МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего профессионального образования

«Кубанский государственный университет»

Кафедра социальной психологии и социологии управления

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА ПЕРСОНАЛА (НА ПРИМЕРЕ IT-СПЕЦИАЛИСТОВ И МЕНЕДЖЕРОВ ПО ПРОДАЖАМ)

Работу выполнил

Спичка Ю.В.

Краснодар, 2014

Содержание

Введение

1. Психологические аспекты профессионального отбора персонала

.1 Психологическое исследование профессиональной деятельности

.2 Психодиагностика профессионально важных качеств как ориентировочная основа профессионального отбора

2. Эмпирическое исследование профессионально важных качеств у программистов и менеджеров по продажам

.1 Психологический анализ должностных позиций IT-компании

.2 Методы, этапы и процедура проведения исследования

.3 Психодиагностическое исследование специалистов с разным уровнем успешности

Заключение

Список использованных источников

Приложения

Введение

Технический прогресс в промышленном производстве, на транспорте, в энергетике и военном деле сопровождается непрерывным повышением роли человека как субъекта труда в достижении высокой эффективности и качества деятельности. Комплексная механизация и автоматизация производственных процессов, широкое применение вычислительной техники, информационных моделей индивидуального и коллективного пользования коренным образом меняют характер труда и влекут за собой возникновение новых профессий. Несмотря на постоянное совершенствование техники, условий и организации деятельности, трудовые функции человека усложняются, а экономическая и социальная значимость результатов его труда и последствий различных нарушений трудового процесса возрастает. Выполнение трудовых функций накладывает на специалиста чрезвычайно большую ответственность, так как от эффективности и надежности его действий в значительной степени зависит качество работы и безопасности труда.

Труд в современном обществе характеризуется, прежде всего, его умственным и творческим содержанием, высокой информационной насыщенностью, в ряде случаев экстремальностью внешних условий и рабочих ситуаций, совместным процессом деятельности и многими другими особенностями, предъявляющими высокие требования к состоянию психической сферы человека и обусловленными в своих проявлениях специфическими закономерностями психической активности и психического склада личности [1, с 12].

Современные организации и компании пришли к осознанию того, что грамотное управление человеческим капиталом - это один из ключевых ресурсов, обеспечивающий их конкурентоспособность на рынке, наравне с другими конкурентными преимуществами (новые технологии, появление нового сегмента рынка, изменение стоимости или наличия компонентов производства и т.д.). И действительно, разница между эффективным и неэффективным сотрудником в нынешней экономике знаний ощутима сильнее, чем раньше. Так «хороший» программист в эпоху IT-технологий напишет в десять раз больше строк пригодного для использования кода, чем его посредственный коллега.

Значимость подбора определяется желанием работодателя найти наиболее подходящего работника, в которого с достаточной степенью гарантии можно было бы помещать капитал, затрачивать средства на его подготовку и развитие.

При этом процесс найма работников, начиная с конца 1990-х годов, претерпевает кардинальные изменения. Демографический кризис и старение населения, параллельно с бурным подъемом экономики привели к сокращению числа потенциальных сотрудников, в результате чего самым дефицитным активом современности явился как раз человеческий ресурс. Компании переориентировались в сторону «войны за таланты», которая ярко проявилась в лихорадке найма и удержания сотрудников [22, с 11].

Категория «талант» или «талантливы сотрудник», вошедшая в обиход языка рекрутеров, ничего общего с психологической интерпретацией данного термина не имеет. Под «талантом» в данном случае подразумевается потенциальный сотрудник, профессиональные компетенции и личные качества которого ценны для компании-работадателя, благодаря которым должна быть повышена её прибыльность и конкурентность на рынке.

В нашей работе на примере IT-компании «Первый БИТ» мы рассмотрим профессионально важные качества, необходимые для эффективной работы сотрудников в сфере информационных технологий. За основу будут взяты две ключевые должности в данной компании, а именно программисты и менеджеры по продажам.

Актуальность данного исследования обусловлена двумя ключевыми факторами. Во-первых, в настоящее время мы наблюдаем глобальную автоматизацию и интеграции всех процессов в обществе с помощью информационных технологий. Информационные технологии проникли в социальные, экономические, политические и другие сферы общественной жизни. Мы уже не мыслим свое существование без компьютеров, электроники, средств связи, они стали неотъемлемой частью нашей повседневной жизни. Во-вторых, не смотря на развитость и востребованность самой сферы-IT, есть «кадровый голод», т.е. потребность в квалифицированных специалистах в данной сфере.

Таким образом, объектом нашего исследования является психологические аспекты профессионального отбора.

Предмет исследования - профессионально важные качества, необходимые для эффективной работы в должности программиста и менеджер по продажам в сфере - IT.

Цель исследования - выявление профессионально важных качеств, необходимы для эффективной работы в должности программиста и менеджер по продажам в сфере - IT.

Гипотеза исследования - ключевыми профессионально важными качествами при работе в компании ориентированной на предоставление услуг клиентам в сфере - IT для программиста являются: высокий уровень концентрации внимания; переключаемость внимания; абстрактно-логическое мышление; практическое мышление; высокий уровень вербальной кратковременной памяти: гибкость поиска рационального способа решения задач; высокий интеллект; эмоциональная устойчивость; ответственность; радикализм; стремление к профессиональной самореализации.

Для менеджера по продажам - высокий уровень переключаемости внимания; абстрактно-логическое мышление; вербально-логическое мышление; высокий уровень вербальной кратковременной памяти; гибкость поиска рационального способа решения задач; общительность; эмоциональная устойчивость; решительность; радикализм; мотивация на достижение успеха.

В соответствии с целью исследования и для проверки гипотез были определены следующие задачи исследования:

провести теоретический анализ психологической литературы по проблеме профессиональной деятельности человека;

изучить и проанализировать проблему профессионального отбора в психологической науке;

проанализировать существующие подходы к пониманию феномена «профессионально важных качеств», разобрать сущность, особенности и методы выявления ПВК;

изучить должностные позиции IT-компании с психологической точки зрения и выявить ПВК для эффективной работы в должностях программиста и менеджера по продажам;

экспериментально проверить выделенные ПВК у программистов и менеджеров по продажам.

