

**PSYCHOLOGICAL PROBLEM OF USING INDIVIDUAL CHARACTERISTICS
FOR PREDICTION OF PROFESSIONAL SUCCESS**
Kravtsov O.G.¹, Molokoedov A.V.² (Russian Federation)
Email: Molokoedov430@scientifictext.ru

¹*Kravtsov Oleg Gennadjevich - PhD in psychology, Assistant Professor, Educator*
JURISTIC PSYCHOLOGY DEPARTMENT

V.YA. KIKOT' MOSCOW UNIVERSITY OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF THE RUSSIAN FEDERATION

²*Molokoedov Andrej Vladimirovich - - PhD in psychology, Adviser,*
RUSSIAN ACADEMY OF SCIENCES,
MOSCOW

Abstract: *in this article authors review methodological question of using human individual characteristics for prediction of professional activity success. In the authors opinion this goal couldn't be solved mechanically. So, in this article analyzed five limitations of the approach, that considers connection between individual characteristics and professional success. And without these limitations this goal couldn't be solved. At the same time, in spite of all difficulties, in the authors opinion, individual characteristics should and have to be used for prediction of professional activity success.*

Keywords: *prediction of professional activity success, using individual characteristics, practical use of psychology, professional selection.*

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА УЧЕТА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ
КАЧЕСТВ ДЛЯ УСПЕХА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**
Кравцов О.Г.¹, Молокоедов А.В.² (Российская Федерация)

¹*Кравцов Олег Геннадиевич – кандидат психологических наук, доцент,*
кафедра юридической психологии,

учебно-научный комплекс психологии служебной деятельности
Московский университет МВД России им. В.Я. Кикотя,

²*Молокоедов Андрей Владимирович – кандидат психологических наук, советник,*
Российская Академия Наук,
г. Москва

Аннотация: *в статье авторы рассматривают методологические вопросы учета индивидуальных качеств человека для прогнозирования успешности в профессиональной деятельности. По мнению авторов, эта задача не может быть решена механически. Так в статье анализируется пять ограничений подхода, который пытается установить связь между индивидуальными особенностями и успехом в профессии. Причем без учета этих ограничений решить эту задачу невозможно. Вместе с тем, несмотря на все трудности, по мнению авторов, индивидуальные особенности могут и должны учитываться для предсказания профессионального успеха.*

Ключевые слова: *прогнозирование успешности в профессии, учет индивидуальных особенностей, практическое использования психологии, профотбор.*

Одной из важных задач, стоящих перед психологами в современном мире, является диагностика и учет индивидуальных психологических особенностей в профессиональной и трудовой деятельности. Каждая профессия предъявляет свои требования к ментальным особенностям работника. Бурное развитие индустриализации в XIX веке показало, что подбор качественных кадров имеет не меньшее, а иногда и большее значение, чем материально-техническая сторона организации производства. Перед работодателем, нанимающим персонал, вставала традиционная дилемма: дешевая рабочая сила, или более дорогостоящий, но квалифицированный персонал. Жесткие условия капиталистической конкуренции быстро показали преимущество второй альтернативы. Дешевая рабочая сила уже не могла решать необходимые производственные задачи, тогда как квалифицированные работники, оказывались значительно более прибыльным вложением. На первый план выходит не показатель стоимости рабочей силы, а показатель эффективности, то есть соотношения затрат на продуктивность. Более дорогие работники и результат показывают более качественный [7, с. 35].

