СОВРЕМЕННАЯ ГУМАНИТАРНАЯ АКАДЕМИЯ

Направление подготовки / специальность ДОПУСК К ЗАЩИТЕ:

*Психология* Приказ СГА № \_\_\_\_\_\_\_

от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_2006г.

**Бакалаврская работа**

Тема:*«Диагностика профессиональной пригодности специалистов».*

Студент:  *Багина Е.В.* / \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /

Ф.И.О. подпись

№ контракта *20000010701004* Группа *ЗП-109-52*

Руководитель: *Шестакова Ю.В.* / \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /

Дата представления работы «01» июня 2006г.

Москва 2006г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

1 РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ В СТРУКТУРЕ ППО

1.1 Понятие психологической и профессиональной пригодности

1.2 Основные этапы и критерии профессиональной пригодности в отборе

2 МЕТОДЫ ДИАГНОСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ

2.1 Принципы оценки и особенности эффективности диагностических методов

2.2 Основные методы диагностики профессиональной пригодности специалистов

3 «МОТИВ ДОСТИЖЕНИЯ И ИНИЦИАТИВНОЕ – ОТВЕТСТВЕННОЕ ОТНОШЕНИЕ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ» - КАК ГЛАВНЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ В ОТБОРЕ

3.1 Взаимосвязь понятий - «мотивация», «инициатива», «ответственность» - с понятием «воля» в исследовании

3.2 Основные цели, методы, этапы и результаты исследования

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

ПРИЛОЖЕНИЯ

**Введение**

Как часто мы не знаем, кем хотим быть, не только в юные годы, но и по прошествии нескольких лет? Часто даже в зрелом возрасте мы сомневаемся, а в нужном ли направлении идём, на своём ли месте трудимся?

Опыт показывает, что лица, не обладающие достаточными способностями к данной деятельности, не имеющие «предназначения» к данной профессии (не пригодны), не только значительно дольше других и с большими трудностями овладевают этой деятельностью, но и работают хуже других: чаще допускают ошибки и просчёты, являются виновниками аварий и в целом обладают меньшей надёжностью в работе.

Возникает законный вопрос: целесообразно ли подбирать людей для работы, не считаясь с их индивидуально – психологическими особенностями, целесообразно ли тратить время и средства на обучение людей, отдача которых впоследствии будет минимальной? Сразу же возникает следующий вопрос - как этого избежать? Что послужило причиной данной проблемы?

Для решения данных вопросов нужно разобраться в причинах данной проблемы, именно их выявление поможет нам найти пути выхода из сложившихся ситуаций, ведь выделив причины, мы сможем попытаться воздействовать на них.

Одной из главнейших причин является то, что в большинстве случаев упускается профессиональное становление и самоопределение молодого человека. Большинство выпускников школ даже не представляют себе, кем они хотят быть. Это говорит о том что, школьники имеют слабое понятие не только о профессиях, но и о своих способностях. Это приводит к тому, что молодой человек, волей случая идёт в любое учебное заведение, не задумываясь о том, к чему это может привести в последствии.

Проблема личностного и профессионального самоопределения, являлась актуальной всегда, без её решения невозможно формирование личности нового типа - конкурентоспособной в реальных рыночных условиях современности.

Становление молодого человека упустить нельзя. Период личностного и профессионального самоопределения хронологически совпадает с кризисом юности. Для этого периода жизни характерно становление нового уровня развития самосознания, выработка собственного мировоззрения, поиск смысла жизни, - все это активизирует процессы самоопределения и самопознания, проектирования себя в профессии.

В этот период в школе должно уделяться внимание не только процессу обучения, но и развитию у школьников – прежде всего самого себя, ученик должен осваивать свой мир, формировать свою жизненную позицию.

В процессе социализации у школьника должны быть сформированы: понимание своих способностей, способность самоопределяться в личностном и профессиональном планах, дальнейшие действия в становлении его - как профессионала, способного к построению своей деятельности, ее изменению и развитию. Главное, что бы, выбранная профессия совпадала с интересами, призванием, стремлением к овладению данной профессией личности, а не была выбрана по стечению обстоятельств или советам близких людей.

Каждый человек может овладеть почти любой профессией, но дело в том, сколько на это понадобится сил и какова будет успешность и профессиональный рост в будущем. Период трудовой активности в жизни человека ограничен, а непродуктивная, безрадостная деятельность не только личное несчастье, но она отражается, в конечном счете, на всем обществе. Поэтому прогнозирование профпригодности и путей ее формирования не утрачивает своего актуального значения в настоящее время.

Профессиональная пригодность не дана человеку изначально, она формируется в процессе обучения и профессиональной, последующей деятельности при наличии положительной мотивации. Сильная мотивация способствует ограничению отрицательных проявлений свойств нервной системы и темперамента, помогает наиболее полно использовать типологически обусловленные возможности человека, обеспечивает компенсацию недостаточно выраженных способностей, позволяет успешно освоить трудовые приемы.

Высокая мотивация к достижению непосредственно связана с творческого потенциала человека в труде, раскрытие его способностей и достижение наивысшего уровня духовного развития. Она определяет перспективу профессионального развития личности и деятельности: некоторые компоненты профпригодности или ПВК, отсутствующие у человека, могут быть выработаны под влиянием сильной мотивации. И, наоборот, если человек «создан» для определенной профессии, но мотивация у него слабая, он не может стать мастером своего дела. Изучая мотивацию, можно понять побудительные силы трудовой деятельности людей, личностные факторы регуляции поведения и действий в труде.

В повседневной, обычной деятельности, мы отмечаем, что если человеку интересно какое-то дело, если оно глубоко его затрагивает, то он проявляет к нему особое отношение. Заинтересованный человек стремится в этой деятельности получить высокий результат, он уделяет ей больше сил и внимания, испытывая при этом чувство удовлетворения. Важно также и то, что в такой деятельности у него интенсивно развиваются профессиональный опыт и мастерство. Таким образом, то, к чему личность проявляет устойчивый интерес, становится, как правило, объектом ее инициативного и ответственного отношения. Другими словами, мотивация, основанная на интересе, составляет сущность ответственного и инициативного отношения к деятельности.

При этом если личность обладает высоким показателем мотивации в поведении и действиях, если у неё развита потребность в достижении, если она обладает устойчивыми волевыми качествами – то она добивается больше в работе, чем лица с такими же способностями (к данной профессии), но с менее выраженным стремлением к достижению (с низким показателем мотивации и инициативы).

Исходя из приведенных выше рассуждений, можно предположить и выдвинуть гипотезу о том, что: «Наиболее пригодными специалистами будут те, у кого более выражен «мотив к достижению и инициативное, ответственное отношение к деятельности».

Цель исследования - на практике с помощью диагностических методик выявить наиболее пригодных специалистов, затем провести исследование их мотивационной сферы и инициативного отношения к деятельности (выявить их социально - психологические установки мотивационно-потребностной сферы, силу воли, мотивацию к успеху). При помощи полученных результатах провести анализ и сравнить показатели пригодности к данной профессии и показатели стремления в данной деятельности. Данный анализ позволит нам сделать вывод о том, является ли значимым, и одним из главнейших показателей профессиональной пригодности – высокий показатель мотивации к достижению и инициативное, ответственное отношение к деятельности.

После того как мы определили цель исследования необходимо выяснить объект и предмет исследования: объект исследования – специалисты, работающие в области торговли; предмет исследования – профессиональная пригодность специалистов и её основные критерии, уровень мотивации к достижению, волевые качества – инициатива, ответственность.

Для достижения поставленной цели и проверки выдвинутой гипотезы необходимо решить такие задачи как: разобраться в основных понятиях, произвести выбор методик; выявить наиболее пригодных специалистов; провести дополнительное исследование мотивационной сферы; сопоставить полученные результаты, обработать и проанализировать полученные данные и др.

**1. Роль профессиональной пригодности в структуре ППО**

**1.1 Понятие психологической и профессиональной пригодности**

Психологическая пригодность к профессии - это свойство личности, о которой можно судить по двум критериям: успешному овладению профессией и степени удовлетворения человека своим трудом. Оба этих критерия относительны, а порой и субъективны. Тем не менее, только эти критерии позволяют подойти к психологической характеристике профессиональной пригодности.

Поскольку профпригодность есть свойство личности, поскольку она, как и другие личностные свойства, формируется в процессе учебно-профессиональной и трудовой деятельности. Очевидно, профпригодность формируется в самом труде, однако вряд ли можно отрицать необходимость изучения природных предпосылок профпригодности, изучения всех её физиологических, психологических, социальных факторов, что и позволяет в каждом случае намечать прогноз и пути достижения оптимального результата.

Каждый человек может овладеть почти любой профессией, но дело в том, сколько на это понадобится сил и какова будет успешность и профессиональный рост в будущем. Период трудовой активности в жизни человека ограничен, а непродуктивная, безрадостная деятельность не только личное несчастье, но она отражается, в конечном счете, на всем обществе. Поэтому прогнозирование профпригодности и путей ее формирования не утрачивает своего актуального значения в настоящее время.

Известны многочисленные факты, когда человек, искренне желающий трудиться в определенной области и получивший нужную подготовку, тем не менее, терпит провал, не добивается ни малейшего успеха. Чем же это можно объяснить? Легче всего предположить, что каждый человек имеет нечто вроде профессионального предназначения. Не в том ли причина неудачи, что человек пошел «не своей дорогой в жизни» [6. С. 158] ?

Однако профессиональная предназначенность - идея непродуктивная и ненаучная. Профессии и их требования к психофизиологической организации человека чрезвычайно изменчивы, в то время как сама эта организация, в своей природной основе, с присущими ей индивидуальными вариантами и особенностями, осталось на протяжении всей человеческой истории - практически неизменной.

На базе одних и тех же природных данных или задатков происходило и происходит успешное овладение самыми разнообразными видами деятельности. Люди не рождаются потенциальными врачами, менеджерами, юристами, не всегда от них зависит, какие профессии им приходится выбирать.

Природные особенности человека обладают громадной, хотя и не безграничной пластичностью. Человек может активно приспособиться к очень многим профессиям и притом с полным удовлетворением. Но есть и такие профессии, которыми человеку трудно овладеть, которые к психологической организации личности предъявляют повышенные требования (художник, водитель скоростного транспорта и др.)

Требования, предъявляемые профессией к человеку, - это требования объективные, на их основе можно разделить профессии на два типа.

Профессии первого типа предъявляют такие требования, которым могут удовлетворить люди, обладающие специальными индивидуальными чертами.

Требования профессий второго типа к человеку таковы, что с ними может справиться каждый. Различие между двумя типами профессий можно свести к единому признаку и назвать «обучаемостью». К одним профессиям активно приспосабливается любой человек, к другим - лишь некоторые индивиды.