Для решения данных задач использовались различные источники, материалы исследования отечественных и зарубежных ученых. Наиболее полно и подробно проблема профессиональной деятельности разобрана в трудах отечественных психологов: А.В. Карпова, В.Н. Дружинина, А.Н. Знаковского, М.В. Григорьева, В.А. Толчик, В.А. Бодрова, Г.В. Суходольского, К.К. Платонова, Е.П. Ильина, В.Д. Шадрикова, Л.Г. Дикой, Д.Н.З авалишена и др. В области изучения сущности, структуры и специфики деятельности как базовой категории психологической науки были разобраны теоретические позиции С.Л. Рубинштейна и А.Н. Леонтьева, а также В.Д. Шадриковой в вопросе психологической системы деятельности как совокупности психических структур субъекта деятельности. Для рассмотрения дифференциального характера профессиональной деятельности были использованы труды Климова Е.А, Зеера Э.Ф., Дж. Холланда, А К.Марковой, Н.С. Пряжникова, Е.Ю. Пряжниковой, Е.В. Ильина. В дальнейшем своем развитие наше исследование опиралось на материалы Т.С. Кабаченко, И.Н. Носс, А.В. Карпова, М.В. Григорьевой, В.А. Бодрова, В.А. Толчек, В.Д. Шадриковой, И.Н. Шпильрейна, С.Г. Геллерштейна и др. в области изучения психологических аспектов профессионального отбора. Для выявления ПВК, разработка методов диагностики ПВК, организации и проведения диагностического исследования ПВК были использованы методические материалы С.Д. Некрасова, Ю.Б. Шлыковой и И.Н. Носс. В качестве методических средств по профессиональному отбору были использованы: методика исследования переключения внимания Шульте; методика изучения избирательности внимания Мюнстенберга; тест структуры интеллекта (TSI) Р. Амтхауэра; методика изучения гибкости поиска способа решения задач (ГПС) С.Д. Некрасова; методика на определение ценностных ориентаций М. Рокича; Личностный опросник 16F (Р. Кеттелл); методика изучения мотивации к успеху Т. Элерса.

Практическое значение исследования обуславливается тем, что изучение профессионально важных качества, необходимых для эффективной работы в должности программиста и менеджер по продажам можно использовать при профессионально отборе на аналогичные должностные позиции в других компаниях. Полученные результаты также могут быть использованы при дальнейшем изучение профессионального отбора на другие должности в данной компании.

Структура работа: Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложения.

программист менеджер психологический профессиональный

1. Психологические аспекты профессионального отбора персонала

1.1 Психологическое исследование профессиональной деятельности

В последние десятилетия особенно возросло значение психологического изучения различных аспектов профессиональной деятельности, что обусловлено социально-экономическими потребностями общества в знаниях психологических закономерностей деятельности человека в различных сферах его профессиональной активности, стремлением к гуманизации труда, научно-техническим прогрессом и возрастанием роли человека в управлении людьми и техникой.

Профессиональная деятельность как один из основных видов трудовой деятельности человека является областью изучения психологии труда.

Прежде чем приступить к изучению профессиональной деятельности как таковой, необходимо составить представление о человеческой деятельности и учесть основные характерные ее особенности, при раскрытии феномена профессиональной деятельности.

Категория деятельность, наряду с иными основополагающими психологическими понятиями (сознание, личность, поведение, общение и др.) является предметом изучения многих наук, т.е. она является общенаучной категорией.

В широком смысле слова деятельность - это индивидуальная форма существования общественных отношений, она характеризует способ включения личности в существующую систему разделения труда [16, с.52].

С психологической точки зрения, исходя из многообразия психологических подходов к изучению человеческой деятельности, нет единого определения данного термина.

Так с бихевиористской позиции (Дж. Уотсон, Б.Ф.Скиннер, Э. Торндайк, К. Халл и др.) деятельность рассматривается в рамках поведения, которое понимается как совокупность двигательных и сводимых к ним вербальных и эмоциональных ответов (реакций) на воздействия (стимулы) внешней среды [55].

С позиции психоанализа З.Фрейда деятельность человека раскрывается в контексте влечения (Id), которое является порождающим к действиям импульсом. Т.о. деятельность «подчиняется принципу наслаждения, т. е. автоматически регулируется ощущениями наслаждения или удовольствия, или неудовольствия» [52].

C позиции гуманистической психологии (А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл, Ш. Бюлер, Р. Мэй, С. Джурард, Д. Бьюдженталь, Э. Шостром, Х.-В. Гессманн и др.) деятельность личности как уникальной целостной системы рассматривается в контексте открытой возможности для ее самоактуализации [50].

Использование понятия «деятельность» в качестве содержательно-базовой категории свойственно именно отечественной психологии.

В рамках деятельного подхода, разработанного советскими психологами С.Л. Рубинштейном и А.Н. Леонтьевым, деятельность как человеческая активность является определяющим фактором сознания[53].

На основе этого положения С.Л. Рубинштейн формирует принцип «единства сознания и деятельности», согласно которому «формируясь в деятельности, психика, сознание в деятельности, в поведении и проявляется. Деятельность и сознание - не два в разные стороны обращенных аспекта. Они образуют органическое целое - не тождество, но единство.

Сам факт осознания своей деятельности изменяет условия ее протекания, тем самым ее течение и характер; деятельность перестает быть простой совокупностью ответных реакций на внешние раздражители среды; закономерности, которым она подчиняется, выходят за пределы одной лишь физиологии» [39, с.167].

Т.о. деятельность в единстве с сознанием обладает рефлексивным качеством и не является совокупностью рефлекторных реакций на внешний стимул.

В свою очередь А.Н. Леонтьева в деятельном подходе делал упор на рассмотрение проблемы общности строения внешней (предметной) и внутренней (психической) деятельности. Для решения этой задачи он опирался на труды Л.С. Выготского, в которых подробно развернут принцип интериоризации-экстериоризации как механизма усвоения общественно-исторического опыта.

Согласно данному принципу внутренние деятельность - есть интериоризированная внешняя деятельность, которая перешла во внутренний, умственный план, в результате специфической трансформации (обобщение, сокращение, вербализация). Т.о. внутренняя структура человеческой психики есть усвоение внешней социальной деятельности. И наоборот, внешняя деятельность является результатом экстериоризации (разворачивание во вне) внутренних психических структур человеческой психики, которые накладывают свой отпечаток на внешние формы деятельности [22, с.68].

Из выше сказанного исходит то, что внешняя и внутренняя деятельность не обособлены друг от друга, и могут рассматриваться в контексте организованной целостной системы, имеющей общее строение.

Системность организации деятельности наиболее полно проявляется в особенностях ее структуры, которая представлена с позиции структурно-морфологического и функционально-динамического подходов.

Согласно психологической теории А.Н. Леонтьева, в которой применяется структурно-морфологический подход к деятельности, основной структурной единицей деятельности является «действие», а организация деятельности в целом трактуется как иерархия систем действий разного уровня сложности. В соответствии с данной структурой деятельности выделяются три основные уровня: операций, действий и автономной деятельности [21, с.71].

Действие, как основной компонент, «клеточка» человеческой деятельности по С.Л. Рубинштейну, представляет собой произвольную, преднамеренную активность, которая направлена на достижение осознаваемой цели.

