

**МЕТОД ЭКСПЕРТНОГО ОПРОСА, КАК ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ  
УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ  
ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

DOI: 10.25629/НС.2018.07.14

**КУЗОВКИН В.В., КОНОНОВ А.Н.**

Московский государственный областной университет. Москва

**Аннотация.** В статье авторы освещают требования и условия использования метода экспертного опроса, как эффективного инструмента для оценки успешности профессиональной деятельности работников. Описывают процедуру подбора экспертов, формирования перечня профессионально значимых качеств работников, а также ими предлагается опросный лист, который может быть использован в процессе оценки сотрудников торговых организаций.

**Ключевые слова:** успешность деятельности, работник торговой организации, экспертный опрос, экспертная оценка.

**Актуальность работы**

Проблема оценки кадров является одной из самых серьезных для любой организации и решение данного вопроса, важно по ряду причин. Во-первых, в зависимости от правильности оценки успешности профессиональной деятельности работников находится экономическая эффективность предприятия, поскольку именно уровень профессионализма торговых представителей или менеджеров по продажам, будет оказывать непосредственное влияние на прибыль организации и ее стабильность. Во-вторых, грамотно проведенная оценка дает возможность руководству организации определить кандидатов наиболее подходящих на роль наставников или кураторов по работе с новыми сотрудниками, как наиболее опытных и успешных, а также своевременно выявить работников, нуждающихся в обучении или психологической помощи в процессе вхождения в должность. И в-третьи, своевременная оценка успешности профессиональной деятельности работников позволяет выявить сотрудников, деятельность которых заслуживает дополнительного поощрения, оказывая тем самым влияние на степень удовлетворения последних от результатов их труда. Исходя из этого, мы считаем, что крайне важно для руководства организации, а также специалистов отдела кадров и психологической службы предприятия, обладать конкретным перечнем профессионально-значимых качеств работников, способствующих их успешности в процессе осуществления ими профессиональной деятельности и позволяющих оценить ее.

**Цель работы**

Обоснование применения метода экспертного опроса, как инструмента определения и оценки профессионально-значимых качеств работников торговой организации, влияющих на успешность их профессиональной деятельности, а также формирование списка таких качеств.

**Понятие успешности деятельности в психологической науке**

Прежде всего, необходимо определиться с понятием успешность деятельности. Так В.А. Толочек обращает внимание, что в настоящий момент в психологической науке, в целом, а также в психологии труда и организационной психологии, в частности, существует значительное количество толкований данного определения, поскольку различные специалисты-психологи, учитывая специфику осуществляемой работником деятельности, дополняют список составляющих ее компонентов [10].

Автор считает, успешность деятельности является многогранным понятием, что качества или компоненты являющиеся необходимыми для того, чтобы работник в ходе осуществления профессиональной деятельности был успешен, включают в себя не только знания и умения, которые приобретаются им в процессе труда, профессионального или самостоятельного обучения, но также и то, что заложено в него природой, его врожденные задатки [11].

Исходя из этого, в качестве отправной точки мы хотим привести определение, которое дает «Словарь по психологии труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности» под редакцией Б.А. Душкова, трактующего успешность деятельности следующим образом: «Успешность деятельности – характеристика деятельности, включающая в себя производительность труда, качество продукции, скорость, безошибочность трудовых действий и др. При оценке У. д. следует учитывать также физиологические затраты, которые необходимы для решения профессиональной задачи. У. д. тесно связана с интеллектуальной, мотивационной и эмоционально-волевой сферой личности, она зависит также от индивидуальных психофизиологических качеств» [2, С. 700.].

Другими словами, успешность деятельности работника определяется совокупностью внешних и внутренних факторов, тогда как правильная их оценка позволяет говорить о его успешности или неуспешности, как специалиста в определенной сфере.

Ф. Тейлор был одним из первых зарубежных исследователей, кто обратил внимание и предложил выделять соответствующие критерии, которые бы позволили оценить уровень успешности профессиональной деятельности работника, поскольку невозможно отрицать существование тесной связи между действиями и операциями, которые совершает работник и получаемым им конечным результатом, о чем в своих работах пишет Р. Канигель [12].

Позднее некоторые из зарубежных специалистов, в частности Р. МакРей, предложил рассматривать в качестве критериев успешности деятельности, следующие: уступчивость работника, т.е. готов ли он идти на компромисс в процессе межличностного взаимодействия с коллегами; степень доверия по отношению к коллегам и клиентам; способность и готовность достигать поставленных целей; умение управлять своим функциональным состоянием, степень эмоциональной устойчивости; а также низкий уровень тревоги [13].