Первоначально, для отбора кадров использовались самые простые критерии, включающие в первую очередь необходимые для работы знания умения и навыки. Этот подход активно используется и сейчас, и он показал свою эффективность. Однако, как показала психологическая наука, и в частности ее практическая ветвь психотехника, трудовые знания, умения и навыки являются важной составляющей успеха в работе, но не единственной и не самой главной. Так, нередкая ситуация, когда у молодого

сотрудника нет необходимой квалификации просто в силу возраста и отсутствия опыта. И по логике ему нужно предпочесть более опытного, но возрастного работника. И в определенных случаях это будет правильный выбор. Но не исключен вариант, когда молодой сотрудник быстро обучится на работе необходимым умениям, при этом будет работать энергично и в хорошем темпе. Тогда как более возрастной сотрудник, даже обладая всеми необходимыми навыками, только внесет разлад в коллектив и будет требовать к себе особого отношения. Другими словами навыки - важная составляющая успеха в профессии, но не решающая и часто восполняемая в процессе работы характеристика работника [8, с. 79].

Долгое время в психологии господствовал подход, согласно которому ключевыми психологическими качествами, влияющими на эффективность работника, являются способности. Одним из отцов родоначальником этого подхода считается Ф. Гальтон, породивший целое направление в психологии [4, с. 25].

Именно способности отвечают за то, насколько быстро молодой сотрудник обучится необходимым умениям и приобретет профессиональные навыки. Всемирно известные тесты на определение коэффициента интеллекта (IQ) Г. Айзенка были разработаны по заказу военных, для отбора новобранцев в ряды американской армии. И эти тесты довольно успешно справлялись с задачей определения наиболее интеллектуально развитых респондентов. Понятно, что кандидаты с высокими интеллектуальными способностями более эффективно распределялись на позиции, требующие умственных усилий, а не, например, физических данных [4, с. 45].

Как показали некоторые более поздние психологические исследования, неверное распределение людей по типам деятельности приводит к довольно драматичным результатам. Если человек, не обладающий необходимыми способностями, в том числе интеллектуальными, попадает на работу, где от него это требуется, он не только оказывается неэффективным работником, он еще и страдает от этого в морально-психологическом плане. Не менее патогенными являются и противоположные ситуации, когда человека с высоким интеллектом загружают работой примитивной и не требующей умственных усилий. Это быстро приводит к по меньшей мере демотивации работника и также снижению эффективности работы, и различным психологическим последствиям в виде эмоционального выгорания, невротизации и стресса [2, с. 36].

То есть в обоих случаях можно увидеть негативный результат как для самой деятельности, так и для психологического состояния человека. Именно в связи с этим практика правильного подбора персонала по психологическим критериям является очень актуальной и востребованной в наши дни.

Знаменитые Хортоновские эксперименты Э. Мейо породили направление получившее название «концепция человеческих отношений». Гуманистический подход в психологии труда высветил, что труд для человека не просто способ прокормить себя. Огромный рывок в этом направлении получило исследование трудовой мотивации и потребностной сферы человека. (А. Маслоу, Маклеланд и др.) Желание работать и добиваться успеха на профессиональном поприще согласно этому подходу является одной из базовых потребностей человека [6, с. 63].

Исследования в области социальной психологии показали, что не маленькое значение в достижении успеха в профессии играют социальные установки, ценности и аттитюды. То есть значение имеет не только то, какое вознаграждение получает человек за труд, но и то, как он сам оценивает тот труд и его результаты. Парадоксальным образом размер оклада никак не связан с желанием человека трудиться. А в определенных условиях повышение оклада только снижает трудовую мотивацию. В этом отношении поведение человека оказалось значительно сложнее, чем у животных, где сила реакции зависит от силы подкрепления. Наиболее яркой, но не единственной, иллюстрацией этому служит знаменитая теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера [9, с. 77].

Изучение индивидуальных способностей, как составляющей успешности в профессии долгое время было одной из магистральных линий в психологии труда и профессиональной деятельности. Однако, как показали различные исследования, этим все не ограничивается. За последнее столетие психологи научились выявлять и измерять у человека множество различных психологических особенностей, которые имеют различное значение для успешности в профессиональной деятельности.

Однако многочисленные эмпирические исследования влияния индивидуальных психологических особенностей на успешность трудовой деятельности, обнаружили и ряд методологических проблем. То есть эти вопросы не могут быть решены механически. А упрощение этой проблемы и редукционизм не дают желаемого результата и в итоге обесценивают всю психологическую работу. Эти проблемы не являются непреодолимым препятствием на пути учета психологически особенностей. Но их непонимание или недооценка существенно снижают качество психологической работы.

