

УДК 331

И.А. Романова

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДИАГНОСТИКА ПЕРСОНАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. Представлены пять этапов профессиональной диагностики: профессиография, профориентация, профессиональный психофизиологический отбор, профессиональная адаптация, аттестация. Раскрыто содержание каждого из этапов профессиональной диагностики и показан ее системный характер. Обоснована роль профдиагностики в качестве важнейшего фактора повышения эффективности деятельности организации, а так же инструмента решения разнообразных управленческих задач. Приведены данные зарубежных исследований по экономическим потерям от профессионального стресса.

Ключевые слова: профессиональная диагностика, профессиография, профориентация, профессиональный психофизиологический отбор, профессиональная адаптация, аттестация, профессиональный стресс, эффективность труда.

Irina Romanova

PROFESSIONAL DIAGNOSTICS OF PERSONNEL AS A TOOL TO INCREASE THE ECONOMIC EFFICIENCY OF THE ENTERPRISE

Annotation. The five stages of professional diagnostics are presented: professiographics, professional orientation, professional psycho-physiological selection, professional adaptation, certification. The content of each of the stages of a professional diagnostics is specified and its systemic nature is shown. The role of professional diagnostics is substantiated as a major factor of increase of efficiency of the organization, as well as a tool for solving a variety of administrative tasks. The data of foreign studies on the economic losses from occupational stress are given.

Keywords: professional diagnostics, professiographics, professional orientation, professional psycho-physiological selection, professional adaptation, certification, professional stress, work efficiency.

Производительность труда является одним из наиболее общих показателей, характеризующих уровень развития производительных сил общества, эффективность общественного производства, степень использования трудового потенциала. Производительность труда на отечественных предприятиях пока значительно отстает от ведущих зарубежных фирм. Так, в 2014 г. уровень производительности труда в России составлял 38 % от уровня США и 28 % от уровня Люксембурга [1]. Еще один пример о значительном разрыве в показателях производительности труда в банках РФ и США: в Сбербанке производительность труда, если рассчитывать ее как объем активов на одного занятого, в 10,6 раз ниже, чем у Bank of America [1]. Одним из инструментов, призванных решить эту проблему, может выступить системная и хорошо организованная профессиональная диагностика персонала организации.

Профессиональная диагностика – совокупность мероприятий, направленных на выявление степени соответствия человека требованиям определенной профессии (профессиональной пригодности). В рамках профдиагностики у кандидата на вакансию выявляются профессионально важные психофизиологические качества и психологические свойства, вскрываются медицинские противопоказания к той или иной деятельности, изучается профессиональный опыт и выявляется профессиональный потенциал. Сущность профессиональной диагностики можно раскрыть через пять взаимосвязанных этапов: профессиографию, профессиональную ориентацию, профессиональный психофизиологический отбор, профессиональную адаптацию и профессиональную аттестацию. Рассмотрим данные этапы в контексте повышения «качества» работников и производительности труда.

Профессиография – всестороннее изучение профессии, итогом которого является составление перечня требований, который профессия предъявляет человеку. Элементом профессиограммы является так называемая психограмма, которую можно обозначить как систему профессионально важных психологических свойств и качеств субъекта трудовой деятельности. В психограмме отражаются взаимосвязи между требуемыми для успешного профессионального труда психологическими качествами, степень их устойчивости, указываются возможности формирования каждого из них, а также нормативные показатели профессиональной пригодности. В ходе составления профессиограмм находят применение следующие методы диагностики: беседа, наблюдение (включая трудовой метод и «фотографию» рабочего дня), метод анализа документации, метод экспертных оценок, опросный лист О. Липмана, «Модифицированная карта личности» К.К. Платонова, «Карта-схема» Л.Н. Уманского, метод коллективной дискуссии, иерархический анализ задания, алгоритмическое описание трудовой деятельности, метод критических инцидентов, анализ ошибок в операторской деятельности, психосемантические методы и пр. [4]. Профессиография применяется для решения ряда практических диагностических задач, включая профессиональную ориентацию, проведение профессионального отбора, аттестацию.

Профессиональная ориентация – формирование готовности субъекта к труду, выработка потребности в труде и понимания его необходимости, развитие общетрудовых навыков, помощь в выборе профессии на основе профессионального просвещения, профконсультации, коррекции жизненных и профессиональных планов. Именно на этом этапе профессиональной диагностики выявляются ценностные ориентации будущего субъекта профессиональной деятельности и его установки на труд, обозначаются профессиональные намерения, ближайшее и перспективное профессиональное планирование, диагностируется уровень осведомленности о профессиях, обнаруживаются общие и специальные способности, раскрываются профессиональные склонности, интересы, мотивация и др. личностные особенности. Конечная цель профессиональной ориентации наращивание «качества» субъекта труда еще на этапе выбора профессии или в процессе смены деятельности, что является важным шагом на пути достижения работником профессионализма, т.е. таких качеств и свойств, которые позволят ему достигать высокой продуктивности деятельности, достигать высоких, стабильных результатов.