Кузовкин В.В., Кононов А.Н. в результате проведенного исследования установили, что тревога высокого уровня, в частности тревога о будущем, переживаемая работниками торговой организации, отрицательно сказывается на их профессиональных успехах и карьерном продвижении, соответственно [9].

Отечественные ученый Е.А. Климов, говоря об успешности профессиональной деятельности человека, как субъекта труда, особое внимание обращал на важность учета не только внешних показателей оценки, но и внутренних, например, уровня удовлетворения работником полученным им результатом [7].

Именно поэтому профессиональная успешность или профессионализм, в понимание учебного, есть не просто высокий уровень результатов работника, являющихся следствием владения им в совершенстве определенными знаниями и умениями, но это также особая организация сознания и психики человека, являющегося субъектом труда [6].

А.Н. Кононов пишет, что профессиональная успешность работника торговой организации во многом определяется его личным представлением о себе, как субъекте труда, роли и месте в процессе осуществления трудовой деятельности, а также то, какую он видит перед собой не только профессиональную, но и жизненную перспективу [8].

Вопрос выбора критериев оценки успешности деятельности, в частности, для работников торговой организации, является не только актуальным, но и достаточно сложным, т.к. подразумевает глубокое знание специфики, осуществляемой ими деятельности. Исходя из этого, мы предлагаем использовать в качестве инструмента для выделения и последующей оценки профессионально значимых качеств, влияющих на успешность профессиональной деятельности работников торговой организации, *метод экспертного опроса*.

Ведущим направлением при оценке успешности профессиональной деятельности работников методом экспертного опроса, должен быть анализ особенностей и структуры их деятельности, являющихся типичными для конкретной компании. Кроме того, можно говорить об экс-

траполяция полученных результатов на аналогичные организации, функционирующие в данной сфере или сегменте экономики. Результатом проведения такого анализа является выделение ключевых характеристик торговых работников, критериев, позволяющих оценить успешность их профессиональной деятельности.

### **Особенности применения метода экспертного опроса**

По мнению А.Л. Журавлева, экспертный опрос является особым видом исследования качественно-количественных характеристик отдельных аспектов рабочих процессов, определяемых экспертами (специалистами-практиками или научными работниками). Благодаря такому методу обеспечивается оценка готовности отдельного работника или же целых профессиональных коллективов к осуществлению определенной деятельности с определением уровня компетентности сотрудников. Исследователь получает возможность, утверждает автор, изучить процессы профессиональной адаптации работников на местах в процессе деятельности, оценить перспективы карьерного и профессионального роста сотрудников организации, с возможностью формирования кадрового резерва предприятия [5].

Однако, А.Л. Журавлев [4] указывает на определенные границы применения экспертного опроса, а также на ряд особенностей, которые нужно учитывать в процессе оценки работников.

Во-первых, данный метод не работает в том случае, если оценка проводится в отношении работников, имеющих незначительный стаж работы в организации. Если данное правило в силу объективных причин нарушается, то важно учитывать его при принятии решения по данному сотруднику.

Во-вторых, экспертный опрос дает возможность сделать актуальный анализ успешности профессиональной деятельности работников на период проведения исследования и не предполагает составления прогноза изменения уровня успешности сотрудников.

В-третьих, эксперты в ряде случаев, могут проявлять субъективизм в процессе оценки работников, о чем свидетельствуют резко выделяющиеся результаты, требующие тщательной проверки.

В-четвертых, эксперты в ряде случаев могут испытывать затруднения в оценке успешности профессиональной деятельности работника по конкретному критерию, что связано с недостаточным знанием личностных особенностей работника, но при этом уверенно делая общий вывод о его успешности, как специалиста. В таких случаях лучше ограничиться оценкой таких критериев, в которых эксперт уверен, не уменьшая при этом общего числа оцениваемых характеристик.

Мы считаем, что знание и обязательный учет перечисленных выше особенностей применения метода экспертного опроса позволяет свести к минимуму возможные ошибки еще до начала исследования, т.е. на стадии планирования, а значит сэкономить временные и материальные ресурсы организации.

Учитывая указанные особенности применения метода экспертного опроса, нами была поставлена цель выявить профессионально значимые качества, влияющие на успешность профессиональной деятельности работников торговой организации ООО «Секретарь-Р».

