**Введение**

Психодиагностика - область психологической науки и важнейшая форма психологической практики, которая связана с разработкой и использованием разнообразных методов распознавания индивидуальных психологических особенностей человека.

Проблемы психодиагностики входят в число важнейших проблем применения психологических знаний в различных областях человеческой практики с целью всестороннего развития личности. Так, у одного и того же человека могут быть различные способности, но одна из них может быть более значительной, чем другие. С другой стороны, у различных людей наблюдаются одни и те же способности, но различающиеся между собой по уровню развития.

В западной психологии под способностями понимаются либо врожденные особенности индивида, фатально определяющие все будущие результаты, достижения субъекта (capacity), либо приобретенные навыки и умения (ability). Широко распространено еще одно понятие - aptitude - природная способность приобретать относительно общие или специальные знания и умения.

В отечественной психологии, направление диагностических исследований психофизиологических особенностей человека связывают с Б.М. Тепловым, который строит свое определение способностей, пытаясь не связывать способности с уровнем уже достигнутых результатов, а также с заложенными от рождения задатками, якобы неизменно определяющими будущие успехи человека. В работе «Способности и одаренность» (1982) он уточняет специфику способностей, указывая три характерных для них признака:

) под способностями надо понимать индивидуально-психологические особенности, отличающие одного человека от другого (там, где люди равны, не может быть и речи о способностях);

) способности - это не всякие вообще индивидуальные способности, а лишь такие, которые имеют отношение к успешности выполнения какой-либо деятельности;

) способности нельзя сводить к тем знаниям, навыкам или умениям, которые уже выработаны у данного человека.

Учитывая позицию Б.М. Теплова, отметим, что способности не могут быть врожденными, поскольку таковыми могут быть лишь анатомо-физиологические особенности, природные предпосылки, задатки (основа способностей). Задатки влияют на способности, но последние всегда - результат развития.

Между способностями, знаниями и умениями существует диалектическая связь: для формирования умений и знаний необходимы способности, а само формирование способностей предполагает освоение знаний и умений.

Выделяют общие и специальные способности. Общие способности обеспечивают овладение знаниями и умениями, которые человек реализует во многих видах деятельности. Это - интеллект (как способность решать задачи на основе имеющихся знаний), обучаемость (как способность приобретать знания), креативность (как способность преобразовывать знания). Каждой из общих способностей соответствует специфическая мотивация и специфическая форма активности. Креативности - мотивация самоактуализации и творческая активность. Интеллекту - мотивация достижений и адаптивное поведение. Обучаемости - познавательная мотивация.

Специальные способности рассматриваются в отношении к отдельным, специальным областям деятельности, что проявляется в их классификации (математические, литературные, художественные и т.д.).

С конца XIX-начала XX века в психологии предпринимаются попытки измерить способности. Способности изучались вначале такими зарубежными психологами, как Р. Кеттел, Ч. Спирмен, А. Бине, Г. Айзенк и др. Для измерения способностей использовались тесты. Обычно применялась система тестов, возрастающих по трудности, что получило название «батарея тестов».

В отечественной психологии (Б.Г. Ананьев, В.И. Войтко и Ю.З. Гильбух, К.М. Гуревич с соавт., Е.А. Климовым, А.А. Бодалев и В.В. Столин, А.Г. Шмелев) традиционным является определение способностей через выявление темпа продвижения в процессе деятельности, широты переноса формирующихся психических качеств, соотношения нервно-психических затрат н конечного результата деятельности. Диагностика способностей, основанная на перечисленных принципах, обогащена содержательными методами: диагностика способности к обучению, диагностические обучающие программы и др.

Исследование способностей ведется с различных сторон:

выявляется их общественно-историческая сущность в обще-социологическом плане;

изучается их развитие в конкретных видах деятельности;

рассматриваются общие механизмы формирования способностей.

Исследование различных видов специальных способностей проводится главным образом в связи с профессиональной ориентацией и профотбором.

