

77-51037/483525 Методолого-содержательные вопросы оптимизации обеспечения личностной надежности специалиста

Гуманитарный Вестник #2, декабрь 2012

Автор: Крук В.М.

УДК 658.5

kvm@fsvgroup.ru

Кафедра «Валеологии» МГТУ им. Н.Э. Баумана

Введение

«Оптимизация» организованного процесса выступает результирующим этапом ряда исследований (С.А. Белоусова, А.А. Благинин, С.Л. Евенко, А.Г. Маклаков, И.Н. Носс, Е.Ю. Стрижов и др.).

А.А. Благинин подчеркивает важность разработки методологии оптимизации психофизиологического обеспечения надежности профессиональной деятельности операторов [1, с. 24]. С.Л. Евенко обосновывает оптимизацию отклоняющегося поведения военнослужащих через его минимизацию [2, с. 36]. А.Г. Маклаков обращается к оптимизации психологического обеспечения профессионального здоровья военнослужащих через обоснование методических и организационных основ медико-психологического обеспечения их деятельности [5, с. 26] и т.д.

Наибольший интерес представляет подход И.Н. Носса. Оптимизация (диагностики кадров) определяется им процессом совершенствования ее методологии, адекватности содержания, достоверности используемых средств, методов и технологий, организационно-процессуальной стороны осуществления. Важно, чтобы она была не просто выявлением и оцениванием чего-либо, а прочерчиванием траектории их оптимального

развития. Это требует понимания ее стратегии и тактики, выбора наиболее оптимальных из них [6, с. 28].

1. Вопросы оптимизации обеспечения личностной надежности специалиста

Методолого-содержательные вопросы оптимизации являются значимыми и в проблеме обеспечения личностной надежности специалиста. От их понимания и реализации ответственными и полномочными должностными лицами на местах критическим образом зависит ход последующей работы. В «стратегии» определяются контуры и суть оценивания, способ создания и сохранения соответствия качеств субъекта требованиям профессиональной деятельности. В ней воплощается несколько проблем: возможностей становления специалиста как личностно надежного; соответствия требованиям профессионального долголетия по установленным и контролируемым показателям личностной надежности; его ответственного соответствия установленным требованиям личностной надежности. И.Н. Носс выделяет шесть стратегий, относящихся к абсолютному или относительному оцениванию кадров (табл. 1).

Таблица 1

Стратегии оценки персонала (И.Н. Носс, 2007)

Стратегии абсолютного оценивания	Стратегии относительного оценивания
Отсев	Тотализация с испытательным сроком
Топ-оценка	Отсев в процессе профессионального обучения
Тотализация	Отбор с адаптацией

Первая группа стратегий («отсев», «топ-оценка», «тотализация») характеризуется строгой логичностью и четким подчинением принципу пропорциональности распределения подхода по вектору оценивания в зависимости от имеющегося предложения людских ресурсов, т.е. конкурса. «Отсев» заключается в выставлении оценок, характеризующих способность выполнять профессиональные функции и в избавлении от не соответствующих требованиям и некомпетентных. Применяется при отборе

и сопровождении деятельности специалистов. «Топ-оценка» является обратной процедурой и заключается в выборе наиболее успешных специалистов и воздействии на них путем создания оптимальных внешних и внутренних условий. Применяется в исключительных случаях для эксклюзивных специалистов, наиболее финансово емкая. «Тотализация» является компромиссным вариантом, применяется при отсутствии конкурса и заключается в оценивании всего персонала с целью выработки форм и методов формирования у него внутренних условий для развития необходимых и компенсации негативных качеств.

Вторая группа стратегий («тотализация с испытательным сроком», «отсев в процессе профессионального обучения», «отбор с адаптацией») не обнаруживает общего критерия обоснования и объединяет теоретически обоснованные модели, проверенные практикой. «Тотализация с испытательным сроком» заключается в оценке в процессе деятельности и максимально приближена к выполнению профессиональных обязанностей в полном объеме. Применяется в форме краткосрочных испытательных сроков, позволяет изучить специалиста в реальных условиях деятельности и окружения. «Отсев в процессе профессионального обучения» исчерпывающе характеризуется названием, его ограничение в том, что требования обучения и реальной деятельности могут существенно различаться. «Отбор с адаптацией» популярен в американской профессиональной диагностике. Заключается в «подстройке» условий профессиональной деятельности к индивидуально-личностным особенностям оцениваемых, зависимость приращения ее полезности, к среднему уровню способностей отобранных становится параболической.

