

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР КАК НАУЧНАЯ И НАУЧНО- ПРАКТИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА (статья 1)¹

© 2019 г. В. А. Толочек

*Доктор психологических наук, ведущий научный сотрудник;
Институт психологии РАН; г. Москва
E-mail: tolochekva@mail.ru*

Цель исследования – историко-теоретический анализ научных оснований и практики использования психодиагностических методик в решении задач профессионального отбора. Обсуждаются проблемы профессионального отбора (методология, методы, методики, процедуры организации и проведения диагностики, технологии профессионального отбора и др.). Выдвигаются гипотезы о том, что исторически сложившиеся теория и практика профессионального отбора не отражают условия и требования деятельности субъекта в реальной среде современных организаций; не отражают тенденции эволюции социальных объектов, не согласованы с реальными запросами современного общества. Констатируется, что за минувшие десятилетия радикально изменились технологии и организация труда, институты социализации человека, доминирующие ценности и др. Нет прежней стабильной организации труда, его технологий, типичных трудовых действий. Прежняя установка на диагностику предельно элементарных и стабильных особенностей человека (свойств нервной системы, темперамента и пр.), фиксируемых посредством отдельных шкал методик, должна быть критически переосмыслена. В современной действительности имеют место преимущественно совместная, а не индивидуальная деятельность; сложные, а не простые виды труда; не неизменные, а динамично изменяющиеся технологии; частые изменения места работы, специализации и др. Важную роль стали играть целостные сложные психологические образования (стили, стратегии поведения, интегральная индивидуальность и др.), а не элементарные.

¹ Исследование выполнено по Гос. заданию Минобрнауки РФ, тема № 0159-2019-0001 "Психологические проблемы профессионального менталитета в условиях организационных и технологических инноваций"

Доминирующими становятся новые формы организации труда (рабочие группы, виртуальные рабочие места и работники, институт фрилансеров, аутсорсинг и пр.). На основании историко-теоретического анализа полагается, что новые «базовые» вопросы теории и практики профессионального отбора должны быть интегрированы и должны исходить концепций совместной профессиональной деятельности людей и формироваться с учетом изменений современного человека, а также актуальных и перспективных задач управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: психодиагностика, профессиональный отбор и подбор, эмпирические данные, ресурсы, совместная деятельность субъектов, динамика, эволюция, внешняя и внутренняя среда организации.

ВВЕДЕНИЕ

Психологическая диагностика, как важная сфера психологической науки, де-факто и де-юре сформировалась в середине XX в. В это же время сформировались и «откристаллизовались» социальные технологии проведения психологического профессионального отбора персонала организаций (а точнее – *рабочих* крупных предприятий). Как научные «каноны» психодиагностики, так и технологии профессионального отбора остаются, пожалуй, самыми консервативными областями психологии, мало подверженными как влиянию развивающейся методологии дисциплины, так и динамике исторических изменений социальных объектов.

В силу специфики предмета психодиагностики, в этой области успешно работают сциентистски ориентированные специалисты, хорошо понимающие и знающие все аспекты методически корректной работы с психодиагностическими методиками. Их суждения как экспертов весомы в профессиональном сообществе. Но они, являясь в своем большинстве сотрудниками подразделений НИИ, вузов, особых подразделений силовых структур, более внимательны к собственно техническим аспектам проблемы психологического профессионального отбора персонала организаций, нежели к множеству аспектов социальной действительности, динамичной, изменчивой, неоднозначной; они более внимательны к

соблюдению технологий разработки методик и проведения процедур диагностики, нежели к поискам и предложениям методологов науки.

Цель нашего исследования: историко-теоретический анализ научных оснований и практики использования психодиагностических методик в решении задач профессионального отбора. В настоящей работе будут обсуждаться вопросы *психологического профессионального отбора* как научной и научно-практической проблемы – методология и методы, методики, процедуры организации и проведения диагностики, сохранения и использования эмпирических данных и др. *Гипотезы*: 1. Исторически сложившиеся теория и практика *профессионального отбора* не отражают условия и требования деятельности субъекта в реальной среде современных организаций. 2. Сложившиеся теория и практика не согласованы с эволюцией организаций – стадиями их жизненного цикла, изменениями внутренней и внешней среды. 3. Сложившиеся теория и практика не отражают тенденции эволюции социальных объектов и не согласованы с реальными запросами современного общества.

1. ЭВОЛЮЦИЯ ОБЩЕСТВА И СОЦИАЛЬНЫХ ОБЪЕКТОВ, ЭВОЛЮЦИЯ НАУЧНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Типичная организация труда в конце XIX в. – начале XX в. была далека от совершенства во многих отношениях. Достаточно сказать, что Фредерик Тейлор, активно экспериментируя с режимами труда и отдыха, с рабочими инструментами, с вариантами организации рабочих мест и пр., за 2-3 года мог обеспечить 2-3 кратное повышение производительности труда ординарного рабочего и групп *рабочих*. Его единомышленники – Фрэнк и Лилиан Джилбретты – также активно экспериментируя с рабочими инструментами, с вариантами организации рабочих мест, вариантами выполнения рабочих действий, за короткое время могли содействовать также кратному повышению производительности труда *рабочих*.

