

Диагностические возможности инструментария в профессиональном отборе водителей трамвая

Поташева Ю.Л.

Учреждение образования «Витебский государственный университет имени П.М. Машерова»

В данной статье рассматриваются возможности использования диагностического инструментария в профессиональном отборе водителей трамвая. Акцент сделан на изучении самооценки агрессивности и стратегий поведения в конфликте в профессиональном профиле водителя трамвая. Подобраны методики для оценки данных качеств у водителей трамвая. Дана оценка возможности использования теста А. Ассингера и опросника Томаса (в адаптации Н.В. Гришиной) в профессиональном психологическом отборе водителей трамвая.

Цель работы – выявление диагностических возможностей теста А. Ассингера и опросника Томаса (в адаптации Н.В. Гришиной) в профессиональном отборе водителей трамвая.

Материал и методы. Методологической основой для изучения являлись факторный подход к профотбору Т.П. Зинченко и А.А. Фрумкина, теория агрессивности И.А. Фурманова. В ходе эмпирического исследования использованы психогrafический опросник, разработанный Т.П. Зинченко, тест А. Ассингера и опросник Томаса (в адаптации Н.В. Гришиной).

Результаты и их обсуждение. В ходе анализа было установлено, что шкалы «Приспособление» и «Компромисс» (опросник Томаса), а также показатель теста А. Ассингера «Агрессивность» позволяют соотнести результаты выполнения данного теста с уровнем успешности профессиональной деятельности водителя трамвая. Обнаружена взаимосвязь шкалы «Эффективность деятельности» с возрастом и со стажем работы. На основе сравнительного и корреляционного анализа приходим к выводу о том, что тест А. Ассингера «Агрессивность» и шкалы «Приспособление» и «Компромисс» опросника Томаса (в адаптации Н.В. Гришиной) можно включить в список тестов, рекомендуемых к использованию в мероприятиях профотбора водителей трамвая.

Заключение. Для водителей трамвая профессионально значимы не только способность уверенно принимать серьезные решения, брать на себя ответственность в сложных ситуациях, но и соблюдение общепринятых норм поведения и уравновешенность, самообладание, т.е. умение сдерживать агрессивность в отношениях, а также выстраивать определенную линию поведения. Данные качества могут быть диагностированы в ходе профессионального психологического отбора с помощью теста А. Ассингера и опросника Томаса (в адаптации Н.В. Гришиной).

Ключевые слова: профессиональный отбор, водители трамвая, агрессивность водителей, стратегии поведения в конфликте, профессиональный профиль.

Diagnostic Possibilities of the Toolkit in Professional Selection of Tram Drivers

Potasheva Yu.L.

Education Establishment "Vitebsk State P.M. Masherov University"

This article discusses the possibilities of using diagnostic tools in the professional selection of tram drivers. The emphasis is made on the study of self-assessment of aggressiveness and strategies of behavior in a conflict in the professional profile of a tram driver. Methods for assessing tram drivers' qualities were selected. An assessment of the possibility of using A. Assinger test and Thomas questionnaire (adapted by N.V. Grishina) in the professional psychological selection of tram drivers is given.

The aim of the work is to assess the possibility of using Assinger test and Thomas questionnaire (adapted by N.V. Grishina) in the professional selection of tram drivers.

Material and methods. The methodological basis of the study was the factorial approach to the professional selection of T.P. Zinchenko and A.A. Frumkin, the theory of aggressiveness by I.A. Furmanov. In the course of the empirical research, the psychographic questionnaire was used developed by T.P. Zinchenko, A. Assinger's test and Thomas' questionnaire (adapted by N.V. Grishina).

Findings and their discussion. In the course of the study, it was found out that "Adaptation" and "Compromise" scales (Thomas questionnaire), as well as "Aggressiveness" indicator of A. Assinger's test allow us to correlate the results of this test with the level of success of the tram driver's professional activity. The interrelation of "Activity efficiency" scale with age and work experience was found out. On the basis of comparative and correlation analysis, we come to the conclusion that "Aggressiveness" in A. Assinger's test and "Adaptation" and "Compromise" scales of Thomas questionnaire (adapted by N.V. Grishina) can be included in the list of tests recommended for using in professional selection of tram drivers.