Все люди отличаются один от другого по своим личным качествам. И среди этих качеств есть такие, которые называют профессионально ценными. Но так же следует отметить то, что любое качество в одном случае окажется профессионально ценным, а в другом - будет противодействовать успешной работе. Так, общительный, приветливый человек испытывает крайнюю неудовлетворенность работой, требующей сосредоточенности «в одиночку», и в конце концов, меняет только что полученную специальность. Это - факт несоответствия личных качеств человека требованиям профессии, факт профессиональной непригодности. Вступив же на правильный путь, он «находит себя», работает не только с успехом, но и с удовлетворением.

В вопросах профпригодности нужно разбираться конкретно, индивидуально еще и потому, что на одной и той же работе разные люди добиваются успеха за счёт разных сочетаний своих свойств личных качеств. Идея стандартизации хороша для технических объектов, а для человека необходим принцип индивидуального подхода.

Таким образом, даже применительно к одной работе нельзя говорить о некотором едином и бесспорном перечне профессионально ценных качеств. Каждый хороший работник максимально использует свои сильные стороны и преодолевает, компенсирует разными средствами слабые. В результате рождается неповторимый стиль, индивидуальный почерк в работе.

Значит ли сказанное выше, что в области профессионально ценных качеств и профпригодности существует неодолимая неопределенность? При конкретном анализе профпригодности данного человека и при соответствующем воспитании, самовоспитании полезно помнить, что профессионально ценные качества в каждом случае не рядом расположены, а образуют нечто целое, систему. В этой системе важно не упустить пять основных слагаемых:

1. Гражданские качества *-* идейный, моральный облик человека как члена коллектива, общества. Есть профессии, специальности, в отношении которых человек оказывается непригодным, если названная группа качеств у него не развита нужным образом.

2. Отношение к труду, профессии, интересы и склонности к данной области деятельности*.* Если, например, профессия такова, что требуется ответственная работа в одиночку, без частого внешнего контроля, за исполнителем (осмотрщики, контролеры), то такая черта характера, как добросовестность (отношение к труду), начинает выступать в роли важного звена профпригодности. Недобросовестен - непригоден. Нет интереса к биологии, физиологии животных - не сможешь успешно работать оператором животноводческого комплекса.

3. Дееспособность(общая, не только физическая, но и умственная). Она образуется качествами, важными в очень многих и разных видах деятельности. Например, такие качества, как широта ума, его глубина, гибкость, не повредят, по-видимому, ни в одной профессии. Самодисциплина, развитый самоконтроль, инициативность, активность также важны и желательны на многих трудовых постах. Дееспособность обеспечивается также состоянием здоровья, физической выносливостью, силой.

4. Единичные, частные, специальные способности.Это такие личные качества, которые важны для данной работы, профессии или для относительно узкого круга их. Например, хорошо развитый звуковысотный и тембровый слух важен для настройщика пианино и роялей, приемщика продукции на фабрике музыкальных инструментов.

5. Навыки, выучка, знания, опыт*.*

Изложенную выше структуру очень легко запомнить, объединив начальные буквы главных слов: ГОДЕН

Г - гражданские качества;

О - отношение к труду;

Д - дееспособность общая;

Е - единичные, частные, специальные способности;

Н - навыки [7. С. 124].

Из сказанного ясно, что у человека не может быть полностью готовой профпригодности до того, как он практически включился в профессиональную подготовку и соответствующую трудовую деятельность. В то же время некоторые необходимые слагаемые пригодности к профессии могут быть сформированы именно заблаговременно (такие, как гражданские качества, соотношение к труду и общая дееспособность).

Полезно различать некоторые степени профпригодности, хотя бы приблизительно. Выделим здесь четыре таких степени.

а) непригодность (кданной профессии). Она может быть временной или практически непреодолимой. О непригодности можно говорить в тех случаи, когда имеются отклонения в состоянии здоровья, несовместимые, с точки зрения врачей, с работой в той или иной области. При этом дело обстоит не обязательно так, что человек не может работать, а так, что работа в данной профессии может усугублять, усиливать имеющиеся (пока, может быть, небольшие) отклонения в состоянии здоровья.

б) годность(ктой или иной профессии или группе их). Эта степень профпригодности характеризуется тем, что нет противопоказаний в отношении той или иной области труда, но нет, и показаний. Иначе говоря, ни за, ни против. При этом дело обстоит не так, что неизвестно ничего о противопоказаниях, а так: известно, что их нет.

в)соответствие(данного человека данной области деятельности). Нет противопоказаний (известно, что их нет), и при этом можно выделить хотя бы некоторые личные качества, которые явно указывают на возможность выбора определенной профессии или группы профессий.

г) призвание(данного человека к данной профессии, области деятельности) - это высший уровень профпригодности на данном этапе развития человека как труженика. Эта степень профпригодности характеризуется тем, что во всех основных элементах ее структуры есть явные признаки соответствия человека требованиям деятельности. Речь идет о признаках, которыми человек выделяется среди сверстников, находящихся в примерно равных условиях обучения и развития [26. С. 189].

**1.2 Основные этапы и критерии профессиональной пригодности в профотборе**

Профотбор - это научно обоснованный допуск людей к какому-либо определенному виду профессионального обучения и деятельности. Профотбор зависит во многом от предоставленного времени, отпускаемого на обучение и адаптацию к деятельности, от наличия претендентов на рассматриваемую профессию, от уровня требования к надёжности работы и т. д. В процессе отбора выделяют несколько взаимосвязанных этапов:

1. Психологическое изучение профессии с целью выявления требований к человеку. При этом должна быть раскрыта внутренняя структура деятельности и дан не просто перечень психических и психомоторных процессов, находящихся под наибольшей нагрузкой, а целостная картина их взаимосвязи и воплощения в профессиональной эффективности.

Такое изучение (профессиография) завершается подробной характеристикой профессии - профессиограммой и психограммой.

2. Выбор психодиагностических методов исследования, в том числе тестов, в наибольшей мере характеризующих те психические процессы и профессиональные действия, в отношении которых надлежит оценивать профессиональную пригодность.

3. Психодиагностика - психологическое изучение претендентов на овладение профессией, оценка их общего развития, направленности на овладение данной профессией, степени развития у них качеств, наиболее важных для успехов в овладении профессией, и оценка способности выполнения ими элементов целостной деятельности в различных условиях.

4. Психологический прогноз успешности обучения и последующей деятельности на основе сопоставления сведений о требованиях профессии к человеку и полученных психодиагностических данных, с акцентом на оценку личностных характеристик; о возможности целенаправленного совершенствования и компенсации профессионально значимых качеств; вероятности адаптации к профессии; возможности появления экстремальных воздействий.

В основе принятия экспертного решения в профотборе лежит оценка профпригодности. Профпригодность в отборе - это вероятная характеристика, отражающая возможности человека в овладении какой - либо профессиональной деятельностью. В профотборе профпригодность может оцениваться по нескольким критериям: по медицинским показателям, в том числе по показателям физической подготовленности; поданным образовательного ценза или конкурсным экзаменам; с помощью психологического обследования; с учетом некоторых показателей, отражающих социальное лицо претендента; с учетом достигнутого уровня профессиональной адаптации и др.

Среди медицинских критериев профпригодности особое внимание обращается на ряд противопоказаний, которые могут предопределять снижение надежности в работе и способствовать развитию заболеваний, связанных с профессиональной деятельностью.

К ним относятся противопоказания в отношении:

- психического здоровья;

- состояния нервной системы;

- по основным анализаторным системам (слух, зрение);

- сердечно-сосудистой и дыхательной систем;

- по состоянию опорно-двигагельного аппарата и др.

В определенных профессиях могут предъявляться особые требования к тактильной чувствительности, остроте зрения и цветоощущению, и многим другим медицинским показателям.

Отбор по данным образовательного ценза проводится в целом ряде видов профессионального труда. Оценка профпригодности при этом определяется особенностями учебной или трудовой деятельности, в отношении которой проводится отбор, а также наличием соответствующего конкурса претендентов.

Социальный отбор предусматривает изучение автобиографии, характеристик с места работы или учебы и др. Соответствующее внимание при этом может быть уделено беседе по определенной программе, проведению специального сочинения на тему, при обсуждении которой претендент способен показать свою социальную зрелость и соответствующие познания. При необходимости жесткого отбора возможно также изучение претендента в процессе выполнения им специальных трудовых и общественных поручений.

Критерии психологического отбора определяются в связи с конкретными особенностями тех профессий, в отношении которых проводится отбор. Исходным пунктом для исследования профпригодности является профессиограмма, и в частности психологическая ее часть - психограмма.

В ходе профессиографии выявляют особенности профессиональной деятельности специалиста, обосновывают требования к его профессионально важным психологическим качествам и составляют на основе этого психограмму профессии (см. Приложение 1). Перечень таких требований кладется в основу психологического обследования при отборе.

Так же, следует отметить, что отбор должен сочетать прогноз успешности обучения с более длительным прогнозом последующей трудовой деятельности. В связи с этим личностный подход и оценка общественного лица претендента на какую-либо профессиональную деятельность является не менее важным компонентом психологического отбора. Тот факт, что при определении профпригодности оценивается уровень наличной подготовки, не снижает в ряде случаев возможности вероятностного прогноза успехов в обучении и деятельности. Особенно эффективный прогноз может быть проведен в профотборе к профессиям, обучение которым проводится в ограниченные сроки и при очень высоких материальных затратах. Дело в том, что, начиная обучение с более высокого уровня развития тех или иных психических, психомоторных или физических качеств и наличия соответствующих знаний и навыков, абитуриент имеет важные преимущества в овладении навыками и знаниями, имеющими сходство с наличными.

Критерии профпригодности в психологическом отборе могут охватывать такие черты личности, как честность, справедливость, принципиальность, чувство коллективизма, смелость, решительность, настойчивость, готовность взять на себя ответственность в трудный момент и др. В ряде профессий особое значение имеют организаторские способности, умение планировать работу, руководить, требовать. Во всех случаях особое значение имеет степень осознанности и прочности мотивации к избранной профессии. В большом количестве профессий операторского профиля особую роль играют также эмоциональная устойчивость и некоторые, психические и психомоторные качества.

В психологическом отборе большую важность имеет также достаточный объем применяемых методик, позволяющий оценить исследуемые качества под разными ракурсами и на разных уровнях, это необходимо, поскольку индивидуальная динамика формирования двигательных навыков может ввести в заблуждение эксперта, если число измерений будет недостаточным. В определении профпригодности ценную информацию можно извлекать из других источников информации (Приложение 2), так называемых «нетестовых параметров», среди которых наиболее важны сведения о прошлом профессиональном опыте, о возрасте испытуемых.

Выявление лиц с показателями «ниже среднего» уровня позволяет вероятностно прогнозировать их неудачи в обучении и деятельности и рекомендовать им специальную психофизиологическую тренировку или выбор другой профессии.

При реализации «подхода по минимуму» минимально допустимые показатели тестов обычно определяются размерами конкурса, но в ряде случаев они могут быть четко определены только требованиями профессии.

