

УДК 159.923

Людмила Андреевна Соколова, канд. психол. наук, доц.,
МАДИ, Россия, 125319, Москва, Ленинградский пр., 64, sokolovaludmila@gmail.com

Марианна Львовна Соколова, генеральный директор,
ООО «Партнер-центр международного делового общения»,
Россия, 115162, Москва, ул. Шухова, 14, msokolova@ibccentre.com

Светлана Геннадьевна Башкирова, ст. преп.,
МАДИ, Россия, 125319, Москва, Ленинградский пр., 64, kafedra101@mail.ru

**ПСИХОМЕТРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ
ХАРАКТЕРИСТИК ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЕМЫХ
ПО ПРОГРАММЕ «ПЕРЕВОДЧИК В СФЕРЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОММУНИКАЦИИ»**

Аннотация. В статье анализируются результаты психометрического исследования личностных характеристик и поведенческих предпочтений студентов, обучающихся по курсу «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации» I, III и V семестров обучения, с целью выявления результативности обучения и потенциальной возможности использования приобретенных навыков в будущей профессиональной деятельности выпускников.

Ключевые слова: психометрическое исследование, личностные характеристики, поведенческие предпочтения, сфера профессиональной коммуникации, результативность обучения.

Liudmila A. Sokolova, Ph. D., associate professor,
MADI, 64, Leningradsky Prosp., Moscow, 125319, Russia, sokolovaludmila@gmail.com

Marianna L. Sokolova, General Director,
LLC "Partner-center for international business communication", 14,
Shukhov str., Moscow, 115162, Russia, msokolova@ibccentre.com

Svetlana G. Bashkirova, Snr. lecturer,
MADI, 64, Leningradsky Prosp., Moscow, 125319, Russia, kafedra101@mail.ru

PSYCHOMETRIC ANALYSIS OF PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF STUDENTS TAKING AN ENGLISH COURSE "TRANSLATOR IN THE SPHERE OF PROFESSIONAL COMMUNICATION"

Abstract. This article provides an analysis of the results obtained in the course of psychometric testing of personal characteristics and behavioural preferences of I, III, V semester students of "Translator in the sphere of professional communication" programme. The present research was carried out to monitor the effectiveness of the educational process and potential ability to use the skills acquired in the course of learning in the professional field.

Key words: psychometric testing, personal characteristics, behavioural preferences, sphere of professional communication, educational process effectiveness.

Введение

В настоящее время использование различных тестов для оценки психологических характеристик личности широко распространено, особенно в организациях, которые используют подобные тесты как для подбора кандидатов на должности, так и для оценки существующих сотрудников. Данное тестирование часто проводится организациями среди выпускников институтов (часто в рамках массовых проектов по набору выпускников и студентов старших курсов) с целью определения предпочтений, способностей и потенциала личности и выявления сфер деятельности, в которых кандидат будет наиболее эффективен, однако подобные исследования никогда не проводились для обучаемых по программе дополнительной квалификации «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации». Именно поэтому новизна данного исследования состоит в его использовании на разных этапах обучения для выявления изменений личностных характеристик обучаемого, происходящих под влиянием процесса обучения.

Целью данного исследования является описание общих психологических характеристик и склонностей к определенному поведению студентов МАДИ 1, 3 и 5 семестров, обучающихся по программе дополнительной квалификации «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации» и проведение соответствующего сравнительного анализа групп студентов, что послужит основой для последующего исследования эффективности процесса обучения в рамках данного курса. Исследование было основано на использовании психометрического тестирования по нескольким ключевым аспектам.

Валидность психометрических тестов основывается на ряде основополагающих утверждений, которые признаны в среде психологов и ученых, таких как:

- личность человека может быть оценена;
- наши основные личностные характеристики остаются неизменными в течение времени и в различных ситуациях;
- опросник для оценки личностных характеристик, заполняемый в течение 30–60 минут, предоставляет достаточно информации для проведения анализа личности [7].

Некоторые особенности проведения психометрических исследований оценки личности

По мнению многих психологов, психометрические исследования добавляют объективности в процесс оценки личности, что сложно получить посредством обычного анкетирования либо интервью [6]. Психометрические исследования также превращают определенные характеристики личности в некие измеряемые величины посредством выделения компетенций и поведенческих предпочтений.