### **Процедура подбора экспертных групп**

Метод экспертного опроса предполагает отбор группы экспертов, целью работы которых будет оценка профессионально значимых качеств, оказывающих влияние на успешность профессиональной деятельности работника торговой организации «Секретарь-Р». Для этого важно учитывать ряд условий, предъявляемых к экспертам, которым предстоит оценивать работников.

Специалисты, в частности А.Л. Журавлев, указывает на следующие требования к экспертам, участвующим в процессе экспертной оценки и являющихся обязательными [3]:

1. Среди выбранных экспертов должны быть специалисты, имеющие практический опыт деятельности, успешность которой предстоит оценивать, т.е. специалисты-практики.

2. В группу экспертов должна быть включены руководители разного уровня управления по отношению к работникам, чья успешность деятельности оценивается.

3. К экспертам предъявляется требование в отношении стажа управленческой деятельности, как правило, он должен составлять не менее 3-4-х лет. В случае если эксперт является непосредственным руководителем отдела, в котором проводится оценка, ценз может быть снижен до 2 лет.

4. Эксперт должен находиться с оцениваемым работником в рамках функциональных связей или в управленческих отношениях, стаж совместной работы должен составлять не менее 2-3 лет.

5. Эксперт должен быть по управленческому рангу не выше и не ниже 2 позиций, чем оцениваемый работник.

Мы считаем необходимым дать комментарии относительно реализации указанных требований в рамках нашего исследования.

В соответствии с первым требованием, в нашем исследовании в качестве экспертов выступили руководители, которые ранее занимали должности торговых представителей/менеджеров по продажам и в полной мере владеют необходимыми знаниями о специфике и достаточным опытом в данной профессиональной сфере, а именно в сфере торговли.

Второе требование было реализовано нами путем представления руководителей-экспертов разного уровня. В исследовании приняли участие эксперты, занимающие следующие должности: заместитель руководителя департамента продаж; руководитель регионального представительства; заместитель руководителя регионального подразделения; руководитель рабочей группы торговых представителей (супервайзер – прим. авторов).

Третье и четвертое требования были нами выполнены не в полной мере, поскольку все эксперты, являясь непосредственными руководителями/заместителями отделов и региональных представительств и находясь в постоянном контакте с оцениваемыми работниками, не всегда отвечали цензу продолжительности совместной деятельности, что обусловлено текучестью кадров в компании «Секретарь-Р», составляющей около 27% в год. Однако, по нашему мнению, данное положение подчеркивает уникальность проводимого исследования и позволяет сконцентрировать внимание именно на показателях успешности профессиональной деятельности работника торговой организации, снижая вероятность предвзятого отношения к работнику в силу личных с ним отношений.

Пятое требование было выполнено нами полностью, т.к. оцениваемые работники находились в непосредственном подчинении по отношению к руководителю-эксперту или же его заместителю, постоянно с ним взаимодействуя в процессе осуществления ими профессиональной деятельности.

Мы полагаем, что важно осветить некоторые моменты в процессе подбора экспертов и составления программы экспертного опроса, учет которых позволяет повысить степень надежности проводимой оценки работников.

1. Подбор экспертов важно производить с опорой на требования, которые к ним предъявляются, избегая исключения каких-либо требований по собственному усмотрению, поскольку в таком случае возможно возникновение значительного разброса оценок, выставленных работникам экспертами. Причиной может быть, как недостаточный опыт работы, так и не знание оцениваемых сотрудников. Оптимальное же количество экспертов для оценки работников организации составляет от 5 до 12 человек, на это обращает внимание и А.Л. Журавлев [3].

Штат компании ООО «Секретарь-Р» в регионах составляет от 11 до 20 сотрудников, в качестве экспертов выступали от 3 до 4 руководителей. Мы считаем, что небольшое количество работников филиала организации предполагает тесное взаимодействие между работниками, знание специфики деятельности своих коллег, что положительно сказывается на надежности полученных результатов в процессе проведенного экспертного опроса.

2. Программа оценки должна быть составлена с учетом того, чтобы каждый эксперт одновременно оценивал не менее 2 и не более 10 работников. Нижняя граница объясняется снижением степени субъективизма при оценке работника и, в случае, если необходимо оценить успешность только одного работника, требуется включение в оцениваемую группу еще одного сотрудника. Верхняя граница является желательной, т.к. увеличение времени, затрачиваемого на оценку, провоцирует экспертов к объединению оцениваемых работников в группы и проведение оценки не индивидуального каждого сотрудника, а небольших групп, что естественно сказывается на объективности оценки, как справедливо, в том числе, указывает А.Л. Журавлев [3].