Применение тестов с целью прогнозирования профпригодности может осуществляться только на основании аналитического, синтетического и комплексного подходов.

Аналитический подход предусматривает изучение и оценку отдельных психологических показателей, важных для успешности обучения и деятельности в избранной профессии.

Синтетический подход предусматривает изучение целостной деятельности или важных ее элементов, и потому в рамках этого метода применяются различные аппараты, с помощью которых моделируются такие элементы и целые профессиональные операции.

Комплексный подход заключается в объединении аналитического и синтетического методов и в изучении некоторых психических и психомоторных процессов, как в раздельном их проявлении, так и в условиях целостной деятельности, где они могут выступать с иными качественными и количественными показателями [17. С. 306].

С целью выбора наиболее адекватных и исключения малоинформативных методик применяют различные методы одномерной и многомерной статистики. После этого проводится разработка алгоритма (решающего правила) оценки профпригодности. Наиболее часто для этих целей используют множественный регрессионный анализ, основанный на связях психофизиологических свойств с «внешними критериями», под которыми понимаются качество (успешность) обучения или деятельности.

Итогом этой работы является обоснование необходимого и достаточного набора психодиагностических методик, позволяющих с достаточной вероятностью прогнозировать профпригодность кандидата. В последующем проводится оценка эффективности разработанного алгоритма и критериев оценки профпригодности, и вырабатываются рекомендации по их практическому использованию.

В практике профотбора используются различные методики оценки профпригодности, среди них - наблюдение, интервью, беседа и экспертная оценка.

Указанные методы дают возможность глубокой, но преимущественно качественной, описательной оценки ПВК личности. Кроме того, одни из них требуют длительного обследования, другие - всесторонних знаний о кандидате, о его поведении в реальных, в том числе и в экстремальных условиях.

По результатам профотбора выносится одно из следующих заключений:

1) рекомендуется в первую очередь - первая категория профпригодности (полностью соответствует предъявляемым требованиям обучения или деятельности);

2) рекомендуется - вторая категория профпригодности (в основном соответствует предъявляемым требованиям);

3) рекомендуется условно - третья категория профпригодности (частично соответствует предъявляемым требованиям);

4) не рекомендуется - четвертая категория профпригодности (не соответствует предъявляемым требованиям). Лица, имеющие четвертую категорию профпригодности, к обучению или деятельности не допускаются, имеющие третью категорию - допускаются при отсутствии необходимого числа кандидатов [16. С. 59].

После выяснения основных критериев психологической и профессиональной пригодности перейдём к рассмотрению основных этапов профпригодности в отборе, на примере научно–обоснованной системе ПОНАП.

Система ПОНАП характеризуется комплексным подходом к решаемым задачам и максимальным использованием всех имеющихся в мировой практике форм и методов работы с персоналом.

Система ПОНАП включает следующие относительно самостоятельные блоки: поиск персонала, отбор персонала, наем персонала, адаптацию персонала. Каждый блок включает общую схему действия, инструментарий, методы и приемы работы. Конечная цель реализации системы - максимальное совпадение ожиданий кандидата и предприятия.

Система ПОНАП - составная часть всей системы управления персоналом (Приложение 3), она предусматривает несколько этапов, выполнение каждого из которых дает новое качественное состояние для реализации всей системы управления персоналом и требует определенных действий в строго указанной последовательности. Рассмотрим эти блоки более подробно.

К первому из них относится поиск персонала**.** Успешный поиск персонала в значительной степени предопределяется имиджем фирмы. Источники поиска персонала могут быть внешние и внутренние.

Внешние источники - кандидаты, до этого не связанные трудовыми отношениями с данным предприятием, внутренние - работники данного предприятия.

Порядок обработки обращений (заявлений) претендентов кадровыми службами на этапе поиска кандидатов следующий:

1) получение обращения (заявления, резюме, личного листка и т.д.);

2) учет (регистрация);

3) анализ представленных документов и при необходимости запрос дополнительных сведений о претенденте;

4) направление в соответствующий отдел;

5) рассмотрение в отделе;

6) возвращение в отдел кадров;

7) выработка согласованного мнения отдела кадров и отдела, которому был направлен документ;

8) отказ или приглашение к собеседованию.

Следующий блок – отбор персонала.После изучения представленных кандидатами анкетных данных и принятия решения о приглашении на собеседование кандидата начинается самый ответственный период для кадровых служб - период отбора персонала.

Отбор персонала включает несколько последовательных этапов:

1) оформление в установленном порядке анкетных и автобиографических данных;

2) анализ рекомендаций и послужного списка;

3) собеседование;

4) освидетельствование профессиональной пригодности, включая деловые и личностные качества;

5) медицинский контроль и аппаратные исследования;

6) анализ результатов испытаний и вынесение заключения о профессиональной пригодности;

7) принятие решения о найме на работу.

На каждом из этапов отбора отсеивается часть заявителей вследствие несоответствия определенным требованиям или же они сами отказываются от процедуры, принимая другие решения. Использование всех этапов обеспечивает минимум ошибок в отборе персонала. Чем выше должностной уровень кандидата на должность, тем больше потребность в использовании всех этапов.

Рассмотрим и проанализируем этапы отбора подробней.

К первому этапу относится - оформление в установленном порядке анкетных и автобиографических данных.Претенденты, прошедшие предварительный отбор, оформляют в установленном порядке личный листок по учету кадров (резюме), автобиографию и заполняют анкету (Приложение 4).

Ко второму - анализ рекомендаций и послужного списка.На этом этапе - тщательно изучается и анализируется послужной список каждого претендента, и подготавливаются вопросы для собеседования.

Третий этап - собеседование.По результатам собеседования отбираются лица, удовлетворяющие по формальным показателям определенным квалификационным требованиям.

Существует несколько подходов к организации собеседования.

Это может быть собеседование: а) по заранее подготовленной схеме;

б) слабоформализованное; в) выполняемое без специальной подготовки.

При проведении собеседования следует придерживаться таких основных социально-психологических требований:

1) иметь заранее подготовленный план беседы;

2) в самом начале собеседования постараться снять возможное напряжение кандидата, стиль собеседования должен быть доброжелательным, ободряющим;

3) дать возможность кандидату высказаться, стараться не допускать отклонения беседы от основного направления;

4) быть объективным, стараться не принимать во внимание первое впечатление о кандидате (оно может быть ошибочным), делать заключение только после окончания собеседования. Опытному интервьюеру можно полагаться на интуицию, но при этом обязательно учитывать свои возможные предубеждения.

Во время собеседования следует обратить внимание на внешний вид кандидата (стиль одежды, умение держаться, осанка), культуру поведения (жестикуляция, мимика, манеры), культуру речи (умение формировать и формулировать мысли), умение слушать, общую стратегию поведения при собеседовании (активность и заинтересованность; зависимость от собеседника и неуверенность в себе; независимость и доминирование).

Заключение по результатам собеседования пишется в произвольной форме, основные его выводы кратко представляются в листе согласований анкеты кандидата (Приложение 5).

Четвертый этап один из важнейших - освидетельствование профпригодности. Проводится при отборе персонала в процессе найма, а также может осуществляться периодически для работающих сотрудников при их аттестации и отборе в резерв на выдвижение.

Пятый этап представляет собой - медицинский контроль и аппаратные исследования.Для многих производств, требуется специальный медицинский контроль его работников. Поэтому все претенденты на занятие рабочего места проходят медицинский контроль по параметрам, установленным для работников определенных профессий, должностей.

На шестом этапе производится анализ результатов испытаний и вынесение заключения о профпригодности.

На этом этапе специальной комиссией по отбору персонала, которая создается на предприятии из работников кадровой службы, опытных производственников и психологов, тщательно анализируются результаты оценок предыдущих этапов и подготавливаются заключения о профпригодности кандидатов по всем качествам, включая личностные.

На седьмом этапе происходит принятие решения о найме на работу.На данном этапе отбора службой управления персоналом совместно с руководством подразделения и отдела, куда должен быть принят работник, анализируются и сопоставляются результаты отбора всех претендентов на данную должность, прошедших требуемые этапы отбора. Исходя из проведенного анализа, выбирается наиболее пригодный кандидат на вакантную, должность, принимается окончательное решение, о его найме, и оформляются все необходимые документы.

Наем персонала является заключительным блоком поиска и отбора персонала. В процессе найма происходит окончательное выяснение предстоящих отношений между работодателем и наемным работником.

**2. Методы диагностики профессиональной пригодности**

**2.1 Принципы оценки и особенности эффективности диагностических методов**

Профессиональный психологический отбор (ППО) заключается в проведении комплексных мероприятий, позволяющих выявить лиц, наиболее пригодных по своим психологическим качествам к обучению в установленные сроки и успешной профессиональной деятельности по той или иной конкретной специальности.

Главной задачей ППО является оценка профессиональной пригодности кандидата по психологическим показателям и составление на этой основе долголетнего прогноза эффективности его профессиональной последующей деятельности. Для выполнения поставленных задач используется ряд принципов. Рассмотрим их более подробно:

Принцип комплексности оценки профпригодности требует всестороннего анализа и сопоставления всех данных о человеке, проявляющихся в различных видах деятельности и характеризующих его как на уровне частных психологических свойств и отдельных психических, так и на уровне целостных личностных образований. Однако при комплексной оценке личности необходимо учитывать то обстоятельство, что важной ее особенностью является взаимокомпенсируемость отдельных качеств личности, их взаимосвязь и пластичность.

Личностно-деятелыюстный принцип, являющийся одним из основных методологических принципов профотбора, требует разработки критериев оценки профпригодности по результатам профессиографического исследования деятельности с учетом конкретных специальностей. Этот важный принцип профессиональной психодиагностики имеет свои научно-теоретические основы и конкретные методы исследования.

Принцип объективности оценки профпригодности требует не только стандартизации процедуры и определенных условий проведения обследования, но и учета всех необходимых сведений о специалисте и тщательной их перепроверке (уточнении).

Обоснованность оценки профпригодности - один из наиболее важных принципов, в соответствии с которым профотбор должен проводиться только для тех специальностей, для которых установлена достоверная зависимость успешности обучения и профессиональной последующей деятельности, от уровня развития у кандидата психологических качеств, необходимых для успешной деятельности по данной специальности.

ППО включает социально-психологическое изучение личности, психологическое и психофизиологическое обследование.

Значение ППО прежде всего обусловлено экономической целесообразностью. Так, многолетний опыт применения ППО в промышленности и структурах управления США показал, что эффективность его является чрезвычайно высокой. В частности, отсев непригодных в процессе обучения снижается с 30-40% до 5-8%, аварийность по вине персонала уменьшается на 40-70%, надежность систем управления повышается на 10-25%, затраты на подготовку специалистов уменьшаются на 30-40% [15. С. 84 ].