Conclusion. For tram drivers not only the ability to confidently make responsible decisions, take responsibility in difficult situations, but also adherence to generally accepted norms of behavior and poise, self-control, i.e. the ability to restrain aggressiveness in relationships, and build a certain line of behavior are professionally important. These qualities can be diagnosed in the course of professional psychological selection using A. Assinger test and Thomas questionnaire (adapted by N.V. Grishina).

Key words: professional selection, tram drivers, drivers' aggressiveness, behavior strategies in a conflict, professional profile.

В настоящее время наблюдаются изменения в подходах к профессиональному отбору специалистов. В современном коммуникативно-информационном обществе от специалистов, которые традиционно по классификации Е.А. Климова относились к типу «человек–техника», требуется проявление качеств, свойственных профессиям типа «человек–человек». Работодатели отмечают важность и необходимость таких качеств, как уравновешенность, умение взаимодействовать с коллегами и клиентами, развитые коммуникативные навыки, уровень конфликтности.

Традиционно водителей трамвая относят к специалистам типа «человек–техника». От них требуется точность и определенность действий, предъявляются четкие требования к организации и протеканию познавательных процессов. Опрос экспертов (водителей-наставников и инструкторов отдела по безопасности дорожного движения) показал, что отсутствие у водителей трамвая агрессивности и склонности к использованию стратегии соперничества в конфликте является важным при оценке эффективности деятельности и профессиональном отборе на должность водителя.

Цель работы – выявление диагностических возможностей теста А. Ассингера и опросника Томаса (в адаптации Н.В. Гришиной) в профессиональном отборе водителей трамвая.

Материал и методы. Для оценки диагностических возможностей методик на выявление агрессивности и конфликтности водителей трамвая было проведено эмпирическое исследование на базе УКТП «Витебское трамвайно-троллейбусное управление». Оно осуществлялось в четыре этапа в соответствии с процедурой профотбора (А.Г. Маклаков): 1) выявление профессионально-важных качеств (опрос экспертов); 2) подбор и апробация психодиагностических методик; 3) анализ результатов обследования; 4) оценка возможностей использования теста А. Ассингера и опросника Томаса (в адаптации Н.В. Гришиной) в профессиональном психологическом отборе водителей трамвая.

На первом этапе была сформирована группа экспертов. В качестве экспертов выступали водители, имеющие достаточно большой опыт успешной работы (не менее 7 лет) и являющиеся водителями-наставниками, а также инструкторы отдела по безопасности дорожного движения.

Для работы с экспертами применялся психографический опросник, разработанный Т.П. Зинченко. В него входит 127 вопросов, направленных на оценку значимости для эффективного выполнения той или иной профессиональной деятельности девяти классов психофизиологических свойств и личностных характеристик. Следует отметить, что четкость и понятность формулировок

вопросов для экспертов с любым образовательным уровнем обрабатывались авторами в течение четырех лет [1].

На втором этапе на основе результатов опроса экспертов для изучения у водителей трамвая агрессивности в отношениях и особенностей поведения в конфликтной ситуации были выбраны следующие методики:

– тест А. Ассингера [2] позволил оценить агрессивность в отношениях, определить, достаточно ли водитель корректен в отношении с окружающими и легко ли с ним общаться. Примерное время выполнения теста: 10 минут. Оцениваемые качества: агрессивность. Возрастная категория: с 21 года;

– опросник Томаса (в адаптации Н.В. Гришиной) [3] использовался для оценки типов поведения водителей в конфликтах. К. Томас считает применимой двухмерную модель регулирования конфликтов, основополагающими в которой являются кооперация, связанная со вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в ситуацию, и напористость, для которой характерен акцент на собственных интересах.

На третьем этапе осуществлялся количественный и качественный анализ результатов обследования с помощью пакета статистической обработки данных SPSS16.0.