Применительно к обеспечению личностной надежности специалиста, рассмотренные стратегии оценки могут быть уточнены и дополнены.

1. Исходя из понимания сущности и особенностей функционирования личностной надежности специалиста, стратегии «тотализации» и «тотализации с испытательным сроком» в ее обеспечении вряд ли

применимы. Это обусловлено тем, что часть специалистов в силу своих личностных особенностей (склонности к неадекватному потреблению алкоголя, опыта неоднократного употребления разнообразных психоактивных веществ не по медицинским показаниям и др.), обстоятельств личной биографии (связи с криминальными структурами, безнаказанного совершения поступков, за которые установлена серьезная ответственность и проч.) имеет устойчивые противопоказания для допуска и выполнения профессиональной деятельности, для персонала которой установлены контролируемые требования по показателям личностной надежности [3, 4, 7]. Это объясняется двумя обстоятельствами:

А). У них есть опыт нарушения социальных и общественно-конвенциональных норм поведения, в провоцирующих обстоятельствах он может быть актуализирован и продолжен в других сферах.

Б). У таких специалистов преодолен индивидуальный порог самозащиты от совершения конкретных социально неодобряемых поступков, а значит, требуется больший контроль поведения по этим показателям по мере усложнения профессиональной деятельности и усиления факторов, провоцирующих на нарушение установленных норм поведения.

2. В стратегиях оценки, особенно «отсева», необходимо заблаговременное, открытое, популяризируемое в профессиональной среде установление четких критериев (однозначных противопоказаний), по которым отсев может быть реализован. Тогда она будет выполнять функцию не только констатации наличия или отсутствия ограничений для допуска к деятельности, но и повышения мотивации соответствовать установленным требованиям.

3. В зарубежных программах надежности персонала идея стратегии «отсева в процессе профессионального обучения» воплощена в стратегии «непрерывной оценки», предусматривающей временное прекращение допуска к программе, приостановление выполнения обязанностей или/и отсев по показаниям. Она осуществляется полномочными лицами и является

центральной, основной [7]. Она заключается в следующем. Специалисты, в отношении которых есть основания считать (предполагать), что они нарушили, нарушают или могут нарушить установленные требования к личностной надежности, временно лишаются допуска и подвергаются углубленному изучению с целью выяснения причин, условий и обстоятельств, которые привели или могли бы привести к нарушениям. Временное приостановление обязанностей возможно и на основании информирования уполномоченных лиц специалистом или его коллегой (ами) о том, что у самого специалиста или/и у какого-то другого специалиста (группы) есть или могут быть проблемы в соблюдении требований личностной надежности. В тех случаях, когда полученная информация подтверждается и это подпадает под критерии отсева, специалист лишается права выполнять конкретную профессиональную деятельность, в отношении которой установлены требования личностной надежности. Если установленные нарушения влекут определенные правовые или /и дисциплинарные санкции, то запускается процедура их применения с вытекающими из этого последствиями. Если оснований для отсева и применения правовых (дисциплинарных) санкций не установлено или если установлена вероятность нарушения требований личностной надежности, то, по заключениям уполномоченных лиц, специалист получает необходимую помощь. Различают три ее вида: оперативная, не требующая продолжительного профессионального вмешательства по показаниям; специализированная; перевод на другую должность (для занятия другим видом профессиональной деятельности).

Оперативная помощь может заключаться в предоставлении краткосрочного отдыха (отпуска), разъяснении затруднения соответствующим специалистом, консультации, инструктаже, уточнении обязанностей и порядка их выполнения, уточнении графиков и регламентов выполнения задач, предоставлении необходимых услуг, льгот и др. После ее предоставления уполномоченное лицо принимает решение о возобновлении

выполнения получившим помощь специалистом профессиональной деятельности.

Специализированная помощь заключается в мероприятиях, направленных на восстановление потенциала личностной надежности нуждающегося в этом специалиста. Может быть индивидуальной, групповой, психологической, медико-психологической и др. После оценки ее действенности, получивший ее специалист подвергается стратегиям оценивания и при их успешном прохождении допускается к выполнению профессиональных обязанностей, для которых установлены контролируемые требования по показателям личностной надежности. В случае отказа от специализированной помощи или/и недобросовестной работы над собой в процессе ее оказания, неэффективности и др., специалист, после получения соответствующих заключений уполномоченных лиц, подлежит отсеву, или переводу на другую должность, для выполнения которой не установлено таких требований к личностной надежности.