Профессиональный психофизиологический отбор – определение степени пригодности человека к определенному виду деятельности на основе сопоставления его индивидуальных особенностей с требованиями профессии. Сущность профессионального психофизиологического отбора лежит в комплексной оценке кандидата, его физиологических, психологических качеств, социально-психологических свойств, состояния здоровья и физического развития, т.е. выявления всей совокупности индивидуальных особенностей человека, непосредственно влияющих на успешность постижения какой-либо профессиональной деятельности и эффективность ее осуществления. Современные организации берут на вооружение значительное количество инструментов диагностики профессиональной пригодности персонала. К числу основных отборочных процедур, применяемых в рамках профотбора, относят когнитивные и личностные тесты, отборочные собеседования, биографический метод, центры оценки (аттестационные центры), проверка моторных реакций и физических возможностей, специальные психофизиологические обследования (например, с использованием полиграфа) [4].

По итогам оценки профотбора (профпригодности) кандидата составляется заключение о степени его соответствия вакансии. Здесь распределяются: безусловно пригодные (лица, степень развития профессионально-важных качеств которых в полной мере соответствует требованиям конкретной деятельности), условно пригодные (лица, обучение или трудовая деятельность которых будут связаны с незначительными погрешностями, либо они будут нуждаться в увеличении сроков обучения), непригодные (лица, успешность обучения и работы которых не будет соответствовать предъявляе-

мым требованиям). Эффективный профессиональный психофизиологический отбор кандидатов на работы в опасных условиях труда сокращает отсеб непригодных лиц с 23–30 % до 5–8 %, обеспечивает повышение надежности работы систем управления на 10–20 %; приводит к снижению затрат на обучение специалистов на 30–70 %. При введении четкой системы психофизиологического отбора производственный травматизм на предприятии снижается на 40–70 % [2]. Возможным из последствий неэффективной системы профессионального психофизиологического отбора является текучесть кадров. Излишняя текучесть приводит к значительным экономическим потерям: потерям, вызванным процедурой увольнения, потерям, обусловленным простоями в работе, при которых рабочее место не выпускает продукцию, убыткам от поиска новых работников, их обучения, а так же недостаточным уровнем производительности труда вновь принятых работников и пр. Вместе с тем она порождает управленческие, организационно-технологические, кадровые, социально-психологические в функционировании конкретной организации.

Профессиональная адаптация, как один из этапов профдиагностики, заключается в оценке трудностей в освоении профессии и представляет собой разработку средств, методов и критериев оценки особенностей приспособления субъекта труда к содержанию и условиям конкретной деятельности, обоснование рекомендаций по ускорению этого процесса с целью повышения эффективности труда. В период адаптации с помощью разнообразных инструментов у работников диагностируются изменения функциональных состояний (устомление, профессиональный стресс, психологическое напряжение, фрустрация), успешность/не успешность приспособления к значительным физическим трудовым нагрузкам, монотонности труда и санитарно-гигиеническим условиям производственной обстановки. В адаптационный период важно выявить изменения психофизиологических функций организма работника при воздействии различных условий труда, определить изменения психики (ухудшения в функционировании памяти, мышления, внимания), отследить процесс выработки новых динамических стереотипов, обнаружить затруднения в приспособлении к относительно новым для субъекта нормам поведения и организационной среде. Игнорирование руководителем адаптационных мероприятий провоцирует профессиональный стресс – явление, представляющее серьезную угрозу финансовому благополучию и перспективам развития предприятий, фирм и организаций. Этому есть многочисленные доказательства [3; 5; 6]. В частности, была установлена связь профессионального стресса с неудовлетворенностью работой, совершением инцидентов на производстве, семейными проблемами, состоянием здоровья (инфарктами миокарда, определенными формами рака, психическими нарушениями) (McLean, 1980; Frese, 1985; Cooper & Watson, 1991). Почти половина всех преждевременных смертей в Великобритании обусловлены стилем жизни и заболеваниями, связанными со стрессом (stress-related illnesses (Palmer, 1989). Получивший название «черной чумы восьмидесятых» (the Black Plague of the eighties), стресс стал важной чертой и повседневной проблемой жизни каждого человека, организаций, общества.