Благодаря свойству активности, целенаправленности и осознаваемости действий, деятельность как целостная структура содержит в себе основные свойства её ключевого компонента.

Соответственно деятельность можно определить как форму активного отношения человека к действительности, направленная на достижение сознательно поставленных целей [16, с.53].

В отличие от действий операция как один из уровней деятельности представлен без свойства осознаваемости и соотносится с условиями достижения целей. Т.о. операция - это действие, переведенное на автоматизированный, неосознаваемый уровень регуляции.

Высшим уровнем деятельности является собственно деятельность, которая рассматривается в рамках системы личности, поэтому данный уровень соотносится непосредственно с личностными характеристиками, такими как мотивы.

По А.Н. Леонтьеву деятельность как таковая как раз и выделяется на основе критерия наличия у нее какого-либо самостоятельного, специфического мотива, который выступает внутренней побудительной силой к деятельности. Деятельность без осознанной потребности, т.е. немотивированной не может быть.

Мотив деятельности как «опредмеченная потребность», непосредственно связан с ее предметом, поскольку определяется им. Как отмечает А.Н. Леонтьев «беспредметная деятельность» также как немотивированная деятельность лишена смыла [21, с.74].

При этом специфика предметной определенности деятельности заключается в том, что объекты внешнего мира не воздействуют на субъекта непосредственно, но лишь будучи преобразованы в ходе его деятельности. Так, предмет деятельности выступает с двух сторон. С одно стороны он проявляется как подчиняющая себе и преобразующая деятельность сущность, с другой - как образ, продукт психического отражения.

Рассмотренная выше сущность и структура деятельности позволяет говорить о её основные общепсихологические свойства, к которым относятся свойства: активности, осознаваемости, продуктивности, предметности и системности.

Согласно функционально-динамическому подходу, психологическую структуру любой деятельности образует устойчивый, постоянный набор ее основных компонентов, совокупность которых характеризуется инвариантность.

Основными компонентами инвариантной структуры деятельности являются: мотивация, целеобразование, информационная основа деятельности, антиципирование (прогнозирование) ее результатов, принятие решения, планирование, программирование, контроль, коррекция, оперативный образ объекта деятельности, система индивидуальных качеств субъекта и совокупность исполнительских действий. Взятые в статике, эти компоненты являются основным базисом деятельности, они же являются основными регулятивными процессами реализации цели деятельности с позиции динамики. Цель, в данном ключе, выступает как интегратор всех компонентов деятельности в единое целостное для ее достижения [16, с.61-62].

Для обозначения целостной системы в психологии сложилось понятие психологической системы деятельности (ПСД), которая обозначает совокупность психических структур субъекта деятельности в своей целостности, единстве, организованная для выполнения функций конкретной деятельности.

А.В. Карповым в своем труде была подробна рассмотрена концепции о сущности психологической системы деятельности. Согласно данной концепции ПСД включает в себя такие функциональные блоки, как мотивы, цели, программы, информационные основы деятельности, принятия решений, подсистемы профессионально важных качеств [1, с.21].

Исходной структурой, на основе которой формируется ПСД, является субъект деятельности во всем многообразии его потребностей, интересов, мировоззрений, убеждений и установок жизненного опыта; особенностей отдельных психических функций; нейродинамических качеств; свойств личности. Таким образом, любая ПСД формируется на базе индивидуальных качеств субъекта деятельности путем их построения, переструктурирования, исходя из мотивов, целей и условий деятельности.

Процесс формирования ПСД обозначается понятием системогенеза. В ходе данного процесса определяется компонентный состав системы, устанавливаются функциональные взаимосвязи между компонентами и происходит развитие отдельных компонентов в плане обеспечения достижения цели [16, c.62].

Деятельность человека не только сложна по своему содержанию и строению, но и крайне разнообразна в своих разновидностях и конкретных проявлениях. Так выделяют внутреннюю и внешнюю деятельность, совместную и индивидуальную, исполнительскую и управленческую, непосредственная и опосредованная, умственная и физическая и т.д.

Наиболее распространенным является разделение деятельности на три основных вида: трудовая, игровая и учебная. Отличительной особенностью трудового типа деятельности от двух других считается создание общественно значимого результата. Тогда как в случае учебной и игровой деятельности, они носят репродуктивный, индивидуальный характер, т.е. они направлены на процесс освоения индивидом социально значимого опыта, знаний, умений и т.д.

Мы остановимся на рассмотрении трудовой деятельности.

Труд - это общественно необходимая деятельность человека, требующая усилий в достижении определенных целей, результатов. Единицей труда является задача (задание), которая предполагает выполнение трудовых действий [5, с.122].

Следствием дифференциации труда по разным видам занятий является формирование профессий. Иными словами профессия - это область общественного разделения труда.

Е.А. Климов в своих трудах рассматривает профессию с разных позиций: как общность, как область приложения сил, как деятельность и область проявления личности, как исторически развивающуюся систему, как реальность, творчески формируемую субъектом.

С позиции общности профессия определяется объединением людей, выполняющих определенные трудовые функции общественно-полезного характера [16, с.154].

С точки зрения общества профессия является «системой профессиональных задач, форм и видов профессиональной деятельности, профессиональных особенностей личности, могущих обеспечить удовлетворение потребностей общества в достижении нужного обществу значимого результата, продукта» [16, с.167].

С позиции области проявления личности профессия определяется как деятельность профессионала, дающая человеку определенный социальный и общественный статус, как процесс реализации трудовых функций, выполняемых профессионально [44,c.96].

По Э.Ф. Зееру профессия выступает как особая исторически сложившаяся форма социальной организации трудоспособных членов общества, объединенных общим видом деятельности и профессиональным сознанием [7, с.35].

А.К. Маркова дает определение профессии с точки зрения конкретного человека. Профессия по А.К. Марковой - это деятельность, посредством которой данное лицо участвует в жизни общества и которая служит ему главным источником материальных средств к существованию [23, с.56].

Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова выделили основные характеристики профессии, к которым относятся: ее ограниченность; общественная полезность; необходимость специфической подготовки; не безвозмездность, а также социальный и общественный статусность [44, c.99].

Профессия как социально фиксированная область возможного выполнения трудовых функций существует в форме распределенных в обществе множества трудовых постов

Под трудовым постом, как правило, понимают ограниченную вследствие разделения труда и зафиксированную документально область приложения сил человека с целью создания социально ценного продукта[44, c.88].

Григорьева М.В. дает следующее определение трудового поста: «Трудовой пост - это лишенное определенной конкретности, многомерное, разно- и многопризнаковое системное образование, основными составляющими которого являются: цели, представление о результате труда; заданный предмет труда; система средств труда; система профессиональных служебных обязанностей; система прав работника; производственная среда» [5, c.125].