Такие исследования и эксперименты первопроходцев способствовали улучшению организации труда на предприятиях, росту культуры управления, культуры труда в целом; они способствовали становлению самой психологии как научной и научно-практической дисциплины. Феноменальные успехи пионеров организационного консультирования влияли и на формирование «канонов» психологического профессионального отбора персонала организаций, на становление самой концепции человека как работника. Позже эту идеологему Д. Мак-Грегор назвал теорией «Х», на смену и / или в дополнение к которой в середине XX в. приходила теория «У». Размышляя об эволюции организации труда и человека как работника, сравнивая опыт работы на американских и японских предприятиях, У. Оучи добавляет к названным теориям и третью - теорию «Z» (Дружилов, 2011; Занковский, 2000; Ильин, 2008; Толочек, 2004, 2017; и др.).

За минувшее столетие изменялись не только технологии и организации труда, изменялись и люди. С середины 1920-х годов востребованным стал не просто «*работник*», а подготовленный работник, специалист; соответственно появлялась и расширялась сеть средних специальных учебных заведений, увеличивалось и число вузов, факультетов, специализаций. Образовательный уровень людей труда много вырос. Профессиональный отбор как социальная технология, первоначально ориентированный именно и исключительно на оценку состояния психических, психофизиологических и психомоторных функций *рабочих* крупных предприятий (аттестация государственных служащих в отдельных странах была, скорее, исключением из правил, нежели повсеместной нормой), далеко расширил свои границы. В начале XX в. отбор стали использовать для оценки потенциала призывников и военнослужащих, управленцев, представителей технически сложных профессий.

Изменилась и типичная семья – «ячейка общества». Еще до середины XX в. типичная семья в развитых странах (в России, Европе, Северной Америке) еще часто была многоукладной (включающей 3 – 4 поколения), многодетной (до 5 – 15 детей); людьми поддерживались тесные родственные и дружеские семейные отношения.

В силу этих условий, ребенок и молодой человек проходил активную социализацию с самого раннего возраста, включающую *освоение и смену множества разных социальных ролей* (это и было его главным «университетом», с очевидными достоинствами и недостатками такой социализации и образования). Он был по отношению к одним сыном/дочерью, другим – внуком / внучкой, третьим – братом / сестрой, четвертым – племянниками и т.д. *Эти роли были динамичны и многогранны.* Так, например, в отношении одних он был младшим братом/сестрой, других – старшим. В большинстве своем люди жили сравнительно бедно; иждивенчество одних за счет других не поощрялось; разные нарушения групповых норм жестко наказывались. Довершала социализацию человека «улица», роль которой до середины XX в. была огромной: детей было больше, чем взрослых, способных управлять их поведением. Одних она адсорбировала в криминальные структуры, другим, напротив, делала надежную «прививку» просоциального поведения.

Таким образом, еще до начала трудового пути человек «проходил суровую школу жизни». Поэтому непростые отношения людей в контактных рабочих группах не были для него «тайной за семью печатями» – молодой человек принимал как должное существующие социальные и групповые нормы. Вследствие этого, его поведение с высокой вероятностью чаще было просоциальным, типичным, прогнозируемым; избирающих асоциальные траектории просто быстро и жестко «отбраковывали». Не случайно и научные концепции эволюции личности – Дж. Роттера, С.Л. Рубинштейна, Д. Сьюппера, Э. Фромма, Э. Эриксона и др., –

до середины XX в. чаще были бинарными (либо..., либо...), но оставались общепризнанными и авторитетными на протяжении десятилетий.

В современном обществе многое стало иным. Другими стали не только организации, технологии и средства труда, не только уровень и содержание образования и подготовленности работника, но и типичные семьи (семьи стали «нуклеарными», малодетными, часто неполными). Следовательно, сильно изменились мотивация и смыслы труда людей, их ценностные ориентации и многое другое. Усиливающаяся с 1970-х годов тенденция многократной смены места работы, изменения специальности, должности также формируют совершенно другую ментальность современного работника (Водопьянова, 2011; Дружилов, 2018; Ермолаева, 2008; Стэндинг, 2014; др.).

С конца XX в. специалист приходит в организацию уже не для того, чтобы работать в ней до конца своей трудовой жизни, чтобы день за днем исполнять одни и те же трудовые функции на одном и том же рабочем месте, не для того, чтобы «обменять свою жизнь на карьеру». Следовательно, прежние посылки о необходимости диагностики *стабильных свойств субъекта*, наиболее соответствующих также стабильным условиям социальной среды – родительской семьи, организации труда, технологиям и средствам деятельности, организационной культуре и пр., становятся все менее адекватными актуальной социальной действительности.

2. ЭФФЕКТЫ ЭВОЛЮЦИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ОБЪЕКТОВ И ПРАКТИКА ОЦЕНКИ КАЧЕСТВ СУБЪЕКТОВ

Выделим еще один немаловажный аспект обсуждаемой проблемы. Широкое использование психодиагностических методик, с одной стороны, способствует формированию новой культуры работы с персоналом предприятий и организаций, с другой – становление практик «*контр-диагностики*» (т.е., заблаговременной подготовки кандидатов к встрече с

процедурами оценки их потенциала, активное противодействие и пр.). И, так как в разных организациях используется сходный набор диагностических средств, построенных на еще более стандартной методологии, успешность «контр-диагностики» как технологии может быть довольно высока, как и способности отдельных кандидатов на социально значимую должность.

