

*Северо-Западный институт управления – филиал РАНХиГС, г. Санкт-Петербург, Россия*

*Аннотация. Рассматривается оценка психологических характеристик в аттестации персонала. Представлен пример применения психодиагностических методик для оценки коммуникативной компетентности и ее компонентов.*

**Ключевые слова:** общение; компетентность; социально-психологическая компетентность; аттестация персонала

Профессиональная среда, в соответствии с актуальными тенденциями, требует от специалистов и управленцев обладания не только умениями и навыками, но и определенными психологическими характеристиками, которые могут быть как общими (например, коммуникабельность), так и специфическими (например, жизнестойкость для работы в особых (сложных, экстремальных) условиях). Однако формирование перечня необходимых для какой-либо профессиональной деятельности психологических характеристик подразумевает также формирование соответствующего психодиагностического инструментария для оценки уровня их сформированности.

Применение методик психодиагностики в различных аспектах управления персоналом (отбор, оценка, аттестация персонала) активно развивается; широко распространено как использование комплексных методик, позволяющих оценить уровень развития многих параметров личности оцениваемого, так и узконаправленных, оценивающих ключевые личностные характеристики, необходимые для успешной работы в определенной сфере или на определенной должности.

Наибольший результат дает соотношение результатов психодиагностических методик и оценки эффективности деятельности; в этом случае, сравнив показатели эффективных и неэффективных сотрудников, можно выявить психологические характеристики, наиболее значимые для выполнения определенных видов профессиональной деятельности.

Безусловно, выявление критериев эффективности деятельности является задачей, обусловленной не только спецификой профессиональной деятельности, но и целями оценки (например, изменения в системе оплаты труда, кадровые переводы, повышения в должности или наоборот сокращения), которые в определенной мере влияют также на выбор психодиагностических методик; таким образом достигается целевое единство методов и критериев оценки.

В качестве примера упомянутого единства можно привести определенные направления оценки и аттестации научно-медицинских работников Военно-медицинской академии имени С.М. Кирова. Стоит отметить, что формальные аспекты процедуры аттестации в данной организации достаточно жестко регламентируются Положением о комиссии по аттестации научных работников из числа лиц гражданского персонала Военно-медицинской академии имени С.М. Кирова, которое определяет назначение, основные задачи, функции, обязанности, права, ответственность и порядок работы комиссии по аттестации научных работников из числа лиц гражданского персонала Военно-медицинской академии имени С.М. Кирова [1]. В соответствии с данным положением, «основными задачами аттестации являются:

- определение уровня профессиональной подготовки персонала учреждения здравоохранения;
- выявление перспективного использования потенциальных способностей персонала учреждения здравоохранения;
- определение степени необходимости повышения квалификации, профессиональной подготовки или переподготовки персонала учреждения здравоохранения;
- стимулирование самообразования персонала учреждения здравоохранения и роста его профессионального уровня;
- выявление общего кадрового потенциала;
- обеспечение возможности долгосрочного планирования передвижения кадров.»

В аттестации, в соответствии с упомянутым положением, «учитываются следующие требования к медицинским работникам: профессионально-этическая компетентность (культурный уровень, психологическая устойчивость, степень активности в работе); личностные качества специалистов медицинской работы, необходимые в выполнении должностных обязанностей (умение выслушать пациента, бескорыстие, толерантность, личное обаяние и т.д.); оцениваются результаты работы за период, предшествующий аттестации; а также учитываются образование, стаж работы по специальности, качество выполнения работы, способность прогнозировать, планировать рабочий процесс, способность в короткие сроки осваивать вопросы, обеспечивающие повышение эффективности труда и качество работы, знание необходимых нормативных документов, регламентирующих деятельность» [1].

Помимо оценки эффективности результативности труда научно-медицинских работников используются также методики психодиагностики, в том числе – опросник «Социально-психологические характеристики субъекта общения», разработанный В. А. Лабунской [2] для выявления степени индивидуальной или групповой чувствительности к определенным характеристикам общения. Параметры, оцениваемые при помощи данной методики, являются безусловно значимыми для деятельности научно-медицинских работников ввиду постоянного общения с самыми разными людьми (в том числе, находящимися в состоянии болезни и стресса), а также разнообразия деловых коммуникаций как в рамках профессиональной, так и в рамках научной деятельности.

Результаты психодиагностики научно-медицинских работников (НМР) при помощи данного опросника представлены в таблице.

Таблица – Социально-психологические характеристики общения различных категорий научно-медицинских работников (НМР)

<b>Группы характеристик общения</b>	<b>Неэффективные НМР</b>	<b>Эффективные НМР</b>
Экспрессивно-речевые	6	4
Социально-перцептивные	13	9
Отношения-обращения	7	12
Организация взаимодействия	16	8
Условия общения	5	6

Одинаковый или близкий к одинаковому уровень восприимчивости респондентов обеих групп к определенным характеристикам общения обусловлен общей средой; так, например, низкая восприимчивость научно-медицинских работников к экспрессивно-речевым особенностям партнеров может быть следствием регулярного общения с людьми в состоянии стресса, которое может проявляться в различных вербальных и невербальных формах, а также в состоянии болезни, наркоза и других специфических условий коммуникаций. Низкий уровень восприимчивости к условиям общения (таким как пол, возраст, социальный статус и другое) также является следствием среды, которая вовлекает в коммуникации людей самых разных социальных групп, различия между которыми нивелируются центральным ядром коммуникаций – физиологией, которая, хоть и зависит от таких характеристик, как пол и возраст, но в контексте коммуникаций имеет гораздо большее значение для научно-медицинского работника, чем условия общения.

В результате психодиагностики были выявлены значимые различия по t-критерию Стьюдента при  $\alpha=0,01$  между эффективными и неэффективными научно-медицинскими работниками по параметру «организация взаимодействия», что свидетельствует о том, что одним из факторов эффективности деятельности научно-медицинских работников является устойчивость к таким характеристикам общения, как привычка перебивать разговор, желание партнера больше говорить, чем слушать, неумение аргументировать свои замечания и предложения. Необходимость принимать значимые для здоровья и жизни решения, в том числе, совместно с пациентами или их близкими, которые нередко находятся в состоянии стресса, стимулирует развитие субъектной, управленческой роли научно-

медицинского работника, которому необходимо управлять организацией коммуникаций, в каком бы физическом или психологическом состоянии ни был партнер.

Результаты психодиагностики научно-медицинских работников при помощи опросника «Социально-психологические характеристики субъекта общения» могут быть применены для различных целей оценки и аттестации персонала, в том числе для определения траекторий развития как отдельных сотрудников, так и их групп (например, в рамках функциональных подразделений), а также для планирования кадровых переводов, как вертикального (повышение или понижение в должности), так и горизонтального направления (например, смена должностного функционала или подразделения).

#### **Список литературы:**

1. Аттестация научно-педагогических работников Военно-медицинской Академии имени С. М. Кирова <https://www.vmeda.org/nauck/attestaciya-nauchnyx-rabotnikov/>

2. Лабунская В. А. Менджерицкая Ю. А. Бреус Е. Д. Психология затрудненного общения. Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2001.

V. N. Sofina, P. A. Rastorgueva, F. H. Azimov, A. Lukanin

Socio-psychological characteristics of communication in the evaluation and certification of personnel

*North-Western Institute of Management – branch of RANEPА, St. Petersburg, Russia*

**Abstract.** *The evaluation of psychological characteristics in personnel certification is considered. An example of the use of psychodiagnostic techniques for assessing communicative competence and its components is presented.*

**Keywords:** communication; competence; socio-psychological competence; personnel certification