С позиции специальности, профессию можно определить как группу родственных специальностей (например, профессия - учитель, специальность - учитель математики), которые в ней конкретизируются.

Важным критерием профессиональной деятельности человека является уровень его профессионального мастерства, иначе говоря, квалификации. Данный термин, с одной стороны, обозначает требования профессии к знаниям и умениям работника, необходимых для выполнения трудовых задач, с другой стороны, дает характеристику специальным знаниям и умениям, освоенным человеком.

Итак, мы уже определились с дифференциальным характером профессиональной деятельности, связанным с многообразием видов профессий.

Огромное количество существующих классификаций профессий, можно свести к двум группам оснований: 1. классификация по характеристики субъекта труда, т.е. характеру требований к психике; 2. классификация по характеристики объекта труда, т.е. содержанию труда (предмету, цели, средствам, способам, условиям) в этих профессиях [24, с 127].

Широкое распространение за рубежом получили классификации профессий на основе учета способностей личности и свойств темперамента. Наиболее известная среди них является классификация профессий Дж. Холланда, согласно которой успешность деятельности определяется такими качествами, как ценностные ориентации, интересы, установки, отношения, мотивы.

На основе установления основных компонентов направленности Дж. Холланд выделил шесть профессионально ориентированных типов личности: реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предпринимательский и художественный. Каждый тип личности ориентирован на определенную профессиональную среду: реалистический - на создание материальных вещей, обслуживание технологических процессов и технических устройств; интеллектуальный - на умственный труд; социальный - на взаимодействие с социальной средой; конвенциональный - на четко структурированную деятельность; предпринимательский - на руководство людьми и бизнес; художественный - на творчество [9, с. 93].

Классификация профессий по содержанию труда наиболее полно разработана в отечественной психологии Е А. Климовым.

Е.А. Климов разработал многоярусную классификацию профессий. Первый ярус классификации по объекту труда включает в себя пять типов профессий:1. человек - живая природа (П) - агроном, зоотехник, ветеринар, микробиолог и т.п.; 2. человек - техника (Т) - слесарь-сборщик, техник-механик, электрослесарь, инженер-электрик и т.п.; 3. человек - человек (Ч) - продавец продовольственных товаров, парикмахер, врач, учитель и т.п.; 4.человек - знаковая система (3) - программист, чертежник редактор издательства, языковед и т.п.; 5.Человек- художественный образ (Х) - артист балета, художник-реставратор, настройщик музыкальных инструментов, концертный исполнитель и т.п. [8, с.130].

Второй ярус классификациипоцелям включает в себя три класса профессий: 1. гностические (Г) - эксперт, ревизор, товаровед, искусствовед и т.п.; 2. преобразующие (П) - зооинженер, токарь, учитель, художник-оформитель и др.; 3. изыскательские (И) - инженер-конструктор, биолог-исследователь, композитор и др.

Третий ярус классификациипо средствам включает четыре отдела профессий:1. профессии ручного труда (Р) - представители ремесел;2. профессии машинно-ручного труда (М) - машинист, токарь, водитель; 3.профессии, связанные с применением автоматизированных систем (А) - оператор магнитной записи, оператор станков с программным управлением и др.; 4. Профессии, связанные с преобладанием функциональных средств труда (Ф) - балерина, дирижер, певец и т.д.

Четвертый ярус классификации по условиям включает четыре группы профессий: 1. профессии с работой в микроклимате, близкому к комфортному (Б) - бухгалтер, оператор ЭВМ, лаборант и т.д.; 2. профессии связанные с работой на открытом воздухе в любую погоду (О) - агроном, инспектор ГАИ), строитель и т.д.; 3.профессии с работой в необычных условиях (Н) -водолаз, пожарный и др.; 4. профессии с работой в условиях повышенной ответственности за жизнь и здоровье людей, большие материальные ценности (М) - учитель, воспитатель, врач, следователь и д.р. [18, c.164].

На основе данной классификации Е.А. Климов предлагал создавать «формулы» профессий, включающие в себя четыре яруса: типы, классы, отделы и группы профессий.

Изучение классификаций видов профессиональной деятельности и их особенностей нашло свое практическое применение в профессиографии (К.К. Платонов, Е.А. Климова, В.Е. Гаврилов, М.А. Дмитриева, Н.Д. Левитов др.), занимающейся изучением, психологической характеристикой и проектированием профессий.

На современном этапе развития психологической науки исследование профессиональной деятельности человека осуществляется с позиции четырех основных направлений.

Во-первых, с психофизиологической позиции изучаются свойства человека, имеющие наиболее важно значение для обеспечения его работоспособности (В.А. Бодров, Л.Г. Дикая, А.Б. Ленова, Д.Н. Завалишена, Л.П. Гримак и др.). Ученные в рамках данного направления занимались исследованием процессов психической регуляции деятельности, функционального состояния человека, методов их контроля и управления, значения влияния индивидуально-психологических различий на эффективность и качество деятельности и многого другого [1, с.12].

Во-вторых, в системотехническом направлении профессиональная деятельность рассматривается с точки зрения инженерно-психологических вопросов построения систем «человек-машина» (В.А. Бодров, Б.Ф. Ломов, В.А. Пономаренко, Н.Д. Завалова, В.М. Небылицын, Г.М. Зараковский, В.П. Зинченко, А.И. Галактионов, И.И. Литвак, Т.П. Зинченко, и др.). В рамках данного направлении разворачиваются исследования инженерно-психологического проектирования и оценки средств отображения информации, систем автоматизированного управления, распределения функций между человеком и автоматикой, компоновки рабочего места.

В-третьих, в эксплуатационном направлении профессиональная деятельность изучалась с точки зрения практического анализа нарушения надежности систем управления и решения задач оптимизации режимов и форм организации труда, а также нормирования рабочей нагрузки, разработке по технической документации, методам и организации контроля за функциональными состояниями операторов и другое (Б.Ф. Ломов, В.Ф. Рубахин, А.А. Крылов, Г.М. Зараковский, ВД. Шадриков, Г.В. Суходольский и др.).

В-четвертых, изучение профессиональной деятельности осуществляется с психолого-педагогической позиции. К данному направления относятся работы по обоснованию теории, методологии и практических рекомендаций по профессиональной ориентации, отбору и подготовке специалистов (В.А. Бодров, Е.А. Климов, В.Н. Дружинин, А.В. Карпов, В.Д. Шадриков, К.К. Платонов, В.Л. Покровский и др.) [1, с.13].

