



Роберт Хоган — основатель и президент фирмы Hogan Assessments, ведущей компании в мире в области оценки личности и консалтинга.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРИГОДНОСТЬ И ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА

Несколько лет назад нам с Джойс удалось побеседовать с опасными заключенными тюрьмы особо строгого режима в г. МакАлестер (штат Оклахома). Некоторые из них поинтересовались, взяли ли бы мы их на работу, когда их отпустят на свободу. Именно тогда я всерьез задумался о профессиональной пригодности.

Понятие профессиональной пригодности вызывает интерес по нескольким причинам:

- Во-первых, профессиональная пригодность отражает индивидуальные особенности человека, то есть человек в некоторой степени несет ответственность за собственное трудоустройство.
- Во-вторых, если это так, то появляется необходимость в оценке: уровень профессиональной пригодности можно повысить благодаря стратегическому самосознанию.
- В-третьих, несмотря на то, что понятие профессиональной пригодности используют в прикладной психологии с 1920-х гг., в научных кругах его фактически оставляют без внимания.
- И наконец, изменения в мировой экономике, начавшиеся еще в 1970-х гг., привели к масштабной безработице, отсутствию гарантии занятости и текучке на рынке труда, что только подчеркивает важность профессиональной пригодности.

Об определяющих факторах профессиональной пригодности почти ничего не известно, поскольку какие-либо эмпирические данные практически отсутствуют. В связи с этим утверждения, приведенные ниже, носят чисто умозрительный характер. По всей видимости, профессиональная пригодность имеет три составляющие.

Первая составляющая – это те качества, которыми должен обладать соискатель, чтобы его взяли на работу. Иными словами, это те качества, которые специалисты по подбору персонала считают основополагающими. Что же это за качества? Джойс Хоган выполнила единственное в своем роде систематическое исследование по этой теме (к сожалению, его не принимают к публикации в научных журналах). Она оформила годовую подписку на крупнейшую газету в 11 зонах переписи населения США. Джойс собирала объявления о приеме на работу и анализировала их содержание (а их было несколько тысяч), чтобы определить, чего работодатели ждут от новых сотрудников.

Основной вывод, к которому она пришла, заключался в том, что основополагающим навыком работодатели считают коммуникабельность – способность ладить с коллегами и клиентами, а также эффективно работать в команде. А вот когнитивные способности не являются для них приоритетом. В общем, трудоустройство напрямую зависит от качеств, присущих «светлой стороне» личности.

Вторая составляющая – это качества, которыми нужно обладать, чтобы удержаться на должности. Иными словами, это те качества, которые ваши руководители считают основополагающими. Здесь важно обратить внимание на литературу по деструктивному поведению и «теневой стороне» личности. Общеизвестно, что качества, присущие «теневой стороне» личности: (1) сосуществуют наряду с притягательными качествами «светлой стороны» личности, (2) в определенной степени полезны, но (3) с течением времени разрушают взаимоотношения, приводят к застою в работе или увольнению.

Третья составляющая – это качества, которые помогают справиться со сменой работы (найти новую работу после ухода из старой компании или в том случае, если в компании идут сокращения; добиться успеха на более высокой должности, предполагающей новые обязанности, и т. д.). При этом представляется важным: (а) стремление достигать высоких результатов на новой работе и (б) гибкость, способность приспосабливаться и меняться. Как вы заметили, все три составляющие представляют собой личностные качества, а не когнитивные способности.

Несмотря на то, что в академической психологии вопросу профессиональной пригодности практически не уделяют внимания, в реальных условиях и соискатели, и сотрудники, как правило, имеют о ней правильное представление. Существует множество коммерческих и некоммерческих организаций, помогающих безработным найти работу. Программа курсов, помогающих трудоустроиться, направлена на то, как подать себя и установить полезные связи. Это основные аспекты коммуникабельности. У обучающихся развивают стратегическое самосознание (им помогают разобраться, как соискателей воспринимают и оценивают на собеседовании и каким образом использовать эту информацию). Они узнают о том, как важно принять на себя полную ответственность за поиски работы, постоянно наводить справки и устанавливать связи. В одном из сообществ квалифицированным специалистам, оставшимся без работы, рассказывают, что их злейший враг в том, что касается поисков работы, – это они сами, а неспособность найти работу связана с их установками, страхами и ожиданиями. Задача соискателя заключается в том, чтобы преобразиться, научиться применять положительные установки, сделать упор на гибкость и преуменьшить значение стабильной, длительной и предсказуемой работы.

Руководителям среднего и высшего звена, которые находятся в поисках нового места работы, следует поработать над стратегическим самосознанием (разобраться в

том, как их воспринимают работодатели и как способствовать изменению этого восприятия, если действуешь неэффективно). Работники интеллектуального труда (сетевые инженеры, системные администраторы, специалисты в области ИТ и разработчики ПО) должны применять совершенно другой подход. Они должны следить за последними изменениями и новыми технологиями в своей профессиональной среде. Грамотные соискатели чрезвычайно обеспокоены этим вопросом и разрабатывают различные стратегии, которые позволяют им идти в ногу со временем. Они постоянно занимаются повышением квалификации, даже если занимают престижную высокооплачиваемую должность. Внимательный читатель сразу же заметит, что стремление отслеживать современные тенденции связано с такими шкалами личностного опросника НРІ, как «Амбициозность», «Любознательность» и «Подход к обучению», и не связано с когнитивными способностями.

И наконец, следует отметить, что лучшими средствами прогноза дохода и ценности соискателя в денежном выражении являются уровень образования и количество часов, вырабатываемых в неделю. Уровень образования относится к когнитивным способностям, как и добросовестность и амбициозность. При этом между ними примерно такие же взаимосвязи. Количество часов, вырабатываемых в неделю, напрямую связано с добросовестностью и амбициозностью. В конечном итоге, как говорил Эпиктет, «характер определяет судьбу».