Обратим внимание и на то, что при сравнении данных о результатах психодиагностики «лучших», «средних» и «худших» работников организации, далеко не всегда можно видеть выраженные различия между ними по изучаемым свойствам личности и интеллекта (Духновский, 2018; Марков, 2001; Толочек 2007; 2018; и др.). Кроме того, можно говорить и о влиянии организационной культуры на индивидуально-психологические особенности персонала (Гуцыкова, 2011; Дружилов, 2018; Занковский, 2000; Стэндинг, 2014; Толочек, 2007, 2018; др.).

Выделим и еще один аспект обсуждаемой проблемы. Вследствие ряда причин со временем прежние «исходные положения» концепций отбора теряют свою «силу». В частности, прежняя установка психологов на диагностику *предельно элементарных и стабильных особенностей человека* (свойств нервной системы и темперамента, личности, интеллекта, психомоторики и пр.), фиксируемых посредством *отдельных шкал и субтестов методик*, вероятно, должна быть критически переосмыслена. В современной действительности имеют место преимущественно сложные, а не элементарные виды деятельности; совместная, а не индивидуальная деятельность. Сложные виды труда и динамично изменяющиеся технологии повсеместно замещают предельно простые действия работников; должно признать факт быстрой по интенсивности и продолжительной по времени эволюции человека как субъекта труда, сопровождаемых неоднократными кризисами; частые изменения места работы, должности, специализации также вносят свои «вклады» в

структуры профессиональной состоятельности человека. Соответственно, более важную роль стали играть *целостные психологические образования* стили деятельности, общения, руководства, стратегии поведения, структуры «интегральной индивидуальности» (по В.С. Мерлину и др.), а не элементарные. Важную роль стали играть и новые формы организации труда (рабочие группы, команды, виртуальные рабочие места и виртуальных работников, институт фриланстеров, аутсорсинг и пр.). Феномены высшего профессионализма, профессионализма в творческих профессиях остаются темой будущих исследований (Бодров, 2006; Волкова, 2016; Завалишина, 2005; Спенсер, Спенсер, 2005; и др.).

Вследствие исторически изменяющейся действительности, вероятно, серьезному критическому анализу должен быть подвергнут и понятийный аппарат. В частности, едва ли в настоящих условиях достаточно ставить вопрос об *оценке профессиональной пригодности*. Скорее, более адекватным новым реалиям будет задача *определения профессиональной состоятельности* кандидата / работника. Установку на краткосрочное («прием-работа-увольнение») интенсивное использование ограниченного числа «базовых» качеств работника (отражающих меру его подготовленности к выполнению ограниченных трудовых функций) должна заменять установка на интеграцию человека в среду современных организаций на продолжительный период – на период всей его трудовой жизни.

3. ЭВОЛЮЦИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ОБЪЕКТОВ И ВОПРОСЫ АДЕКВАТНОСТИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ

В плане выделенных задач нашего исследования, обсуждая тенденции исторических изменений, уже явно определившихся в современном обществе, еще раз выделим следующее: 1) семьи стали малодетными; 2) индивидуальные особенности кандидатов на работу и работников варьируют в более широком диапазоне, чем в начале и середине XX в.;

3) широкая практика изменения людьми места работы и специальности не только повышает их социальную мобильность, но и имеет множество серьезных изъянов – «профессиональный маргинализм», «психология прекариата», выгорание, деструкции и др.; 4) своеобразной социальной «нормой» становятся все большая специализация профессиональной деятельности людей, возрастающая уникальность работы на каждом отдельном рабочем месте, динамично изменяющиеся технологии труда и др.; 5) гомогенность отдельных профессиональных групп в организациях снижается; 6) стабильность организационных структур снижается; 7) расширяется разнообразие возможных вариантов организации рабочих групп (к основным вариантам можно относить проектные группы, институт фрилансеров, виртуальные рабочие места и виртуальных работников, аутсорсинг (outsourcing, outtasking) – привлечение сотрудников специализированных компаний и пр.).

Соответственно выделенным выше историческим тенденциям (надо полагать, необратимым), выделим и некоторые аспекты социально-психологических технологий (психодиагностики, профессионального отбора) как научной и научно-практической проблемы, подлежащие критической рефлексии.

3.1. На «фоне» исторически изменяющихся социальных объектов рассмотрим критически «каноны» классической психодиагностики. Обратим внимание, что обсуждаемые нами процедуры называются «психологический профессиональный отбор», «технологии профессионального отбора». Но уже во второй половине XX в. профессии стали сильно дифференцироваться по предмету и средствам труда (т.е. в настоящей исторической ситуации много больше оснований говорить о той или иной *специальности*, а не о профессии в целом); к концу XX в. многие

рабочие места обрели множество специфических особенностей². Устойчивая тенденция минимизации органов управления, изменения характера представления информации могут весьма значительно и в короткое время изменять само содержание многих видов профессиональной деятельности.

3.2. В нашей дисциплине при изучении связей индивидуально-психологических особенностей субъектов и успешности их профессиональной деятельности полученные результаты всегда адресуются к *идеальным эмпирическим объектам* (ИТО), а не к *реальным эмпирическим объектам* (РЭО, по В.С. Степину, 2015). Другими словами, всегда остается большой «зазор» между идеальными «объектами» и реальными людьми, подлежащими оценке; всегда остается большой «зазор» между теми результатами и выводами, которые были получены в процессе научно-исследовательской и научно-практической работы «там и тогда», и теми решениями, которые должны приниматься в реальных ситуациях «здесь и теперь».

