

МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ ЛИЧНОСТНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПАРАМЕТРОВ ПЕРСОНАЛА ПОКОЛЕНИЙ X, Y, Z В УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КРИЗИСОВ

METHODOLOGY FOR DIAGNOSIS OF PERSONAL AND PROFESSIONAL PARAMETERS OF STAFF OF GENERATIONS X, Y, Z IN CONDITIONS OF PROFESSIONAL CRISES

*T. Kurbatskaya
V. Artemova*

Summary: The article presents a methodology for diagnosing personal and professional parameters of personnel of generations X, Y, Z in conditions of professional crises. An algorithm for express-diagnostics of parameters related to personal values, attitudes towards professional activities, motivation and communication in different generations has been developed.

Keywords: diagnostics, personal parameters, professional parameters, professional crises.

Курбацкая Татьяна Борисовна

кандидат психологических наук, доцент, Российская открытая академия транспорта Российского университета транспорт МИИТ (г. Москва)
alterego123@yandex.ru

Артемова Виктория Андреевна

магистрант, Российская открытая академия транспорта Российского университета транспорт МИИТ (г. Москва),
victoriartemova@yandex.ru

Аннотация: В статье представлена методика диагностики личностных и профессиональных параметров персонала поколений X, Y, Z в условиях профессиональных кризисов. Разработан алгоритм экспресс-диагностики параметров, связанных с ценностями личности, отношением к профессиональной деятельности, мотивацией и коммуникацией в различных поколениях.

Ключевые слова: диагностика, личностные параметры, профессиональные параметры, профессиональные кризисы.

Кризисы в профессиональной сфере являются неотъемлемым и важным аспектом профессиональной жизни. Их неизбежность обусловлена уникальными психологическими характеристиками работника и постоянно изменяющимися требованиями к работе и к профессионалу. Важность кризиса заключается в том, что в процессе его преодоления субъект получает возможность лучше понять себя, свою профессию, совершить качественные изменения в своей работе и пересмотреть свое отношение как к работе, так и к себе как к профессионалу. Профессиональный кризис – это период, характеризующийся ощущением и осознанием человеком глубокой неудовлетворенности своей профессией и собой как субъектом профессиональной деятельности. Зарубежные ученые трактуют понятие «кризис» в контексте психотравмирующих ситуаций, которые человек переживает в своей жизни. Ключевым моментом здесь является нарушение баланса между деятельностью и личностью. А итогом преодоления кризиса становится профессиональный рост индивида. [7; 10]. Уникальной чертой профессиональных кризисов по сравнению с другими видами кризисов является ощущение профессиональной беспомощности и недостаточной компетентности со стороны индивида. В это время происходит коренная реорганизация структуры субъекта деятельности, самой деятельности и направления развития.

Э.Ф. Зеер и Э.Э. Сыманюк к кризисам профессионального развития относят:

- кризис нереализованности (возникает в тех случаях, когда субъективная картина жизненного пути человека не отражает реализованных связей между событиями жизни, что может привести к неуверенности и неопределенности в выборе дальнейшего пути);
- кризис опустошенности (возникает, когда в субъективном представлении человека о его жизненном пути недостаточно отражены актуальные связи, которые связывают прошлое, настоящее и будущее);
- кризис бесперспективности (возникает в ситуации, когда в сознании человека недостаточно отражены потенциальные связи между событиями, проектами, планами и мечтами о будущем).

Диагностика личностных и профессиональных параметров персонала поколений X, Y, Z в условиях профессиональных кризисов развита недостаточно. Авторы, занимавшиеся разработкой концепций профессионального развития (Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Т.В. Кудрявцев, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Т.Б. Курбацкая и другие), согласны с тем, что профессиональное развитие происходит через кризисы. Преодоление профессионального кризиса может привести к конструктивному или де-

структивному изменению структуры личности. Однако выявление личностных и профессиональных параметров, требует специальных методов диагностики. При диагностике параметров персонала поколений X, Y и Z были обнаружены следующие проблемы:

- Для поколения X характерно: отсутствие готовности брать на себя ответственность; важность стабильности, денег и карьерного роста, что может привести к внутреннему выгоранию; неприятие инициативы и опасение увольнения из-за неопределенности.
- Для поколения Y характерно: избалованность и прагматичность, часто безответственность и самовлюбленность; воспитаны в свободе, любви и достатке, что может привести к избыточной опеке и неуверенности в себе.
- Для поколения Z характерно: готовность брать на себя ответственность, но с ограничением использования гаджетов в рабочее время; трудности в личном общении, часто предпочитают эмоции в социальных сетях; гостинг; клиповое мышление, что может затруднить понимание сложных задач; нелегко находят общий язык и выражают свои эмоции в личном контакте.