Основной и чаще всего используемый показатель эффективности диагностических методик в ППО - коэффициент валидности,определяемый через корреляцию диагностических оценок и значений какого-либо критерия профессиональной успешности. Чем выше валидность метода, тем точнее предсказание успешности по результатам диагностики (Приложение 6).

Существует несколько различных подходов к оценке эффективности методик на основе знания их валидности:

1. Оценка ожидаемой доли, успешно работающих, среди принятых на работу. Если мы знаем валидность, диагностического метода, квоту селекции - (соотношение числа кандидатов на должности и числа вакансий), базисную квоту (доля потенциально пригодных индивидуумов в группе населения, из которой делается набор кандидатов), то можем определить, сколько успешно работающих окажется среди отобранных с помощью диагностической методики и принятых на работу.

2. Анализ и «издержки - прибыль» как оценка эффективности инвестирования средств в отбор персонала.В последние годы разработаны процедуры оценки эффективности методов отбора персонала, которые избавлены от необходимости, учитывать базисную квоту. Эти процедуры позволяют также соотнести издержки на оценку персонала и экономический выигрыш, который дает проведение оценки (Приложение 6).

После рассмотрения и изучения показателей эффективности основных диагностических методик, и основных принципов оценки, перейдём к рассмотрению основных ступень методов диагностики профессиональной пригодности.

**2.2 Основные методы диагностики профессиональной пригодности специалистов**

К основным методам диагностики профпригодности специалистов можно отнести ряд методов. Рассмотрим их. Первый метод ограничивается определением профпригодности, при втором методе устанавливается соответствие деловых, личностных и профессиональных качеств работника требованиям предполагаемой должности, рабочего места.

Обоснованному профессиональному отбору должны предшествовать: 1) профессиографические исследования;

2) определение списка ПВК, необходимых для выполнения соответствующей профессиональной деятельности и подлежащих измерению и оценке (психограмма);

3) разработка методик и организационных процедур определения профпригодности претендентов при отборе в процессе найма;

4) организация специального кабинета и подготовка специалистов для проведения профотбора.

Профессиографические исследования состоят в изучении и анализе условий, содержания и опасностей определенного вида работ или определенной профессии. Профессиограмма как конечный результат профессиографического исследования содержит список ПВК и требований, которыми должен обладать работник для успешного выполнения данного вида работ и степени их выраженности.

В психологии труда личностные свойства группируются по разным основаниям, вычленяются и оцениваются по критерию важности для определенной профессиональной деятельности. Для каждого вида деятельности обосновывается список профессиональных качеств, которые относятся к категорий важных.

Проведенные исследования позволяют выделить и рекомендовать четыре группы профессиональных качеств, коррелирующих с успешностью деятельности. К группам профессиональных качеств относятся:

а) Профессиональные знания:

- общие профессиональные знания;

- знания, умения, навыки безопасного выполнения операций (работ, функций), входящих в должностные обязанности;

- знания и умения, позволяющие выявлять (диагностировать), предупреждать и ликвидировать опасные (экстремальные) ситуации.

б) Деловые качества:

- дисциплинированность, ответственность;

- честность, добросовестность;

- компетентность; инициативность;

- целеустремленность, настойчивость;

- самостоятельность, решительность.

в) Индивидуально-психологические и личностные качества:

- мотивационная направленность;

- уровень интеллектуального развития; эмоциональная и нервно-психическая устойчивость;

- внимание (объем, устойчивость, распределение, переключение);

- память (долговременная, оперативная);

- мышление (особенности мыслительной деятельности, способность к обучению);

- гибкость в общении, стиль межличностного поведения; склонность к злоупотреблению алкоголем (наркотиками).

г) Психофизиологические качества:

- выносливость, работоспособность;

- острота зрения; глазомер;

- цветовосприятие;

- острота слуха;

- дифференциация звука;

- дифференциация запаха;

- простая и сложная сенсомоторная реакция (скорость, точность).

Приведенный список ПВК является ориентировочным.

При проведении профессиографических исследований по конкретным видам деятельности и конкретным рабочим местам в список вносятся соответствующие коррективы или при необходимости специально формируется новый перечень качеств. [19. C. 76.]

В приложении 7 представлены общие данные по приведенному списку ПВК и рекомендуемым методикам их оценки.

Для оценки ПВК качеств рекомендуются следующие методы: экзамен, экспертные оценки, ситуативные методы, психологическое тестирование, инструментальные измерения.

Экзамен *-* метод, основанный на проверке уровня профессиональных знаний, умений, навыков путем устного или письменного испытания по тест-заданиям, составленным по стандартной форме.

Экспертные оценки *-* метод, основанный на обобщении характеристик качеств испытуемого, полученных путем опроса определенного круга лиц, хорошо знающих оцениваемого: непосредственного руководителя, коллег, подчиненных и др. Он включает опрос, интервью, заполнение анкет, обработку и оценку результатов опроса.

Эффективность метода интервью оценки персонала, очень сильно зависит от содержания, техники проведения и уровня подготовки человека, который интервью проводит. На практике обычно применяется так называемое полуструктурированное интервью: основные темы и часть вопросов интервью определяются заранее, при подготовке плана интервью в соответствии с целями, ради которых интервью проводится.

С точки зрения целей, можно выделить два вида интервью:

1) интервью для оценки кандидатов при приеме на работу (включает в себя обычно следующие основные диагностические темы: происхождение, образование, профессиональная карьера, самооценка, цели и планы на будущее, особые интересы и т.п.);

Кроме решения задач диагностики в рамках интервью кандидату приходится сообщать интересующую его информацию о предприятии и о вакансии, т. е. даются ответы на естественные вопросы кандидата. Эта информация, естественно, согласовывается с руководством, а специфика интереса к ней кандидата является дополнительной диагностической информацией. Структура интервью задаёт и определённый порядок перехода от темы к теме. Можно выделить основные фазы интервью.

Интервью дает не только словесный диагностический материал, но и возможность наблюдать поведение в ситуации интервью, т. е. интерес представляет не только то, что говорит кандидат, но и как он говорит и как ведет себя.

2) интервью для оценки персонала в рамках программ развития персонала. При оценке действующего менеджерского персонала тематика интервью меняется. Анализ жизненного пути основательно делается один раз, данные сохраняются, и в последующих периодических интервью жизнеописание только пополняется данными о новых событиях.

Ситуативные методы диагностики основаны на наблюдении за поведением испытуемых в инсценированных (симулированных) ситуациях. Каждый из этих методов включает в себя две части; провоцируемую ситуацию и технику наблюдения. По содержанию ситуацийможно выделить следующие наиболее часто используемые разновидности ситуативных методов: «почтовая корзина», доклады и презентации, ролевые игры, групповые дискуссии, анализ случаев («кейс-метод»), игры на планирование, сценарный метод (Приложение 8).

Методы выбираются по результатам предварительного анализа деятельности, чтобы в провоцируемых с их помощью ситуациях существовала возможность и необходимость проявления требуемых профессионально важных качеств менеджера. Создаваемыми ситуациями управляет специально подготовленный модератор, наблюдение ведут обученные.

Психологическое тестирование *-* метод психологической диагностики, использующий стандартизированные вопросы, имеющие определенную шкалу значений. Он включает набор стандартизированных тестов, адаптированных опросников, процедуру тестирования и оценку результатов.

Использование тестов удобно в силу высокого уровня их методической разработанности. Для каждого в зависимости от исследования, от задачи стоящей перед психологом, достаточно использовать 3-4 методики. Важно, что бы набор использованных тестов позволил описать целостный портрет и охватывал разные аспекты личности.

Набор используемых методик может включать тесты характеризующие: мотивы труда (деятельности), оценки интеллектуального развития, эмоциональной сферы, индивидуально-психологических и темпераментных качеств, качеств руководителя и психофизиологических качеств (Приложение 9).

Эффективность психодиагностической модели подтверждена на практике. Прослеженные в течении 5-20 лет судьбы людей, которым были даны рекомендации по выбору профессиональной деятельности, позволили убедиться в высокой прогностической надёжности тестов, особенно тогда когда исследования проводились специально обученным психологом [32].

Далее следует метод - инструментальные измерения, основанный на непосредственном измерении качеств или физиологических параметров с помощью аппаратных средств, описании измерений и интерпретации данных.

Оценка профессиональных знании (умений, навыков) осуществляется в виде экзамена, по специальным тест-вопросам и тест-заданиям. Она может проводиться в устной, письменной форме, а так же и в автоматизированном варианте в зависимости от того, какими тестовыми материалами располагает предприятие.

Деловые качества кандидатов оцениваются экспертным путем с помощью специальных анкет. В качестве экспертов выступают лица, хорошо знающие кандидата по совместной работе, желательно по три эксперта на каждом из трех уровней: вышестоящие руководители, коллеги, подчиненные.

Индивидуально-психологические, психофизиологические, личностные качества кандидатов оцениваются методом психологического тестирования с использованием при необходимости инструментальных измерений.

Психологическое тестирование может проводиться как в бланковом, так и в автоматизированном варианте. Батарея тестов для психологического обследования определяется исходя из требований к уровню развития профессионально важных психологических качеств, предъявляемых конкретным рабочим местом, на которое принимается кандидат.

По результатам психологического тестирования делается заключение, которое кратко представляется в листе согласований. Заключение психолог должен делать развернутым, отразив в нем основные индивидуально-психологические особенности тестируемого, его сильные и слабые стороны, возможные трудности адаптационного периода и т.д. (Приложение 10).

**3. «Мотив достижения и инициативное - ответственное отношение к деятельности» - как главный показатель профессиональной пригодности в отборе**

**3.1 Взаимосвязь понятий - «мотивация», «инициатива», «ответственность» - с понятием «воля» в исследовании**

Прежде всего, следует выяснить основные понятия, связанные с интересующим нас исследованием. Понятия «мотивация», «инициатива», «ответственность» неразрывно связаны с понятием «воля». Воля связана с сознательной целеустремлённостью человека, с преднамеренностью его поступков и действий, т.е. с мотивацией; она связана с самоинициаций действий и их самоорганизацией.

Понимание воли возможно только на основе учета ее полуфункциональности, и как механизма сознательного и преднамеренного управления человеком - своим поведением. В связи с этим более правильным представляется рассматривать волю не только как мотивацию, но как существенную часть произвольного управления. Мотивация составляет с волей единое целое, так как без мотивации нет воли, но функция воли не сводится только к побуждению активности человека, скорее как к продолжению действий.

Исходя из рассмотрения воли как, произвольного управления последнее должно включать в себя: самодетерминацию, самоинициацию, самоконтроль и самостимуляцию (Приложение 11).

Как известно те, у кого развита потребность в достижениях, добиваются больше в работе, чем лица с такими же способностями, но с менее выраженными стремлениями к достижению. Чем же это обусловлено – можно предположить, что в основе такого поведения лежит инициатива, целеустремлённость и предприимчивость в отношениях к действиям.