3.3. Обратим внимание и на то, что в психологии при решении обсуждаемых выше задач выявляются связи между параметрами успешности субъектов и их индивидуально-психологическими особенностями чаще на уровне $r = [0,250 - 0,350]$. Даже если выборка была представительной и вероятность выявленных связей достигала уровня статистической значимости, коэффициенты детерминации при этом остаются крайне низкими (они равны квадрату коэффициента корреляции).

3.4. Становятся все более очевидными и «проблемы» самих классических методов изучения личности и субъекта. Согласно результатам метаанализов, представленных разными авторами,

² Неадекватное определение самого предмета исследования, неправильная постановка задачи, неверные определения понятий не могут не иметь крайне негативных следствий (Леньков, Рубцова, 2017; Мазиллов, 2017; Стёпин, 2015; Толочек, 2017; и др.).

валидность многих методов и отдельных методик, традиционно используемых для решения задач профессионального отбора, устойчиво невысока (см. таблицу 1.). Более валидными остаются наиболее сложные в организации и наиболее дорогостоящие процедуры (биографические методы, ассесмент-центры), требующие высокой профессиональной культуры психологов и экспертов (Дуракова, 1998; Купер и др., 2005; Маничев, 2000; Фулер, Хьюбер, 2000).

Таблица 1. Валидность различных методов оценки персонала и кандидатов на работу

Метод	Валидность, r			
	В1	В2	В3	В4
Интервью	0,00 ÷ 0,25	0,20 ÷ 0,40	0,19	0,07
Тесты достижений	0,10 ÷ 0,20	0,10 ÷ 0,32	0,35	–
Тесты интеллекта	0,20 ÷ 0,30	+ –	–	0,43
Личностные тесты	0,20 ÷ 0,40	0,10 ÷ 0,30	–	0,10 ÷ 0,25
Ситуативные методы	0,20 ÷ 0,30	+ –	0,20 ÷ 0,30	–
Суждения коллег	0,30 ÷ 0,40	0,30 ÷ 0,50	0,20 ÷ 0,40	–
Биографические методы	0,40 ÷ 0,70	0,30 ÷ 0,35	0,35	–
Ассесмент-центр	0,40 ÷ 0,75	++	0,34	0,44
Рекомендательные письма	–	0,17 ÷ 0,26	–	–

Примечание. Валидность различных методов, дана согласно ряду метаанализов (В1 – Дуракова, 1998; В2 – Купер и др., 2005; В3 – Маничев, 2000; В4 – Фулер, Хьюбер, 2000). Поэтому в одних литературных источниках указан диапазон минимальных и максимальных значений корреляций; в других – средние величины корреляций; в третьих упоминается о наличии положительной или отрицательной связи.

3.5. Еще одна группа актуальных «проблем» связана с особенностями базовых моделей, на основании анализа которых и проходило становление методологических положений психодиагностики. Это были профессии типа «человек – техника» и «человек – знак» (по Е.А. Климову), т.е. виды деятельности с четко фиксированными (во многом – даже инвариантными) параметрами организации рабочего места, приема и обработки информации, режимов труда, параметров рабочих действий и пр.

Можно предполагать, что стабильность / динамичность исходных физических условий работы человека, их привычность и комфортность (в

плане типичных рабочих поз, выполняемых действий и движений) либо их варьирование, неопределенность и изменчивость задач (по характеру, сложности, продолжительности времени их решения) выступают чрезвычайно важными факторами, влияющими на продуктивность деятельности и профессиональную состоятельность человека.

3.6. Еще один важный аспект обсуждаемой проблемы – возрастающая доля разных видов совместной деятельности. Исторически расширяющаяся практика использования *проектных форм работы, гибкой интеграции задач и исполнителей* выступают чрезвычайно весомой «добавкой» ко многим прежним видам труда, а именно – весомым, важным, часто решающим фактором становятся аспекты *взаимодействия людей* в процессах решения профессиональных задач.

3.7. Историческое расширение доли профессий типа «человек - человек» также должно было бы побуждать к переосмыслению прежних «канонов» классической психодиагностики. Другими словами, во многих случаях появление фрагментов систем «человек – человек» в разных видах деятельности, в других – сущностные свойства систем «человек – человек», как определяющие успешность решения профессиональных задач, все еще остаются вне зоны должного внимания специалистов в области психодиагностики.

Остановимся на данном аспекте проблемы. Феномен *совместной деятельности* не сводим к деятельности индивидуальной (Журавлев, 1988; Журавлев, Нестик, 2015; Карпов, 2012; и др.). В русле обсуждаемых нами вопросов это, прежде всего, вопросы *интерсубъектных ресурсов*, порождаемых в процессах взаимодействия людей, это вопросы не только лишь их «совместимости» и «сработанности», взаимной «удовлетворенности». Проблема глубже. Есть достаточно оснований говорить об *уникальных комбинациях взаимной дополнительности свойств людей* – их личностных особенностей, меры развития их профессионально

важных качеств, в которых проявляется эффект *«целое больше его составляющих частей»*.

Но, если подобные эффекты возможны, если они достижимы посредством управления социальными условиями, то следует обратить внимание и на важные следствия. Так, например, в совместной деятельности далеко не всегда необходим предельно высокий уровень развития ПВК у каждого субъекта, далеко не всегда востребован предельно высокий уровень развития ПВК каждого субъекта на протяжении всего рабочего цикла. Для успешного решения профессиональных задач часто бывает *«достаточным и необходимым»* лишь соответствие качеств целостного, группового субъекта требованиям задачи (Толочек, Краюшенко, 1998; Толочек, 2017). В более крупной социальной единице – микрогруппе субъектов (диаде, триаде) мы чаще и надежнее можем находить достаточно полный набор необходимых профессионально важных качеств плюс становление системных свойств новой социальной единицы.