Итак, обобщив теоретический материал по проблеме профессиональной деятельности можно сделать вывод о том, что профессиональная деятельность - форма активного и сознательного отношения человека к действительности, направленная на достижение общественно значимых задач и удовлетворение своих потребностей как субъекта деятельности. Ключевой характеристикой профессиональной деятельности является её дифференцированность на профессии как результат разделения труда. В зависимости от содержания профессиональной деятельности различаются и требования, которые предъявляет профессия к человеку.

1.2 Психодиагностика профессионально важных качеств как ориентировочная основа профессионального отбора

Изучением вопроса профессионального отбора занимались многие отечественные (Е.А. Климов, В.А.Бодров, М.Л. Басов, С.Г. Геллерштейн, Ф.Р. Дунаевский, К.Х. Кекчеев, В.М. Новиков, С.М. Мельников, А.Р. Лурия, П.М. Рубинштейн,Г.П. Логинова, М.О. Мдивани, А.А. Фрумкин, Т.П. Зинченко, Л.В. Винокуров и др.) и зарубежные (Г. Мюнстерберг, Ф. Парсонс, В. Штерн, Ф. Тейлор и др.) ученые.

Первые исследования профессионального отбора как метода преодоления несоответствия человека и профессии происходят в рамках психотехники (В. Штерн, Г. Мюнстерберг, И.Н. Шпильрейн, Ф. Баумгартен, С.Г. Геллерштейн и др.).

Своим масштабным практическим распространением профессиональный отбор обязан Г. Мюнстербергу, который начал изучать профессионального отбора с учетом психологических особенностей человека, моделируя наиболее ответственных функций и операций той или иной профессиональной деятельности. Также он одним из первых начал разрабатывать и использовать психологические тесты для оценки профессиональных способностей человека [11, с.41].

Тейлор был следующим, кто поспособствовал дальнейшему развитию системы профессионального отбор. В основе его концепции научной организации труда (НОТ), лежала идея о том, что управление людьми- это ключевой фактор организации труда и повышения его производительности. Особое внимание Тейлор уделял созданию системы поиска и отбора персонала при организации труда [45,c. 97].

Ф.Р. Дунаевский, руководствуясь целями «рациональности», «продуктивности» рабочей силы, также делал упор на организацию правильного профессионально-психологического отбора специалистов. Тем самым предполагался поиск наиболее пригодных к работе лиц.

В 80-90 гг. с увеличение числа аварий в энергетике и на транспорте, на фоне низкой производительности труда, привели к разработке психологами автоматизированных систем прогнозирования профессиональной пригодности, созданию профессиографических материалов. Так, например, под руководством В.К. Тарасова была разработана уникальная персонал-технология отбора и подготовки менеджеров, элементы которой используются и сегодня [6,с. 39].

Т.о., профессиональный отбор возник в психотехники в качестве средства, позволяющего добиться высоких производительных показателей и профессиональной надежности и безопасности в труде. В исследованиях психологов было подтверждено положение о связи индивидуально психологических, физиологических особенностей, профессиональной подготовленности и других характеристик с показателями производительности и безопасности труда.

Однако ключевым недостатком ранних исследований психотехников был акцент на изучение соответствия человека профессии с профессиоцентрической позиции. Т.е. профессиональный отбор рассматривался в контексте «человек для профессии».

В дальнейшем были преодолены данные тенденции в исследование профессионального отбора, благодаря включенности личности в процесс выбора профессии, определения профессионального пути, профессионального становления (Е.А. Климова, Э.Ф. Зеер, В.А. Бодров, Е.М. Ивановой Н.С. Пряжников, Е.Р. Романова, К.К. Платонов, В.В. Давыдов, В.С. Лазарев и др.).

В психологической науке существует огромное множество определений «профессионального отбора», которые подчас характеризуют разные процессы.

Так, В.А. Бодров, давая определение психологическому отбору, указывает на его направленность выявлять состояние, степень развития совокупности психологических качеств личности, которые продиктованы требованиями конкретных профессий или специальностей и способствуют успешному их овладеванию и последующей эффективной рабочей деятельности [1, с.178].

В свою очередь, В.А. Толчек использует термин «профессиональный отбор» в рамках найма и определяет его как процесс практического выделения из имеющихся кандидатов тех, которые способны в данных условиях создать наиболее эффективное выполнение возложенных на них задач [13, с.164].

Каждый из авторов определения профессионального отбора, говорит о продуктивности данного процесса, результатом которого должна быть эффективность выполнения профессиональной деятельности.

Термин «эффективность», как правило, трактуется как общая результативность деятельности в единицах объема производственной работы, времени, затраченного на ее выполнение, и допущенных при этом ошибок (Н.И. Майзель, В.Д. Небылицын, Б.М. Теплов) [32, с.254].

Однако, не смотря на общность определений «профессионального отбора», нужно отметить, что каждый из авторов вкладывает описание совершенно разных процессов в данное понятие. С позиции В.А. Бодрова «профессиональный отбор» - это соотношение личности и профессиональной деятельности в рамках совокупности психологических качеств, необходимых для выполнения данной деятельности. По В.А. Толчек «профессиональный отбор» - это выбор из ряда претендентов на выполнение должностных обязанностей, в рамках определенных условий, наиболее подходящего.

Таким образом, необходимо развести понятия «профессионального отбора при найме» и «психологического отбора», которые не тождественные друг другу. Так, в ситуации найма важно учитывать не только степень соответствия человека профессиональным обязанностям, которые будут на него возложены, но и необходимо рассматривать человека в контексте ряда других организационных факторов (корпоративная культура, рабочее место, состояние здоровья и т.п.).

Т.С. Кабаченко, рассматривая систему критериев профессионального отбора в структуре найма персонала, выделила следующие её составляющие: 1.требования определенной должности; 2.ресурсы организации, обеспечивающие удовлетворенность трудом; 3. Направленность и характер возможных изменений в организации; 4.особенности организационной культуры; 5принципы, критерии, образования команды или особенности малой группы [13, с.165].

Таким образом, результатом профессионального отбора при найме должен стать выбор не самого наилучшего, а наиболее профессионально пригодного работника.

По В.А. Бодрову профессиональная пригодность является отражением реального уровня развития профессионально важных качеств для конкретной деятельности, которые формируются и проявляются на этапах жизненного и профессионального пути. К их числу относятся качества, характеризующие особенности трудового воспитания и обучения, профессиональной подготовленности, психологической структуры личности, состояния здоровья и физиологических функций, физического развития, которые определяются требованиями профессии. К тому же профессиональная пригодность зависит от уровня удовлетворенности человека процессом и результатом труда [1, с.350].

В случае «психологического отбора» ключевым является диагностика и прогнозирование психологических особенностей конкретной профессиональной деятельности, которые определяют требования к личности специалиста, его способностям, своеобразным сочетаниям индивидуально-психологических качеств.