Четвертый этап исследования состоял в оценке возможностей использования теста А. Ассингера и опросника Томаса (в адаптации Н.В. Гришиной) в профессиональном психологическом отборе водителей трамвая.

Во время работы были использованы следующие методы статистического вывода: описательная статистика, критерий нормальности Колмогорова – Смирнова, критерий t-Стьюдента для независимых переменных, коэффициент корреляции r-Пирсона, множественный регрессионный анализ.

Описание выборки. Всего в исследовании приняло участие 75 специалистов УКТП «Витебское трамвайно-троллейбусное управление».

На первом этапе была сформирована группа экспертов из 26 человек, среди которых 8 женщин и 18 мужчин. В качестве экспертов выступали водители, имеющие достаточно большой опыт успешной работы (от 7 до 38) и являющиеся водителями-наставниками, а также инструкторы отдела по безопасности дорожного движения.

Во втором этапе исследования приняли участие 49 водителей трамвая (13 мужчин, 36 женщин). Возраст испытуемых на момент проведения диагностики от 25 до 60 лет. Средний возраст испытуемых составил 43 года. Стаж работы водителем трамвая находился в диапазоне от 2 до 38 лет, средний показатель стажа работы водителем трамвая составил 16 лет. По уровню образования водители распределились следующим

образом: окончивших обычную общеобразовательную школу оказалось 17 человек, среднее специальное учебное заведение – 31 человек, высшее учебное заведение – 1 человек. Все водители трамвая руководством трамвайного депо были разделены на три группы эффективности. Первая группа, в которую вошли 13 человек (26,5%), наиболее эффективны, вторая группа – 17 человек (34,7%) – со средними показателями успешности деятельности и третья группа – менее эффективные в деятельности – 19 человек (38,8%).

Результаты и их обсуждение. В таблице 1 представлены результаты анализа данных, полученных в ходе изучения профессионально важных качеств водителей трамвая.

Как следует из таблицы 1, в ходе анализа ответов экспертов на вопросы психографического опросника были выделены 20 качеств, которые, по мнению экспертов, являются наиболее значимыми для профессиональной деятельности водителя трамвая. Причем среди качеств чаще всего встречаются так называемые личностные черты: способность уверенно принимать серьезные решения, способность брать на себя ответствен-

ность в сложных ситуациях, уравновешенность и самообладание и др. Кроме личностных качеств эксперты подтвердили высокую значимость attentionных свойств. Также эксперты отметили такие качества, как соблюдение общепринятых норм поведения и уравновешенность, самообладание, т.е. умение сдерживать агрессивность в отношениях, а также выстраивать определенную линию поведения.

Как мы можем видеть из таблицы 1, отмеченные экспертами характеристики водителя трамвая присущи как профессиям типа «человек–техника», так и профессиям типа «человек–человек».

Результаты диагностики по тесту А. Ассингера представлены на рисунке 1.

Исходя из анализа рисунка 1, можно заключить, что большинство водителей трамвая являются умеренно агрессивными (86%), это качество позволяет им вполне успешно идти по жизни, поскольку обеспечивает достаточно здоровое честолюбие и самоуверенность. Водители, набравшие 35 и менее баллов, чрезмерно миролюбивы, что обусловлено недостаточной уверенностью в собственных силах и возможностях, таких водителей в исследуе-

