

В. Г. АВРАМЕНКО, Т. И. БАГАЕВА

КРИТЕРИЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА МЕТОДИК «ГОЛ»

Авторы работают в лаборатории социологии и психологии гряда НИИ точной технологии Министерства электронной промышленности СССР. АВРАМЕНКО Вера Григорьевна — кандидат психологических наук, психолог. В нашем журнале публикуется впервые БАГАЕВА Татьяна Ивановна — начальник лаборатории. В нашем журнале опубликовала статью «Надо ли выбирать руководителя?» (1990, № 1).

Основой научного подхода к вопросам подбора и расстановки кадров является прогнозирование эффективности профессиональной деятельности. Прогноз строится на соответствии качеств индивида требованиям модели оптимального руководителя или специалиста [1; 2]. Эти характеристики могут быть зафиксированы как в суждениях самого субъекта, так и в суждениях других людей о нем. В первом случае используются различные личностные опросники, бланки "полярных профилей" и т. д. Эти методы широко известны и хорошо разработаны.

Что касается методов групповой оценки личности (ГОЛ), то здесь наблюдается многообразие подходов [3—10]. Причины этого — отсутствие широко известных и разработанных процедур, кажущаяся простота и, главное, отсутствие критерия оценки качества конкретной методики.

На самом деле в методике «ГОЛ» простым является только сбор информации. Применение же ее ставит перед исследователем ряд проблем [10], а корректная обработка данных трудоемка, что делает весьма проблематичным использование методики без вычислительной техники.

На основании информации о деловых и личностных качествах субъекта могут производиться кадровые перемещения, поэтому ответственность специалиста за качество информации очень велика. Безусловно, мерило качества информации — точность основанного на ней прогноза. Однако практическое использование этого критерия, особенно на этапе разработки методики, затруднено из-за продолжительности периода, предшествующего подтверждению прогноза.

Постоянное применение методов «ГОЛ» привело нас к необходимости предложить промежуточный критерий оценки качества информации, полученной на их основе. Это позволило разработать целый ряд моделей для прогнозирования успешности профессиональной деятельности, адекватность которых достаточно высока и в ряде случаев достигает максимума ($r = 1$).

Задача методик «ГОЛ» - фиксирование внешне проявляемых черт индивида. Поэтому в качестве промежуточного критерия оценки качества методики — непротиворечивые характеристики индивида разными группами экспертов. Непротиворечивость характеристик означает, что в них не должно быть статистически значимых противоположных оценок одного и того же качества. Группы экспертов в зависимости от характера их взаимодействия с субъектом могут указать на внешние проявления разных качеств. Но как бы сильно не различался характер их взаимодействия с субъектом, не должно возникать ситуаций, когда, например, одна группа характеризует индивида как общительного, а другая — как замкнутого человека.

Каким же требованиям должна удовлетворять методика, чтобы соответствовать этому критерию?

Известно, что качество информации повышается при устранении эффекта смещения шкал и «галло-эффекта» [6]. Для решения этой проблемы мы применяем только стандартизованные оценки [11] и считаем, что эксперты зафиксировали внешнее проявление какого-либо качества, если его среднее стандартизованное значение имеет статистически значимое отклонение от нуля. Остальные качества зафиксированными не считаются, в характеристику не включаются и не интерпретируются.

При использовании методик «ГОЛ» важный момент - выбор оптимального числа экспертов. Многие авторы, рассматривая эту проблему, называют различное число экспертов, которое, по их мнению, является оптимальным — пять-семь [4: 12], 15-20 [8], 20-25 [13].

Авторы называют оптимальным определенное, фиксированное число экспертов, тогда как оно зависит от нескольких факторов, поэтому представляет собой величину переменную. Практика показывает, что при числе экспертов свыше 25 человек дополнительная информация не поступает, а пять-семь человек - это минимальное число экспертов для получения информации о качествах индивида. Наш подход позволяет определить оптимальное число экспертов для каждого конкретного случая.

В зависимости от цели исследователь решает, насколько подробной должна быть составляемая им характеристика, т. е. сколько качеств должны иметь статистически значимую оценку. Социолога может интересовать: 1) наличие или отсутствие определенных качеств; 2) самые яркие черты личности. Известно, что число значимых качеств возрастает при уменьшении доверительного интервала, который, в свою очередь, уменьшается при увеличении числа экспертов или увеличении согласованности их оценок. Таким образом, одинакового результата можно достичь как путем увеличения числа экспертов, так и их соответствующего подбора.