Но самой по себе результирующей мотивационной тенденции (ценности того, что человек хотел бы осуществить и ожидание того, что это будет достигнуто), ещё не достаточно для того, чтобы соответствующая ей цель стала обязательной в том смысле, что человек начал стремиться к её достижению. Результирующая тенденция должна приобрести характер замысла действия, иначе говоря, должно образоваться «намерение».

По всей вероятности, результирующих мотивационных тенденций у людей возникает больше чем намерений. Если исходить из того, что статуса намерения достигают не все наши мотивационные тенденции, то должен существовать некий особый процесс, регулирующий переход от мотивационных процессов к - волевым.

Можно допустить существование двух следующих друг за другом переходов между мотивацией и действием: образование намерения и инициирование действия. Два решающих перехода на пути от мотивации к действию можно увидеть в схеме 1.

Первый переход - образование намерения - разделяет процесс мотивации и волевой процесс как два различных состояния сознания.

Схема 1

**Два решающих перехода на пути от мотивации к действию**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Мотивация |  | Результирующая мотивационная тенденция |  | Образование намерения |  | Инициирование действия |  | Действие |

Если попробовать коротко сформулировать различие между этими двумя состояниями сознания, то оно заключается в предмете сознания и типе переработки информации. Процесс мотивации ориентирован на реальность, волевой же процесс (инициирование действия) - на реализацию.

Процесс переработки исходных побудительных тенденций на этапе мотивации нередко начинает напоминать процесс решения задач. Здесь в первую очередь разыскивается, воспринимается и используется информация, позволяющая еще лучше прояснить аспекты ценности и ожидания. Разумеется, этот процесс имеет свои ограничения и разворачивается в полной мере лишь в том случае, когда действие имеет действительно большое значение. По мере удлинения процесса переработки полезный эффект дальнейшего поиска и обработки информации становится все меньшим и нарастает «стремление к завершению».

После образования намерения (в ходе волевого процесса) задача индивида состоит, прежде всего, в том, чтобы спланировать и подготовить реализацию намерения в действии, особенно с той точки зрения, чтобы не упустить подходящей ситуации или даже подготовить ее и продумать адекватные шаги по осуществлению действия. Поэтому на этом этапе преимущественно разыскивается, воспринимается и перерабатывается соответствующая этим задачам информация. Аспекты же ценности и ожидания, особенно если они могут снова поставить под сомнение уже сформировавшееся намерение, будут игнорироваться или отсекаться.

Для того чтобы понять и разобраться с мотивами, которые лежат в основе инициативного и ответственного поведения (волевое качество, являющееся показателем силы воли личности) – нужно их рассмотреть, и проанализировать.

Эффективность труда непосредственно зависят от того, насколько инициативно и ответственно человек относится к тому, что он делает на предприятии, в организации. Формирование и развитие такого поведения осуществляются посредством социолого-психологических методов управления мотивацией человека, т.е. методов воздействия и преобразования побуждений личности в сфере трудовой деятельности.

В повседневной, обычной деятельности мы отмечаем - что если человеку интересно какое-то дело, если оно глубоко его затрагивает, то он проявляет к нему особое отношение, он стремится в этой деятельности получить высокий результат - он уделяет ей больше сил и внимания, испытывая при этом чувство удовлетворения.

Важно также и то, что в такой деятельности у него интенсивно развиваются профессиональный опыт и мастерство. Таким образом, то, к чему личность проявляет устойчивый интерес, становится, как правило, объектом ее инициативного и ответственного отношения.

Другими словами, мотивация, основанная на интересе, составляет сущность ответственного и инициативного отношения к деятельности. Мотив интереса выступает, как правило, в виде интереса к процессу трудовой деятельности и в виде мотива к результату деятельности. Какой из этих мотивов более надежен для повышения инициативы и ответственности? Несомненно, более надежен мотив, ориентированный на результаты деятельности, хотя мотив, направленный на процесс деятельности, тоже может быть использован с целью повышения инициативы.

Мотив, направленный на результат деятельности, как правило, более устойчив. Кроме того, он в большей мере соответствует объективным целям деятельности, т. е. достижению результата, выраженного в материальном или идеальном продукте. Ориентация в мотивации на результат деятельности в большей мере соответствует объективной цели деятельности.

Мотивация, ориентированная на процесс деятельности, менее устойчива, потому что цель здесь - именно способы и методы выполнения деятельности и то удовлетворение, которое человек испытывает, от самого процесса деятельности, а это недостаточно надежно для того, чтобы быть единственным мотивом, на который можно было бы опираться в целях повышения инициативы и ответственности личности.

Мотив, ориентированный на процесс деятельности, будет надежным, когда имеет место процесс овладения каким-либо навыком или способом действия в трудовой деятельности, например, процесс овладения новым двигательным навыком. В этом случае, действительно, ориентация на сам процесс выполнения деятельности будет результативна.

Кроме мотивов, связанных с инициативой и ответственностью, следует отметить мотив достижения успеха в собственной деятельности. Он также проявляется через процесс и результаты деятельности, т.е. мы узнаем о существовании этого мотива в поведении также по процессу и результату деятельности. Его особенность состоит в том, что результат и процесс деятельности выступают для личности исключительно как - субъективно значимые, порой не ориентированные на общественно полезное значение. Поведение в этом случае может быть инициативным, но безответственным, а и результат, и процесс выступают только как показатели, собственных личных достижений человека. Этот мотив будет способствовать формированию инициативного и ответственного отношения только в том случае, если общественно полезную трудовую деятельность человек будет считать сферой своих личных достижений. Инициатива и ответственность в этом случае будут проявляться ситуативно, только в тех случаях, когда человек хочет продемонстрировать, доказать свой высокий профессиональный уровень, получить признание, высокую награду. Его отношение к производственным заданиям будет высоко избирательным, непостоянным, он будет характеризоваться одновременно и высокой продуктивностью в работе, и определенными спадами, срывами. Кроме того, поведение человека, обусловленное мотивацией достижения успеха, порой входит в противоречие с целями и задачами трудового коллектива, так как деятельность в организации есть деятельность коллективная, суть которой во взаимодействии работников в получении коллективного результата, продукта. Взаимодействие такого работника с другими будет нарушаться из-за того, что он будет в первую очередь ориентирован на личное достижение, а не на групповой результат, не на совместный результат деятельности. Следовательно, основное управляющее воздействие на мотивацию достижения успеха в связи с формированием инициативного и ответственного поведения должно осуществляться в таком направлении, чтобы общественно полезная деятельность, трудовая деятельность в коллективе стала определенной областью личных достижений работников.

Среди мотивов, на которых основано инициативное и ответственное поведение, есть также мотив значимости выполняемой работы. Нередко, когда работникам поручается какое-либо совершенно новое, уникальное задание, важное для данного производства, то инициативность и ответственность исполнителей резко повышаются. То есть осознание значимости выполняемой работы, ее необходимости мобилизует человека, он становится инициативным, ответственным. Несмотря на то, что действие такой мотивации кратковременно, эффективность ее очень велика.

Из этого следует, что управляющее воздействие на мотивацию человека может осуществляться в направлении формирования сознания значимости выполняемой работы, что, безусловно, приведет к появлению инициативного и ответственного поведения.

Наряду со всеми перечисленными мотивами, которые лежат в основе инициативного и ответственного поведения, может также иметь место мотивация самовыражения, самореализации, выражающаяся в естественном стремлении личности полностью раскрыть свои возможности, навыки, умения, знания в конкретных условиях трудовой деятельности.

**3.2 Основные цели, методы, этапы и результаты исследования**

Прежде чем перейти к основным целям, методам и этапом исследования обозначим гипотезу.

Гипотеза: «Наиболее пригодными специалистами будут те, у кого более выражен «мотив к достижению» и инициативное, ответственное отношение к деятельности».

Цель исследования - на практике с помощью диагностических методик выявить наиболее пригодных специалистов, затем провести исследование их мотивационной сферы и инициативного отношения к деятельности (выявить их социально - психологические установки мотивационно-потребностной сферы, силу воли, мотивацию к успеху). При помощи полученных результатах провести анализ и сравнить показатели пригодности к данной профессии и показатели стремления в данной деятельности. Данный анализ позволит нам сделать вывод о том, является ли значимым, и одним из главнейших показателей профессиональной пригодности – высокий показатель мотивации к достижению и инициативное, ответственное отношение к деятельности.

После того как мы определили цель исследования необходимо выяснить объект и предмет исследования.

Объект исследования – специалисты, работающие в области торговли.

Предмет исследования – профессиональная пригодность специалистов и её основные критерии, уровень мотивации к достижению, волевые качества – инициатива, ответственность.

Следует отметить, что в исследовании принимали участие 12 человек, все - женщины в возрасте от 22 до 35 лет. Все из них получили профессию продавца - в Торгово-экономическом профессионально-техническом колледже или СПТУ № …. имеющие стаж работы связанный с торговой деятельностью - от 5 до 15 лет. Четыре человека имеют высшее образование.

Для более подробного анализа основных компонентов предполагаемой гипотезы, необходимо разбить наше исследование на ряд этапов.

Первый этап предполагает исследование профессиональной пригодности специалистов. Сюда входит: выявление критериев профпригодности специалистов области торговли и их диагностика при помощи опросника Кеттелла (С).

Прежде чем перейти к диагностике, необходимо обозначить критерии, по которым она будит производиться. Для этого нам следует выявить индивидуально – психологические особенности личности продавца.

Индивидуально-психологические особенности личности продавца можно рассматривать как совокупность индивидуальных качеств человека, характеризующихся общительностью, доброжелательностью, аккуратностью, памятью, самообладанием, тактом и внимательностью и т.п.

Психологические особенности трудовой деятельности продавца многогранны и многосторонни. Прежде всего, они проявляются в работе с людьми. Поэтому успех деятельности продавца зависит не только от уровня его знаний, умений, навыков, привычек, личного опыта. Не менее важны психологические компоненты его труда.

Профессиональные знания продавца - это те знания, без которых невозможен процесс овладения трудовыми операциями и методами торгового обслуживания. Так, знание ассортимента товаров, их качественной характеристики, цен, норм отпуска, правил обслуживания покупателей, основ экономии торговли, технологии торговых процессов, бухгалтерского учета и других специальных дисциплин подготавливает почву для овладения умениями выполнить определенную рабочую операцию.

Умение невозможно без знания. Квалифицированная работа на современных весоизмерительных приборах предполагает хорошее знание их устройства, правил взвешивания, порядка поверки.

Умение совершенствуется посредством упражнений. В процессе

умения закрепляются и переходят в навыки.

Навыком называется автоматическое выполнение рабочих операций, достигнутое тренировкой.

В трудовой деятельности продавца в качестве психологических компетентов выступают психические процессы, психические состоя и индивидуально-психологические особенности личности.

Человек, избравший профессию продавца, должен постоянно трудиться над выработкой у себя положительных черт характера, поставить перед собой задачу искоренить отрицательные или нежелательные черты характера. Необходимыми для продавца чертами характера, являются: общительность, правдивость, трудолюбие, чувство собственного достоинства, вежливость, выдержанность, самообладание, самостоятельность и др.