Выделим и еще один немаловажный аспект. Фактором, во многом определяющим эффекты *совместной деятельности*, ее своего рода *«узким горлышком»*, становятся вопросы коммуникации (общения, взаимодействия) людей. И это не только лишь вопросы *«коммуникативных способностей»* или *«коммуникативных компетенций»*. Это вопросы успешности интеграции индивидуальности в организационной культуре организации.

3.8. *«Каноны»* классической психодигностики также подлежат критическому переосмыслению. Стремительно изменяющиеся условия профессионального труда уже не позволяют опираться и использовать многое из того, на чем строилась классическая психодиагностика (согласно прямым декларациям и латентным посланкам) (Анастази, Урбина, 2002; Маничев, 2000; Ушаков, 2011; и др.). В настоящих исторических условиях

крайне сложно создавать приемлемый баланс «спроса и предложения рабочей силы»; уже сложнее «заставлять работать статистику отбора» - создавать 7-10 -кратную базу кандидатов на каждое рабочее место (Маничев, 2000; Купер, Робертсон, Тигла, 2005; Фуллер, Хьюер, 2000); «гауссово распределение» как базовое условие часто не выполнимо. В отношении отдельных работников и единичных рабочих мест едва ли можно ориентироваться на типичные для психологии корреляции на уровне $r = [0,200 - 0,300]$ по отдельным переменным.

3.9. Философия профессионального отбора целое столетие исходила из той посылки, что человека отбирают «навсегда» для выполнения строго определенных трудовых функций (но в действительности технологии труда быстро изменяются, люди мигрируют из организации в организацию; т.е. реальное время работы человека в определенных условиях стало чрезвычайно кратким). Само явление активной смены людьми места работы также должно стать предметом обстоятельного анализа. Можно ожидать, что это явление не есть лишь «недостаток» современной организации труда, не есть лишь «недостаток» современного работника.

3.10. Историческое смещение типичных обозначений работника (*работник – специалист – субъект труда – субъект профессиональной деятельности – профессионал – ??*) также отражают моменты качественно важных изменений человека. Они касаются не только лишь аспектов появления новых свойств у более подготовленного и более образованного субъекта труда.

За изменениями обозначений субъект труда стоят интуитивные догадки и отрефлексированные выводы об изменении самого человека (о его «большей сложности» в плане возрастания числа возможных траекторий профессионального становления, о его большей адаптивности, о его большей динамичности в разных аспектах, о большей нестабильности

его систем и функций и т.п.). Следовательно, тот прежний «предмет» диагностической оценки (в отношении оценки базовых свойств которого и создавались методики в середине XX в.) безвозвратно изменяется и во многом уже изменился. Следовательно, нам нужно в новых исторических условиях воссоздавать всю «систему координат» изучения и оперативной оценки состояния ключевых фрагментов *системы «человек – среда (окружение)»*, «систему координат», более адекватную социальной реальности и свойствам социальных объектов, чем та, которая разрабатывалась в середине XX в.

3.11. Возрастная эволюция человека и увеличение продолжительности жизни по-прежнему остаются в области абстрагирования психодиагностов. Принцип развития – один из фундаментальных принципов отечественной психологии – по-прежнему не находит своего отражения в решении конкретных научно-практических задач в сфере управления человеческими ресурсами, ни в особенностях методических средств, ни в технологиях проведения оценки потенциала работников и кандидатов на работу.

3.12. Ставшие регулярными разные формы профессионального обучения и переподготовки часто существуют вне ситуаций оценки потенциала работника; эффективность таких форм нередко невелика при возрастающих инвестициях организаций в подготовку персонала (Амстронг, 2009; Толочек, 2018).

3.13. Отметим и то, что в реальной практике психологи, используют большие батареи методик, в каждой из которых, однако, «работают» лишь отдельные шкалы (субтесты) при крайне низких корреляциях (о чем уже упоминалось). Вероятность решения проблемы отбора можно было бы повысить путем анализа психологических профилей успешных профессионалов, но они специфичны для разных организаций, для организаций в разных стадиях их жизненного цикла; к тому же между

группами более и менее успешных различия не всегда выражены, согласно статистике.

Поэтому психологи-практики, не только знающие, но и хорошо «чувствующие» все аспекты методически корректной работы с психодиагностическими методиками, обычно прибегают к разного рода их модификациям и комбинациям (Духновский, 2018; Карпинский, Гижук, 2017; и др.). Но тем самым решение проблемы отбора де-факто переводится из области науки в сферу *искусства диагноста* (т.е. в область нерелефлексивного «личного знания», по М. Полани, знания, слабо формализованного, не транслируемого посредством литературных источников).

3.14. Отсутствие *банков психодиагностических данных*, отсутствие традиции в научных публикациях делать обзоры описательной статистики, отсутствие отечественной традиции проведения метаанализов, по существу оставляют психолога-практика один на один с необходимостью решения важных вопросов в ситуации высокой неопределенности исходных условий и сложности соотнесения прогноза с реальными результатами деятельности субъекта.

