

К ПРОБЛЕМЕ ДИАГНОСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

Гофман О.О., Водопьянова Н.Е., Никифоров Г.С. (Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия)

ms.gofman@mail.ru, vodop@mail.ru, professional.psychology@spbu.ru

հերկայացման ամս.՝ 22.07.2019

գրիխոմման ամս.՝ 23.08.2019

ընթացիչ ընդունման ամս.՝ 13.09.2019

Проблема диагностики профессиональной ответственности субъектов труда является актуальной в условиях нестабильности современного мира и бизнеса. Увеличивается количество форм управления компанией и организации труда работников (включая agile, виртуальные организации), возрастает важность надпрофессиональных компетенций работников в зависимости от специфики компаний. Анализ существующих методик и субшкал оценки ответственности показал их ограниченность для применения при отборе и развитии работников, представление о шкале «ответственность – безответственность» можно считать упрощенным. В статье рассматривается диагностический комплекс, который включает систему координат с двумя переменными: 1) тип организационной культуры; 2) тип профессиональной ответственности. Типы организационной культуры при первом приближении разделены на структурно-иерархические (поддерживающие объектную позицию работника, исполнительскую дисциплину) и субъектно-ресурсные (ориентированные на субъектную позицию работника и возможность творческого решения профессиональных задач). Профессиональная ответственность рассматривается системно и включает личностный (объектной, исполнительской или субъектной управленческой позиции работника), культурный (преследование индивидуальных целей в организации или командных), деятельный (решение задач «здесь и сейчас» или учитывая стратегические вероятности) компоненты.

Ключевые слова: *профессиональная ответственность, организационная культура, диагностика.*

Современная бизнес-среда становится все более динамичной, она характеризуется высокой неопределенностью и сложностью понимания. Подходы управления персоналом, ставшие классическими и хорошо себя зарекомендовавшие в предсказуемой экономической-политической-социальной среде с ориентацией на централизацию власти, формализацию организационных процессов, в новых условиях становятся не только неуспешными, но и убыточными. Такое положение дел требует серьезного переосмысления ряда понятий психологии труда и организационной психологии, среди которых - профессиональная ответственность.

Если в классической модернистской парадигме ответственность рассматривалась как регулятор взаимоотношений между людьми (А.С. Макаренко), форма контроля над деятельностью субъекта на разных ее этапах и установления ее пределов (К. Муздыбаев), т.е. как компетенция необходимая для эффективной деятельности; то в постмодернистской парадигме ответственность становится качеством субъекта, которое проявляется в способности вместить сложность мира, мыслить свободно от давления социальных институтов (М. Мамардашвили), необходимое условие для творческой и инновационной деятельности, т.е. субъектный ресурс работника (Л.И. Дементий, Н.Е. Водопьянова, О.О. Гофман). Таким образом, профессиональная ответственность становится не унифицированной характеристикой, а системным качеством соответствия индивидуальных особенностей работника задачам бизнеса и его организационной культуры. Кроме выше изложенного актуальностью обращения к проблеме профессиональной ответственности является проблема отбора и обеспечения качества персонала (его надежности, производительности, позиции работника в организационном поведении), формирования организационной среды, способствующей профессиональной ответственности.

На данный момент диагностический инструментарий оценки ответственности крайне ограничен. Отметим наиболее известные из них. Стандартизированное интервью «Компоненты ответственности» Л.И. Дементий, включает 15 вопросов и определяет выраженность компонентов, которые потом соотносятся в типы ответственности. Параметры когнитивного компонента: осознание сущности ответственности и ее составляющих; предвидение результатов собственных поступков и деятельности; осознание готовности прийти на помощь другому человеку в ответственной ситуации; осознание готовности идти на риск ради достижения результата. Эмоциональный компонент – эмоциональное отношение (положительное, негативное, безразличное) личности к выполнению ответственной деятельности. Параметры: отношение к принятию новых обязанностей и обещаниям; переживание ситуации невыполнения ответственной деятельности; отношение к трудностям, возникающим в процессе выполнения ответственной деятельности; переживание за качество и временное обеспечение ответственной деятельности. Поведенческо-результативный компонент включает реализацию ответственности в конкретных действиях и поступках. Параметры: выполнение обещанного; самостоятельное преодоление трудностей; доведение начатого до результата; качественное выполнение деятельности; исключение опеки, внешнего контроля при планировании и осуществлении ответственной деятельности. Показатели по каждой шкале имеют высокие, средние и низкие значения; по соотношению компонентов определяется один из типов ответственности: оптимальный, исполнительский, избегающий, ситуативный [4]. В.П. Прядеин в многомерно-функциональной методике ответственности рассматривает ответственность с позиции единства операциональной (природно-заданной) и

