

¹⁰ См.: Бреннан Р. Метод Александра. К.: София, 1997; Хрестоматия по телесно-ориентированной психотерапии и психотехнике / Сост. В.Ю.Баскаков. М., 1992; Фадеева М.Г. Найти здоровье. Мн., 1986; Готовцев П.И., Субботин А.Д., Селиванов В.П. Лечебная физическая культура и массаж. М., 1987; Абаев Н.В. Лечебная гимнастика у-шу: комплекс из 18-ти упражнений «Ляньгун шифафа»: Метод. пособие. Улан-Удэ, 1990; Ма Фолинь. Цигун: комплекс упражнений для укрепления и развития духа и тела. М., 1992; Полтавцев И.Н. Йога делового человека. Мн., 1991; Лоуэн А. Психология тела (Телесноориентированный биоэнергетический психоанализ). М., 1997; Райх Р. Функции оргазма. Основные сексуально-экономические проблемы биологической энергии. СПб.; М., 1997.

¹¹ См.: Александров А.А. Современная психотерапия. Курс лекций. СПб., 1997.

Д.И. САГАЙДАК

О ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКОМ БАЗИСЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

Любая профессиональная деятельность, имеющая позитивное общественное значение, оценивается, прежде всего, с позиции ее «потребительской стоимости» для общества. В ее динамичных условиях социальной и предметной структуры профессиональной деятельности, возникновения новых и изменения технологической и эргономической основ прежних специальностей результативность созидательной деятельности определяется не столько профессиональным опытом, сколько врожденным базисом психофизиологических данных и характеристик индивидуума, обеспечивающих требуемый уровень обучаемости и упреждающую социальную и профессиональную адаптацию.

В производственной и социальной сферах и во всем диапазоне от простейшего физического труда до напряженных и высокоинтеллектуальных видов деятельности профессиональное становление начинается с формирования у индивидуума нормативного вектора «цель–результат». Нормативные цели–результаты возникают из важнейшего социального понятия – **социально одобренного способа деятельности**.

Применительно к профессиональному становлению работников физического и операторского труда проведено чрезвычайно много исследований, обобщенных в нормативных и методических материалах^{2,3,4}. Естественно, когда предметом труда являются технические, аппаратные, инструментальные и вещественные атрибуты, формализация и стандартизация самой деятельности и ее результатов достаточно успешно оцениваются с позиций нормативных результатов деятельности, которые гибко обеспечивают достижение **социально одобренного способа деятельности**.

В сфере интеллектуальной деятельности, особенно в области производственного, социального, муниципального и государственного менеджмента, формирование подходов к **социально одобренному способу деятельности** является далеко не однозначной проблемой. Именно от совокупной и конкретной результативности деятельности управленческого аппарата всех уровней зависит эффективность труда производственного и обслуживающего персонала, а значит и благосостояние общества. Поэтому в странах с динамично развивающейся экономикой подбору кадров госслужащих и менеджеров уделяется особое внимание^{6,7}. На основе анализа зарубежных технологий подбора кадров в табл. 1 демонстрируется германо-скандинавский вариант такой процедуры.

Изложенные выше принципы принятой в мире практики свидетельствуют о высокой эффективности использования научно обоснованных технологий подбора работников на различные исполнительские и руководящие должности.

В настоящее время отечественные кадровые службы органов государственного и муниципального управления, отраслевых министерств, службы подбора кадров в банках и на крупных рентабельных предприятиях не го-

товы к проведению такого глубокого и разностороннего анализа личности будущего работника. Естественно, что **достоверная** диагностика индивидуума по непривычным для нас параметрам и адекватный прогноз его производственной результативности потребуют громадной работы по подготовке специализированных кадровых психологов. Опыт прошлых лет позволяет отечественным кадровикам квалифицированно провести работу по п.1 (см. табл.1) «Анализ и оценка заявительных документов».

Таблица 1

Структура диагностики профессионального соответствия

Диагностические процедуры по отбору кандидатов				
1. Анализ и оценка заявительных документов	2. Психометрическое тестирование	3. Собеседование	4. Групповая дискуссия (Оценочный центр)	5. Графологическая экспертиза
1.1 Анализ заявления	2.1 Тест производительности	3.1 Анализ выразительности поведения	4.1 Анализ выразительности поведения	5.1 Анализ личного портрета
1.2 Анализ биографии	2.2 Тест на интеллект	3.2 Анализ рабочего поведения	4.2 Анализ рабочего поведения	5.2 Анализ рабочего портрета
1.3 Анализ свидетельств	2.3 Личностный тест	3.3 Анализ социального поведения	3.3 Анализ социального поведения	5.3 Анализ рабочих помех
1.4 Проверка рекомендаций	<i>Примечание. Как свидетельствуют зарубежные экономисты-аналитики, использование для отбора персонала при найме только тестов когнитивных способностей экономит работодателю крупные суммы денег. Для работодателей с небольшими возможностями, таких как Полицейское Управление Филадельфии (5000 служащих), эта сумма составляет около 18 млн долл. в год и до 15 млрд долл. в год – для крупных работодателей, например для Федерального правительства (4 млн служащих)⁷.</i>			
1.5 Анализ фотографии				
1.6 Анализ и проверка анкет				
1.7 Анализ трудовых испытаний				