3.15. Обобщая выделенные выше аспекты обсуждаемой проблемы, признаем их в качестве важных, требующих адекватной научной рефлексии. Очевидно, что множество изменений состояний и свойств социальных объектов далеко не безразличны для решения основных научно-практических задач в области управления человеческими ресурсами. До настоящего времени они не находили своего должного методологического анализа. Но множество изменений состояний и свойств социальных объектов ставит перед нами задачи уточнения *предмета* наших исследований и практических манипуляций. Вопрос не второстепенный. Едва ли частные научно-исследовательские и научно-практические задачи могут успешно решаться, если *предмет* исследований

неадекватно определен, не понят в должном содержании, не найдено его адекватное определение (Леньков, Рубцова, 2015; Мазиллов, 2017; Стёпин, 2015).

ВЫВОДЫ

1. В процессах эволюции общества и отдельных социальных объектов даже на протяжении одного XX в. произошли и происходят чрезвычайно важные изменения и новообразования личностных особенностей субъектов труда. Возросшие образовательный уровень, вариативность индивидуально-психологических и социально-демографических особенностей субъекта деятельности сочетается с повышением нестабильности и вариативности его карьеры. Динамичные изменения многих социальных объектов требуют соответствующей коррекции идеологии, методологии, задач, методического инструментария и технологий оценки соответствия (а не «пригодности») человека к выполнению спектра профессиональных функций.

2. Ряд прежних «исходных положений» концепций профессионального отбора должен быть критически пересмотрен. Уходят в историю психодиагностики посылки о продолжительно долгой работы человека на одном рабочем месте, неизменности трудовых функций и профессиональных задач, технологий, средств решения задач и пр. Исходные посылки об индивидуальной деятельности людей в современных организациях неверно ориентируют специалистов по персоналу, по развитию персонала. Есть основания полагать, что в более крупных целостных социальных объектах (чем один человек) правомерно ожидать становление новых системных свойств, которые могут продуктивно или деструктивно проявляться в решении задач группы, подразделения, организации.

3. «Исходные положения» современных концепций профессионального отбора должны формулироваться с учетом исторических изменений (чаще,

необратимых) целостных социальных объектов, в пространстве и времени взаимодействия которых и осуществляется реальная трудовая профессиональная деятельность людей.

ЛИТЕРАТУРА

- Амстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2009.
- Анастаси А., Урбина С.* Психологическое тестирование. СПб.: Питер, 2002.
- Бодров В.А.* Психология профессиональной деятельности: Теоретические и прикладные проблемы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006.
- Волкова Е.В.* Технология развития ментальных структур. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
- Водопьянова Н.Е.* Профилактика и коррекция синдрома выгорания. СПб: Изд-во СПбГУ, 2011.
- Гуцыкова С.В.* Метод экспертных оценок: теория и практика. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.
- Дружилов С.А.* Психология профессионализма: Инженерно-психологический подход. Харьков: Гуманитарный центр, 2011.
- Дружилов С.А.* Профессия, профессиональная деятельность, субъект в системе «человек – профессия – общество» // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 3. С. 39-66.
- Дружинин В.Н.* Психология общих способностей. СПб.: Питер, 2002.
- Дуракова И.Б.* Управление персоналом: отбор и наем. Исследование зарубежного опыта. М.: Инфра-М, 1998.
- Духновский С.В.* Психологическая надежность и кадровая безопасность (на примере государственной гражданской и муниципальной службы). Курган: Изд-во Курганского гос. унт-та, 2018.

- Ермолаева Е.П.* Психология социальной реализации профессионала. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
- Журавлев А.Л.* Совместная деятельность как объект социально-психологического исследования // Совместная деятельность: методология, теория, практика. М.: Наука, 1988. С. 19–36.
- Журавлев А.Л., Нестик Т.А.* Психология управления совместной деятельностью: Новые направления исследований. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.
- Завалишина Д.Н.* Практическое мышление. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005.
- Занковский А.Н.* Организационная психология. М.: Флинта, 2000.
- Ильин Е.П.* Дифференциальная психология профессиональной деятельности. СПб.: Питер, 2008.
- Карпов А.В.* Рефлексивная детерминация деятельности и личности. М.: РАО, 2012.
- Карпинский К.В., Гижук Т.В.* Психология профессиональной успешности. Гродно: ГрГУ, 2017.
- Купер Д., Робертсон И., Тинглай Г.* Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки. М.: ООО «Вершина», 2005.
- Леньков С.Л., Рубцова Н.Е.* Профессиональное развитие: на перепутье эпох, культур и парадигм // Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 64–73.
- Мазилев В.А.* Методология психологической науки: История и современность. Ярославль: РИО ЯГПУ, 2017.
- Маничев С.А.* Методы диагностики ПВК менеджеров // Психология менеджмента / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2000. С. 243–280.

Марков В.Н. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. М.: РАГС, 2001.

Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе. М.: Нипро, 2005.

Стёпин В.С. Философская антропология и философия культуры. М.: Академический проект, 2015.

Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинал Пресс, 2014.

Толочек В.А., Краюшенко Н.Г. Психологические факторы специализации и успешности в видах охранной деятельности // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1998. № 3. С. 52-63.

Толочек В.А. Организационная психология: управление персоналом ЧОП и СБ. М.: Мир безопасности, 2004.

Толочек В.А. Профессиональный отбор и психологические тесты. М.: Баярд, 2007.