В психологии профессиональная пригодность человека определяется как «совокупность психологических и психофизиологических особенностей, необходимых и достаточных для достижения им, при наличии специальных знаний, умений и навыков, общественно приемлемой эффективности труда…»..

Современный взгляд на профессиональную пригодность заключается в том, что она формируется в трудовой деятельности, в ходе овладения профессией, а не дана человеку изначально, как врожденное качество. И, сегодня не вызывает сомнения, что результаты труда во многом зависят от того, насколько соответствуют особенности конкретного человека условиям и характеру выполняемой деятельности, т.к. именно степень этого соответствия значительной мере и определяет вероятность эффективного выполнения их профессиональных обязанностей. Что и подтверждает актуальность выбранной темы.

Целью данной работы является изучение профессионально-важных свойств и особенностей их диагностики.

**. Общее понятие о профессионально-важных качествах в психологии**

профессиональный диагностика психология управленческий

Для овладения профессиональным мастерством необходимы соответствующие способности, на основе которых формируются знания и навыки, а также склонность к работе, т.е. положительная профессиональная мотивация. На каждом этапе профессия предъявляет определенные требования к моторике, мышлению, памяти, вниманию, другим психическим функциям и качествам личности. Под влиянием этих требований в ходе овладения профессией формируются профессионально важные качества, способности человека, которые и обеспечивают развитие необходимых навыков, знаний, умений, определяющих квалификацию, мастерство.

Таким образом, профессионально-важные качества (ПВК) - это индивидуально-психологические качества и свойства личности, определяющих возможность успешного выполнения профессиональной деятельности.

Психологами установлено, что любая деятельность реализуется на базе системы ПВК, представляющей собой набор своеобразных симптомокомплексов субъективных свойств, специфических для той или иной профессиональной деятельности. Профессионально важные качества - сложное образование, включающее в себя различные социально-психологические и психофизиологические характеристики человека.

Основой профессионально-важных качеств являются профессиональными способности - свойства психических процессов и психомоторные функции, обеспечивающие эффективность деятельности. В понимании ПВК существует различные подходы. Так, В.Д. Шадриков считает, что ПВК могут выступать свойства нервной системы, особенности психических процессов, личностные особенности, характеристики направленности, знания и убеждения, а также другие качества личности.

В.И. Лазуткин выделяет следующие ПВК: психофизиологические (сенсорные, сенсомоторные, физические, адаптивно-гомеостатические); психологические (интеллектуальные: восприятие, память, мышление и т.д.; личностные: направленность, темперамент, характер); социокультурные (общее развитие, профессиональная подготовленность).

Ю.В. Котелова рассматривает понятие ПВК как профессионально важные признаки, к которым относит психологические особенности сенсорной, мыслительной, моторной деятельностей, а также особенности внимания, мышления, памяти, эмоционально-волевой сферы и особенности личности.

А.В. Карпов дает следующее определение: «Профессионально важные качества - это индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для ее реализации на нормативно заданном уровне и которые значимо и положительно коррелируют хотя бы с одним (или несколькими) ее основными результативными параметрами - качеством, производительностью, надежностью». Согласно А.В. Карпову, ПВК делятся на 4 основные группы, образующие в своей совокупности структуру профессиональной пригодности:

абсолютные ПВК - свойства, необходимые при выполнение деятельности как таковой на минимально допустимом или нормативно заданном, среднем уровне;

относительные ПВК, определяющие возможность достижения субъектом высоких («сверхнормативных») количественных и качественных показателей деятельности («ПВК мастерства»);

мотивационная готовность к реализации той или иной деятельности. Доказано, что высокая мотиваций может существенно компенсировать недостаточный уровень развития многих других ПВК (но не наоборот);

антиПВК - свойства, которые противоречат тому или иному виду профессиональной деятельности. Структура профессиональной пригодности предполагает минимальный уровень их развития или даже отсутствие. В противоположность качествам первых трех групп они коррелируют с параметрами деятельности значительно, но отрицательно.

