

Михеева Ксения Валерьевна

Новосибирский государственный педагогический университет

rector@nspu.net

Kseniya V. Mikheeva

Novosibirsk State Pedagogical University

rector@nspu.net

Психологические методы оценки профессиональной успешности личности

Psychological methods of assessing the professional success of an individual

***Аннотация:** В профессиональной деятельности одним из самых важных критериев является критерий успешности. В статье приведены несколько подходов к определению профессиональной успешности личности (Арендачука И.В., Толочек В.А., Дмитриевой М.А. и Климова Е.А.). Обобщены и выделены основные критерии для внешней и внутренней оценки профессиональной успешности личности. На основании выделенных критериев приведены несколько психологических методов оценки профессиональной успешности личности, в частности уровня удовлетворенности трудом, как наиболее важного критерия во внутренней оценке профессиональной успешности личности.*

***Ключевые слова:** личность, профессиональная успешность, критерии успешности, оценка успешности, внутренняя и внешняя оценка успешности, эффективность.*

***Annotation:** In professional activity, one of the most important criteria is the criterion of success. The article presents several approaches to determining the professional success of an individual (Arendachuka I.V., Tolochek V.A., Dmitrieva M.A. and Klimova E.A.). The main criteria for external and internal assessment of professional success of an individual are summarized and highlighted. Based on the selected criteria, several psychological methods of assessing the professional success of an individual are given, in particular, the level of job satisfaction, as the most important criterion in the internal assessment of the professional success of an individual.*

***Keywords:** personality, professional success, success criteria, success assessment, internal and external success assessment, efficiency.*

В профессиональной деятельности одним из самых важных критериев является критерий успешности, несмотря на это в психологии на данный момент нет единого подхода к определению этого понятия, равно как и нет единообразного понимания критериев данной характеристики профессиональной деятельности. Бытует мнение, что понятия «профессиональная успешность личности» и «профессиональная эффективность деятельности личности» - синонимы. Тем не менее, есть противоположное мнение, например такие ученые как Майзелью Н. И. и Теплов Б. М. предлагают данные характеристики деятельности различать, а эффективность в данном случае видеть лишь составной частью понятия успеш-

ности профессиональной деятельности личности. Рассмотрим некоторые подходы к определению профессиональной успешности личности (ПУЛ):

1. Арендачук И. В. считает, что ПУЛ – это критерий, по которому можно оценить на сколько человек удовлетворен тем, как он самореализовывается в работе и насколько его труд признается в социально значимой для личности среде.

2. Толочек В. А. считает [4], что ПУЛ – это всеобъемлющий феномен, критериями для оценки которого могут быть: оценка успешности, осуществляемая некими экспертами (например, руководители, клиенты и пр.); субъективная оценка личности; административные протоколы о различных нарушениях трудовой деятельности, а также трудовые акты о поощрениях и продвижениях по службе; непосредственные показатели эффективности деятельности, например производительность и качество труда.

3. Дмитриева М. А. считает, что критериями ПУЛ являются: производительность труда; качество продукции; качество выполняемых рабочих действий; степень того, насколько удовлетворен работник своим трудом и количество моральных сил, требуемые работнику для достижения результата.

4. Климов Е. А. считает, что ПУЛ [5] – это некая характеристика профессиональной сферы личности, которая включает в себя как внешнюю (полученный в ходе трудовой деятельности результат), так и внутреннюю оценку (удовлетворенность работой), он также отмечает, что чаще всего на практике при определении ПУЛ акцент делается только на внешнюю оценку, что в корне неправильно, так как от внутренней оценки зависит намного больше, чем это может показаться на первый взгляд. Таким образом можно обобщить и выделить критерии для внешней и внутренней оценки профессиональной успешности личности. Внешняя оценка включает в себя: инициативность в работе, взаимодействие с трудовым коллективом и результативность труда. Внутренняя оценка главным образом определяет уровень удовлетворенности личности своей профессиональной деятельностью. Проанализировав литературу по данной теме (труды Толочка В. А., Дэвиса К., Вересова Н. Н. и др.), выделим основные на наш взгляд факторы, от которых зависит уровень удовлетворенности своим трудом:

- отношения в коллективе, психологический климат в коллективе;
- отношение руководства к своим работникам;
- условия работы;
- социальный статус работника, содержание работы, интерес к своей работе;
- возможность карьерного и профессионального роста;
- оплата профессионального труда.

В виду того, что понятие профессиональной успешности личности включает в себя несколько критериев будем рассматривать психологические методы оценки успешности через изучение отдельных ее компонентов, в частности основным психологическим методом оценки является анкетирование. *Удовлетворенность профессиональным трудом.* Отметим, что данный показатель является наиболее важным во внутренней оценке ПУЛ, отражает уровень благополучия