Самостоятельность продавца характеризуется такими качествами, как инициативность, критичность, чувство ответственности, дисциплинированность. Обычно самостоятельным в работе называют продавца, который без посторонней помощи выполняет все операции технологического цикла и определяет цель работы.

Инициативность - постоянное стремление к новому, стремление к творческой деятельности.

Критичность - способность трезво оценивать свои действия и действия коллег, покупателей.

Дисциплинированность выражается в умении человека подчинить свои поведение, действия и поступки выполнению профессионального долга: культурно обслуживать покупателей, сдерживать отрицательное отношение даже к излишне требовательным покупателям. Дисциплинированность тесно связана с ответственностью.

В ответственности отражается мера личного участия продавца в делах коллектива, степень осознания им необходимости поддерживать и укреплять дисциплину, благоприятный моральный климат в коллективе и свою профессиональную честь.

После того как мы определили основные критерии отбора, перейдём к диагностике. При помощи, многофакторного опросник личности Р. Кеттелла, мы будем выявлять индивидуально – психологические особенности личности продавца. Данный опросник - универсален, практичен, дает многогранную информацию об индивидуальности.

Интерпретация полученных результатов в ходе исследования, представлена в графическом варианте (Приложении 12), где обозначены графические профили претендентов и приведено описание факторов. В приложении 13 в развёрнутом виде, приведён профиль личности 1. К.В. В таблице 1(см. ниже) - приведёна краткая интерпретация результатов для всех претендентов.

Таблица 1

Результаты обследования испытуемых при помощи опросника

Р. Кеттелла

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Обозначение  факторов | Максимальное зн. | Среднее значение | 1. К.В. | 2. А.В. | 3. Н.И | 4. О.Р. | 5. С.О. | 6. Р.Д. | 7. А.А. | 8. Т.В. | 9. М.С. | 10. С.Д. | 11.Ж.С. | 12. А.З. |
| A | 12 | 6 | 7 | 10 | 8 | 7 | 12 | 9 | 11 | 11 | 10 | 10 | 9 | 6 |
| B | 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| C | 12 | 6 | 10 | 5 | 9 | 9 | 8 | 9 | 10 | 9 | 9 | 10 | 6 | 8 |
| E | 12 | 6 | 5 | 5 | 5 | 8 | 2 | 6 | 6 | 5 | 9 | 8 | 8 | 8 |
| F | 12 | 6 | 5 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 7 | 5 | 6 | 2 | 5 | 5 |
| G | 12 | 6 | 10 | 7 | 7 | 8 | 9 | 7 | 9 | 5 | 8 | 7 | 12 | 7 |
| H | 12 | 6 | 10 | 10 | 6 | 10 | 8 | 9 | 11 | 4 | 7 | 6 | 9 | 6 |
| I | 12 | 6 | 8 | 9 | 7 | 5 | 6 | 8 | 9 | 4 | 6 | 5 | 5 | 6 |
| L | 12 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 2 | 9 | 3 | 3 |
| M | 12 | 6 | 8 | 7 | 9 | 3 | 4 | 7 | 6 | 6 | 11 | 3 | 5 | 8 |
| N | 12 | 6 | 8 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 5 | 6 | 3 | 8 | 4 | 4 |
| O | 12 | 6 | 8 | 7 | 6 | 7 | 6 | 4 | 5 | 3 | 4 | 7 | 6 | 10 |
| Q1 | 12 | 6 | 12 | 11 | 5 | 6 | 5 | 10 | 9 | 7 | 9 | 6 | 4 | 4 |
| Q2 | 12 | 6 | 8 | 9 | 10 | 5 | 2 | 6 | 3 | 5 | 6 | 7 | 2 | 7 |
| Q3 | 12 | 6 | 9 | 9 | 5 | 8 | 3 | 2 | 7 | 7 | 3 | 8 | 8 | 10 |
| Q4 | 12 | 6 | 5 | 5 | 7 | 5 | 6 | 4 | 4 | 3 | 6 | 6 | 10 | 7 |

В таблице 2 обозначим качества, благоприятно влияющие на профессию продавца, и не желательные – при помощи следующих обозначений: (-2) – не желательное качество для данной профессии (сильно выражено); (-1) – не желательное качество (слабо выражено); (+1) – качество благоприятное (слабо выражено); (+2) – качество благоприятное (сильно выражено).

Таблица 2

Результаты обследования: общий балл пригодности

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Обозначение  факторов | 1. К.В. | 2. А.В. | 3. Н.И | 4. О.Р. | 5. С.О. | 6. Р.Д. | 7. А.А. | 8. Т.В. | 9. М.С. | 10. С.Д. | 11.Ж.С. | 12. А.З. |
| A | +1 | +1 | +1 | +1 | +2 | +1 | +2 | +2 | +1 | +1 | +1 | -1 |
| B | +2 | +2 | +1 | +2 | +1 | +2 | +2 | +2 | +1 | +1 | +1 | +1 |
| C | +2 | -1 | +2 | +2 | +2 | +2 | +2 | +2 | +2 | +2 | -1 | +2 |
| E | +1 | +1 | +1 | -1 | -1 | +1 | +1 | +1 | +1 | -1 | -1 | -1 |
| F | +1 | +1 | -1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | -1 | +1 | +1 |
| G | +2 | -1 | -1 | +1 | +2 | -1 | +2 | -2 | +1 | -1 | +2 | -1 |
| H | +2 | +2 | +1 | +2 | +2 | +1 | +2 | -2 | +1 | +1 | +2 | +1 |
| I | +2 | +2 | +1 | -1 | +1 | +2 | +2 | -1 | -1 | -1 | -1 | +1 |
| L | +2 | +2 | +2 | +2 | +1 | +2 | +2 | +2 | +1 | -2 | +2 | +2 |
| M | +2 | +2 | +2 | +1 | +1 | +2 | +2 | +2 | +2 | +1 | +1 | +2 |
| N | +2 | +1 | +1 | +2 | +1 | -1 | -2 | +1 | -2 | +2 | -2 | -2 |
| O | +2 | +2 | +2 | +2 | +2 | -2 | -2 | -2 | -2 | +2 | +2 | -2 |
| Q1 | +2 | +2 | +1 | +1 | -1 | +2 | +2 | -1 | +2 | -1 | -1 | -1 |
| Q2 | +2 | +2 | +2 | -1 | -2 | +1 | -2 | -1 | +1 | +1 | -2 | +1 |
| Q3 | +2 | +2 | -2 | +2 | -2 | -2 | +1 | +2 | -2 | +2 | +2 | +2 |
| Q4 | +2 | +2 | +2 | +2 | +2 | -2 | -2 | +2 | +2 | -1 | -2 | +2 |
| Общий балл | 29 | 22 | 15 | 18 | 12 | 9 | 13 | 8 | 9 | 5 | 4 | 7 |

Проанализировав таблицу 2, видно у кого из претендентов больше набрано баллов, кто из них более склонен к профессии продавца, кто более пригодный: 1.К.В. = 29 баллов, 2. А.В. = 22 баллов, 4. О.Р. = 18 баллов,

3. Н.И. = 15 баллов, 7. А.А. = 13 баллов.

После того как мы определили профпригодность, и выявили наиболее пригодных специалистов, к деятельности связанной с торговлей, перейдём ко второму этапу нашего исследования.

Второй этап представляет: исследование мотивационной сферы, изучение социально – психологических установок личности в мотивационно – потребностной сфере ориентированная на: процесс - результат, альтруизм – эгоизм, труд – свободу, власть – деньги, а так же выявление уровня мотивации к успеху и изучение волевых качеств.

В исследовании были использованы следующие методики:

1. Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О. Ф. Потемкиной, состоящая из двух блоков: методика выявления социально-психологических установок, направленных на «альтруизм-эгоизм», «процесс-результат» и методика выявления социально-психологических установок, направленных на «свободу - власть», «труд - деньги».

Цель методик: выявить степень выраженности социально-психологических установок.

Процедура проведения: отвечая на вопросы испытуемым необходимо придерживаться следующей инструкции: «Внимательно прочитайте вопросы и ответьте на них двумя способами: «ДА», если ваш ответ утвердителен, и «НЕТ», если вы отвечаете отрицательно, а ваше поведение не соответствует утвердительному ответу на вопрос».

Методике выявления установок «процесс-результат», «альтруизм-эгоизм», позволит нам на основании показателей результатов теста, определить следующие качества личности, у которой преобладает данная ориентация:

- ориентация на процесс -обычно люди более ориентированы на процесс, менее задумываются над достижением результата, часто опаздывают со сдачей работы, их процессуальная направленность препятствует их результативности; ими больше движет интерес к делу, а для достижения результата требуется много рутинной работы, негативное отношение к которой они не могут преодолеть;

- ориентация на результат -люди, ориентирующиеся на результат, - одни из самых надежных. Они могут достигать результата в своей деятельности вопреки суете, помехам, неудачам, поведение в большинстве случае - достаточно ответственное;

- ориентация на альтруизм -люди часто в ущерб себе, заслуживают всяческого уважения. Это люди, о которых стоит позаботиться. Альтруизм - наиболее ценная общественная мотивация, наличие которой отличает зрелого человека;

- ориентация на эгоизм -люди с чрезмерно выраженным эгоизмом встречаются довольно редко. Известная доля «разумного эгоизма» не может навредить человеку. Скорее более вредит его отсутствие, причем это среди людей «интеллигентных профессий» встречается довольно часто.

Методике выявления установок «труд - деньги», «свобода - власть», позволит нам на основании показателей результатов теста, определить следующие качества личности, у которой преобладает данная ориентация:

- ориентация на труд *-* обычно люди, ориентирующиеся на труд, все время используют для того, чтобы что-то сделать, не жалея выходных дней, отпуска и т.д. Труд приносит им больше радостей и удовольствия, чем какие-то иные занятия;

- ориентация на свободу *-* главная ценность для этих людей - это свобода. Очень часто ориентация на свободу сочетается с ориентацией на труд, реже это сочетание «свободы» и «деньги»;

- ориентация на власть *-* эта ориентация больше свойственна представителям сильного пола. Очень часто - это производственники, хотя среди них бывают и исключения;

- ориентация на деньги *-* обычно бывает в двух случаях, когда деньги есть, и когда их нет. В наших выборках, в которых в основном учителя руководители - эта ориентация выражена слабее, чем другие. Графическая интерпретация результатов, данных методик, приведена в таблице 3.

2. Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса. Методика состоит из 41 вопроса, на каждый из которых нужно ответить «да» или «нет».

Цель методик: выявить степень выраженности мотивации к успеху.

Результаты данной методики помогут нам выявить показатель уровня мотивации, является ли она: низкой, средний, умеренно высокой или слишком высокой.

Графическая интерпретация результатов, данной методики, приведена в таблице 3 и схеме 2 (см. ниже).