Из-за недостатка квалифицированных психологов в наших кадровых службах мы не будем рассматривать достаточно информативные, но труднореализуемые сегодня диагностические методики, предлагаемые в п. 3, 4, 5 табл. 1. Вместе с тем следует обратить внимание на возможность и доступность получения важных информационных характеристик претендента по заданиям п. 1.7 «Анализ трудовых испытаний»; п. 2.1 «Тест производительности»; п. 3.2 и п. 4.2 «Анализ рабочего поведения». По нашим данным, вполне достоверная информация, прогнозирующая поведение и работоспособность личности в нормальных и даже стрессовых рабочих ситуациях, получается из модельного психофизиологического эксперимента.

При любых благих намерениях и целесообразных установках, связанных с трудовыми обязательствами, возможности будущего сотрудника достаточно однозначно лимитируются его врожденными психофизиологическими характеристиками. Достоверные прогностические данные о профессиональной производительности и функциональности рабочего поведения индивидуума могут быть получены из скоррелированных психофизиологических, нейропсихологических и психологических характеристик. Для этих целей нами разработано несколько полуэмпирических алгоритмов, обобщающих результаты аппаратных, проективно-деятельностных и опросно-психологических тестов.

В пределах каждого теста (табл. 2) осуществляется совокупная оценка показателей и выносятся предположения о вкладе каждого из них в формирование определенных симптомокомплексов. Заключение о синдромальной принадлежности выявленных признаков формируется либо на основе фактора их очевидной выраженности, либо при подтверждении данными других тестов. При этом для решения вопроса об учете конкретного признака предпочтение отдается наиболее валидным (с точки зрения данного качества) тестам без формального суммирования баллов, относящихся к определенному качеству.



Таблица 2

Часть психологического и психофизиологического паспорта оптанта

Анкетные данные	Выраженность факторов по тестам									
	А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З	И	К
<p>ФАКТОРЫ, ОБУСЛОВЛИВАЮЩИЕ УСПЕШНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (психологически и психофизиологически детерминированные)</p> <p>I. ОРГАНИЗАТОРСКИЕ СПОСОБНОСТИ</p> <p>1. Устойчивая мотивация достижения требуемого результата</p> <p>2. Способность к принятию на себя ответственности</p> <p>3. Гибкость стиля руководства</p> <p>4. Критичность в оценке ситуации</p> <p>II. КОММУНИКАТИВНЫЕ СПОСОБНОСТИ</p> <p>1. Коммуникативные способности, гибкость в общении</p> <p>2. Высокая степень самоконтроля</p> <p>3. Готовность выслушать мнение других</p> <p>III. МЫСЛИТЕЛЬНЫЕ СПОСОБНОСТИ</p> <p>1. Гибкость, нестандартность мышления</p> <p>2. Генерализованность мышления</p> <p>3. Системность мышления, умение четко формулировать цели и задачи</p> <p>4. Способность к выделению существенной информации и взаимосвязей</p> <p>5. Разумная рискованность, умение рассчитать и уменьшить риск</p> <p>6. Способность принимать быстрые решения</p> <p>IV. ДРУГИЕ КАЧЕСТВА</p> <p>1. Энергичность и инициативность</p> <p>2. Сохранение эффективности работы в стрессовых условиях</p> <p>3. Высокая работоспособность при длительной напряженной работе</p> <p>4. Эмоциональная уравновешенность</p>	Сила нервной системы	Подвижность нервных процессов	Уравновешенность нервных процессов	Индивидуальный профиль функциональных асимметрий	Мотивированность на заданную деятельность	Прогноз склонности к надситуативному риску	Метод цветových выборов	Тест Роршаха	Тест межличностных отношений	ММРР (или «Минимум»)»
Обобщенные показатели: + _____, - _____										

По каждому из используемых десяти тестов «А–К» из табл. 2 обследуемый может набрать 0; 0,5; 1; 1,5; 2 балла. Затем проводится алгоритмическое обобщение всех численных показателей, полученных в результате тестирования по тестам «А–К» для каждого из семнадцати профессионально значимых факторов. Итоговая оценка выявленных способностей с обобщающими характеристиками (организаторские, коммуникативные, мыслительные, другие профессионально значимые качества) может иметь три значения: способность выражена слабо или не диагностируется используемым набором тестов – оценка «0»; средневыраженные способности – оценка «1»; хорошо выраженные – «2».