А.В. Карпов дает следующее определение психологического профессионального отбора: «психологический профотбор - специализированная процедура, направленная на определение состояния, степени развития совокупности психологических качеств личности, которые определяются требованиями конкретной профессии или специальности и способствуют успешному овладению и последующему эффективному выполнению трудовой деятельности» [16, с. 71].

Иными словами, психологический отбор - мероприятие, направленное на выявление уровня психологического соответствия кандидата определенной профессии. При этом, осуществляя процедуру профессионального отбора, необходимо исследовать не весь спектр индивидуально психологических качеств кандидата, а только тех из них, которые профессионально важны.

Профессионально важные качества (ПВК) - это такие качества, которые влияют на эффективность деятельности и на успешность её освоения [16, с.71].

По мнению В.Д. Шадрикова, ПВК выступают в роли тех внутренних условий, через которые преломляются внешние воздействия и требования деятельности. Они являются узловым моментом формирования психологической системы деятельности.

Современные исследования профессионально важных качеств (Е.А. Климов, В.Д. Шадриков, А.В. Карпов) проводятся на основе системного подхода. Это означает, во-первых, что каждая деятельность требует определенной совокупности профессионально важных качеств, а во-вторых, последняя является не «механической» суммой качеств, а их закономерно организованной системой. Т.о. между отдельными ПВК устанавливаются функциональные взаимосвязи компенсаторного и содейственного типов. Сама система профессионально важных качеств выступает как определенный симптомокомплекс субъектных свойств, специфичный для той или иной деятельности. Он не задан в готовом виде, а формируется у субъекта в ходе освоения им деятельности.

При этом выделяются ведущие и базовые профессионально важные качества. Ведущие ПВК - профессионально важные качества, которые характеризуются наибольшей непосредственной связью с параметрами деятельности. Базовые ПВК - профессионально важные качества, которые имеют наибольшее число внутрисистемных связей с другими качествами, и, следовательно, занимают центральное место во всей системе качеств. И хотя эти качества могут не коррелировать значимо с параметрами деятельности, однако они не менее, а часто - более - важны для ее реализации. В свою очередь, одно и то же ПВК в разных случаях может выступать либо как ведущее, либо как базовое, либо как то и другое одновременно[5, с. 66].

На основе психологического изучения профессии И.Н. Шпильрейном и С.Г. Геллерштейном были описаны следующие группы ПВК: ПВК, выражающие стойкие индивидуальные особенности субъекта деятельности, которые трудно поддаются тренеровки; ПВК поддающиеся тренеровки и ПВК, подверженные функциональному распаду под влиянием определенных условий труда [13, с.166].

Исходя из предложенной классификации ПВК, преобладание того или иного вида ПВК в структуре профессиональной деятельности, выделяет два вида профпригодности: абсолютная и относительная. Абсолютная профессиональная пригодность относится к профессиям, где преимущественно требуются ПВК, которые не поддаются тренировки. К профессиям, в которых не требуются специальных ПВК, - относительная пригодность.

Важно понимать, что любая деятельность характеризуется определенными основными параметрами, прежде всего производительностью, качеством и надежностью. При этом, в системе ПВК одни профессионально важные качества могут влиять только на один параметр деятельности, а другие на все.

Григорьева М.В. отмечает, что не все ПВК связаны с параметрами деятельности линейной зависимостью (например, чем выше уровень развития ПВК, тем эффективнее деятельность). Ряд ПВК связан с параметрами деятельности нелинейной зависимостью. В этом случае параметры деятельности принимают наибольшие значения не на максимальных и не на минимальных, а на некоторых средних, оптимальных, уровнях развития ПВК [5, с.67].

Кроме того, наибольшее развитие некоторых ПВК нередко ведет к ослаблению других профессионально важных качеств. Это так называемые анти-ПВК, которые эффективности профессиональной деятельности. Так, например лица с более высоким интеллектом с детства привыкают полагаться на свой интеллект, у многих из них повышается самооценка, формируются индивидуалистичный стиль деятельности, неумение работать в коллективе, самоуверенность и т.д., что в свою очередь будет тормозом эффективности в профессиональной деятельности, где предполагается коллективная работа.

ПВК служат основой для составления модели успешного профессионала, которая служит основой для подбора психодиагностических методик и прогнозирования с их помощью успешности будущей профессиональной деятельности претендентов на конкретную вакансию.

Под моделью успешного профессионала подразумевается психограмма, понимаемая как выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности (ПВК) или препятствующих успешному ее выполнению (анти-ПВК).

Психограмма является составной частью профессиограммы, которая в свою очередь включает описание не только необходимых ПВК, но и включает описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, противопоказаний по состоянию здоровья и многое другое [7, с.65].

По содержанию психограмма для профессионального отбора включает две группы требований: а) требования для любого среднего работника, которые определяют некомпенсируемые и необходимые ПВК; б) желательные требования, определяющие возможность достижения высокого уровня профессионального мастерства. Кроме того, психограмма такого рода должна содержать перечень психологических противопоказаний, т.е. тех характеристик личности, которые определяют неспособность к данной профессии.

Составление психограммы является одним из основных этапов профессионального отбора. А.В. Карповым была разработана следующая структура профотбора:

. Психологическое изучение деятельности, которое необходимо для выявления профессионально важных качеств. На этом этапе должна быть раскрыта внутренняя структура деятельности и дан не просто перечень психических процессов, которые необходимы для выполнения конкретной деятельности, а показана целостная картина их взаимосвязи.

. Разработка критериев эффективности деятельности, подбор показателей успешности выполнения профессиональных задач, для доказательства правильности выделенных ПВК.

. Подбор методик для диагностики выбранных ПВК у кандидатов.

. Предварительное измерение ПВК у работающих лиц. Сюда входит сравнительный анализ результатов тестирования по эффективности групп, вычисление корреляций между показателями деятельности и показателями выполнения тестовых заданий.

. Проведение процедуры профотбора.

. Определение прогностической степени разработанной системы профотбора путем сопоставления результатов отбора с реальной успешностью деятельности сотрудников [16, с.273].

Особое место в исследовании профессионального отбора отводится проблеме повышения его прогностичности и надежности. Для решения данной проблемы Н.И. Майзелем, В.Д. Небылицыным, Б.М. Тепловым были выделены три условия эффективного профессионального отбора, к которым относятся: знание реальной структуры рабочих операций и практических требований, предъявляемых конкретным видом деятельности; разработка наиболее пригодных для целей отбора методических приемов; наличие четкой, не допускающей квантификации производимых оценок [13, с.166].

Итак, обобщением выше сказанного может служить понимание «профессионального отбора» с двух позиций: с позиции найма персонала в организацию и с психологической позиции, где упор делается на выявление и диагностику психологических аспектов профессиональной пригодности.