Мы исходим из ситуации, что человек обладает некоторыми индивидуальными психологическими свойствами, которые психолог может измерить. Вопрос, на который психологи пытаются дать ответ, это помогают, мешают или никак не связаны эти свойства с успехом в профессиональной деятельности. Но,

увы, связь между индивидуальными качествами и реальным результатом в деятельности не такая однозначная.

Прежде всего, одни и те же индивидуальные психологические качества могут по-разному преломляться в профессиональной деятельности и влиять как в плюс, так и в минус. Это первая методологическая проблема в рамках подхода связывающего индивидуальные психологические особенности и успех в профессии.

Одним из хороших примеров, иллюстрирующих эту проблему, являются исследования влияния интеллектуальных способностей на успех в профессии. Так долгое время считалось, что интеллект это достаточно универсальный и надежный показатель успешности работника. Действительно, когнитивно развитый человек быстрее и более точно решает встающие перед ним трудовые задачи. Но, как убедились психологи, сам по себе интеллект является довольно спорным показателем успеха. Умение решать мыслительные задачи очень важно, но не всегда может быть использовано сотрудником эффективно. А не редко, такие интеллектуальные сотрудники начинают усложнять простые задачи или тратить ресурсы на проработку не нужных альтернатив.

Отдельно нужно сказать, что сотрудники, обладающие высоким интеллектом, нередко испытывают трудности в социальной сфере. Они не просто находят общий язык с другими сотрудниками, иногда требуют к себе особого отношения, оказываются совершенно беспомощными перед простыми социальными задачами. Хорошей иллюстрацией здесь являются одаренные люди. Нередко они оказываются десоциализированы, и весь их интеллектуальный потенциал оказывается не реализованным.

В этом отношении можно сказать, что интеллект сам по себе является скорее важным входным условием для успеха в профессии. Но насколько он будет полезен в конкретной трудовой деятельности, зависит от множества других факторов. Таким образом, получается, что интеллектуальные способности обычно положительно влияют на успех в профессии, но могут и никак не повлиять, а в некоторых случаях даже мешать этому успеху.

Вторая проблема, заключается в том, что само по себе понятие успеха в профессии отнюдь не такое однозначное, как может показаться. Успех бывает разный, и добиваться его можно разными путями. В этом отношении, если речь идет про квалифицированную сложную работу, люди с разными психологическими качествами будут решать трудовые задачи не одинаково. И соответственно набор психологических качеств в каждом конкретном случае будет разным.

Другими словами даже при подборе кандидата на вполне конкретную позицию психологу трудно будет сказать, какие качества непременно нужны для этой позиции. Так долгое время считалось, что для определенных профессий, с высокой динамикой и стрессовыми условиями, подходят люди только «сильных» темпераментов. Как показывает опыт, люди со слабым типом нервной системы действительно испытывают больше трудностей в таких профессиях, но это не означает, что они с такой работой не могут справиться. Более того, «слабые» типы, вписавшись в такую профессиональную деятельность, показывают даже лучшие результаты, чем самые яркие представители «сильных» типов [3, с. 174].

Чем более сложная, многоаспектная и не шаблонная профессия, а к таким сейчас относится большинство интеллектуальных, тем более вариативны те психологические качества, которые могут обеспечить успех.

Третья проблема возникает в ситуации выбора, когда из ряда кандидатов с различными психологическими качествами необходимо определить того кто будет наиболее успешен в работе. Психологические качества кандидата являются возможным фактором успеха, но не являются гарантией того что он будет хорошим работником. Другими словами, есть, по меньшей мере, два важных ограничения. Первое, предсказание успешности в работе, даже основанное на исключительно точных психологических данных, всегда будет носить вероятностный характер. То есть психологи смогут только констатировать, что эти индивидуальные качества могут оказать положительное влияние на успешность сотрудника. Второе, как правило, речь идет не об одном или нескольких качествах. Для надежности и прогностической ценности необходимо рассматривать свойства человека в комплексе. То есть важно не только наличие способностей, но и их сочетание [5, с. 126].