Перевод на другую должность осуществляется на основании заключений соответствующих должностных лиц и предполагает занятие другой профессиональной деятельностью, для выполнения которой не установлены требования личностной надежности в таком объеме или/и качестве соблюдения.

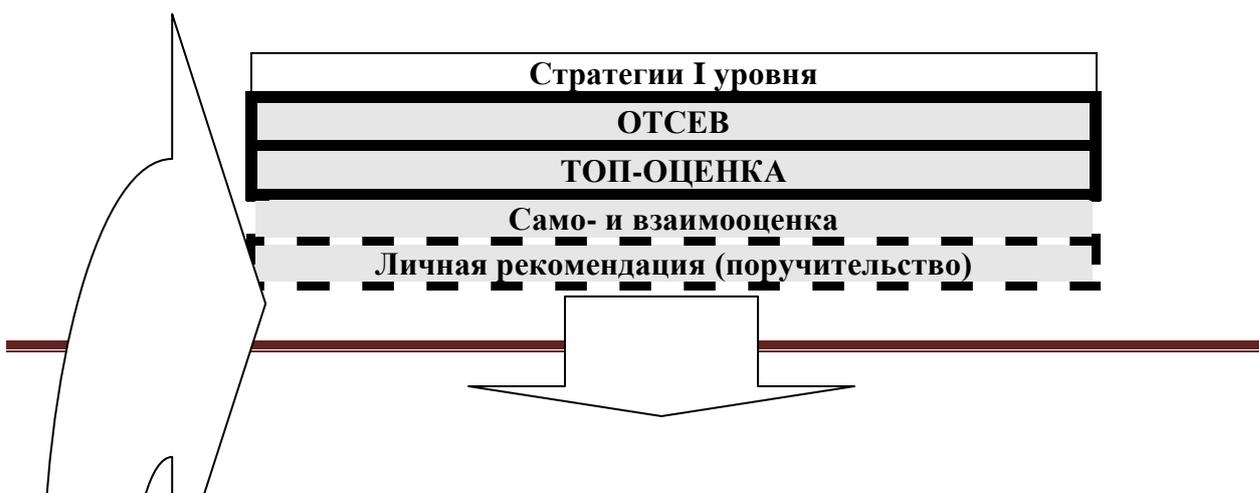
4. Целесообразно введение еще двух стратегий: само- и взаимооценки специалистов и оценки авторитетным должностным лицом в форме дачи личной рекомендации специалисту или/и поручительства за него. Стратегия само- и взаимооценки специалиста по показателям личностной надежности заключается в двух положениях, закрепленных в контракте на выполнение определенной профессиональной деятельности специалистом: в обязанности соблюдать установленные требования по показателям личностной надежности, своевременно ставить в известность уполномоченных лиц о возможных трудностях или/и проблемах в их выполнении и нести за это личную ответственность; в добровольном согласии специалиста оценивать

личностную надежность своих коллег и своевременно предупреждать их и информировать уполномоченных лиц о возможных или/и допускаемых нарушениях требований к личностной надежности с их стороны. Стратегия оценки специалиста в форме личной рекомендации или/и поручительства авторитетного должностного лица является способом развития института общественной оценки, наставничества и мотивирования оцениваемого на безусловное выполнение установленных требований по показателям личностной надежности. Они являются дополнительными к ранее рассмотренным, но «сквозными», постоянно присутствующими на всех этапах обеспечения личностной надежности специалиста.

В целях оптимального обеспечения личностной надежности специалиста важно различать и соблюдать двухэтапность, двухуровневость оценки (рис. 1).

На уровне допуска к профессиональной деятельности (I) требующей соблюдения установленных и контролируемых показателей личностной надежности, ведущими являются стратегии отсева и топ-оценки.

На уровне сопровождения специалиста по установленным показателям личностной надежности (II) ведущей является стратегия непрерывной оценки (включая само- и взаимооценку специалистов) с временным прекращением допуска к программе, выяснением того, может ли быть этот допуск восстановлен, если да, то какая поддержка и помощь для этого целесообразна, ее оказание и оценка на предмет допуска в программу обеспечения личностной надежности и т.д.