В рамках психологического отбора профессиональная пригодность определяется как соответствие психологических качеств личности требованиям конкретной профессии к этим качествам. Результатом данного соответствия выступает успешное овладение и последующее выполнение трудовой деятельности. При этом, к психологическим качествам, которые выявляются при отборе, относится не весь спектр индивидуально психологических качеств человека, а только те из них, которые профессионально важны (ПВК). Т.о. ПВК выступают в роли внутренних условий, через которые преломляются внешние воздействия и требования деятельности. Соответственно правильное выявление и диагностика профессионально важные качества является основой прогностичности и надежности профессионального отбора.

2. Эмпирическое исследование профессионально важных качеств у программистов и менеджеров по продажам

.1 Психологический анализ должностных позиций IT-компании по профессионально важным качествам

В своей работе мы рассмотрим должностные позиции компании, работающей в сфере-IT и предоставляющей услуги по автоматизации бизнеса на базе программных продуктов 1с. Ключевыми видами деятельности компании является продажа ПП 1с и их техническое сопровождение. Соответственно, основные должностные позиции данной компании - это и it-специалисты и менеджеры по продажам.

В свою очередь по должностным обязанностям и задачам it-специалисты и менеджеры по продажам компании делятся на разные категории. специалисты в организации делятся на 3 основные категории: 1) сервис-инженеры, которые выполняю самые элементарные технические задания (установка ИТС); 2) программисты, которые решают основной круг задач у клиента (установка и дописка разнообразных ПП 1с, обучение, консультирование, консалтинг и т.д.); 3) специалист проектных работ. Для разработки ПВК it-специалистов мы будем рассматривать it-специалистов второй категории (программисты)

Менеджера по продажам в организации делятся на 2 категории. Первая категория - это менеджер по сопровождению клиентов, которые работают с текущими клиентами в офисе. Основное общение с клиентом у них происходит по телефону, также в задачи входит координация технических специалистов. Вторая категория - это менеджеры по продажам, которые занимаются привлечение новых клиентов. В их работу входят личные встречи с потенциальными клиентами, презентации и демонстрации ПП. В своей работе мы будем рассматривать категорию менеджеров по активным продажам (далее менеджеры по продажам).

Рассмотрим специфику профессиональной деятельности выбранных для исследования должностных позиций.

Итак, как уже было сказано выше, программисты как универсальные специалисты выполняют основной круг задач по обслуживанию клиентов. При этом основную часть рабочего времени они проводят на территории клиента-заказчика, и минимальное - в офисе, т.е. характер работы у данных специалистов разъездной. К другим особенностям условий их труда можно отнести: работу в очень ограниченные сроки с большим объемом информации; стрессовость работы как результат постоянное взаимодействие с людьми; денежная мотивация выстроена таким образом, что нет фиксированной окладной части (только процентная составляющая по результату оплаты работ клиентом); а также наличие индивидуальных планов по выполнению работ и по получению сертификатов.

Что касается менеджеров по продажам, то их основная должностная задача заключаются в расширение клиентской базы, т.е. привлечение новых клиентов в компанию, что называется «активными» продажами. Кроме того продажи осуществляются в сегмент b2b в сфере-it, что вызывает определенные сложности. А именно, данные продажи сложны тем, что: у клиента нет сформировавшейся потребности в продукте, который продает компания; затягивается процесс принятия решений, поскольку продажи не конечному покупателю, а организации с разными ЛПР (лица принимающие решение), а также сфера IT-технологий сложна в изучении и понимании, а продажа программных продуктов - это продажа услуги («идеи») по автоматизации бизнеса, где необходимо на равнее с собственником бизнеса понимать бизнес- процессы, происходящие в его компании. К другим особенностям условий труда можно отнести также: необходимость выездов к клиентам на встречу; работу с большим объемом информации; стрессовость работы как результат постоянное взаимодействие с людьми; денежная мотивация выстроена таким образом, что основной доход составляет процентная часть; а также наличие индивидуальных планов продаж.

К критериям эффективной деятельности (KPI) программистов относятся показатели выполнения плана по закрытым работам и сертификатам и удовлетворенность клиентов от обслуживания. К KPI менеджеров по продажам относятся показатели по выполнению плана продаж.

Остановимся на анализе профессионально важных качеств рассматриваемых должностей.

Программист, в традиционном понимании данной профессии, - это специалист, занимающийся написанием и корректировкой программ для компьютеров (любых вычислительных устройств).

В изучение психологических аспектов сферы программирования, как правило, наиболее важными особенностями программистов отмечаются знания и навыки, а также личные качества, которые определяют успешность совместной разработки программного обеспечения (РПО).

Однако современные исследования показывают, что измерение ПВК it-специалистов c позиции создания РПО - этого не достаточно. Важно понимать, что изменение технологий и их применение в бизнесе, выдвигает новые требования к ПВК программистов. Они должны не только обладать профессионально важными знаниями и навыками, но и обладать качествами, способствующими эффективному продвижению и внедрению IT-технологий, для решения бизнес-проблем.

Т. Дженсоном была предложена эффективная формула программистов, согласно которой эффективность программистов зависит от их технических, коммуникативных и управленческих навыков. Так, например, важным личностным качеством для РПО является способность слушать, поскольку, не умея слушать, невозможно понять заказчика. Следовательно, отсутствие коммуникативных навыков может стать препятствием построению карьеры программиста. [2, с.43].

Более подробно систему ПВК программистов разработали Л.Ф. Шеховцова и Е.И. Тютюнник с позиции типов профессии по Е.А. Климову, в соответствии с которой программист относится к профессии типа «человек-знак». Для данного профессионального типа они выделили следующие ПВК: вербальное мышление (умение анализировать); вербальная память; аккуратность; концентрация, устойчивость и распределение внимания; усидчивость [12, с.43].

Е.П. Ильин в своих работах также приводит характерные для программистов особенности, согласно изучения у них личностных свойств по Р. Кеттеллу: сильная выраженность факторов B (интеллект), G (ответственность), O (ранимость), Q1 (радикализм), Q2 (самодостаточность), Q3 (контроль желаний) и слабая выраженность факторов E (доминантность), F (беспечность) [12,с.237].

Обобщим особенности деятельности программистов IT-компании и результаты исследований ПВК программистов отечественными и зарубежными психологами.

Для эффективной и успешной работы в должности программиста необходимы следующие ПВК:

. ПВК, необходимые для успешного освоения профессиональных знаний:

высокий уровень концентрации внимания;

абстрактно-логическое мышление;

практическое мышление;

высокий интеллект;

высокий уровень вербальной кратковременной памяти.

. ПВК, необходимые для эффективного выполнения функциональных задач:

переключаемость вниманию;

гибкость поиска рационального способа решения задач;

эмоциональная устойчивость;

ответственность;

радикализм;

стремление к профессиональной самореализации.