Толочек В.А. Психология труда. 2-изд. доп. СПб.: Питер, 2017.

Толочек В.А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора. М.: Юрайт, 2018.

Фулер С.Р., Хьюбер В.Л. Набор и отбор персонала // Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорднера. СПб.: Питер, 2000. С. 846–861.

Ушаков Д.В. Психология интеллекта и одаренности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.

Статья поступила в редакцию: 12.04.2019. Статья опубликована: 30.06.2019.

PROFESSIONAL SELECTION AS A SCIENTIFIC AND SCIENTIFIC AND PRACTICAL PROBLEM (part 1)

© 2019 Vladimir A. Tolocek

Doctor of Sciences (Psychology), Leading researcher;

Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow
E-mail: tolochekva@mail.ru

The purpose of the research: historical and theoretical analysis of scientific foundations and the practice of using psychodiagnostic methods in solving the problems of professional selection. A set of issues related to the problem of professional selection (methodology and methods, methods, procedures for organizing and conducting diagnostics, current technologies of professional selection, etc.) are discussed. The following hypotheses are put forward: The historically established theory and practice of professional selection does not reflect the conditions and requirements of the subject's activity in the real environment of modern organizations. The established theory and practice do not reflect the evolutionary trends of social objects and are not consistent with the real needs of modern society. It is stated that over the past decades the technologies and organizations of labor, the typical family, the institutions of human socialization, the dominant values, etc., have radically changed. There is no stable organization of labor, its technologies, typical labor activities. The previous installation on the diagnosis of extremely elementary and stable features of a person (properties of the nervous system and temperament, personality, intelligence, psychomotorics, etc.), fixed by means of separate scales and subtests of methods, should be critically rethought. In contemporary reality, predominantly joint, rather than individual, activities take place; complex types of labor, not simple ones; not constant, but dynamically changing technologies; rapid in intensity and prolonged evolution of man as a subject; frequent job changes, positions, specializations, etc.). Holistic complex psychological formations (styles, behavioral strategies, "integral individuality" according to V.Serlin, etc.), rather than elementary, began to play a more important role. New forms of work organization (working groups, teams, virtual workplaces and virtual workers, the institute of freelancers, outsourcing, etc.) become dominant. Changed and man of labor. Based on the historical and theoretical analysis, it is assumed that the new "basic" questions of the theory and practice of professional selection should be integrated with the changing (rather, irreversibly) properties of holistic social objects. New "basic" or "starting points" of the theory and practice of professional selection should proceed not from the concepts of individual, but joint professional activity of people; should be formed taking into account the changes of the modern person, taking into account the current and future tasks of human resource management.

Keywords: psychodiagnosics, professional selection and selection, empirical data, resources, joint activity of subjects, dynamics, evolution, external and internal environment of the organization.

REFERENCES

- Amstrong, M. (2009). *Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami* [The Practice of Human Resource Management]. Sankt-Petersburg: Piter.
- Anastasi, A., Urbina, S. (2002). *Psikhologicheskoye testirovaniye* [Psychological Testing]. Sankt-Petersburg: Piter.
- Bodrov, V.A. (2006). *Psikhologiya professionalnoy deyatel'nosti: Teoreticheskiye i prikladnyye problem* [Psychology of Professional Activity: Theoretical and Applied Problems]. Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.
- Volkova, E.V. (2016.). *Tekhnologiya razvitiya mentalnykh struktur* [Technology Development of Mental Structures]. Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.
- Vodopyanova, N.E. (2011). *Profilaktika i korrektsiya sindroma vygoraniya* [Prevention and Correction of Burnout Syndrome]. Sankt-Petersburg: Sankt-Petersburg State University Publ.
- Gutsykova, S.V. (2011). *Metod ekspertnykh otsenok: teoriya i praktika* [The Method of Expert Assessments: Theory and Practice]. Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.
- Druzhilov, S.A. (2011). *Psikhologiya professionalizma: Inzhenerno-psikhologicheskiiy podkhod* [Psychology of professionalism: Engineering-psychological approach]. Kharkov: Humanitarian Center.
- Druzhilov, S.A. (2018). *Professiya, professional'naya deyatel'nost, sub'yekt v sisteme «chelovek – professiya – obshchestvo»* [Profession, professional activity, subject in the system “person - profession – society”]. *Institut Psikhologii Rossiyskoy Akademii Nauk. Organizatsionnaya Psikhologiya i Psikhologiya Truda* [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor], 3 (3), 39-66.
- Druzhinin, V.N. (2002). *Psikhologiya obshchikh sposobnostey* [Psychology of General Abilities]. Sankt-Petersburg: Piter.