Вокруг психометрических исследований в настоящее время ведется бурная полемика, и многие ученые ставят под сомнение достоверность

данного вида исследований. Однако большинство склоняется к мнению, что, хотя мы и не можем получить результат со 100% гарантией надежности, тем не менее, на данный момент, мы можем утверждать, что психометрическое тестирование оценивает психологические характеристики личности точнее, чем остальные имеющиеся в распоряжении инструменты, исключая субъективность, преувеличение или обман, а также возможность угадать желаемый ответ кандидатами, так как в тесты всегда включаются элементы, позволяющие провести проверку и таким образом повысить валидность теста [6, 7].

Все виды психометрических тестов, существующие в настоящий момент, используют основной базовый подход, заключающийся в том, что, согласно большому количеству проведенных исследований [2], существует 5 основных психологических характеристик, которые формируют личность человека и в значительной степени объясняют, почему разные люди склонны к разному типу поведения:

- экстраверты и интроверты (уровень склонности к общению);
- эмоциональная стабильность (уровень проявления беспокойства и напряженности);
- конфликтность – доброжелательность (стремление избегать конфликтов, оказывать поддержку другим людям и понимать их);
- сознательность (уровень самоорганизации, соблюдения крайних сроков выполнения задач, постановка и следование заданному плану);
- экспериментаторство (уровень креативности, гибкости и позитивного отношения к новому).

Описание исследования

Все вышеупомянутые характеристики были отражены в анкете, которая была заполнена участниками данного исследования.

Студентам была предложена анкета из 25 вопросов, как закрытых, так и предлагающих возможность выбора ответа из имеющихся опций. Безусловно, полноценные психометрические тесты предполагают использование большего количества вопросов, но так как данное исследование проводилось в тестовом режиме, было принято решение сделать акцент на небольшом количестве компетенций, и, соответственно, ограничить количество вопросов. В конце анкеты был сформулирован открытый вопрос об описании себя одним словом, что имеет отношение к некоторому выявлению самооценки студентов [2]. Анкеты предоставлялись в бумажном виде, что, согласно многочисленным исследованиям, является полноценной заменой компьютерного варианта проведения тестирования. Несомненно, как указывалось ранее, ряд психологических характеристик присущ определенному типу личности и, соответственно, данные характеристики подлежат минимальному развитию в течение жизни человека. Например, интроверты в отличие от экстравертов, более сосредоточены на своем внутреннем мире, испытывают меньшую потребность в общении, и как правило, прикладывают больше усилий для установления новых контактов, нежели экстраверты, для которых общение и знакомство с новыми людьми является серьезной потребностью. Таким образом, интроверт, скорее всего, никогда не предпочтет находиться в центре общего внимания, он, скорее всего, не будет инициировать разговор в обществе незнакомых людей при отсутствии необходимости, и, возможно, данному типу людей будет сложнее проводить публичные выступления, так как это будет находиться в некоторой зоне дискомфорта. Несомненно, чистые типы личности встречаются крайне редко, и основная масса людей представляет собой смешанные типы личности, которые тем не менее склонны к предпочтению определенных типов поведения, некоторые из которых могут модифицироваться и развиваться в течение жизни или некоторого

периода при наличии соответствующих условий [1]. К таким характеристикам, например, можно отнести лидерские качества, хотя в настоящее время в литературе ведется серьезная полемика в отношении того, насколько лидерские качества являются врожденными или приобретенными. Многие ученые склоняются к выводам, что, несомненно, существование некоей «харизмы» и умения увлекать людей общей идеей – это то, что дано человеку с детства, тогда как такие качества, как умение руководить людьми, принимать решения, выступать на публике вполне могут быть развиты [4]. Именно с этой целью в организациях проводятся сложнейшие тренинговые и коучинговые сессии для менеджмента высшего звена, набирающие все большую популярность.

Таким образом, в настоящем исследовании мы попытались дать общее описание характеристик старших и младших групп студентов, а также сравнить группы студентов по следующим поведенческим характеристикам: работа в команде, способность принимать решения, эмпатия, восприятие стресса, способность к публичным выступлениям, и выявить возможные тенденции в поведенческих предпочтениях старших групп по сравнению с младшей группой, что поможет сделать предварительный вывод о навыках, развивающихся в течение образовательного процесса. Анализ результатов тестирования проводился в основном путем сравнения результатов группы студентов 1 семестра и группы студентов 5 семестра, тогда как результаты студентов 2 семестра будут рассматриваться в качестве промежуточных и способствовать прослеживанию тенденций.

Следует добавить, что данный анализ базируется не только на результатах тестирования, но и на наблюдениях, проводимых сотрудниками в течение нескольких лет. Таким образом, некоторая нехватка информации, которая могла возникнуть в результате отсутствия контрольной группы, обычно используемой в подобного рода

исследованиях, а также возможных погрешностей исследования, была восполнена результатами наблюдений.