Проблема подбора экспертов широко обсуждается в литературе. Выдвигается ряд требований, предъявляемых к экспертам, главное из которых — тесное и длительное взаимодействие с оцениваемым субъектом. Это не вызывает сомнения. Вопрос же о характере взаимодействия экспертов с субъектом остается спорным. Большинство авторов настаивают на необходимости трехуровневой оценки, когда в экспертную группу включаются эксперты «сверху», «сбоку» и «снизу» [4; 14-17]. Мы же разделяем точку зрения В. В. Щербины, критикующего такой подход [10]. В результате анализа широкого круга экспериментальных данных мы убедились: объединение в одну группу оценок экспертов разных уровней, имеющих различное ролевое взаимодействие с оцениваемым субъектом, приводит к увеличению разброса оценок. Это мешает выявить значимые личностные черты субъекта.

Какой оценке отдать предпочтение, зависит от целей конкретного исследования. При построении моделей для прогнозирования успешности профессиональной деятельности¹ оценку эффективности дают эксперты «сверху», а выраженность тех

¹ С 1986 г. в нашей лаборатории с помощью методики «ГОЛ» построено восемь моделей эффективной деятельности руководителей и специалистов. В процессе их разработки опрошено свыше 600 экспертов.

или иных качеств руководителей и специалистов оценивают эксперты «снизу». Оценка эффективности «сверху» имеет принципиальный характер, а при рассмотрении деловых и личностных качеств мы остановились на оценке «снизу», так как она наиболее информативна и технологична.

В наших исследованиях эксперты могли отказаться от оценки некоторых качеств. Наибольшее число отказов было у экспертов «сверху» и «сбоку». К тому же согласованность их оценок была значительно меньшей, чем у экспертов «снизу». Эти недостатки можно восполнить, увеличив количество экспертов, но в реальных условиях их число обычно ограничено.

При использовании оценки «снизу» важно соблюдать следующее условие: эксперты должны находиться в непосредственном подчинении у оцениваемого руководителя. Оценка через ступень не допускается, так как она не только малоинформативна, но и зависит от оценки непосредственного руководителя. Например, в ходе исследования рабочим было предложено оценить деловые и личностные качества своего мастера и начальника цеха. При оценке мастеров отказы были крайне редки, хотя и допускались инструкцией: начальника цеха из 170 опрошенных смогли оценить лишь 56, но их оценки имели большой разброс.

Различия между рейтингом начальника цеха и мастера оказались статистически незначимы. Это означает, что в тех бригадах, где у мастера высокий рейтинг, высокую оценку получил и начальник цеха, а где рейтинг мастера низок, низка и оценка начальника цеха. Рейтинг мы рассчитывали как среднее «сырых» оценок всех экспертов. Он стал хорошим индикатором отношения экспертов к оцениваемому. Обширный материал о рейтинге для различных групп позволил рассчитать нормы «хорошего», «среднего» и «плохого» отношения коллектива к руководителю.

При объединении экспертных оценок рейтинг не может выполнять функцию сопоставимого индикатора отношения. Это обусловлено тем, что рейтинг индивида в разных экспертных группах имеет существенные различия. Для обеспечения сопоставимости оценок требуется соблюдать точную пропорцию экспертов «снизу», «сверху» и «сбоку» в каждой группе, что абсолютно нереально.

Таким образом, традиционная трехуровневая оценка приводит к значительной потере информации как в явном (уменьшение количества статистически значимых черт), так и в латентном (анализ на основе рейтингов) виде.

Другой частью проблемы подбора экспертов является их компетентность

В ряде случаев к экспертам предъявляются особые требования (уровень образования, специальность, возраст и т. д.) [12; 13]. Такой подход представляется нам надуманным, поскольку компетентность экспертов гораздо больше зависит от других факторов, главный из которых — различное понимание качеств, предлагаемых для оценивания. Это наиболее сложный аспект проблемы компетентности. Многие исследователи нашли выход, составляя «расшифровки», где подробно, с примерами и пояснениями описано каждое качество с разбивкой по шкале [4; 8; 15; 17; 18]. Однако на практике мы убедились, что проблему различного понимания экспертами предлагаемых в перечне качеств такой подход не решает.

В некоторой степени приближает к этой цели использование биполярных характеристик. Противоположный полюс конструкта ориентирует эксперта на тот оттенок личностного прилагательного, который важен исследователю. Работая с методикой «ГОЛ», мы обратили внимание на то, что между некоторыми характеристиками эксперты не делают различий. И хотя существует много способов составления перечней качеств, все они не учитывают этой особенности.