Е.А. Климов выделяет пять основных профессионально важных качеств:

гражданские качества - идейный, моральный облик человека как члена коллектива, общества;

отношение к труду, профессии, интересы и склонности к данной области деятельности;

дееспособность, которая образуется качествами, важными во многих и разных видах деятельности (широта ума, его глубина, гибкость и др.);

единичные, частные, специальные способности. Это такие личные качества, которые важны для данной работы, профессии или для относительно узкого их круга;

навыки, привычки, знания, опыт.

Таким образом, в структуре ПВК выделяют 3 основных элемента, которые необходимы для реализации той или иной продуктивной деятельности:

) способности (как общие, так и частичные; как преимущественно врожденные, так и преимущественно социальные);

) социально-психологические характеристики личности (интересы, мотивы, ценности, отношения с окружающими и др.)

) знания и навыки.

Следовательно, можно дать следующее определение: ПВК - это индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для реализации этой деятельности на нормативно заданном уровне.

Остановимся коротко на некоторых наиболее важных сторонах человеческой жизнедеятельности, где учет профессионально-важных свойств имеет определенное значение. Так, в системе профессиональной ориентации и профессиональной консультации, в управлении формированием профпригодности, в профессиональном отборе также очень важно знание индивидуальных природных особенностей людей. Например, если из анализа содержания и характера труда вытекает, что некоторые способности являются предпосылками формирования профессионально значимых качеств, то важно обратить внимание человека на наличие в выбранной им профессии таких специфических требований. В том случае, когда эти требования характеризуют профессию в целом и жестко регламентируются, человека следует проинформировать, с какими трудностями он может столкнуться и есть ли у него возможность с учетом его природных способностей эти трудности преодолеть. Если же такие требования в выбранной профессии характерны только для некоторых «рабочих постов», то следует рекомендовать человеку ориентироваться на другие «рабочие посты», где регламентация трудового поведения не такая жесткая.

Как считает К.М. Гуревич, успех в профессиональной деятельности и удовлетворенность трудом часто определяются тем, насколько удается соблюсти правило «естественного соответствия», т.е. насколько круг профессиональных задач, стоящих перед человеком, близок его психофизиологическим особенностям и их привычным проявлениям. Известно, что для относительно инертной нервной системы трудны задачи, требующие быстрого реагирования на все новое в окружающей обстановке, и задачи, требующие быстрого перехода от одного вида деятельности к другому. Правило «естественного соответствия» будет нарушено, если человек с инертной нервной системой будет овладевать профессией, где довольно часто возникают ситуации, требующие быстрого реагирования или переключения. Точно такое же правило нарушается и в том случае, если человеку с подвижной нервной системой предлагаются такие профессиональные ситуации, в которых требуется неторопливость, шаблонность, стереотипность действий. Подвижных такая работа будет угнетать, они будут переживать ее как тоскливую и неинтересную. Конечно, в обоих случаях в результате насилия над собой, напряженной произвольной регуляции деятельности можно, если не на длительный, то на короткий срок, замаскировать несоответствие. Но человек в такой ситуации не испытывает удовлетворения от своего труда, и, кроме того, когда правило «естественного соответствия» грубо нарушается, то увеличивается вероятность возникновения ошибок в работе, теряется ее эффективность.

Таким образом, любая деятельность реализуется на базе системы профессионально-важных свойств, специфичных для той или иной профессиональной деятельности. Каждый раз, когда на практике приходится сталкиваться с такими условиями и требованиями, при которых именно природные формально-динамические особенности человека являются важным фактором при достижении профессиональной успешности, продвижении на более высокую ступень усвоения знаний, навыков, умений, необходимо располагать этой информацией, используя для ее получения специальные диагностические методики.

**. Диагностика профессионально важных свойств**

**2.1 Психодиагностика ПВК**

Для овладения профессиональным мастерством необходимы соответствующие способности, на основе которых формируются знания и навыки, а так же склонность к работе, т.е. положительная профессиональная мотивация.