Результаты исследования методик: «диагностика личности на мотивацию к успеху Т. Элерса», «Тест на силу воли», «диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О. Ф. Потемкиной»

Таблица 3

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Испытуемые | Показатель мотивации  к успеху | Показатель  силы воли | Социально-психологические установки личности в мотивационно-потребностной сфере | | | | Социально-психологические установки личности в мотивационно-потребностной сфере | | | |
| Ориентация на: | | | | Ориентация на: | | | |
| процесс | результат | альтруизм | эгоизм | труд | свободу | власть | деньги |
| 1. К.В. | 21 | 30 | 7 | 9 | 8 | 6 | 8 | 8 | 4 | 3 |
| 2. А.В. | 21 | 23 | 6 | 7 | 9 | 2 | 6 | 7 | 3 | 1 |
| 3. Н.И | 20 | 17 | 6 | 9 | 4 | 7 | 7 | 6 | 2 | 4 |
| 4. О.Р. | 20 | 13 | 7 | 6 | 1 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 |
| 5. С.О. | 20 | 24 | 7 | 7 | 4 | 9 | 8 | 6 | 6 | 6 |
| 6. Р.Д. | 19 | 16 | 5 | 6 | 7 | 5 | 6 | 8 | 5 | 4 |
| 7. А.А. | 18 | 19 | 7 | 8 | 6 | 4 | 6 | 7 | 5 | 8 |
| 8. Т.В. | 17 | 16 | 5 | 7 | 9 | 1 | 5 | 6 | 3 | 2 |
| 9. М.С. | 16 | 23 | 4 | 7 | 7 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 10. С.Д. | 16 | 19 | 6 | 8 | 5 | 2 | 5 | 8 | 4 | 2 |
| 11.Ж.С. | 10 | 16 | 4 | 4 | 7 | 2 | 3 | 6 | 1 | 1 |
| 12. А.З. | 10 | 14 | 7 | 7 | 5 | 4 | 5 | 9 | 3 | 3 |

3. Методика «Тест на силу воли». Эта методика содержит 20 вопросов, испытуемому необходимо выбрать наиболее подходящие ответы, из нескольких альтернативных.

Цель методик: выявить степень выраженности показателя силы воли.

По результатам опроса, можно судить о том, насколько характер человека и его сила воли - сильна, а его поведение ответственно, а поступки реалистичны и взвешены.

Графическая интерпретация результатов, данной методики, приведена в таблице 3 и схеме 2 (см. ниже). В схеме 2 приведены результаты двух методик: «Тест на силу воли» и «диагностика личности на мотивацию к успеху Т. Элерса» - в виде графиков, на которых мы можем видеть показатели «мотивации к успеху» и «воли» для всех испытуемых.

Изучив и проанализировав таблицу 3, можно сделать вывод о том, что у испытуемых, у которых высокий показатель мотивации к успеху в большинстве случаях высокий показатель силы воли. Так же следует отметить, что у данных личностей преобладает показатель, ориентированный на результат, труд.

Люди ориентированный на результат одни, из самых надежных. Они могут достигать результата в своей деятельности вопреки суете, помехам, неудачам, поведение в большинстве случае - достаточно ответственное.

Показатель ориентации на труд, так же является значимым для нашего исследования, он подтверждает результаты теста на силу воли.

Обычно люди, ориентирующиеся на труд, все время используют для того, чтобы что-то сделать, не жалея выходных дней, отпуска – это говорит о настойчивости, о целеустремлённости, о силе воли и твёрдости характера.

Из таблицы 3 мы видим, что в большинстве случаях, у личностей с высоким показателем, ориентации на труд, так же высокий показатель силы воли и показатель мотивации к успеху.

В схеме 2 приведены результаты двух методик: «Тест на силу воли» и «диагностика личности на мотивацию к успеху Т. Элерса» - в виде графиков, на которых мы можем видеть показатели «мотивации к успеху» и показатели «воли» для всех испытуемых.

На основании анализа схемы 2, можно сделать вывод, о том что, у личностей со средним уровнем мотивации наблюдается слабый показатель силы воли, те личности, у которых преобладает, умерено высокая мотивация – имеют более сильный и твёрдый характер, силу воли. Личности, имеющие высокий уровень мотивации – имеют достаточно твёрдую силу воли, их поведение в большинстве случаев – достаточно ответственное.

Третий этап исследования является заключительным, он предполагает анализ двух предыдущих. Для того чтобы обобщить результаты нашего исследования, обратимся к таблице 4.

Таблица 4

Результаты исследования

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Испытуемые | Показатель пригодности  к профессии | Показатель мотивации  к успеху | Показатель  силы воли | Социально-психологические установки личности в мотивационно-потребностной сфере | | | | Социально-психологические установки личности в мотивационно-потребностной сфере | | | |
| Ориентация на: | | | | Ориентация на: | | | |
| процесс | результат | альтруизм | эгоизм | труд | свободу | власть | деньги |
| 1. К.В. | 29 - (1\*) | 21 | 30 | 7 | 9 | 8 | 6 | 8 | 8 | 4 | 3 |
| 2. А.В. | 22 - (2\*) | 21 | 23 | 6 | 7 | 9 | 2 | 6 | 7 | 3 | 1 |
| 3. Н.И | 15 - (4\*) | 20 | 17 | 6 | 9 | 4 | 7 | 7 | 6 | 2 | 4 |
| 4. О.Р. | 18 - (3\*) | 20 | 13 | 7 | 6 | 1 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 |
| 5. С.О. | 12 - (6\*) | 20 | 24 | 7 | 7 | 4 | 9 | 8 | 6 | 6 | 6 |
| 6. Р.Д. | 9 - (7) | 19 | 16 | 5 | 6 | 7 | 5 | 6 | 8 | 5 | 4 |
| 7. А.А. | 13 - (5\*) | 18 | 19 | 7 | 8 | 6 | 4 | 6 | 7 | 5 | 8 |
| 8. Т.В. | 8 - (9) | 17 | 16 | 5 | 7 | 9 | 1 | 5 | 6 | 3 | 2 |
| 9. М.С. | 9 - (8) | 16 | 23 | 4 | 7 | 7 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 10. С.Д. | 5 - (11) | 16 | 19 | 6 | 8 | 5 | 2 | 5 | 8 | 4 | 2 |
| 11.Ж.С. | 4 - (12) | 10 | 16 | 4 | 4 | 7 | 2 | 3 | 6 | 1 | 1 |
| 12. А.З. | 7 - (10) | 10 | 14 | 7 | 7 | 5 | 4 | 5 | 9 | 3 | 3 |

\* - обозначены наиболее пригодные специалисты в области торговли

Из представленных результатов в таблице 4 и на основании предыдущих рассуждений мы видим, что данные, полученные с помощью опросника P. Кеттелла, дали нам возможность, получить информацию, на основании которой мы выявили наиболее пригодных специалистов в области торговли, ими являются:

1 место - 1.К.В. = 29 баллов,

2 место - 2. А.В. = 22 баллов,

3 место - 4. О.Р. = 18 баллов,

4 место - 3. Н.И. = 15 баллов,

5 место - 7. А.А. = 13 баллов,

6 место - 5. С.О. = 12 баллов.

Проанализировав таблицу 4 можно сделать вывод, о том, что у самых лучших из профессионально пригодных личностей, самый высокий показатель мотивации к достижению, и самый высокий показатель силы воли, ответственности и инициативности к деятельности.

Воля связана с сознательной целеустремлённостью человека - с инициативой; с преднамеренностью его поступков и действий - с мотивацией; она связана с самоинициаций действий и их самоорганизацией - с ответственностью. Отсюда следует, что специалисты с высокими показателями силы воли, имеют и высокие показатели мотивации к достижению, а так же инициативное и ответственное отношение к деятельности.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, о том, что наше предположение о том, что: «Наиболее пригодными специалистами будут те, у кого более выражен «мотив к достижению» и инициативное, ответственное отношение к деятельности» - доказано на практике.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Для того чтобы анализ и изучение, по избранной теме, было более продуктивным, пришлось разбить структуру работы на ряд частей, каждая из которых содержит несколько пунктов.

Каждая из глав дала нам возможность подробного анализа различных аспектов - неразрывно связанных с нашей темой. Позволила нам взглянуть на интересующие нас вопросы с разных сторон, разобраться в основных моментах, без которых не возможен дальнейший анализ проблемы.

Первые две главы являются теоретическими, и подводят нас к практической части работы – третьей главе. Первая глава дала нам возможность разобраться и расширить свои познания в области трудовой психологии, профориентации. Дала нам представление о том какую роль играет профпригодность в отборе персонала.

Были рассмотрены основные понятия психологической и профессиональной пригодности. А так же были рассмотрены ряд моментов, непосредственно связанных с данной проблемой, к ним относятся следующие:

-система профессионально ценных качеств и профпригодности состоящая из пяти основных слагаемых: гражданские качества; отношение к труду; дееспособность общая; единичные, частные, специальные способности; навыки;

- основные степени профпригодности: непригодность, соответствие, годность, призвание;

Огромное значение уделялось изучению основным этапам в процессе отбора. Были выявлены следующие этапы:

- психологическое изучение профессии с целью выявления требований

к человеку, завершающееся, подробной характеристикой профессии - профессиограммой и психограммой;

- выбор психодиагностических методов исследования, в том числе тестов, в наибольшей мере характеризующих те психические процессы и профессиональные действия, в отношении которых надлежит оценивать профессиональную пригодность;

- психодиагностика - психологическое изучение претендентов на овладение профессией, оценка их общего развития, направленности на овладение данной профессией, степени развития у них качеств, наиболее важных для успехов в овладении профессией; психологический прогноз успешности обучения и последующей деятельности на основе сопоставления сведений о требованиях профессии к человеку и полученных психодиагностических данных.

Были выявлены и изучены основные критериям профессиональной пригодности в отборе. После выяснения основных критериев психологической и профессиональной пригодности были изучены и рассмотрены основных этапов профпригодности в отборе, на примере научно – обоснованной системе ПОНАП.

Во второй главе особое внимание, уделялось изучению основных методов диагностики профпригодности, основным принципам оценки и особенностям эффективности диагностических методов, рассмотрены и изучены основные методики - использующиеся в ходе определения профпригодности.

Были выявлены четыре группы профессиональных качеств, коррелирующих с успешностью деятельности и представлены общие данные по приведенному списку и рекомендуемым методикам их оценки.

Для оценки ПВК качеств были рекомендованы следующие методы: экзамен, экспертные оценки, ситуативные методы, психологическое тестирование, инструментальные измерения.

Были подробно изучены методики психологического тестирования, включающие в себя следующие тесты: мотивы труда (деятельности), оценки интеллектуального развития, эмоциональной сферы, индивидуально-психологических и темпераментных качеств, качеств руководителя и психофизиологических качеств и др.