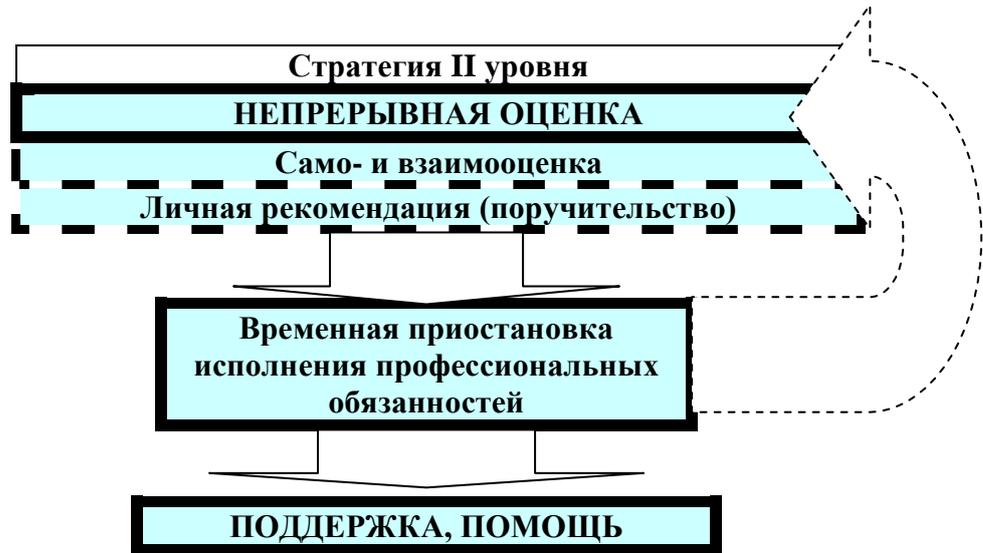


Рис. 1. Оптимальные стратегии оценки специалиста по показателям личностной надежности

Отличием от кадровых оценок в рамках психодиагностики является принципиально не карательный характер стратегии непрерывной оценки. Такая философия приводит к укреплению и повышению зрелости механизма тестирования реальности, развития механизма рефлексии в отношении требований личностной надежности специалиста. Исследователи выделяют однопроходную, совокупную, последовательную, отбраковочную, приемочную тактики реализации указанных стратегий оценивания персонала (И.Н. Носс).

При однопроходной тактике оценивание производится по единственному, наиболее важному показателю. Все другие показатели не учитываются при принятии решения. В совокупной тактике оцениваются все установленные критически значимые показатели, а окончательный вывод делается на основе комбинированной оценки. При последовательной тактике производится поэтапная оценка с разделением персонала после каждого этапа на три группы: отобранную, отвергнутую и оцениваемую по следующему показателю. В отбраковочной тактике оценивания получившие

неудовлетворительные оценки по первому показателю отсеиваются, а оставшиеся оцениваются по следующему показателю и т.д. При приемочной тактике получившие лучшие оценки по первому показателю освобождаются от дальнейшего оценивания, а оставшиеся оцениваются по следующему показателю.

Рассмотренные тактики оценки специалиста в принципе применимы в системе мероприятий обеспечения его личностной надежности. Сочетание рассмотренных стратегий и тактик оценки персонала в зависимости от имеющихся условий, решаемых задач и возможностей, позволяет успешно решать задачи оптимизации его отбора, подбора, сопровождения по установленным показателям [6, с. 32]. Вместе с тем, эти тактики позволяют исчерпывающе реализовать преимущественно стратегии оценки I уровня. В реализации стратегии оценки специалиста II уровня они недостаточны, поскольку не отражают миссию стратегии его непрерывной оценки по установленным показателям личностной надежности.

Стратегия непрерывной оценки специалиста может быть реализована сочетанием тактик: сплошной (всеобщей) оценки; выборочной оценки по определенным показателям личностной надежности, категориям, группам специалистов, времени проведения и проч.; оценки по показаниям (прецедентной, внеплановой).

Тактика сплошной (всеобщей) оценки заключается в обязательном охвате ею по всем установленным показателям 100% специалистов, не взирая на их статус, место нахождения, складывающиеся обстоятельства и т.д. Малейшее отступление от этого правила неминуемо разрушает идею непрерывности оценки и рано или поздно чревато негативными последствиями. Важно, чтобы эта оценка проводилась в четко установленные сроки, вытекающие из особенностей ее планирования и имеющихся ресурсов для осуществления. Сплошная (всеобщая) оценка может быть плановой, заранее известной и внеплановой, продиктованной определенными текущими обстоятельствами и событиями. При

скрининговом оценивании (например, алко-, наркопотребления) крайне желательна одномоментность ее проведения в установленной группе.