В конечном итоге, после соблюдения всех необходимых правил и требований при отборе экспертов, в группу руководителей-экспертов вошел 31 специалист в сфере торговли. Значительное количество экспертов обусловлено тем, что ООО «Секретарь-Р» имеет разветвленную сеть филиалов и экспертный опрос с целью определения профессионально значимых качеств, влияющих на успешность профессиональной деятельности работников проводился в 17 регионах Российской Федерации.

Каждому члену экспертной группы был предложен «Опросник О. Липмана для профессий с преобладанием умственного труда» [1], состоящий из 83 пунктов, с целью определения экспертами значимых профессиональных умений и личных качеств, определяющих успешность профессиональной деятельности работников торговой организации. Эксперт индивидуально должен ознакомиться с текстом опросного листа, после чего заполнить его, дав ответ при помощи цифр: 2 – если данное свойство совершенно необходимо для успешной работы по выбранной специальности; 1 – если оно желательно; 0 – если оно безразлично [1].

После этого нами был рассчитан средний бал, как результат суммы всех баллов от каждого из экспертов, позволивший проранжировать характеристики по степени значимости, в зависимости от их итогового значения.

В результате группой экспертов из предложенных 83 профессионально значимых характеристик были отобраны 35, которые, по их экспертному мнению, являются важными и необходимыми для осуществления успешной профессиональной деятельности работниками торговой организации «Секретарь-Р», список представлен в Таблице 1.

Таблица 1 – Программа экспертного опроса успешности профессиональной деятельности работников торговой организации ООО «Секретарь-Р»

№ п/п	Характеристики успешности профессиональной деятельности	Сотрудники									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Способность к быстрому установлению контактов с новыми людьми										
2	Способность располагать к себе людей, вызывать у них доверие										
3	Способность быстро найти нужный тон, целесообразную форму общения в зависимости от психологического состояния и индивидуальных особенностей собеседника										
4	Умение вести деловую беседу, переговоры										
5	Способность брать на себя ответственность в сложных ситуациях										
6	Упорство в преодолении возникающих трудностей										
7	Способность к длительному сохранению высокой активности (энергичность)										
8	Умение отстаивать свою точку зрения										

№ п/п	Характеристики успешности профессиональной деятельности	Сотрудники									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Быстрая адаптация к новым условиям										
10	Умение вести научную беседу, спор, диалог, аргументировать, доказывать свою точку зрения										
11	Способность принять правильное решение при недостатке необходимой информации или отсутствии времени на ее осмысливание										
12	Умение видеть несколько возможных путей и мысленно выбирать наиболее эффективный										
13	Умение выбирать из большого объема информации ту, которая необходима для решения данной задачи										
14	Способность к быстрдействию в условиях дефицита времени										
15	Способность отбросить обычные, стандартные методы и решения, ставшие негодными, и искать новые, оригинальные решения										
16	Эмоциональная устойчивость при принятии ответственных решений										
17	Уравновешенность, самообладание при конфликтах										
18	Постоянство хорошего настроения										
19	Малая внушаемость, способность не поддаваться влиянию, особенно со стороны авторитетных лиц										
20	Способность разумно сочетать деловые и личные контакты с окружающими										
21	Способность находить новые необычные решения										
22	Способность рассмотреть проблему с нескольких различных точек зрения										
23	Способность видеть дальше непосредственно данного и очевидного										
24	Умение распределять внимание при выполнении нескольких действий, функций, задач										
25	Способность подмечать изменения в окружающей обстановке, не сосредоточивая сознательно на них внимания										
26	Способность к избирательному воспроизведению нужного в данный момент материала										
27	Способность быстро переключать внимание с одного вида деятельности на другой										
28	Способность к самонаблюдению										
29	Профессиональная наблюдательность										

№ п/п	Характеристики успешности профессиональной деятельности	Сотрудники									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
30	Умение выбирать при наблюдении материал, необходимый для решения данной проблемы										
31	Умение делать вывод из противоречивой информации										
32	Способность понимать подтекст речи (иронию, шутку)										
33	Способность объективно оценивать свои достижения, силы и возможности										
34	Умение доходчиво довести до слушателя свои мысли и намерения										
35	Отсутствие дефектов речи, хорошая дикция										
<b>Сумма</b>											

Данный опросник был использован нами при оценке успешности профессиональной деятельности работников торговой организации ООО «Секретарь-Р» и формирования групп сотрудников с различным уровнем успешности с последующим психологическим воздействием с целью ее повышения.