На каждом этапе профессия предъявляет определенные требования к моторике, мышлению, памяти, вниманию, другим психическим функциям и качествам личности. Под влиянием этих требований в ходе овладения профессией формируются профессионально важные качества, способности человека, которые и обеспечивают развитие необходимых навыков, знаний и умений, определяющих квалификацию и мастерство.

Внедрение новой техники, механизация и автоматизация производственных процессов, широкое использование вычислительной техники и информационных технологий коренным образом изменяют характер работы, выдвигают все более высокие требования к профессиональным качествам человека. Естественно, это требует наличия определенных необходимых ПВК у специалистов. Все большее значение здесь приобретает вопрос рационального использования возможностей специалиста, и в первую очередь, - отбор и подготовка кадров.

Диагностика специальных способностей в большинстве случаев преследует цель прогнозирования будущей профессиональной успешности претендента на профессию. Так, опыт американских тестологов свидетельствует о том, что эффективность психологического отбора в профессию высока, например, в результате проведения отбора снижается отсев из учебных заведений с 30-40% до 5-8%, и на 30-40% уменьшаются затраты на подготовку специалистов; аварийность по вине персонала снижается на 40-70%, а надежность систем управления повышается на 10-25%.

Основой профессионально-важных качеств, как уже было отмечено, являются специальные способности, и для каждой группы создаются свои особые диагностические тесты. Один из подходов к психодиагностике ПВК может состоять в выделении и оценке с помощью какого-либо набора общепсихологических (профессионально неспецифичных) тестов отдельных психических свойств - скорости восприятия, переключения внимания, объема памяти, различных способностей и т.д., а также мотивационных, эмоциональных и других отношений, которые значимо коррелируют с показателем успешности профессиональной работы в целом и на этом основании могут рассматриваться как ПВК

Наряду с этим существуют и более глобальные тестовые батареи, т.е. группы тестов, объединенные какой-то конкретной задачей. Такие батареи предназначены для измерения способностей, необходимых в разных видах труда, и позволяют ориентировать человека на целый спектр профессий. Именно такой батареей, получившей мировое признание, стала **Батарея тестов дифференциальных способностей (ДАТ)** котораянашла применение в профессиональной ориентации учащихся. По замыслу ее первых создателей она должна была включать измерение таких качеств, которые имеют значение для продолжения образования в высшей школе. ДАТ разработана Психологической ассоциацией и включает восемь субтестов.

1 субтест - словесное мышление (установление аналогий).

субтест - числовые (счетные) способности.

субтест - абстрактное мышление.

-й и 5-й субтесты проверяют техническое мышление и пространственные представления испытуемого: требуется выполнить задания на понимание изображенных на рисунках технических ситуаций и мысленное складывание геометрических разверток в определенные фигуры.

субтест - скорость и точность восприятия. Даны несколько комбинаций символов, одна из которых выделена. Испытуемый должен найти и отметить такую же на бланке ответов.

-й и 8-й субтесты измеряют способности испытуемых правильно пользоваться правописанием и строить предложение («Использование языка»).

Другая известная батарея, предназначенная для диагностики способностей, называется **Батареей общих способностей** (**ГАТБ**). Она была разработана в 40-х гг. в США и использовалась службой занятости для консультирования в государственных учреждениях. Эта батарея использовалась в промышленности и в армии для профессиональной консультации, размещения кадров по рабочим местам. Современная батарея включает 12 субтестов, измеряющих 9 способностей. Диагностика общих умственных способностей осуществляется с помощью трех из них (запас слов, математическое мышление, пространственное восприятие в трехмерном пространстве). Вербальные способности диагностируются путем заданий на определение синонимов и антонимов (запас слов). Числовые способности изучаются с помощью двух субтестов на вычисления и на математическое мышление. Пространственное восприятие анализируется с помощью геометрических разверток. Восприятие формы представлено двумя субтестами, в которых испытуемый сопоставляет различные инструменты и геометрические формы. Субтест на скорость восприятия клерка представлен парами слов, идентичность которых необходимо установить. Моторная координация представляет собой задание испытуемому делать пометки карандашом в серии квадратов. Ручная ловкость, пальцевая моторика изучаются с помощью специального приспособления (4 субтеста).