Таблица 1 – Наиболее значимые качества водителя трамвая

№ п/п	Профессионально важные качества	X	S
1	Способность уверенно принимать ответственные решения	3	0
2	Способность к быстрому распознаванию небольших отклонений от заданной формы	2,7	0,5
3	Способность к оценке и различению скорости и направления движения движущихся объектов	3	0
4	Способность длительное время сохранять устойчивое внимание, несмотря на усталость и посторонние раздражители	3	0
5	Способность эффективно работать в условиях помех	2,9	0,3
6	Умение узнавать и различать цвета	2,9	0,3
7	Способность быстро менять направление внимания	2,8	0,4
8	Способность брать на себя ответственность в сложных ситуациях	2,9	0,3
9	Быстрая реакция на внезапные зрительные или слуховые сигналы	2,9	0,3
10	Умение распределять внимание при выполнении действий, решении задач	2,8	0,4
11	Способность к оценке ускорения или замедления движения объекта	2,9	0,3
12	Способность действовать в условиях повышенной опасности для жизни, смелость	2,8	0,4
13	Способность точно реагировать на движущийся объект	2,9	0,3
14	Уравновешенность, самообладание	2,9	0,3
15	Способность прогнозировать исход событий	2,7	0,5
16	Способность к быстродействию в условиях дефицита времени	2,7	0,5
17	Способность к величайшему напряжению внимания в определенные моменты	2,9	0,3
18	Соблюдение общепринятых норм поведения	2,8	0,4
19	Способность к быстрому обнаружению объектов при неожиданном изменении их положения в пространстве	2,7	0,5
20	Способность действовать в экстремальных (чрезвычайных) ситуациях	2,7	0,4

Примечание: X – среднее значение, S – стандартное отклонение.

мой выборке 12%. Излишне агрессивных водителей трамвая 2%, это неуравновешенные и жестокие по отношению к другим люди, которые надеются добраться до управленческих верхов, рассчитывая на собственные методы, добиться успеха, жертвуя интересами окружающих.

Описательная статистика результатов диагностики по опроснику Томаса (в адаптации Н.В. Гришиной) представлена в таблице 2.

В ходе анализа таблицы 2 можно сделать вывод о том, что наиболее высокое среднее значение среди стратегий поведения в конфликте отмечается для стратегии «Компромисс» (7,61), причем эта стратегия у водителей трамвая выражена довольно часто (мода = 8). На втором месте стратегии «Избегание» и «Приспособление» (среднее значение 6,98), по стратегии «Приспособление» наиболее часто встречаемое значение – 7, а «Избегание» – 6. Также у водителей трамвая достаточно выраженной является стратегия «Сотрудничество» (среднее значение 6,47, мода = 6). Реже водители используют в конфликтах «Соперничество» (среднее значение 1,82, мода = 1).

Результаты частотного анализа стратегий поведения в конфликтах представлены на рисунке 2.

Как видно из рисунка 2, реже всего водители трамвая используют стратегию «Соперничество», причем у 23% водителей данная стратегия не отмечена (набрала 0 баллов), 41% отметили ее 1 раз, 14% – 2 раза, высоких баллов (от 9 до 12) стратегия не набрала. Часто используется водителями трамвая стратегия «Сотрудничество», толь-

ко у 8% опрошенных данная стратегия набрала менее 4 баллов, у остальных 92% – 5 и более. Достаточно популярной среди водителей трамвая является такая стратегия поведения в конфликте, как «Компромисс»: у 12% водителей стратегия получила 6 баллов, у 24% – 7, у 29% – 8, у 12% – 9, более того, 4% и 9% водителей оценили использование стратегии на 10 и 11 баллов соответственно. Также часто используется водителями стратегия «Приспособление»: в диапазоне от 5 до 9 баллов включительно находится 79% выборов водителей, высоко оценили данную стратегию 13% опрошенных (11% на 10 баллов и 2% на 12 баллов). Водители достаточно часто используют и стратегию «Избегание»: от 5 до 9 баллов отдали данной стратегии 77% водителей, 10 баллов поставили 6% опрошенных, а 12 баллов – 2%.

С целью оценки пригодности психодиагностических методик (тест А. Ассингера и опросник Томаса в адаптации Н.В. Гришиной) для использования в профессиональном отборе водителей трамвая был произведен расчет критериев. Для определения степени соответствия эмпирического распределения нормальному применялся статистический критерий нормальности Колмогорова – Смирнова. Исходя из анализа, можно заключить, что эмпирическое распределение соответствует нормальному виду. Следовательно, результаты теста А. Ассингера и опросника Томаса (в адаптации Н.В. Гришиной) позволяют ранжировать всех испытуемых в отношении всех диагностируемых параметров, кроме соперниче-