### Выводы

1. Успешность профессиональной деятельности является сложным и многогранным понятием, включающим в себя профессионально значимые характеристики и индивидуальные качества работника, выступающего как субъект труда.

2. Грамотно организованная процедура оценки успешности профессиональной деятельности работника методом экспертного опроса предполагает глубокое знание специфики осуществляемой сотрудником деятельности, с обязательным подключением к оценке специалистов-практиков, отвечающих определенному ряду требований.

3. Метод экспертного опроса является эффективным инструментом, позволяющим выделить ключевые показатели, являющиеся необходимыми для осуществления успешной профессиональной деятельности работником в рамках конкретной организации, т.е. он дает возможность сформировать четкий перечень критериев, при оценке которых происходит определение уровня успешности каждого сотрудника.

4. Применение метода экспертного опроса с целью определения профессионально значимых качеств работников торговой организации позволило выделить 35 таких качеств и составить программу для последующей оценки успешности профессиональной деятельности работников торговой организации ООО «Секретарь-Р».

### Литература:

1. Абакумова И.В., Бабиянц К.А. Учебно-методическое пособие для преподавателей и специалистов, работающих в системе взаимодействия учреждений высшего и общего образования, направленной на подготовку одаренных подростков и лиц юношеского возраста. Модуль 3 «Диагностика технического профиля». – Ростов-на-Дону, 2012. – 59 с.

2. Душков Б.А., Смирнов Б.А., Королев А.В. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: Словарь / Под ред. Б.А. Душкова; прил. Т.А. Гришиной. – 3-е изд. – М.: Академический Проект: Фонд «Мир», 2005. – 848 с.

3. Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – 640 с.

4. Журавлев А.Л. Психология управленческого взаимодействия. – М.: Институт психологии РАН, 2004. – 476 с.
5. Журавлев А.Л. Коммуникативные качества личности руководителя и эффективности работы руководителя // Психологический журнал. – 1983. – т.4. – №1. – С. 57-67.
6. Климов Е.А. Психология профессионала: Избранные психологические труды. – М.: Академия, 2004. – С 368-387.
7. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учебник для вузов. – М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. – 350 с.
8. Кононов А.Н. Роль образа будущего в развитии профессионализма работника // В сборнике: Наука на благо человечества – 2016 Материалы ежегодной всероссийской научно-практической конференции преподавателей, аспирантов и студентов, посвященной 85-летию МГОУ. – 2016. – С. 68-70.
9. Кузовкин В.В., Кононов А.Н. Исследование особенностей переживания тревоги о будущем работниками торговой организации методом ранговой корреляции // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. – 2017. – № 2 (40). – С. 143-147.
10. Толочек В.А. Профессиональная успешность: от способностей к ресурсам (дополняющие парадигмы) // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2009. – Т. 6. – № 3. – С. 27-61.
11. Толочек В.А. Профессиональный отбор и психологические тесты: для частных охраняемых предприятий и служб безопасности. – М.: Школа охраны "Баярд", 2007. – 216 с.
12. Kanigel R. The One Best Way: Frederick Winslow Taylor and the Enigma of Efficiency. The Sloan Technology Series. – New York: Viking Books, 1997. – 676 pp.
13. McCrae R.R., Costa P.T.Jr. A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory // Personality and Individual Differences. – 2004. – Vol. 36 – № 3. – P. 587-596.

**Кузовкин Виктор Владимирович.** SPIN-код: 5466-1849. e-mail: kuzovkin\_vi@mail.ru

**Кононов Александр Николаевич.** SPIN-код: 1261-6767. e-mail: alnikkon@mail.ru

Дата поступления 09.05.2018

Дата принятия к публикации 10.07.2018

## METHOD OF EXPERT POLLING AS A TOOL FOR ESTIMATION OF SUCCESSFUL PROFESSIONAL ACTIVITY OF EMPLOYEES IN TRADE ORGANIZATION

DOI: 10.25629/HC.2018.07.14

**KUZOVKIN V.V., KONONOV A.N.**

Moscow State Regional University. Moscow

**Abstract.** In the article, the authors cover the requirements and conditions for using the expert survey method as an efficient tool for assessing the success of professional activity of employees. The procedure for selecting experts, forming a list of professionally significant qualities of employees are described by author, and they also offer a questionnaire that can be used in the process of estimating employees of trade organizations.