Мы проанализировали некоторые из них [9; 16] при помощи методики, реализованной в программе «Тезал» [19]. Оказалось, что от 17 до 32 качеств, содержащихся в этих перечнях, описывают от трех до восьми личностных черт; качества, объединенные нами в одну группу, эксперты оценивают практически одинаково. Чтобы проверить это, мы включили в перечень ряд конструктов, близких по смыслу (по оценке «Тезала»), расположив их в разных частях списка.

К одной группе мы отнесли такие конструкты;

аккуратный — небрежный }
скрупулезный — безалаберный }
добросовестный — безответственный }
трудолюбивый — ленивый }

Такое объединение не кажется очевидным. Тем не менее, из 132 оценок по каждому из этих качеств (12 экспертов оценили 11 человек) внутри каждой группы ни разу не было получено статистически значимых различий между оценками, а в 40% случаев они вообще не отличались друг от друга.

С учетом этого при составлении перечня мы (используя обширный тезаурус «Тезала» — 1650 личностных прилагательных) дублировали каждое качество сходными конструктами, которые при обработке результатов объединяли в одну группу. Это позволило повысить качество получаемой информации.

Проблемы подбора и расстановки руководящих кадров в работе многих социально-психологических служб являются ключевыми, поэтому методики «ГОЛ» для специалиста-практика — незаменимый инструмент. Описанные процедуры позволяют, на наш взгляд, получить достоверную и однозначную информацию о качествах оцениваемого. Это особенно важно при прогнозировании успешности профессиональной деятельности, где качество прогноза определяет получаемая с помощью методики «ГОЛ» информация.

ЛИТЕРАТУРА

1. Багаева Т. И. Надо ли выбирать руководителей? // Социол. исслед. 1990. № 1. С. 71-74.
2. Щербина В. В. «Технология» оценки кандидата на должность руководителя//Социол. исслед. 1987. № 4. С. 103-107.
3. Кудряшова Л. Д. Изучение эффективности управляющей деятельности. Дис. ... канд. психол. наук. Л., 1977.
4. Годунов А. А., Емшин П. С. Методика оценки деловых и морально-политических качеств руководителей. Л.: Изд-во ЛГУ, 1972.
5. Журавлев А. Л. Коммуникативные качества личности руководителя и эффективность руководства коллективом//Психол. журн. 1983. Т. 4. № 1. С. 57—68.
6. Дибинский Л. И., Луцкий А. Л., Щербина В. В. Опыт оценки деловых и личностных качеств руководителей среднего звена по нормативному критерию//Социол. исслед. 1984. № 1. С. 60-64.
7. Климова С. Г., Рыболов В. А. Межличностное оценивание в деловом взаимодействии // Социол. исслед. 1988. № 5. С. 84-90.
8. Методы социальной психологии/Под ред. Е. С. Кузьмина. Л.: Изд-во ЛГУ, 1977.
9. Социально-психологический портрет инженера/Под ред. В. А. Ядова. М.: Мысль, 1977.
10. Щербина В. В. Использование методики «ГОЛ» в заводской социологии // Социол. исслед. 1988. № 5. С. 90-94.
11. Гласс Дж., Стэнли Дж. Статистические методы в педагогике и психологии. М.: Прогресс, 1976.
12. Олива М. Л. Разработка методики коллективной оценки личности как члена группы Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Л., 1982.
13. Бешелев С. Д., Гурвич Ф. Г. Экспертные оценки. М.: Наука, 1973. С. 63—69.
14. Гудрамович В. И. Оценка деловых и личностных качеств руководителя // Социол. исслед. 1989. № 2. С. 84-86.
15. Кузьмин С. С., Викторов М. А., Чугунов Э. С. Методы индивидуальной групповой оценки личности инженера в автоматизированных системах управления разрабатываемых предприятий // Методология и методы социальной психологии. М.: Наука, 1977.
16. Социальная психология и социальное планирование. Л., 1973.
17. Чугунова Э. С. Социально-психологические особенности личности инженера проектных и исследовательских институтов//Психол. журнал, 1983. Т. 4. № 1.
18. Бирюкова Г. М. Социально-психологические особенности резерва руководителей в НИИ. Дис. ... канд. психол. наук. Л., 1984.
19. Шмелев А. Г., Похилько В. И., Козловская А. Ю. Практикум по экспериментальной психосемантике (тезаурус личностных черт). М.: Изд-во МГУ, 1988.