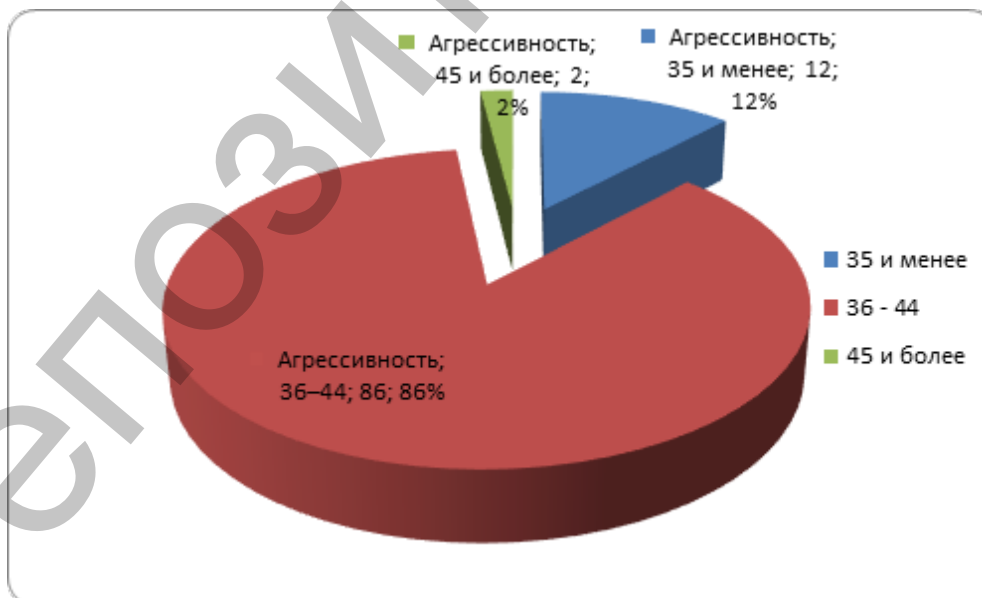


Рисунок 1 – Оценка агрессивности водителей трамвая

Таблица 2 – Результаты диагностики водителей по опроснику Томаса

	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
Среднее значение	1,87	6,47	7,61	6,98	6,98
Мода	1	6	8	6	7