Тактика выборочной оценки по определенным показателям личностной надежности, категориям, группам специалистов, времени проведения и проч. заключается в оценке отдельных показателей личностной надежности в установленный временной период у определенной части специалистов согласно установленным нормам и квотам. Например, для группы диспетчеров организации, может быть установлено требование обязательной всеобщей оценки всех контролируемых показателей личностной надежности при допуске к этому виду профессиональной деятельности и после возвращения из отпуска или/и другого непрерывного отсутствия на рабочем месте по уважительным причинам продолжительностью более 15 рабочих дней. Одновременно установлено, что в целях непрерывной оценки показателей личностной надежности, каждый специалист дополнительно не менее 1 раза в год проходит выборочную оценку на наркопотребление; не менее 1 раза в полгода на неправильное употребление алкоголя (при этом четко определены критерии неправильности); не менее 1 раза в 3 года на другие сознательно скрываемые (искажаемые) обстоятельства личностной биографии, свидетельствующие о несоответствии требованиям личностной надежности; не менее 1 раза в год проходит комплексное собеседование у психолога; не менее 1 раза в два года проходит полное (или в установленном объеме) медицинское обследование; не менее 1 раза в три месяца проходит собеседование у непосредственного руководителя (уполномоченного специалиста) по таким-то вопросам и т.д. При этом дата и время выборочной оценки некоторых показателей личностной надежности для какой-то конкретной группы специалистов известен заранее. По другим показателям установлена только квота или/и другое сочетание критериев. Состав квоты, а возможно и другие критерии определяются компьютерными программами по принципу выбора случайных чисел из заданных массивов. Тем самым специалист попадает в

несколько уровней оценивания: заранее известного или не известного сплошного (для всех по всем показателям); заранее известного выборочного по определенным показателям для определенной группы (специалиста); заранее не известного, по какому показателю личностной надежности и когда может быть выборочная оценка в установленный временной интервал. При этом при применении крайнего варианта реализации тактики выборочной оценки контролируемый показатель, время (ограниченный интервал) оценки, кто персонально оценивается, не знает никто, включая проводящего оценку специалиста или/и установленного должностного лица до определенного ограниченного необходимостью подготовки к этому времени. Кроме того, в тактике выборочной оценки установлен только минимальный порог частоты оценивания. В случае получения сомнительных результатов или/и при выполнении профессиональной деятельности в условиях действия повышенных провоцирующих факторов и т.д., частота оценивания может быть увеличена.

Тактика оценки по показаниям заключается в праве уполномоченного должностного лица (лиц) инициировать в отношении конкретного специалиста оценку по любому установленному показателю его личностной надежности на основании имеющейся или/и полученной информации. Полномочный руководитель установленным порядком вправе ее разрешить или отклонить.

Комплексное использование рассмотренных тактик приводит специалиста к осознанию, что кроме известных ему предстоящих оценок, он может быть подвергнут любым другим установленным оценкам в любое время, и эту информацию не знает никто, она до последнего момента просто отсутствует. Этот способ реализации стратегии и механизма непрерывной оценки, наряду с другими мероприятиями, запускает механизмы повышения ответственности, зрелости тестирования реальности и рефлексии, способствуя оптимизации обеспечения личностной надежности специалиста.

Заключение

Таким образом, методолого-содержательные вопросы оптимизации обеспечения личностной надежности специалиста расширяют представления заинтересованных в этом лиц о стратегиях и тактиках проводимых оценок. Понимание и учет в практической работе их особенностей, преимуществ и ограничений позволяет научно обосновывать их комбинации, уверенно применять на практике и анализировать эффективность их применения в интересах оптимизации проводимых мероприятий.

Литература

- 1 Благинин А.А. Психофизиологическое обеспечение надежности профессиональной деятельности операторов сложных эргастических систем. Автореф. дис. д-ра психол. наук. СПб, 2005.
 - 2 Евенко С.Л. Психология отклоняющегося поведения военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации. Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. М.: ВУ, 2009.
 - 3 Крук В.М. Концепция обеспечения личностной надежности специалиста // European Social Science Journal. 2011. № 11. С. 280-287.
 - 4 Крук В.М. Психология личностной надежности персонала // European Social Science Journal. М, 2011. № 6. С. 341-348.
 - 5 Маклаков А.Г. Основы психологического обеспечения профессионального здоровья военнослужащих. Автореф. дис. д-ра психол. наук. СПбГУ, 1996.
 - 6 Носс И.Н. Акмеологическая концепция диагностики кадров государственной службы. Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. М., 2007.
 - 7 Enhancing Personnel Reliability among Individuals with Access to Select Agents: Report of the National Science Advisory Board for Biosecurity, NSABB, 2010.
-