Четвертая проблема, направления причинно-следственной связи является классической для эмпирической психологии. Для того чтобы установить, какие психологические качества способствуют успеху в работе, необходимо взять успешных работников и обычных и сравнить их индивидуальные особенности. С точки зрения здравого смысла, то, что будет их отличать, и является источником профессионального успеха. По этой схеме было проведено множество замечательных исследований. Однако, здесь всегда обнаруживается одна и та же проблема. Являются ли психологические качества причиной успеха в профессии или же они являются закономерным следствием того, что человек хорошо справляется со своей работой.

Для того чтобы преодолеть эту трудность проводятся, условно говоря, формирующие эксперименты. Это когда в рамках экспериментальной процедуры проверяется, как культивируемое психологическое

качество влияет на изменение успешности труда. Такие исследования проводились, но из-за сложности и трудоемкости, значительно реже, чем первого типа. Помимо высоких затрат есть еще некоторые трудности. Во-первых, дают довольно конкретный результат, который не всегда может быть транспонирован на широкий спектр ситуаций. Во-вторых, даже в итоге формирующего исследования не удается получить однозначного ответа о направлении связи. Очевидно, что оба направления причинно-следственной связи имеют место быть. Как психологические качества помогают человеку в работе, так и работа сама по себе формирует и развивает соответствующие свойства.

И, наконец, пятая проблема, но отнюдь не последняя, связана с тем, что в рамках этого подхода не учитывается динамичный характер индивидуальных качеств человека. Другими словами, различные психологические свойства связаны друг с другом и могут выстраиваться в сложные цепочки связей.

Один из самых сложных для оценки показателей это «потенциал». Нередко бывает такая ситуация что у кандидата на работу много хороших задатков, но совсем не обязательно, что трудовая деятельность создаст условия для их развития. Не так редки случаи, когда профессия буквально понижает изначальные способности человека, угнетает его психические ресурсы и возможности. Но возможна и противоположная ситуация, когда, не имея никаких видимых задатков, работник неожиданно проявляет себя как очень перспективный и полезный ресурс.

В истории было множество различных примеров, когда люди с довольно средними способностями добивались фантастических успехов, хотя некто не мог этого предугадать. Обычно здесь приводят в качестве примера А. Эйнштейна, который отличался медленным темпом работы и довольно средними способностями в математике и физике по сравнению со сверстниками. И это, как известно, не помешало ему стать лауреатом Нобелевской премии по физике. Другой, известный пример - А. Гитлер, отличавшийся высокой исполнительностью и очень тихим характером. В результате оказался одним из самых ярких диктаторов XX века. Подобные феномены ученые пытались осмыслить давно, одна из довольно интересных попыток - это теория гиперкомпенсации А. Адлера. Отсутствие успеха у человека в определенной области заставляет его прилагать больше усилий для достижения цели. Тогда как человеку, которому это же дается легко, необходимости прилагать усилия нет и результаты оказываются куда более скромные [1, с. 54].

Как видно из проведенного анализа, проблема учета индивидуальных качеств для успеха в профессии несколько сложнее, чем может показаться на первый взгляд. Если бы было можно по психологическим свойствам предсказать успех человека и его результаты, подобная практика уже дано существовала бы в обществе. К сожалению, прогнозирование результатов в профессии задача очень трудная и не решается простым и однозначным образом. Однако, несмотря на все высказанные трудности, это задача может быть решена, и по сей день актуальна.