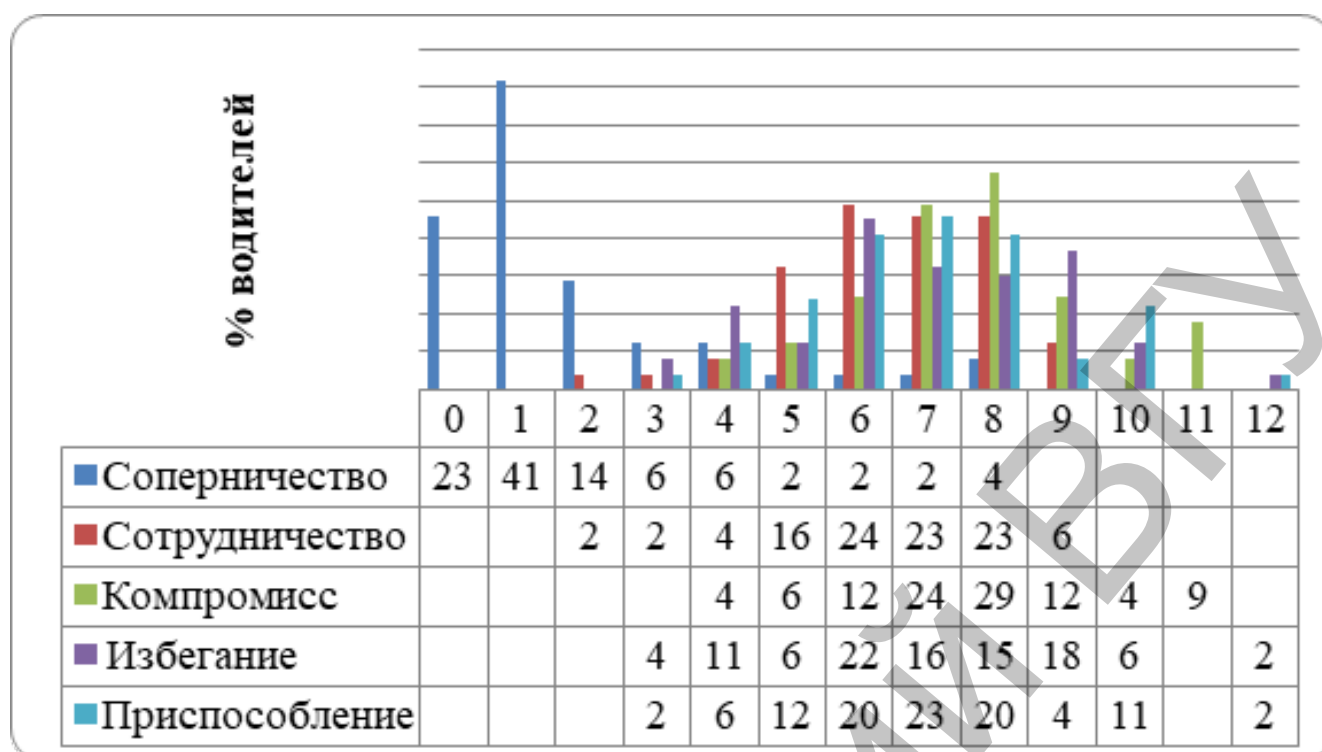


Рисунок 2 – Стратегии поведения в конфликте водителей трамвая

Таблица 3 – Результаты сравнительного анализа по признаку «Эффективность деятельности»

Показатель	Степень эффективности деятельности			Достоверность
	высоко-эффективные	средне-эффективные	мало-эффективные	
Компромисс		$7,29 \pm 2,229$	$7,74 \pm 1,240$	$t = -0,747 p < 0,05$
Приспособление	$7 \pm 1,155$	$6,88 \pm 2,147$		$t = 0,178 p < 0,05$
Агрессивность	$40,77 \pm 2,315$		$38,74 \pm 3,649$	$t = -1,774 p < 0,05$

ства (т.к. по этому показателю распределение не соответствует нормальному виду).

Далее был осуществлен сравнительный анализ с использованием параметрического критерия t-Стьюдента для независимых выборок. Сравнение средних значений производилось по эффективности деятельности.

Результаты сравнительного анализа представлены в таблице 3.

Исходя из анализа данных таблицы 3, можно сделать вывод о том, что по эффективности деятельности водителей трамвая значимые различия имеются по показателю «Компромисс» у среднеэффективных и малоэффективных, по шкале «Приспособление» – у высокоэффективных и среднеэффективных, по оценке показателя «Агрессивность» – у высокоэффективных и малоэффективных. Так, у водителей с малой эффективностью деятельности отмечены более высокие средние значения по шкале «Компромисс» по сравнению с коллегами из группы среднеэффективных и более низкие значения по показателю «Агрессивность» в сравнении с высокоэффективными водителями. Водители, входящие в группу высоко-

эффективных, набрали более высокие показатели по шкале «Приспособление» нежели водители со средней эффективностью деятельности, а также высокие по показателю «Агрессивность» в сравнении с малоэффективными коллегами.

Таким образом, в ходе сравнительного анализа удалось установить, что шкалы «Приспособление» и «Компромисс» из опросника Томаса, а также показатель теста А. Ассингера «Агрессивность» позволяют соотнести результаты выполнения данного теста с уровнем успешности профессиональной деятельности водителя трамвая. По остальным шкалам опросника Томаса статистически достоверных различий получено не было.