содержательной (прижизненно-приобретенных) сфер. Многомерно-функциональная методика ответственности (ОТВ-70) включает компоненты в операциональном блоке: динамический (раскрывается с помощью полярных параметров: эргичность-аэргичность), эмоциональный (стеничность-астеничность), регуляторный (интернальность-экстернальность); в содержательном блоке: мотивационный (социоцентричность-эгоцентричность), когнитивный (осмысленность-осведомленность), результативный (предметность-субъектность). В многомерно-функциональную методику ответственности (ОТВ-110 совместно с О.В. Мухлыниной) добавлены дополнительные шкалы, которые не были учтены ранее. Стремление субъекта к реализации ответственности рассматривалось в двух аспектах: инструментально-стилевом (субъект стремится к выполнению ответственных дел.) и содержательно-смысловом (субъект стремится быть ответственным, чтобы не подвести других людей). Эмпатия субъекта рассматривается по отношению к близким людям (выраженное сопереживание и соучастие в решении проблем близких людей) и к окружающим (эмоциональное сопереживание и посильная помощь окружающим). Прогностические возможности субъекта оцениваются через его способности к интуиции (способность к внезапному предвидению явлений и событий) и экстраполяции (тщательный просчет субъектом вариантов возможных последствий от предстоящих действий и поступков). Взятие ответственности субъектом на себя (отказ от поиска оправдательных причин при вине со стороны самого субъекта). Трудности при реализации ответственности были подразделены на личностные и операциональные; в качестве препятствий при реализации дел отмечается большая зависимость от самочувствия, эмоционального состояния и трудностей, возникающих в процессе выполнения ответственных дел. Из множества частных, парциальных характеристик подсчитывается общий уровень ответственности [5].

Анализ теории и практики диагностики указывает на то, что ответственность часто рассматривают через исполнительность, дисциплинированность, вовлеченность в дело, внешний и внутренний локус контроля. По мнению авторов данной статьи, профессиональная ответственность представляет собой системный динамически развивающийся многоуровневый феномен, который одновременно проявляется в трех контекстах: личностном (работника как «объекта ответственности» к активной позиции «субъекта ответственности»), культурном (организационная среда или модель профессиональной ответственности в организации, ориентированная на нормы эгоцентризма, этноцентризма или мирозцентризма), деятельном (от ответственности в коротком моменте времени к ответственности за прошлое, настоящее, будущее) [3]. Следовательно, при разработке диагностического инструментария необходимо учитывать систему координат с двумя переменными: 1) тип организационной культуры; 2) тип профессиональной ответственности работника. В таком случае, мы уходим от модуса «ответственности – безответственности» в сторону соответствия уникального набора индивидуальных

особенностей работника («личность») требованиям организационной культуры и стратегиям управления («среда»). Рассмотрим каждую координату.

Координата «Личность». На данной оси расположены три типа профессиональной ответственности (укажем их в порядке выраженности субъектной активности и деятельной направленности):

- импульсивный тип - работники ориентированы на будущее, не пытаются менять и влиять на текущую ситуацию, принимают существующие организационные нормы и правила, имеют низкий уровень самооценки и самостоятельности, представляют коллектив как дружный и сплоченный, эмоциональны, имеют показатели внешней ресурсности профессиональной деятельности;
- исполнительский тип – представители данного типа в большей степени ориентированы на опыт прошлого (часто негативный), чаще других используют стратегию конкуренции, обладают высокой чувствительностью к изменениям организационной среды и управлению собственным поведением, эгоцентричны, ориентированы на достижения;
- управленческий тип отличаются высоким уровнем когнитивного компонента и средними значениями по поведенческо-результативному и эмоциональному компонентам ответственности по методике Л.И. Дементий. Представители данного типа имеют стратегическое мышление как наличие временной связи (прошлое-настоящее-будущее) в оценке профессионально-личностных ресурсов коллектива, ориентированы не только на себя (как предыдущие типы), но и на других, ориентированы на условия среды и ситуационные факторы, имеющие значение для решения актуальных профессионально-трудных задач, имеют показатель внутренней ресурсности профессиональной деятельности. Возникающие трудности воспринимают как перспективу возможности их разрешения своими силами и расширения субъектно-ресурсной базы, «преодоления самого себя» [2,3,6].