Как видим, батарея объединяет разные виды тестов и претендует на охват нескольких способностей одновременно. На выполнение всей батареи уходит около 2,5 ч. Валидность батареи неодинакова для разных профессий. Так, моторные способности оказались важными для ряда профессий, связанных со сборкой, пространственные - для профессии водителя и т.д. Надежность батареи ГАТБ удовлетворительная. Корреляции, определенные методами взаимо-заменяемых форм и повторного тестирования, колеблются в пределах 0,80 и не превышают 0,90.

К недостаткам ГАТБ следует отнести в первую очередь то, что все тесты являются высокоскоростными. Кроме того, способности охвачены недостаточно широко. Не включены тесты на понимание техники, а также тесты на мышление и находчивость. После проведения диагностического обследования вычерчивается так называемый тестовый профиль испытуемого, который наглядно демонстрирует индивидуализированную структуру его способностей на момент тестирования (профиль - степень выраженности каждого фактора способностей у индивида). Этот профиль сравнивается с тем, который характерен для достигшего успеха профессионала. На основе сопоставления делаются выводы о рекомендуемых для претендента специальностях.

Таким образом, ГАТБ в большей степени ориентирована на применение в промышленности, ДАТ - в учебном заведении. Обе батареи могут быть использованы в практике психологической службы.

В группу профессионализированных способностей входят также способности, связанные с художественным творчеством. Чаще всего диагностика этих способностей осуществляется методом экспертных оценок, выставляемых специалистами высокого уровня, например членами отборочных комиссий, функционирующих при учебных заведениях соответствующего профиля.

Для некоторых видов творческих способностей разработаны стандартизированные тесты. Так, например, тесты художественных способностей включают задания на понимание искусства и на продуктивность деятельности, т.е. технику, мастерство исполнения.

Тесты первого рода диагностируют одно из важнейших качеств - эстетическое отношение к жизни (А.Л. Мелик-Пашаев, З.Н. Новлянская Ступеньки к творчеству). В тестах на понимание искусства испытуемому необходимо выбрать из двух вариантов и более изображения какого-либо объекта наиболее предпочтительный. В качестве вариантов изображений могут быть использованы картины известных художников или сюжеты, отобранные группой экспертов. Это «эталонное» изображение дается на фоне одного или нескольких искажений, где умышленно нарушены принятые в искусстве критерии, принципы (цвет, перспектива, соотношение частей изображения и т.д.). А. Анастази, обсуждая такие тесты, отмечает что, в сущности они показывают, насколько художественные предпочтения испытуемого совпадают с предпочтениями современных ценителей искусства (экспертов).

Наиболее известным является **тест суждений об искусстве Мейера**. В нем в качестве заданий использованы картинки и рисунки известных художников. Каждое задание включает 2 варианта: репродукцию подлинника и ее же с некоторыми изменениями, касающимися пропорций, симметрии, гармонии. Тест оценивает умение судить об эстетической организации произведения как наиболее важном для художника факторе художественного восприятия. Тест достаточно надежен (надежность по методу расщепления колеблется от 0,70 до 0,84). Валидность определялась путем корреляций показателя теста и уровнем художественного образования, мастерства. Коэффициенты валидности колеблются от 0,40 до 0,69. Выполнение теста прямо зависит от уровня профессионального обучения и знаний.

Другой тест (**опросник** **художественных способностей Хорна**) нацелен на предсказание успешности обучения, поэтому в нем не присутствуют требования к навыкам, знаниям, умению. В тесте от испытуемого требуется сделать 12 набросков рисунков по уже имеющимся линиям (так же, как в **тесте Торренса**). Оценка художественных достоинств рисунков производится в соответствии с выделенными критериями. Даны также ориентиры для дополнительной оценки качества работы, такие, как богатство воображения, выбор темы, использование штриховки и др.