Таким образом, в ходе анализа актуальной литературы и диагностики личностных и профессиональных параметров персонала поколений X, Y, Z были выявлены следующие параметры связанные с:

- ценностями личности сотрудника;
- отношениями к профессиональной деятельности;
- мотивацией;
- коммуникацией.

В ходе классификации представленных выше параметров авторами методики был разработан бланк диагностики: (Таб. 1.)

Респондентам предлагалось проранжировать факторы проблемы в каждой группе параметров 5 бальной шкале, где цифрой 5 обозначалось наибольшее значение, цифрой 4 менее значимый и т.д. до 1. Таким образом можно понять какая проблема является ключевой для определенного поколения в контексте представленных параметров. Парные ранги ставить не разрешалось. После ранжирования результаты вносятся в сводные таблицы данных и подвергаются компьютерной обработке статистических данных.

Таблица 1.

Бланк диагностики.

ж/м _____		Возраст _____	
Параметры связанные с ценностями личности сотрудника	Ранг	Параметры отношения к профессиональной деятельности	Ранг
Параметры связанные с ценностями личности сотрудника	Ранг	Параметры отношения к профессиональной деятельности	Ранг
Проблема в отслеживании состояния собственного здоровья [11; 52]		Проблема слабого стремления к профессиональному росту [4]	
Проблема в отсутствии стремления к повышению своего уровня образования [7; 100]		Проблема отсутствия гибкости в адаптации к изменениям [11; 114]	
Проблема нежелания заниматься своим саморазвитием		Проблема, связанная с достижением результатов профессиональной деятельности [4]	
Проблема связанная с саморегуляцией [10; 76]		Проблема непонимания корпоративных ценностей организации [11; 86]	
Проблема с осознанием свободы действий [11; 118]		Проблема в понимании своего места в иерархии должностей организации [11; 92]	
Мотивационные параметры	Ранг	Параметры коммуникации	Ранг
Проблема преобладания сильной материальной мотивации [11; 20]		Проблема слабой эмпатийности [11; 107]	
Проблема дистанцирования с коллегами [9]		Проблемы, связанные с работой в команде [11, 155]	
Проблема, связанная с отсутствием системы наставничества [2; 82]		Проблема, связанная с проявлением инициативности [11; 35]	
Проблема, связанная с недостатком самореализации [11; 45]		Проблема связанные с проявлениями такта и этики делового общения [6; 105]	
Проблема, связанная с отсутствием мотивации к профессиональному росту [4]		Проблема, связанная со слабыми способности обсуждения с коллегами профессиональных задач [11; 106]	

Для выяснения степени согласованности мнений экспертов возможно использовать коэффициент конкордации (Кк), расчет которого осуществлялся по методике, предложенной И.Г. Венецким, В.И. Венецкой. Данный коэффициент предложен М. Кендэллом и Б. Смитом и характеризует степень согласованности мнений экспертов о влиянии различных привлеченных исследователями факторных признаков на величину результативного признака.

Важность того или иного факторного признака устанавливается экспертами независимо друг от друга, путем ранжирования факторных признаков. Полученные результаты мнений экспертов о рангах факторных признаков (а км) сводились в таблицы.

Коэффициент конкордации вычисляется по формуле:

$$K_k = \frac{S}{\frac{1}{12} \left[m^2 \cdot (k^3 - k) - m \cdot \sum_{j=1}^m T_j \right]}$$

но так как в нашем случае одинаковых рангов быть не может, то

$$K_k = \frac{S}{\frac{1}{12} \left[m^2 \cdot (k^3 - k) \right]}$$

При этом числитель коэффициента определяется следующим образом:

1. для каждого факторного признака X_i определяется сумма рангов, выставленных всеми экспертами, получается сумма рангов первого факторного признака $\sum a_{1j}$; сумма рангов второго факторного признака $\sum a_{2j}$ и т. д. до $\sum a_{kj}$.
2. находится общая сумма экспертных оценок для всех факторных признаков, т. Е.

$$\sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^m a_{ij}$$

3. делится общая сумма экспертных оценок на число факторных признаков, т.е. на k , и получается средняя сумма рангов факторных признаков:

$$T = \frac{1}{k} \cdot \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^m a_{ij}$$

4. находится сумма квадратов отклонений сумм

рангов факторных признаков от их средней:

$$S = \sum \left(\sum_i a_{ij} - T_j \right)^2$$

Знаменатель коэффициента конкордации представляет собой гипотетическую сумму рангов, установленных экспертами в случае полной согласованности их мнений.