Координата «Организационная среда». Многообразие форм организационного управления (или типов организационных структур) можно разделить на централизованные – децентрализованные, формализованные – неформализованные, сложные или простые (Г. Минцберг); аналогично, в зависимости от жизненного цикла организации и стратегических задач будут востребованы те или иные формы организационного управления, работники с разным типом профессиональной ответственности (Г. Грейнер, И. Адизес). Принципиально, для диагностики соответствия работника организации (и наоборот) представим две модели профессиональной ответственности в организации: структурно-иерархическую и субъектно-ресурсную. Так, на данной оси расположено две модели профессиональной ответственности в организации (укажем их в порядке их гибкости к ситуациям неопределенности):

структурно-иерархическая представляет собой иерархическую пирамиду, в которой ответственность определяется занимаемой должностью и требованиями локально-нормативных актов, координация осуществляется «сверху-вниз», инициатива только от руководства, обучение в соответствии с должностным функционалом и списку компетенций. Организационная культура работает для соблюдения сложившихся организационных рутин.

субъектно-ресурсная представляет собой самоуправляющуюся команду, где в случае необходимости коуч поможет выявить «зоны ближайшего развития» для улучшения работы, координация осуществляется между участниками проекта напрямую, при первой необходимости без формализованных процедур, инициатива может исходить от любого работника, обучение направлено на развитие творческой и инновационной активности каждого работника. Организационная культура важна для адаптации к новым условиям среды, «коллективного» разума [1].

Таким образом, соотнесение этих координат «личность» - «организационная среда» позволяет увидеть профессиональную ответственность как многоаспектную модель и дает возможность не просто оценить работника и его профессиональную ответственность в модернистском смысле, а соотнести с организационным контекстом, прогнозируя успешность сотрудничества между работником и работодателем. Задачей данной работы являлось построение рабочей модели профессиональной ответственности, тогда как следующей задачей будет разработка и верификация инструмента оценки этих компонентов. Разработанный диагностический инструментарий будет полезен в карьерном консультировании, подборе, обучении и развитии персонала, организационном моделировании.

Литература

1. **Водопьянова Н.Е., Гофман О.О., Никифоров Г.С.** Субъектно-ресурсная модель развития профессиональной ответственности//международная научно-практическая конференция «Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е.А. Климова». МГУ. 2016. С.166 – 172.
2. **Водопьянова Н.Е., Гофман О.О., Никифоров Г.С.** Интра- и интерсубъектные факторы профессиональной ответственности персонала в организации// Костромской Государственный университет, Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология, № 2, Том 22, 2016, стр. 59 – 63.
3. **Гофман О.О.** Типы профессиональной ответственности на примере строительных профессий//Вестник ТвГУ. Педагогика и психология. 2016. №4. С. 175 – 178.
4. **Дементий Л.И.** Ответственность как ресурс личности: монография. - М.: Информ - знание, 2005. - 188 с.
5. **Прядеин В.П.** Психодиагностика личности: избранные психологические методики и тесты: [монография]/ В.П. Прядеин; Гос. образоват. учреждение

высш. проф. образования ХМАО – Югры «Сургут. гос. пед. ун-т» [и др.] – Сургут: РИО СурГПУ, 2013. – 245 с.

6. **Vodopyanova N.E., Gofman O.O., Nikiforov G.S., Chiker V.A.** Professional Responsibility of labor Subjects//The Fifth International Luria Memorial Congress, Lurian Approach in International Psychological Science, Volume 2018, KnE Life Sciences, p.1 – 12 DOI 10.18502/92.

TO THE PROBLEM OF DIAGNOSTICS OF PROFESSIONAL RESPONSIBILITY OF PERSONNEL

Gofman O.O., Vodopyanova N.E., Nikiforov G.S. (Saint-Petersburg University, Saint-Petersburg, Russia)

The problem of professional responsibility of the subjects of labor is in the conditions of instability of the modern world and business. The number of employees engaged in various fields of activity (including flexible, virtual organizations) is increasing. The analysis of the existing methods and the sub-scale of the responsibility assessment showed their limitations for use in the selection and development of workers; The article discusses the diagnostic complex, which includes a coordinate system with two variables: 1) the type of organizational culture; 2) the type of professional responsibility. Types of organizational culture at the first approximation are divided into structural and hierarchical (supporting the objective position of the employee, performing discipline) and subject-resource (focused on the subject position of the employee and the ability to creatively solve professional tasks). Professional responsibility is considered systematically and includes the personal (objective, executive or subject managerial position of the employee), cultural (pursuit of individual goals in the organization or team), active (problem solving "here and now" or considering strategic probabilities) components.

Keywords: *professional responsibility, organizational culture, diagnostics.*