личности по отношению к трудовому коллективу, уровень интереса к выполняемой работе, уровень притязаний в профессиональной сфере, уровень взаимодействия с коллективом. Уровень удовлетворенности можно оценить с помощью методики определения удовлетворенности трудом А. В. Батрашева [6]. Методика включает в себя 18 вопросов, ответы оцениваются по 2-х бальной системе, позволяя в целом оценить удовлетворенность трудом, а также рассмотреть некоторые ее составляющие, например: заинтересованность работой, удовлетворенность от общения с коллегами, от уровня достижений в карьере, от характера взаимодействия с руководством, удовлетворенность оплатой труда, уровень трудовой ответственности и условиями работы. Как видим, данный метод, несмотря на небольшое количество вопросов, довольно объемный и позволяет оценить много подкритериев успешности. Для оценки удовлетворенности трудом используется также методика «Интегральная удовлетворённость трудом» Фетискина Н.П., Козлова В.В. и Мануйлова Г.М., она также как и рассмотренная выше методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность трудом, но проанализировать ее составляющие. Далее для оценки ПУЛ также используют шкалу Лайкерта, вопросы при этом могут быть подготовлены в зависимости от конечных целей исследования. Чаще всего данный метод используется при исследовании интересов работников организации. Шкала может иметь 5 или 7 шагов, в частности из 5 шагов она выглядит так: полностью согласен; частично согласен; трудно сказать; согласен и не согласен. Данная шкала довольно универсальна и удобна, в краткой форме позволяет увидеть уровень эффективности и удовлетворенности. Для составления шкалы Лайкерта необходимо придерживаться следующих принципов:

- варианты ответов должны быть представлены словами;
- нечетное количество вопросов
- вариантов ответа должно быть не много, не более 7.
- однополярность;
- вместо формулировки согласия/несогласия лучше ставить вопрос.

Для общей оценки ПУЛ может быть применима методика диагностики типа поведенческой активности (Л.И. Вассермана и Н.В. Гуменюка) [7], так как одним из критериев ПУЛ является инициативность. Методика позволяет выявить тип повеления личности, общий уровень активности и как следствие особенности личности. Вопросы в тесте – 61, разбалловка вопросов разная (1-13). По сумме набранных баллов тестируемый может быть отнесен к тому или иному типу поведенческой активности. Авторами данной методики были выделены 5 типов: личность с преобладанием поведенческой активности А (очень энергичная, импульсивная); личность, с тенденцией к поведенческой активности А – энергичная, но без признаков агрессии, соревновательный тип с деловой хваткой; промежуточный тип поведенческой реакции – соблюдается баланс, доминирование не выражено, уверенность, стабильность во всем; личность, с тенденцией к преобладанию активности типа Б – осторожность, рациональность, активность не сильно выражена; поведенческая активность типа Б имеет яркую выраженность – мягкий тип личности, преобладание мыслительной деятельности.

Для самоанализирования используется методика «шкала общей самооффективности» Шварцер Р, Ерусалем М. (в переводе Ромека В.Г.), целью которой является анализ субъективных ощущений своей личностной эффективности. Вопрос оценки результативности труда в статье затронем очень кратко, методы, используемые по этому вопросу: метод шкалы графического рейтинга, описательный метод, анкетирование и сравнительное анкетирование, наблюдение, рейтинговая шкала, классифицирующий метод и др. Автором в статье обобщены и выделены основные критерии профессиональной успешности личности. На основании этих критериев приведены несколько методик для их оценки.

Литература

1. Дружилов С. А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития. - Новокузнецк, 2002.

2. Карачарова Ю.А. Профессиональная успешность человека и критерии её оценки. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-uspeshnost-cheloveka-i-kriterii-eyo-otsenki>

3. Родина О. Н. О понятии «успешность трудовой деятельности» // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. - 1996. - № 3.

4. Толочек В. А. Современная психология труда. - СПб., 2005. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ipkfp.nspu.ru/file.php/1/Tolochek_V.A._Sovremennaja_psikhologija_truda.pdf

5. Климов Е. А. Пути в профессионализм (психологический взгляд): Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальностям психологии / Е. А. Климов. - М.: Моск. психолого-соц. ин-т: Флинта, 2003 (ГУП ИПК Ульян. Дом печати). - 318 с.

6. Методика определения удовлетворенности трудом А.В. Батрашева. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.tyuniversity.ru/Психология/Методика_определения_удовлетворенности_трудом_AB_Батрашева/352443_2989949_страница1.html.

7. [Электронный ресурс].Режим доступа: <https://psycabi.net/testy/608-metodika-diagnostiki-tipa-povedencheskoj-aktivnosti-l-i-vassermana-i-n-v-gumenyuka>.

Literature

1. Druzhilov S. A. The formation of human professionalism as the realization of an individual resource of professional development. - Novokuznetsk, 2002.

2. Karacharova Yu.A. Professional success of a person and criteria for its evaluation. [electronic resource]. - Access mode: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-uspeshnost-cheloveka-i-kriterii-eyo-otsenki>

3. Rodina O. N. On the concept of "success of labor activity" // Bulletin of Moscow State University. Series 14. Psychology. - 1996. - № 3.

4. Tolochek V. A. Modern psychology of labor. - St. Petersburg, 2005. [electronic resource]. - Access mode: http://ipkfp.nspu.ru/file.php/1/Tolochek_V.A._Sovremennaja_psikhologija_truda.pdf.

5. Klimov E. A. *Paths to professionalism (psychological view): Textbook for university students studying in the direction and specialties of psychology* / E. A. Klimov. - M.: Moscow. psychological and social. in-t: Flint, 2003 (SUE IPK Ulyan. House of Printing). - 318 p.

6. Methodology for determining satisfaction with the work of A.V. Batrashev. [electronic resource]. - Access mode: https://www.myuniversity.ru/Психология/Методика_определения_удовлетворенности_трудом_АВ_Батрашева/352443_2989949_страница1.html. [electronic resource]. - Access mode: <https://psycabi.net/testy/608-metodika-diagnostiki-tipa-povedencheskoj-aktivnosti-l-i-vassermana-i-n-v-gumenyuka>.