Анализ результатов исследования

По данным наблюдений, студенты, которые обычно обучаются по программе «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации» – это типичные представители среднего класса, в основном, из семей с хорошим уровнем дохода. Они, как правило, хорошо учатся, очень амбициозны и самоуверенны, так как у них всегда имелась и имеется материальная поддержка со стороны родителей, и им никогда не приходилось сталкиваться с серьезными жизненными проблемами. По результатам теста, 89% студентов 1 семестра считают себя амбициозными, тогда как на 3 и 5 семестре процент снижается до 80 и 77% соответственно – возможно, подобные результаты основаны на том, что у студентов младшего семестра амбиции не всегда достаточно обоснованы, и понимание своих реальных возможностей приходит в процессе делового взаимодействия с появлением работы, либо моделирования рабочих ситуаций. Такие люди практически не приспособлены к рабочей среде и работе в коллективе, так как они излишне эгоцентричны, уверены в своей правоте и не привыкли к работе с большими объемами информации, проведению тщательного анализа и особенно принятию решений. Так, 64% студентов 1 семестра в условиях временных ограничений и недостатка информации готовы принять решение спонтанно, тогда как 56% студентов старших семестров все-таки возьмут время на обдумывание. Студентам, пришедшим практически сразу со школьной скамьи, бывает изначально сложно подстроиться к распределению ролей в коллективе, и даже те, кто является прирожденными лидерами, сталкиваются с трудностями в общении из-за отсутствия умения прислушиваться к другим людям, строить аргументированные выводы и убеждать. Так, только 33% студентов

1 семестра считают, что они пытаются понять чувства и эмоции других людей, тогда как на 3 и 5 семестре процент студентов составляет 59% и 63% соответственно. Это позволяет сделать вывод, что, возможно, в результате погружения в среду, близкую к рабочей атмосфере, студенты начинают более осознанно подходить к общению с другими людьми и понимать важность построения хороших взаимоотношений в коллективе для эффективности выполнения различных заданий. Характерно, что к 5 семестру больший процент студентов (77%) склонен выполнять задание в группе, а не самостоятельно, по сравнению с лишь 58% студентов на 1 семестре. Также, для студентов младшего семестра, возможно, характерен достаточно поверхностный подход к пониманию других людей, из-за недостаточно глубокого анализа ситуации, как уже упоминалось выше. Так, интересно, что 36% студентов 1 семестра заявили, что могут легко понимать других людей по сравнению с только 22% студентов 3 и 5 семестров. Также, только 16% студентов 5 курса утверждают, что могут легко убедить других, по сравнению с 27% студентов на 3 семестре и 38% студентов на 1 семестре, что подтверждает вывод, сделанный в процессе наблюдений, о некоторой незрелости и излишней амбициозности и самоуверенности студентов, начинающих обучение по данной программе, по сравнению с более взвешенным подходом и глубоким анализом ситуации, начинающимися проявляться у студентов старших семестров.

По результатам исследования, у студентов 5 семестра улучшаются навыки общения и умения аргументировать свою точку зрения – так, 75% студентов 5 семестра примут активное участие в групповом обсуждении задания по сравнению с 68% студентов 1 семестра, и только 14% студентов 5 семестра будут просто следовать инструкциям других по сравнению с 16% студентов 3 семестра и 21% студентов 1 семестра.

Следует также отметить, что, возможно, в результате определенным образом построенной системы обучения, у студентов развивается способность анализировать ситуацию – так, в то время как лишь 42% студентов 1 семестра хотели бы анализировать данные в групповом решении кейса, на 3 и 5 семестре этот процент повышается до 62%.

Что касается общего психологического портрета студентов 1 семестра, – это достаточно целеустремленные и амбициозные люди, готовые выполнять сложные задания с непростыми решениями (64% студентов) – следует отметить, что только 48% студентов к концу обучения готовы выполнять подобного рода задания. В данном случае мы не можем утверждать с достаточной степенью вероятности, имеет ли это отношение к развитию студентов в процессе обучения и знакомству с рабочими ситуациями и их сложностью, либо же это более присуще типу личности респондентов. Несмотря на, возможно, некую поверхностность в суждениях относительно поведения других, студенты младшего семестра тем не менее готовы понимать и поддерживать людей, с которыми они общаются – 86% студентов предпочтут оказание помощи, нежели отказ в том или ином виде. Данные результаты примерно одинаковы во всех группах студентов, и это также является, скорее всего, неизменным типом поведения, предпочтительным для личности. Студенты 1 семестра выразили склонность к несколько меньшей эмоциональной открытости, чем студенты старших семестров – так, только 53% студентов 1 семестра считают, что другие люди легко могут понять их эмоциональное состояние, по сравнению с 60% студентов 3 и 5 семестров. Интересно, что студенты всех трех семестров одинаково воспримут критику в свой адрес – примерно 60% студентов будут смотреть на ситуацию позитивно и сочтут ее уроком для дальнейшего развития. Также, в среднем 40% студентов каждого семестра считают, что они достаточно быстро смогут прийти в себя после серьезной неудачи и начнут работать с удвоенным усердием.