Наиболее известным тестом для изучения музыкальных способностей является упоминавшийся **тест Сишора**. Он представляет собой серии из 6 тестов на различные высоты громкости, ритма, длительности, тембра и тональную память. Все эти качества определяются путем предъявлении пар звуков, музыкальных фраз, которые испытуемому необходимо сравнивать. Тесты можно использовать для детей (начиная с 4 класса) и взрослых. Коэффициенты надежности теста колеблются от 0,55 до 0,85, а валидности - от 0,30 до 0,40.

Английским психологом **Вингом разработан тест**, в котором наряду с заданиями на сенсорное различение (как в тесте Сишора) присутствуют задания на понимание музыки (сравнение эстетических достоинств музыкальных отрывков). Тест высоконадежен, валиден, и специалисты признают его полезность для отбора музыкально одаренных детей.

Для более глубокого комплексного изучения профессиональных свойств личности можно использовать Стандартизированный многофакторный метод исследования личности **СМИЛ**, модифицированный **тест Сонди**, а также другие психодиагностические методики, применяемые специалистами по профессиональному отбору (подбору) кадров.

**.2 Диагностика профессионально-важных качеств управленца**

Современный менеджмент формирует особый тип руководителя - менеджера, который по своему статусу представляет профессионального управляющего. Важнейшим признаком этого специалиста является его профессиональная компетентность и высокая квалификация. Профессионализм менеджера предполагает наличие у него определенных знаний, навыков и умений в области управления, и обладающий особыми профессиональными и личностными качествами.

Под профессиональной пригодностью управленца понимается совокупность психологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения эффективности в деятельности менеджера. Оценка профессиональной пригодности, как и в любой сфере, осуществляется в трех формах.

В первом случае кандидат на должность оценивается с помощью разнообразных стандартизированных психологических методик на предмет выявления крайних степеней выраженности качеств, нежелательных для большинства профессий, например, нервно-психической неустойчивости, низкого уровня интеллекта, неадекватной мотивационной направленности. В этом случае диагностика проводится безотносительно к содержанию конкретной деятельности. Такая форма психологической диагностики показала себя достаточно эффективной для ряда профессий. Она также становится единствен-ной, когда нет возможности предварительного изучения деятельности, экспериментального определения наиболее прогностических психодиагности-ческих методик. Но этот подход близок к медицинской диагностике и не решает всех задач в определении пригодности к конкретной деятельности, предъявля-ющей специальные требования к психологическим качествам специалиста.

Другие формы оценки профессиональной пригодности применяются при диагностике, ориентированной на конкретную специфику труда. Основная проблема психологического отбора может быть условно сведена к двум задачам: во-первых, установить совокупность требований, предъявляемых к свойствам личности конкретной профессиональной деятельностью; во-вторых, определить такую психологическую методику, которая позволяла бы оценить эти свойства.

Реализация следующего подхода, в определенной мере противостоящий описанному выше, начинается с комплексного психологического исследования представителей изучаемой специальности. Определяются лучшие и худшие специалисты, затем статистическая связь между психодиагностическими данными и показателями успешности группы исследованных лиц. После этого отбираются методики со значимой статистической связью, используемые в дальнейшем при реальном отборе кандидатов на данную специальность. Обычно этот подход применим для отбора специалистов, достигающих успеха в работе за счет сложных психологических, внешне труднонаблюдаемых качеств.

Среди процедур, специально разработанных для оценки общих интеллектуальных способностей, часто используется **методика «прогрессивные матрицы» Равена,** а также **интеллектуальный тест Векслера.** В них интеллект рассматривается как универсальная способность к адаптации в изменяющихся условиях, а для эффективной деятельности руководителя в современных условиях управления эта способность является одной из основополагающих.