Одной из важных особенностей трудовой деятельности человека является ее изменчивость во времени. За последний век труд значительно преобразился как по форме, так и по содержанию. Появилось множество новых профессий, многие старые канули в историю, изменились структура и значение различных видов деятельности. Причем скорость этих изменений также имеет тенденцию к увеличению. То есть динамика в профессиональной сфере также нарастает. В этом отношении многие из психологических находок в плане влияния индивидуальных особенностей на профессию требуют по меньшей мере своего обновления.

Другой момент, подчеркивающий актуальность научного осмысления этой проблематики, связан с высокой потребностью реальной практики в этих разработках. Вопрос касается того, как и чему учить молодых специалистов. Давно назревшая реформа в сфере образования, в том числе высшего и профессионального, связана с тем, что старые подходы к обучению во многом исчерпали себя. Предлагаемый на сегодняшний день в России подход, основанный на развитии компетенций, по сути требует разрешения именно указанных выше проблем. Пока не определены критерии «хорошего работника», обучение носит не прицельный, а как бы разрозненный и не сфокусированный характер. Очевидно, что это задача и вызов для современной психологической науки.

Список литературы / References

1. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии. М., 1995. С. 54.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности, М., 2001. С. 36.
3. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы человека. М.: Наука, 1970. С. 174.
4. Дружинин В.Н. Психология общих способностей. СПб.: Питер Ком, 1999. 368 с.: (Серия «Мастера психологии») ISBN 5-314-00121-7. С. 25.
5. Мюнстерберг Г. Психология и экономическая жизнь: современные проблемы. М, 1924. С. 126.
6. Носкова О.Г. Психология труда: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. Е.А. Климова. М.: Издательский центр «Академия», 2004. 384 с. ISBN 5-7695-1717-4. С. 63.

7. *Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю.* Психология труда и человеческого достоинства. М.: Издательский центр «Академия», 2001. С. 35.
8. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / Под ред. В.А. Ядова. Л.: Наука, 1979. С. 79.
9. *Фестингер Л.* Теория когнитивного диссонанса = A theory of cognitive dissonance / Пер. А. Анистратенко, И. Знаешева. СПб.: Ювента, 1999. С. 77.

Список литературы на английском языке / References in English

1. *Adler A.* Praktika i teorija individual'noj psihologii [Practice and theory of individual psychology]. М., 1995. P. 54 [in Russian].
2. *Bodrov V.A.* Psihologija professional'noj prigodnosti [Psychology of professional suitability]. М., 2001. P. 36 [in Russian].
3. *Gurevich K.M.* Professional'naja prigodnost' i osnovnye svojstva nervnoj sistemy cheloveka [Professional suitability and basis characteristic of nervous system of human]. М.: Nauka, 1970. P. 174 [in Russian].
4. *Druzhinin V.N.* Psihologija obshnij sposobnostej [Psychology of basis ability] - SPb.: Piter Kom, 1999. - 368 s.: (Serija "Mostera psihologii") ISBN 5-314-00121-7. P. 25 [in Russian].
5. *Mjunsterberg G.* Osnovy psihotehniki [Basis of psychotechnik]. Т.1. SPb., 1996. P. 63 [in Russian].
6. *Noskova O.G.* Psihologija truda [Psychology of job]: Ucheb. posobie dlja stud. vyssh. ucheb. zavedenij / Pod red. E.A. Klimova. М.: Izdatel'skij centr "Akademija", 2004. 384 s. ISBN 5-7695-1717-4. P. 63 [in Russian].
7. *Prjazhnikov N.S., Prjazhnikova E.Ju.* Psihologija truda i chelovecheskogo dostoinstva [Psychology of job and human dignity]. М.: Izdatel'skij centr "Akademija", 2001. P. 35.[in Russian].
8. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности [Self-regulation and prediction of social behavior of the individual] / Под ред. В.А. Ядова. Л.: Наука, 1979. P. 79 [in Russian].
9. *Festinger L.* Teorija kognitivnogo dissonansa [A theory of cognitive dissonance] / Per. A. Anistratenko, I. Znaesheva. SPb.: Juventa, 1999. P. 77 [in Russian].