Величина коэффициента конкордации колеблется в границах от нуля, соответствующего полной несогласованности мнений экспертов, до единицы, указывающей на полную согласованность мнений.

Существенность Кк оценивается критерием χ^2 (хи-квадрат) (число степеней свободы равно числу факторных признаков за вычетом единицы):

$$\chi^2 = \frac{S}{\frac{1}{12} \left[m \cdot k \cdot (k+1) - \frac{1}{k-1} \cdot \sum T_j \right]}$$

но так как в нашем исследовании связанные ранги отсутствуют, то $\sum T_j = 0$, поэтому

$$\chi^2 = \frac{S}{\frac{1}{12} \left[m \cdot k \cdot (k+1) \right]}$$

Фактическое значение сравнивалось с табличным: при $\chi^2_{факт} > \chi^2_{табл}$ в результате чего выясняется, насколько согласованы мнения респондентов. В нашем случае было использовано 5 факторов, поэтому эти значения и были представлены как исходные и использованы в компьютерном варианте программы подсчета результатов.

Таким образом, данная методика может быть использована для проведения анализа специфических профессиональных и личностных особенностей персонала относящегося к различным группам поколений (X, Y, Z), для компаративного (сравнительного) анализа, а также для проведения в формате экспресс-методики.

Данная методика разработана для использования сотрудниками отдела кадров и управления персоналом для решения актуальных проблем, связанных с поколенческой спецификой.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абрамова, Г.С. Психология в медицине: учебное пособие / Г.С. Абрамова, Ю.А. Юдчиц. — 2-е изд., стер. — Москва: ИНФРА-М, 2023.
2. Долженкова, Ю.В. Подбор персонала: современные кадровые технологии: учебник и практикум для магистратуры и бакалавриата / Ю.В. Долженкова,

- С.В. Сидоркина, М.В. Полевая, Е.В. Камнева; под ред. Ю.В. Долженковой. — 2-е изд., пер. и доп. — Москва: Прометей, 2024.
3. Зеер, Э.Ф. Психология профессиональных деструкций: учебное пособие для вузов / Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. - Москва: Академический Проект, 2020.
 4. Красикова Ю.Ю., Лисник Ю.С. Психологические аспекты профессионального личностного роста сотрудника // Ведомости УИС. 2016. №5 (168).
 5. Курбацкая Т.Б. Психология труда: регрессивные функциональные состояния в процессе профессионализации: учебник / Т.Б. Курбацкая; М-во транспорта Рос. Федерации, Рос. ун-т транспорта (МИИТ), Рос. открытая акад. транспорта. — Москва: РУТ (МИИТ): РОАТ, 2022
 6. Низова, Л.М. Конфликтные зоны в системе управления персоналом: монография / Л.М. Низова. - Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2023.
 7. Садовникова Н.О. Психология профессионального кризиса личности: монография / Н.О. Садовникова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.пед. ун-та, 2021.
 8. Сафронова, О.Л. Технология управления профессиональным стрессом [Текст] / О.Л. Сафронова // Труд и социальные отношения. — 2020. — №2.
 9. Толочек В.А., Вильчес-Ногерол В.В., Машкова А.С., Сизова Л.А СТИЛИ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ КАК ФАКТОРЫ САМОРЕГУЛЯЦИИ И РЕГУЛЯЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ СУБЪЕКТОВ ТРУДА // Психология саморегуляции в контексте актуальных задач образования (к 90-летию со дня рождения О.А. Конопкина). 2021. №1.
 10. Уханова, Т.В. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Т.В. Уханова, Н.Б. Щеголева. - Москва: Научный консультант, 2022.
 11. Федорова, А.Э. Антикризисное управление персоналом организации: учеб. пособие / А.Э. Федорова, Ю.А. Токарева. — Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2017.

© Курбацкая Татьяна Борисовна (alterego123@yandex.ru), Артемова Виктория Андреевна (victoriartemova@yandex.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»