Профессионально важными свойствами личности управленца также являются: эмоциональная уравновешенность, уверенность в себе, основанные на адекватной высокой самооценке, стремление к победе, базирующееся на мотивации достижения успеха. В соответствии с этим в процессе психологической диагностики целесообразно использование следующих опросниковых методик, оценивающих эмоционально-личностные свойства: **тест Спилберга-Ханина**, направленный на оценку эмоционального состояния в виде уровня реактивной и личной тревожности, а также **опросник структуры темперамента (ОСТ) В.М. Русалова** (1990), который позволяет оценивать многие важные социально-психологические проявления темперамента.

В сфере управленческой деятельности к разряду специальных способностей личности управленца относятся коммуникативные, организаторские и предпринимательские способности. Для диагностики предпринимательских способностей используются относительно новые **батареи тестов**: опросники типа «Есть ли у вас способности к предпринимательству?», варианты деловых игр, тест «незаконченные предложения», состоящий из высказываний типа: «Мои подчиненные…», «Будущее кажется мне…», «В данной ситуации…». Исследуемый заканчивает предложение одним или несколькими словами, желательно первыми пришедшими в голову. Интерпретация полученных результатов строится на предположении о существовании эффекта проекции, того, что в ответах проявляются личные потребности, ценностные ориентации, особенности восприятия человека, что дает достаточно ценную информацию о его способности к социальным взаимодействиям и, в частности, к управлению при условии успешного выполнения диагностического обследования.

В основе коммуникативных и организаторских способностей находятся соответствующие склонности, которые проявляются в умении четко и быстро устанавливать деловые и товарищеские контакты с людьми, в стремлении расширять контакты, участвовать в групповых мероприятиях, проявлять инициативу, смекалку и находчивость. Немаловажное значение имеет и умение оказывать психологическое воздействие на людей, пользоваться приемами и способами активного взаимодействия в совместной деятельности. Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей осуществляется с помощью **теста-опросника КОС-2**.

Профессиональная психологическая диагностика управленцев обязательно должна включать в себя проверку организаторских и коммуникативных качеств личности и их проявления в межличностных отношениях.

Такие качества, как деловитость, уверенность, требовательность и др., могут быть определены с помощью **теста-опросника Л.П. Калининского**. Несомненное достоинство этой методики состоит в том, что она позволяет определить уровень развития и сравнить сильные и слабые стороны десяти качеств личности: направленность, деловитость, стремление к доминированию в группе, уверенность, требовательность, упрямство, уступчивость, зависимость, психологический такт, отзывчивость.

Выявить степень выраженности коммуникативных и организаторских качеств личности в межличностных отношениях позволяет **тест-опросник Т. Лири.** С его помощью определяется степень выраженности свойств, которые могут быть сгруппированы в восемь психологических тенденций, определяющих различные личностные черты: доминантность, уверенность в себе - неуверенность; непреклонность, независимость - зависимость; общительность, отзывчивость.

Таким образом, менеджер организации по своему статусу представляет сегодня, прежде всего, профессионального управляющего. Важнейшим признаком этого специалиста является его профессиональная компетентность и высокая квалификация. Менеджер должен иметь хорошую профессиональную подготовку, обладать эрудицией и культурой, сочетать фундаментальную теоретическую и практическую подготовку, в совершенстве владеть специальностью, уметь применять на практике передовые методы управления персоналом.

Черты, присущие менеджеру как профессиональному управляющему:

интеллект как способность решать сложные и абстрактные проблемы;

осознание потребности к действию и существующие мотивы;

уверенность в себе, высокая самооценка компетентности и уровня притязаний.

**Заключение**

Таким образом, завершая работу кратко отметим следующее.

Успешность профессиональной деятельности зависит как от условий работы, оснащения рабочего места, так и от наличия у работников соответствующих профессионально важных качеств (ПВК) - индивидуальных свойств субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для реализации этой деятельности на нормативно заданном уровне. Причем, надежность и безаварийность самой работы в большей степени детерминируется наличием и уровнем развития ПВК. Многолетний мировой опыт свидетельствует, что значительное количество аварийных ситуаций происходит вследствие ошибок персонала, которые связаны с психофизиологическими особенностями и функциональным состоянием работников.