После изучения основной теоретической базы двух перечисленных выше глав, ход работы перешёл на второй этап работы – практическую часть.

Практическая часть работы представлена в третьей главе, которая содержит несколько пунктов.

Первый из них рассматривает вопрос о взаимосвязи понятий - «мотивация», «инициатива», «ответственность» - с понятием «воля» в исследовании нашей работы. Данный пункт, как бы подводит нас к решению главнейших вопросов данной работы, которые представлены во втором пункте, в заключительной части работы, которая раскрывает нам ход исследования, направленный на выяснение результата, поставленного в начале работы.

Данная часть работы раскрывает объект, предмет, цели, методы исследования, представляет графические и схематические варианты интерпретации результатов. Последовательность основных моментов, позволяет нам анализировать полученных данных в ходе исследования и подводит нас к главнейшим выводам данной работы, которые заключаются в подтверждении предполагаемой гипотезы.

Было выяснено, что высокий показатель мотивации к достижению, и высокий показатель направленности к этому достижению, т.е. высокий показатель силы воли, инициативности непосредственно влияет на личность в целом. И даёт нам ответ на интересующий нас вопрос, что все вышеперечисленные факторы являются неотъемлемой частью пригодности, при отборе профессиональных специалистов.

Гипотеза о том что: «Наиболее пригодными специалистами будут те, у кого более выражен «мотив к достижению и инициативное, ответственное отношение к деятельности» - доказана.

Так как, в работе были подняты такие вопросы как: «проблема личного и профессиональное самоопределение в профессии», следует дать некоторые рекомендации и пути их разрешения.

Этот вопрос является одним из значимых для понятия «профессиональной пригодности» т.к. если мы упустим становление молодой личности, то мы вряд ли сможем получить высокий показатель профпригодности личности - которая трудится не на своём месте, которая, потеряв много времени, а порой и многие годы - поймет своё предназначение, свою пригодность.

Что бы этого избежать - нужно не упустить становление личности в начале. Чем раньше начнется личностное и профессиональное развитие, тем в большей степени можно прогнозировать психологическое благополучие, удовлетворенность жизнью и личностный рост каждого человека в современном мире.

Для этого необходимо в каждом учебном заведении, психологу – педагогу работать с учащимися по данной проблеме, используя при этом развивающие технологии: психологические практикумы, профессиональное консультирование, психологическая диагностика, психотренинги обращены к личностным механизмам, регулирующим активность субъекта, формирующим позитивное самоотношение, готовность к изменениям и способность видеть альтернативы, принятие на себя ответственности, ориентацию на свободный выбор и изменение в направлении будущего.

Таким образом, психолого-педагогическая работа с учащимися призвана развить у учащихся интегральные характеристики личности, создать возможность продуктивного решения центральных задач возраста, психологически грамотно ввести их в смысл, назначение, ценности, содержание разных типов профессиональной деятельности и обеспечить превращение учащегося из объекта педагогических воздействий в субъекта общего и профессионального образования, а значит, обеспечить условия развития конкурентоспособной личности, которая изначально будет знать и представлять свои способности, своё предназначении, свою пригодность.

Вашему вниманию представлены практические рекомендации по организации профориентационной работы в учреждениях образования: «Дороги - которые мы выбираем» - целью, которой, является психологическая помощь учащимся в выборе профессии.

Структура практических рекомендаций состоит из трёх частей.

Первая посвящена методикам профессиональной диагностики и профессионально ориентационных – включающая тесты:

- дифференциально-диагностический опросник Е.А. Климова;

- карту профессиональных интересов и профессиональной направленности (модифицированная методика А.Е. Голомштока);

- тест-опросник измерения мотивации достижения (модификация опросника А. Мехрабиана).

Вторая часть включает в себя практический курс: «В поисках своего призвания».

Данный курс представляет собой - конспекты уроков, написанные в виде сценариев и допускающие возможность их вариативного использования. В ряде случаев они сопровождаются комментариями, которые помогут избежать некоторых трудностей, возникающих в процессе обучения.

## В третьей части представлены тренинговые технологии, состоящие из различных игр и упражнений.

Практические рекомендации: «Дороги - которые мы выбираем» - представлены в развёрнутом виде в приложении 14.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аверченко Л.К., Удальцова М.В. и др. «Психология управления»: Курс лекций. М.: ИНФРА, 1997. 150 с.
2. Беляцкий Н.П. «Менеджмент. Основы лидерства»: Учеб. пособие. М.: Новое знание, 2002. 250 с.
3. Беляцкий Н.П. и др. «Управление персоналом»: Учеб. пособие. Мн.: ИП «Экорерспектива», 2000. 320 с.
4. Бодалёв А.А., Деркач А.А. «Рабочая книга практического психолога»: Пособие для специалистов работающих с персоналом. М.: Из-во Института Психотерапии, 2002. 640 с.
5. Веселов В.С. «Маркетинг в рекламе»: Часть -1. Учеб. для студентов вузов. М.: Международный институт рекламы, 2002. 316 с.
6. Винокуров Л.В. «Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов». СПб.: Питер, 2001. 512 с.
7. Винокуров Л.В., Скрипюк И.И. «Организационная психология». СПб.: Питер, 2001. 512 с.
8. Генкин Б.М. и др. «Основы управления персоналом»: Учеб. для вузов. М.: Высш. шк., 1996. 383 с.
9. Глухов В.В. «Менеджмент»: Учеб. 2-е изд., испр. и доп. СПб.: «Лань», 2002. 528 с.
10. Гончаров В.И. «Менеджмент»: Учеб. пособие. Мн.: Мисанта, 2003. 624 с.
11. Джордж М., Джоунс Г. «Организационное поведение. Основы управления»: Учеб. пособие для вузов / Пер. с англ. под ред. проф. Е.А. Климова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 436 с.
12. Джуэлл Линда «Индустриально-организационная психология»: Учеб. для вузов. СПб.: Питер, 2001. 720 с.
13. Журнал: «Отдел кадров» - № 6,8,9,10,11,12 (2004), № 3,4, 5, 10 (2005).
14. Зайцева Г.Г. «Управление персоналом»: Учеб. пособие. СПб.: «Северо-Запад», 1998. 310 с.
15. Кабинова А.Я. «Управление персоналом организации»: Учебник. М.: ИНФРА-М, 1997. 512 с.
16. Казаринова Н.В., Погольши В.М. «Межличностное общение». СПб.: Питер, 2001. 512 с.
17. Карданская Н.Л. «Основы принятия управленческих решений»: Учеб. пособие М.: Русская Деловая Литература, 1998. 288 с.
18. Киселёв И.Е. «Основы социальной психологии»: Учеб. пособие. Мн.: «Экоперспектива», 2000. 214 с.
19. Климов Е.А. «Как выбирать профессию»: кн. для учащихся ст. классов сред. шк. 2-е изд. доп. и дораб. М.: Посвящение, 1990. 159 с.
20. Климов Е.А. «Психология профессионала: Избранные психологические труды». М.: Воронеж, 1996. 348 с.
21. Климов Е.А. «Психология профессионального самоопределения»: Учеб. пособие для вузов. Ростов н/д, 1996. 512 с.
22. Кочеткова А.И. «Введение в организационное моделирование»: Учеб. пособие. М.: Дело, 2003. 944 с.
23. Ладанов И.Д. «Практический менеджмент (Психотехника управления и самотренировки)». М.: 1995. 492 с.
24. Лукашук И.И. «Искусство деловых переговоров»: Учеб. практическое пособие. М.: БЕК, 2002. 208 с.
25. Маничев С.А. «Психология менеджмента» / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2000. 460 с.
26. Митина Л.М. (ред.) Проблемы профессиональной социализации личности. Кемерово, 1996. 260 с.
27. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопросы психологии, № 4, 1997, с. 28-30.
28. Митина Л.М. Психологическая диагностика эмоциональной устойчивости учителя. Москва, 1992. 358 с.
29. Морозов А.В. «Деловая психология»: Курс лекций, СПб.: «Союз», 2002. 576 с.
30. Мучинский П. «Психология, профессия, карьера»: 7-е изд. СПб.: Питер, 2004. 539 с.
31. Мэт Р. Искусство психологического консультирования. М.: Независимая фирма «Класс», 1994. 326 с.
32. Осницкий А.К. Проблемы исследования субъектной активности // Вопросы психологии, № 1, 1996 г. С. 5- 19.
33. Пивоваров В.И., Усов В.В. «Практические основы предпринимательства»: М.: ИВЦ «Маркетинг», 1998. 108 с.
34. Пугачёв В.П. «Руководство персоналом организации»: Учеб. М.: Аспект Пресс, 1999. 279 с.
35. Смоленская Е.Н. Социальный параметр школьной среды в условиях психокоррекционной работы. Автореф. дис. канд. психол. наук. М., 1993. 420 с.
36. Спивак В.А. «Организационное поведение и управление персоналом». СПб.: Питер, 2000. 416 с.
37. Столяренко Л.Д. «Основа психологии»: практикум. Изд-е. 5-е. Ростов н/д.: «Феникс», 2004. 704 с.
38. Столяренко Л.Д. «Психология»: Учебник для вузов. СПб.: Лидер, 2004. 592 с.
39. Сухов А.Н., Бодалёв А.А., Казанцев В.Н. и др. «Социальная психология»: 2-е изд., испр. М.: «Академия», 2002. 600 с.
40. Тарасов В.К. «Персонал – технология: отбор и подготовка менеджеров». Л.: Машиностроение. Ленинград. отд-ние, 1989. 368 с.
41. Толочек В.А. «Проблемы современной психологии труда»: Учеб. пособие. М.: Изд-во РАГС при Призеденте РФ, 2000. 385 с.
42. Травин В.В., Дятлов В.А. «Менеджмент персонала предприятия»: Учеб. прак. пособие 3-е изд. М.: Дело, 2000. 272 с.
43. Тутушкина М.К. «Практическая психология»: Учеб. 4-е изд., перер. дополн. СПб.: Из-во «Дидактика Плюс», 2001. 368 с.
44. Фефеняк А.К. «Организация производства и управление предприятием»: Учеб. пособие. Мн.: Тетра-Системс, 2004. 192 с.
45. Хекхаузен X. Мотивация и деятельность. М.: Педагогика, 1996. 216 с.
46. Хомутова М.А. Особенности познавательных интересов школьников, связанных с выбором профессии /Вопросы психологии. 1998, № 1, с. 117-131.
47. Цзен Н.В., Пахомов Ю.В. Психотренинг: игры и упражнения. М., 1999. 272 с.
48. Чебышева В.В., Галкина О.И., Зюбина Л.М. О подготовке учащихся средней школы к выбору профессии /Вопросы психологии. 1989, № 5, с. 29 – 39.
49. Шадура А.Ф. Психологическая коррекция отклонений в самосознании личности в подростковом и раннем юношеском возрасте. Автореф. дис. канд. психол. наук. М., 1991. 306 с.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Багина Е.В.)