- Durakova, I.B. (1998). *Upravleniye personalom: otbor i nayem. Issledovaniye zarubezhnogo opyta* [Human Resource Management: Selection and Hiring. Study of Foreign Experience]. Moscow: Infra-M.
- Dukhnovsky, S.V. (2018). *Psikhologicheskaya nadezhnost' i kadrovaya bezopasnost' (na primere gosudarstvennoy grazhdanskoj i munitsipalnoj sluzhby)* [Psychological Reliability and Personnel Security (on the Example of State Civil and Municipal Services)]. Kurgan: Kurgan State University Publ.
- Ermolaeva, E.P. (2008). *Psikhologiya sotsial'noy realizatsii professionala* [Psychology of social realization of a professional]. Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.
- Zhuravlev, A.L. (1988). *Sovmestnaya deyatelnost kak obyekt sotsialno-psikhologicheskogo issledovaniya* [Joint activity as an object of socio-psychological research]. *Sovmestnaya deyatelnost: metodologiya, teoriya, praktika* [Joint Activity: Methodology, Theory, Practice] (pp. 19–36). Moscow: Nauka.
- Zhuravlev, A.L., Nestik, T.A. (2010). *Psikhologiya upravleniya sovmestnoy deyatelnostyu: Novyye napravleniya issledovaniy* [Psychology of joint activity management: New research directions]. Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.
- Zavalishina, D.N. (2005) *Prakticheskoye myshleniye* [Practical Thinking]. Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.
- Zankovsky, A.N. (2000). *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational Psychology]. Moscow: Flinta.
- Ilyin, E.P. (2008). *Differentsial'naya psikhologiya professional'noy deyatelnosti* [Differential psychology of professional activity]. Sankt-Petersburg: Piter.
- Karpov, A.V. (2012). *Refleksivnaya determinatsiya deyatelnosti i lichnosti* [Reflective Determination of Activity and Personality]. Moscow: RAO publ.
- Karpinsky, K.V., Gizhuk T.V. (2017). *Psikhologiya professional'noy uspehnosti* [Psychology of Professional Success]. Grodno: Grodno State University publ.

- Cooper, D., Robertson, I., Tinglay, G. (2005). *Otbor i nayem personala: tekhnologii testirovaniya i otsenki* [Selection and Recruitment: Testing and Evaluation Technologies]. Moscow: Vershina.
- Lenkov, S.L., Rubtsova, N.E. (2015). Professional'noye razvitiye: na pereput'ye epokh, kul'tur i paradigm [Professional Development: at the Crossroads of Epochs, Cultures and Paradigms]. In L.G. Dikaya, A.L. Zhuravlev, A.N. Zankovsky (Eds.). *Sovremennyye tendentsii razvitiya psikhologii truda i organizatsionnoy psikhologii* [Modern trends in the development of the psychology of labor and organizational psychology] (pp. 64–73). Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.
- Mazilov, V.A. (2017). *Metodologiya psikhologicheskoy nauki: Istoriya i sovremennost'* [Methodology of psychological science: History and modernity]. Yaroslavl: RIO YAGPU.
- Manichev, S.A. (2000). *Metody diagnostiki PVK menedzherov* [Methods of diagnostics PVK managers]. In: G.S. Nikiforov (Ed.). *Psikhologiya menedzhmenta* [Psychology of management], (pp. 243-280). Sankt-Petersburg: St. Petersburg State University Publ.
- Markov, V.N. (2001). *Lichnostno-professional'nyy potentsial upravlentisa i yego otsenka* [Personal and professional potential of the manager and his assessment]. Moscow: RAGS.
- Spencer, L.M., Spencer, S.M. (2005). *Kompetentsii na rabote* [Competences at work]. Moscow: Hippo.
- Stepin, V.S. (2015). *Filosofskaya antropologiya i filosofiya kul'tury* [Philosophical anthropology and philosophy of culture]. Moscow: Academic project.
- Standing, G. (2014). *Prekariat: novyy opasnyy klass* [Prekariat: a new dangerous class]. Moscow: Ad Marginal Press.
- Tolochek V.A., Krayushenko N.G. (1998). *Psikhologicheskiye faktory spetsializatsii i uspeshnosti v vidakh okhrannoy deyatel'nosti* [Psychological factors of specialization and success in the types of security activities].

Vestnik Mosk. universiteta. Ser. 14. Psikhologiya [Bulletin of Moscow State University. Ser. 14. Psychology]. № 3. 52-63.

Tolochek, V.A. (2004). *Organizatsionnaya psikhologiya: upravleniye personalom CHOP i SB [Organizational psychology: personnel management of the PSE and SC].* Moscow: Security World.

Tolochek V.A. (2007). *Professionalnyy otbor i psikhologicheskiye testy [Professional selection and psychological tests].* Moscow: Bayard.

Tolochek V.A. (2017). *Psikhologiya truda [Labor psychology].* 2th ed. Sankt-Petersburg: Piter.

Tolochek V.A. (2018). *Psikhologicheskoye obespecheniye professionalnoy deyatel'nosti. Metodiki professional'nogo otbora. [Psychological support of professional activity. Methods of professional selection].* Moscow: Yurayt.

Fuller S.R., Huber V.L. (2000). *Nabor i otbor personala [Recruitment and selection of personnel] In M. Poole, M. Wardner (Eds.). Upravleniye chelovecheskimi resursami [Human resource management] (pp. 846–861).* Sankt-Petersburg: Piter.

Ushakov D.V. (2011). *Psikhologiya intellekta i odarennosti [Psychology of intelligence and giftedness].* Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.

The article was received: 12.04.2019. Published online: 03.06.2019

Библиографическая ссылка на статью:

Толочек В.А. Профессиональный отбор как научная и научно-практическая проблема (статья 1) // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2019. Т. 4. № 2. С. 4-28.

Tolochek, V.A. (2019). *Professionalnyy otbor kak nauchnaya i nauchno-prakticheskaya problema (statya 1) [Professional selection as a scientific and practical problem (article 1)]. Institut Psikhologii Rossiyskoy Akademii Nauk. Organizatsionnaya Psikhologiya i Psikhologiya Truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor], 4 (2), 4-28.*

Адрес статьи: <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document452.pdf>