В соответствии с предметной спецификой профессиональной деятельности нами применяются как различные модификации тестов, так и различные их сочетания. Например, тест Роршаха используется только для выявления весьма специфических черт типа морально-этических особенностей личности в коммуникативных стратегиях.

Основой для стратегического прогноза деловой и трудовой результативности является выявление типологии функциональной асимметрии мозга. Соотношение нейропсихологической сенсорной, перцептивной и моторной асимметрии индивидуума в целом однонаправленно предопределяет важнейшие проявления восприятия и переработки информации, сознания и осознания, мышления, памяти, интеллекта, речи, эмоций и деятельности. Связь социально и профессионально значимых особенностей личности с индивидуальным профилем функциональной асимметрии мозга (ИПФА) выявлена и прослежена на репрезентативных выборках с контролируемой профессиональной результативностью деятельности^{8,9,10,11}.

На комплекс поведенческих проявлений индивидуума, регламентируемый ИПФА, оказывают синергетическое влияние фундаментальные свойства нервной системы: сила, подвижность, уравновешенность нервных процессов. Эти макро- и микрохарактеристики свойств нервной системы достоверно выявляются компьютерными аппаратными деятельностными тестами А, Б, В (см. табл. 2).

Большое количество объективных характеристик индивидуума, полученных из психофизиологических и нейропсихологических тестов, нормируется данными из проективного теста цветовых выборов и комбинируется с психологическими профилями, полученными по ММРІ. Образуется взаимодополняющая матрица данных, из которых полуэмпирическими методами формируются вероятностные профессиональные приоритеты, т.е. области профессиональной деятельности, в которых данный индивидуум будет обладать преимуществом в самореализации.

Информативность нового подхода состоит в интегративном включении психологических и психофизиологических тестов в единую диагностическую стратегию, которая позволяет прогнозировать такие факторы, как познавательная (когнитивная) активность, эмоциональная (нервно-психическая) устойчивость, уровни социальной адаптации, коммуникативные и организаторские возможности личности.

Общее количество оптантов, для которых были получены профессиографические портреты различной степени полноты и сопоставлены с субъективными и объективными оценками их социально-производственной или учебной результативности, составило более 500 человек. В дальнейшем планируются проведение аналитических исследований и разработка автоматизированных алгоритмов, обеспечивающих прогноз управленческого потенциала на основе ретроспективно-биографического и лонгитюдного анализов результативности узкоспециальных и номенклатурных менеджеров. Обобщающий инструментарий и методология после стандартизации обеспечат внедрение новой технологии в качестве полезного механизма государственной кадровой политики.

¹ См.: Анохин П. К. Узловые вопросы теории функциональных систем. М., 1980.

² См.: Психолого-физиологические и медицинские основы профориентации и профотбора молодежи на рабочие профессии / Под ред. Н.В. Алишева. М., 1989.

³ См.: Функциональное состояние человека и методы его исследования. М., 1991.

⁴ См.: Трошихин В.А., Молдавская С.И., Кольченко Н.В. Функциональная подвижность нервных процессов и профессиональный отбор. Киев, 1978.

⁵ См.: Дружинин В. Н. Современная психология: Справ. рук-во. М., 1999.

⁶ См.: Чернышов В. Н., Двинин А. П. Человек и персонал в управлении. СПб., 1997.

⁷ См.: Дуракова И. Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта. М., 1998.

⁸ См.: Брагина Н.Н., Доброхотова Т.А. Функциональные асимметрии человека. М., 1988.

⁹ См.: Хомская Е. Д., Ефимова И. В. и др. Нейропсихология индивидуальных различий. М., 1997.

¹⁰ См.: Козулин А. В., Сагайдак Д. И., Фролов Г. И. Об эффективности психофизиологического портретирования в рекомендательной профориентации студентов-юристов // Высшая школа. 1998. № 1. С. 42–46.

¹¹ См.: Козулин А. В., Сагайдак Д. И., Годунов В. Н., Фролов Г. И., Новикова А. А., Богданович С. С. Информационные технологии в психофизиологическом прогнозе обучаемости и профессиональной эффективности // Высшая школа. 1998. № 3-4. С. 16–21.