Характерно, что студенты всех 3 семестров считают себя достаточно общительными – от 80 до 89% студентов каждого из семестров готовы свободно общаться в компании незнакомых людей; однако, на вопрос, чувствуют ли они себя раскованно в компании незнакомых людей, только 25% студентов 1 семестра ответили положительно, тогда как на 3 и 5 семестрах эти цифры составляют 45% и 47%. Данный вопрос являлся контрольным и является показателем того, что представление многих респондентов о своих навыках общения несколько преувеличено.

Также интересно, что все студенты достаточно организованны и готовы планировать свою деятельность – только 14% студентов в среднем на всех семестрах считают, что они не будут ничего планировать, так как ситуация постоянно меняется.

И, наконец, достаточно важным показателем является ответ на вопрос, чувствуют ли респондент себя уверенно, выступая перед аудиторией – если на 1 семестре только 50% ответили положительно, на 5 семестре эта цифра составляет уже 74%.

Выводы

В данном обзоре мы сделали попытку описать общие психологические портреты студентов 1, 3 и 5 семестров программы «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации» путем проведения психометрического исследования. В результате проведенного анализа были выявлены следующие тенденции: к 5 семестру обучения у студентов улучшаются навыки ситуативного анализа, появляется взвешенный подход к решению проблем, улучшается взаимодействие в коллективе путем развития навыков общения и понимания других людей, а также развиваются навыки публичных выступлений, что является немаловажным для эффективного включения в рабочий процесс. Таким образом, система обучения в рамках данной программы, моделирующая

реальную рабочую ситуацию путем использования в процессе обучения презентаций, конференций, решения групповых кейсов и деловых игр, доказывает свою эффективность для практической подготовки студентов к их будущей профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Armstrong M. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Ltd., London and Philadelphia, 2009. P. 514–579.
2. Farnham D. *Human Resource Management in Context*. CIPD, London, UK, 2010. P. 184–229.
3. Goodstein L., Prien E. *Using Individual Assessments in the Workplace*. John Wiley & Sons Inc., USA, 2006. P. 42–82.
4. Knights D., Willmott H. *Introducing Organizational Behaviour and Management*. Cengage Learning EMEA, UK, 2012. P. 80–114.
5. Roth P., Bobko P., McFarland L., Buster M. Work sample tests in Personnel selection: A Meta-Analysis of black-white differences in overall and exercise scores // *Personnel Psychology*. Vol. 61. 2008. P. 637–661.
6. Stewart G., Brown K. *Human Resource Management: Linking strategy to practice*. John Wiley & Sons. US, 2011. P. 200–248.
7. Taylor S. *Resourcing and Talent management*. CIPD, London, UK, 2010. P. 140–210.
8. CIPD (2013d) *Selection methods factsheet*, September 2013, http://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/selection-methods.aspx#link_2

References

1. Armstrong M. *Armstrong's handbook of human resource management practice*, Kogan Page Ltd., London and Philadelphia, 2009, pp. 514–579.
2. Farnham D. *Human Resource Management in Context*, CIPD, London, UK, 2010, pp. 184–229.

3. Goodstein L., Prien E. *Using Individual Assessments in the Workplace*, John Wiley & Sons Inc., USA, 2006, pp. 42–82.
4. Knights D., Willmott H. *Introducing Organizational Behaviour and Management*, Cengage Learning EMEA, UK, 2012, pp. 80–114.
5. Roth P., Bobko P., McFarland L., Buster M., *Work sample tests in Personnel selection: A Meta-Analysis of black-white differences in overall and exercise scores*, Personnel Psychology, 61, 2008, pp. 637–661.
6. Stewart G., Brown K. *Human Resource Management: Linking strategy to practice*, John Wiley & Sons, US, 2011, pp. 200–248.
7. Taylor S. *Resourcing and Talent management*, CIPD, London, UK, 2010, pp. 140–210.
8. CIPD (2013d) Selection methods factsheet, September 2013, http://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/selection-methods.aspx#link_2