«Стоимость» профессионального стресса для экономики развитых стран непрерывно повышается. В среднем, США теряет 550 млн рабочих дней вследствие различных форм абсентеизма. По оценкам (Elkin & Rosch, 1990), 54 % этих отсутствий так или иначе связан со стрессом. По данным Британской конфедерации промышленности (Confederation of British Industry (Sigman, 1992)), ежегодно теряется 360 млн рабочих дней из-за различных заболеваний. Стоимость для организаций составляет 8 млрд фунтов стерлингов. По оценке Британского комитета по здоровью и безопасности (U.K. Health & Safety Executive), по крайней мере, половина этих потерь от болезней обусловлена стрессом.

В течение последних 20 лет индивидуальные премии по страховкам работникам выросли по крайней мере на 50 %. За тот же период налоговая нагрузка на организации выросла примерно на 140 %. Дорого стоит замещение персонала. По оценкам, работодатели США тратят ежегодно более

700 млн долл. на замену 200 тыс. чел. (мужчин), умерших или ставших инвалидами из-за заболеваний коронарных сосудов. Если рассматривать все вместе, то оказывается, что в США стоимость стресса, складывающаяся из абсентеизма, снижения производительности труда, компенсационных выплат, страхования здоровья, и прямых медицинских затрат достигает более 150 млрд долл. в год, что делает крайне необходимым формирование «здорового работника» и менее стрессогенного рабочего места.

В Канаде среднее число трудопотерь (дней отсутствия работника на рабочем месте) в 1997 г. составило 7,4, а в 2001 г. – 8,5. Ежегодная стоимость отсутствия работников в 1997 г. составляла 8,6 млрд долл., в 2001 г. – 14,4. 50 % компенсаций работникам, обусловленных временной нетрудоспособностью, вызваны психическими расстройствами. 25 % всех средств посетителями аптек тратится на антидепрессанты. При этом доля депрессий, не диагностированных правильно, составляет 50 %. Страховые выплаты компаниями Канады по страховым случаям, связанным с охраной здоровья, в 1990 г. составили 5,9 млрд долл., тогда как в 2002 г. – 12,5 млрд долл. Общее число потерь рабочего времени, связанное с персоналом, в 1997 г. составило 65,6 млн долл., в 2001 г. – 82,5 млн долл. Великобритания в 2005–2006 гг. потеряла более 10 млн рабочих дней по причинам, обусловленным стрессом, депрессией и тревожностью. Стоимость для экономики – 10 млрд фунтов стерлингов. Эту цифру можно было бы уменьшить при соответствующей профилактической работе и «оплате раннего вмешательства». Доклад страховой компании, специализирующейся на страховании потери трудоспособности (UnumProvident) показал, что в среднем ежегодный рост «вклада» психических и поведенческих расстройств в общую сумму выплат составил 5,4 %. Профессиональная диагностика, осуществляемая в рамках системы мероприятий по адаптации персонала, в конечном итоге во многом обуславливает качество дальнейшей работы, выступает в качестве важнейшего фактора безопасности деятельности, повышения производительности труда, снижения экономических и социально-психологических потерь организации.

Заключительным этапом профессиональной диагностики выступает профессиональная аттестация, как периодическая оценка профессиональной квалификации в целях определения степени соответствия занимаемой должности и обоснования рекомендаций по должностным назначениям, перемещениям, а также направлению на профессиональное обучение, переподготовку. Результаты профессиональной аттестации необходимо принимать во внимание руководителям организации с целью максимального использования трудового потенциала работников, повышения их трудовой активности и лояльности организации.

Библиографический список

1. Производительность труда в России и в мире. Влияние на конкурентоспособность экономики и уровень жизни (подготовлен по итогам заседания Научно-методического семинара Аналитического управления Аппарата Совета Федерации, 7 июня 2016 года) [Электронный ресурс] // Аналитический вестник № 29(628). – Режим доступа : <http://council.gov.ru/media/files/CQNOp1HscHaTulPa5BYZesqLNqUSQeHw.pdf> (дата обращения : 15.01.2017).
2. Психофизиология профессиональной деятельности и безопасность труда персонала : учеб.-практич. пособ. / Т. В. Лукьянова, Т. В. Сувалова, С. И. Ярцева ; под ред. А. Я. Кибанова. – М. : Проспект, 2012. – 72 с.
3. Рыбников, О. Н. Профессиональный стресс: организационные предпосылки, последствия и меры преодоления / О. Н. Рыбников, И. А. Романова // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2008. – № 2(40). – С. 136–141.
4. Рыбников, О. Н. Психофизиология профессиональной деятельности : учебник для студ. учреждений высш. образования / О. Н. Рыбников. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Академия, 2014. – 336 с.
5. Alain Marchand. Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress / A. Marchand, A. Demers, P. Durand // Social Science & Medicine. – 2005. – № 1.
6. Cooper, C. L. Healthy mind; Healthy organization – A proactive approach to occupational stress / C. L. Cooper, S. Cartwright // Human Relations. – 1994. – № 4. – Pp. 455–471.