Выделяют общие и специальные способности. Общие способности обеспечивают овладение знаниями и умениями, которые человек реализует во многих видах деятельности. Это - интеллект (как способность решать задачи на основе имеющихся знаний), обучаемость (как способность приобретать знания), креативность (как способность преобразовывать знания). Способности специальные - свойства отдельных психических функциональных систем, детерминирующих продуктивность отдельных видов активности (математические, музыкальные, лингвистические). Способности специфические - способности, детерминирующие успешность решения отдельных типов задач.

Таким образом, любая деятельность реализуется на базе системы ПВК, представляющей собой набор своеобразных симптомокомплексов субъективных свойств, специфических для той или иной профессиональной деятельности. Симптомокомплексы формируются в ходе освоения соответствующей деятельности и содержат в себе специфические подсистемы ПВК, обеспечивающие выполнение каждого очередного этапа профессиональной деятельности.

Опыт диагностики профессионально-важных свойств позволяет предполагать, что они формируются в процессе трудовой деятельности, в ходе овладения профессией, а не даны человеку изначально. Подтверждают связь ведущих тенденций с выбором профессии и формой социально активности и психодиагностические исследования: очень важно чтобы профессия соответствовала индивидуальным склонностями.

Диагностика профессионально-важных качеств личности, психофизиологических требований к профессиям, выявление общих и специальных способностей позволяет подбирать такие виды деятельности и характер труда, которые наиболее соответствуют специалисту-профессионалу. Например, для наладчиков токарных автоматов и полуавтоматов требуется высокий порог зрительного различения. В работе водителя транспортных средств и операторов станков с программным управлением важна скорость сенсомоторных реакций; для слесаря и станочника - легкая приспособляемость к однообразным и повторяющимся действиям, способность к длительной концентрации внимания, глазомер и т.п.; в работе управленца важны коммуникативные, организаторские и предпринимательские способности.

**Список используемой литературы**

1. Ардашкин И.Б. Психодиагностика: Учебное пособие / И.Б. Ардашкин, И.А. Дубинина. - Томск: ТПУ, 2001. - 100 с.

2. Батаршев А.В. Диагностика профессионально важных качеств / А.В. Батаршев, И.Ю. Алексеева, Е.В. Майорова. - СПб.: Питер, 2007. - 192 с:

3. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика / Л.Ф. Бурлачук. - СПБ.: Питер, 2006. - 351 с.

4. Климов Е.А. Введение в психологию труда: учебник для вузов / Е.А. Климов. - М.: МПСИ, 2004. - 235 с.

. Котелова Ю.В. Очерки по психологии труда / Ю.В. Котелова. - М.: МГУ, 2002. -118 с.

. Лигинчук Г.Г. Основы менеджмента / Г.Г. Лигинчук. - М.: МИЭМП, 2010. - 138 с.

. Павлова А.М. Психология труда: учеб. пособие / А.М. Павлова. - Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2008. - 156 с.

. Психологическая диагностика. Учебное пособие / Под ред. К.М. Гуревича. - СПб.: Питер, 2008. - 652 с.

. Психология труда: учеб. Для студентов вузов./ Под ред. проф. А.В. Карпова. - М.: ВЛАДОС - ПРЕСС, 2005. - 350 с.

. Романова Е.С. Психодиагностика: Учебное пособие / Е.С. Романова. - Спб: Питер, 2005. - 400 с.

. Собчик Л.Н. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики / Л.Н. Собчик. - СПб.: Речь, 2005. - 624 с.

. Титкова Л.С. Психодиагностика / Л.С. Титкова. - Владивосток: ДВГУ, 2002. - 80 с.

. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека / В.Д. Шадриков. - М.: Логос, 2006. - 329 с.