**Keywords:** success of activity, employee of trade organization, expert survey, expert evaluation.

### References:

1. Abakumova I.V., Babijanc K.A. *Uchebno-metodicheskoe posobie dlja prepodavatelej i specialistov, rabotajuwih v sisteme vzaimodejstviya uchrezhdenij vysshego i obwego obra-zovanija,*



*napravlennoj na podgotovku odarenyh podrostkov i lic junosheskogo vozrasta. Modul' 3 "Diagnostika tehničeskogo profilja"* [Educational and methodical manual for teachers and specialists working in the system of interaction of institutions of higher and General education, aimed at training gifted adolescents and youth. Module 3, "Diagnostics of a technical profile»]. Rostov-on-Don, 2012, 59 p.

2. Dushkov B.A., Smirnov B.A., Korolev A.V. *Psihologija truda, professional'noj, in-formacionnoj i organizacionnoj dejatel'nosti: Slovar'* [Psychology of work, professional, information and organizational activities: Dictionary]. In B.A. Dushkova (ed.). 3-e izd. Moscow: Akademicheskij Proekt: Fond "Mir", 2005, 848 p.

3. Zhuravlev A.L. *Psihologija sovmestnoj dejatel'nosti* [Psychology of joint activities]. Moscow: Institut psihologii RAN Publ., 2005, 640 p.

4. Zhuravlev A.L. *Psihologija upravlenčeskogo vzaimodejstvija* [Psychology of management interaction]. Moscow: Institut psihologii RAN Publ., 2004, 476 p.

5. Zhuravlev A.L. Kommunikativnye kachestva lichnosti rukovoditelja i jeffektivnosti raboty rukovoditelja [Communicative qualities of a leader's personality and manager's efficiency]. *Psihologičeskij žurnal*, 1983, vol. 4, no. 1, pp. 57-67. (In Russ.).

6. Klimov E.A. *Psihologija professionala: Izbrannye psihologičeskie Trudy* [Psychology of the professional: Selected psychological works]. Moscow: Akademija, 2004, pp 368-387.

7. Klimov E.A. *Vvedenie v psihologiju truda* [Introduction to the psychology of work]. Moscow: Kul'tura i sport, JuNITI, 1998, 350 p.

8. Kononov A.N. Rol' obraza buduwego v razvitii professionalizma rabotnika [The role of the image of the future in the development of the professionalism of the employee]. *Nauka na blago čelovečestva – 2016. Materialy ezhegodnoj vsrossijskoj nauchno-praktičeskoj konferencii prepodavatelej, aspirantov i studentov, posvjawennoj 85-letiju MGOU* [Science for the benefit of mankind – 2016. Materials of the annual All-Russian scientific-practical conference of teachers, graduate students and students dedicated to the 85th anniversary of MGOU]. 2016, pp. 68-70.

9. Kuzovkin V.V., Kononov A.N. Issledovanie osobennostej perezhivanija trevogi o buduwegem rabotnikami torgovoj organizacii metodom rangovoj korrelyacii [Investigation of the peculiarities of anxiety about the future of employees of the trading organization by the method of rank correlation]. *Vestnik Krasnojarskogo gosudarstvennogo pedagogičeskogo universiteta im. V.P. Astaf'eva*, 2017, no. 2 (40), pp. 143-147. (In Russ.).

10. Toloček V.A. Professional'naja uspeshnost': ot sposobnostej k resursam (dopolnjajuwie paradigmy) [Professional success: from abilities to resources (complementary paradigms)]. *Psihologija*, 2009, vol. 6, no. 3, pp. 27-61. (In Russ.).

11. Toloček V.A. *Professional'nyj otkor i psihologičeskie testy: dlja častnyh ohrannyh predpriyatij i sluzhb bezopasnosti* [Professional selection and psychological tests: for private security companies and security services]. Moscow: Shkola ohrany "Bajard", 2007, 216 p.

12. Kanigel R. *The One Best Way: Frederick Winslow Taylor and the Enigma of Efficiency*. The Sloan Technology Series. New York: Viking Books, 1997. 676 p.

13. McCrae R.R., Costa P.T.Jr. A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory. *Personality and Individual Differences*. 2004. Vol. 36, no. 3, pp. 587-596.

**Kuzovkin Victor Vladimirovich.** E-mail: kuzovkin\_vi@mail.ru

**Kononov Alexander Nikolaevich.** E-mail: alnikkon@mail.ru

Date of receipt 09.05.2018

Date of acceptance 10.07.2018