Далее был осуществлен корреляционный анализ с целью установления взаимосвязи между показателями эффективности деятельности, агрессивностью и стратегиями поведения в конфликте водителей трамвая. Так, показатель по шкале «Эффективность деятельности» имеет умеренную отрицательную связь средней степени значимости с возрастом ($r = -0,420$ при $p \leq 0,01 > 0,001$) и умеренную отрицательную связь высокой степени значимости со стажем работы ($r = -0,660$ при

Таблица 4 – Значения стэновых шкал для отдельных теста А. Ассингера и опросника Томаса (в адаптации Н.В. Гришиной)

Стэны	«Сырые» баллы по тесту А. Ассингера	«Сырые» баллы по шкале «Компромисс»	«Сырые» баллы по шкале «Приспособление»
1	20–32	0–3	0–2
2	33–34	4	3
3	35–36	5	4
4	37	6	5
5	38–39	7	6
6	40	8	7
7	41–42	9	8
8	43–44	10	9
9	45	11	10
10	46–60	12	11–12

$p \leq 0,001$). Это говорит о том, что чем выше возраст испытуемых, тем выше показатели по шкале «Эффективность». Поскольку наиболее эффективные водители были отнесены к первой группе, а демонстрирующие низкую эффективность работы – к третьей, то можно говорить о том, что с увеличением возраста и ростом стажа работы эффективность деятельности водителя повышается. Статистически значимых взаимосвязей между эффективностью деятельности водителей трамвая и шкалами заявленных методик выявлено не было.

На основе сравнительного и корреляционного анализа приходим к выводу о том, что тест А. Ассингера «Агрессивность» и шкалы «Приспособление» и «Компромисс» опросника Томаса (в адаптации Н.В. Гришиной) можно включить в список тестов, рекомендуемых к использованию в мероприятиях профотбора водителей трамвая.

На основании анализа результатов обследования водителей трамвая было установлено, что наиболее целесообразным для применения в мероприятиях профессионального отбора кандидатов на замещение вакантной должности водителя трамвая являются шкалы «Приспособление» и «Компромисс» опросника Томаса (в адаптации Н.В. Гришиной), а также тест А. Ассингера.

С целью разработки алгоритма вынесения итогового заключения о профессиональной психологической пригодности водителей трамвая были рассчитаны стэновые шкалы для данных методик (таблица 4).

Приведенные в таблице 4 стэновые шкалы будут использованы нами в дальнейшем при определении подходов к формированию алгоритма вынесения итогового заключения о профессиональной психологической пригодности.

Заключение. Эмпирическое исследование показало, что наблюдается расширение спектра типовых задач, стоящих перед водителями трамвая,

что проявляется в необходимости решения водителем не только технических, но и коммуникативных задач. Так, для водителей трамвая профессионально значимыми качествами являются не только способность уверенно принимать серьезные решения, способность брать на себя ответственность в сложных ситуациях, но и соблюдение общепринятых норм поведения и уравновешенность, самообладание, т.е. умение сдерживать агрессивность в отношениях, а также выстраивать определенную линию поведения. При профессиональном отборе водителей трамвая необходимо учитывать качества профессий типа «человек–человек».

Анализ результатов диагностики и математико-статистических расчетов показал, что такие качества, как агрессивность и стратегии поведения в конфликте, могут быть диагностированы в ходе профессионального психологического отбора с помощью теста А. Ассингера и опросника Томаса (в адаптации Н.В. Гришиной). Однако требуется дальнейшее исследование профессионального профиля водителя трамвая с помощью этих и других методик для составления комплексного заключения о профессиональной пригодности к данному виду деятельности.

Литература

1. Гребень, Н.Ф. Психологические тесты для профессионалов / Н.Ф. Гребень. – Минск: Современ. шк., 2007. – 496 с.
2. Маклаков, А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2008. – 480 с.
3. Малкина-Пых, И.Г. Психосоматика. Справочник практического психолога / И.Г. Малкина-Пых. – М.: Эксмо, 2008.
4. Поташева, Ю.Л. Психологическое сопровождение деятельности проводников пассажирских вагонов / Ю.Л. Поташева, В.А. Каратерзи // Наука – образованию, производству, экономике: материалы XXIV(71) Регион. науч.-практ. конф. преподавателей, науч. сотрудников и аспирантов, Витебск, 14 февр. 2019 г.: в 2 т. / Витеб. гос. ун-т; редкол.: И.М. Прищепа (гл. ред.) [и др.]. – Витебск: ВГУ имени П.М. Машерова, 2019. – Т. 2. – С. 23–24.

Поступила в редакцию 30.03.2021