level Analysis using Work Groups and Individuals» // *Journal of Management*. 1997. № 23(6). P. 775–794.
- [6]. *Mullen Copper C.* The relation between group cohesiveness and performance: An integration // *Psychological Bulletin*. 1994. № 115. P. 210–227.
- [7]. *Segal, U.A.* Values, personality and career choice // *Journal of Applied Social Sciences*. 1992. № 16 (2). P. 143–159.
- [8]. *Staggs, G.D., Larson, L.M., Borgen, F.H.* Convergence of Personality and Interests: Meta-Analysis of the Multidimensional Personality Questionnaire and the Strong Interest Inventory // *Journal of Career Assessment*. 2007. № 15. P. 423–445.
- [9]. *Steiner, C.* Die HILL-Berufsberatung und Kompetenzanalyse: Was leistet sie bei der Berufswahl von MaturantInnen? // *Masterlehrgang Supervision, Coaching, ARGE Bildungsmanagement*. 2006.
- [10]. *Tabachnick, .G.* Using Multivariate Statistics / *Tabachnick, .G., Fidell, L.S.* — Boston: Pearson/Allyn & Bacon. 2007.
- [11]. *Tett, R.P., Burnett D.D.* A personality trait-based interactionist model of job performance // *Journal of Applied Psychology*. 2003. № 88 (3). P. 500–517.
- [12]. *Yoon, J., Ko, J., Baker, M. R.* Interpersonal attachment and organizational commitment: Subgroup hypothesis revisited // *Human Relations*. 2014. № 47 (3). P. 329–351.
- [13]. *Derkach A.A.* Psycho-Acmeological base and means of optimizing personal and professional development of competitive specialist // *Akmeology*. 2013. № 2 (46). P. 9–18.
- [14]. *Derkach A.A.* The role of the institutional environment in the development of professional identity // *Akmeology*. 2011. № 3 (39). P. 8–19.
- [15]. *Kataeva L.I.* Acmeological determinants of professional self-determination of the subject of labour // *Akmeology*. 2012. № 4 (44). P. 21–24.
- [16]. *Klimov E.A.* Introduction to Akmeology // *Akmeology*. 2010. № 2 (34). S. 16–29.
- [17]. *Leontiev D.A.* New guidelines in understanding of personality in psychology: from the necessary to the possible // *Questions of psychology*. 2011. № 1. P. 3–27.
- [18]. *Melnychuk A.S.* A multidimensional approach to the analysis of subjective development strategies of professional competencies // *Akmeology*. 2012. № 2 (42). P. 23–31.
- [19]. The professionalism of the modern teacher: a methodology assessing the level of qualification of teachers / under scientific ed. Of V.D. Shadrikov. — Moscow: Logos, 2001. — 166 p.