Теперь остановимся на профессионально важных качествах менеджеров по продажам.

Менеджеры по продажам - это специалисты, которые профессионально занимаются торговой деятельностью, Они осуществляющих непосредственные продажи и привлекающих средства в компанию, поэтому большое значение для успешности предприятий имеет профессиональная успешность данных специалистов.

С позиции типов профессии по Е.А. Климову менеджер по продажам относится к типу «человек и человек». В работах Л.Ф. Шеховцова и Е.И. Тютюнник были систематизированы ПВК данного типа. Т.о. для менеджера по продажам можно отнести следующие выделенные для профессий типа «человек-человек» ПВК: доброжелательность; общительность; эмоциональная устойчивость; эмпатия; самостоятельность; доминантность; организаторские способности; социальный интеллект; выразительность и четкость речи; экспрессия лица и поведения; настойчивость[12, с.43].

По результатам проведенного исследования Курочкиной В.Е. специалистов по продажам на основе методики выявления личностных особенностей по Р. Кеттеллю, профессионально успешные специалисты по продажам значимо более радикальны, склонны к экспериментированию (Q1); эмоционально устойчивы (С), нормативны в поведении (G), для них характерен самоконтроль поведения (Q3), более высокие показатели напряженности (Q4), чем для профессионально неуспешных специалистов по продажам. Они также более общительны (А), доминантны (Е), социально смелы (Н). Специалисты по продажам обеих групп обладают средним уровнем интеллекта (В), воображения (М); тревожности (О), чувствительности (I); экспрессивности (F), нон-конформизма (Q2), дипломатичности (N). Таким образом, в качестве личностных детерминант профессиональной успешности специалистов торгового бизнеса выделены: склонность к экспериментированию, эмоциональная устойчивость, нормативность, самоконтроль поведения, напряженность и ответственность в выполняемой деятельности, общительность, доминантность, социальная смелость [20, с.112-113].

Обобщим особенности деятельности менеджеров по продажам IT-компании и результаты исследований ПВК менеджеров по продажам.

Для эффективной и успешной работы в должности программиста необходимы следующие ПВК:

. ПВК, необходимые для успешного освоения IT-сферы:

абстрактно-логическое мышление;

высокий уровень вербальной кратковременной памяти.

. ПВК, необходимые для эффективного выполнения функциональных задач:

высокий уровень переключаемости внимания;

вербально-логическое мышление;

гибкость поиска рационального способа решения задач;

общительность;

эмоциональная устойчивость;

решительность;

радикализм;

мотивация на достижение успеха.

Итак, к общим ПВК для программистов и менеджеров по продажам относятся: высокий уровень переключаемости внимания; абстрактно-логическое мышление; высокий уровень вербальной кратковременной памяти; гибкость поиска рационального способа решения задач; эмоциональная устойчивость; радикализм.

К специфичным ПВК для программистов относятся: высокий уровень концентрации внимания; практическое мышление; высокий интеллект; ответственность; стремление к профессиональной самореализации. Для менеджеров по продажам - вербально-логическое мышление; общительность; решительность; мотивация на достижение успеха.

2.2 Методы, этапы и процедура проведения исследования

Эмпирическое исследование было проведено в четыре этапа.

На первом этапе проводилось обобщение отечественных и зарубежных исследований в области профессиональной деятельности, что послужило фундаментом для последующего анализа профессионально важных качеств как психологических аспектов профессионального отбора, формулировались гипотезы, задачи и логическая схема будущего эмпирического исследования ПВК, подбирался и апробировался диагностический инструментарий.

Второй этап был посвящён формированию выборки эмпирического исследования. Выборка строилась по принципу контрастности уровня успешности специалистов в профессиональной деятельности. Специалисты, с разным уровнем успешности, сравнивались с «реальным лучшим в профессии» в рамках своей профессиональной группы. «Реальный лучший в профессии» или наиболее успешный специалист, выбирался на основе объективных показателей деятельности: объема продаж/объема выполненных работ, повышение прибыли организации, удовлетворение потребителей труда и т.д.

Третий этап представлял собой многостороннюю диагностическую оценку общих и специфических ПВК двух профессиональных групп: программистов и менеджеров по продажам.

На четвёртом этапе полученные эмпирические данные подвергались обработке и интерпретации, на основании чего формулировались выводы и практические рекомендации.

Для сбора эмпирических данных были использованы следующие методики: методика исследования переключения внимания Шульте; методика изучения избирательности внимания Мюнстенберга; тест структуры интеллекта (TSI) Р. Амтхауэра; методика изучения гибкости поиска способа решения задач (ГПС) С.Д. Некрасова; методика на определение ценностных ориентаций М. Рокича; Личностный опросник 16F (Р. Кеттелл); методика изучения мотивации к успеху Т. Элерса.

Методика Шульте направлена на выявление «переключаемости внимания», которая характеризуется целенаправленным перенаправлением сознания с одного предмета на другой. Высокий уровень данного фактора помогает человеку быстро выключаться из одного вида деятельности и эффективно включаться в новый, что необходимо в условиях многозадачности деятельности [47, c.18].

Методика Мюнстерберга направлена на выявление «концентрации и избирательности внимания». Концентрация внимания выражается в интенсивности сосредоточения сознания на объекте. Способность к концентрации и избирательности внимании позволяет долго удерживать внимание на конкретном объекте (стороне) деятельности, обладать высокой помехоустойчивости к внешним раздражителям[47, c.27].

Тест структуры интеллекта (TSI) Р.Амтхауэра предназначен для диагностирования интеллекта личности. Интеллект по Амтхауэром - это единство некоторых психических способностей, проявляющихся в различных формах деятельности [29,с. 54].

В исследование делается упор на изучение абстрактно-логического мышления с помощью 3 субтеста TSI, вербально-логического мышления - 4 субтеста TSI, практического мышления - 5 субтеста TSI, вербальной кратковременной памяти - 9 субтест TSI.

Под «абстрактно-логическим мышление» подразумевается вид мыслительного процесса, который заключается в использовании понятий и логических конструкций. Абстрактное мышление помогает человеку моделировать отношения не только между реальными объектами, но также и между абстрактными и образными представлениями, которые создало само мышление. Абстрактно-логическое мышление имеет несколько форм: понятие, суждение и умозаключение[51].

Под «вербально-логическим мышление» - вид мыслительного процесса, характеризующийся использованием языковых средств и речевых конструкций. Данный вид мышления предполагает не только умелое использование мыслительных процессов, но и грамотное владение своей речью. Вербально-логическое мышление необходимо для публичных выступлений, написания текстов, ведения споров и в других ситуациях, где приходится излагать свои мысли при помощи языка [51].

«Практическое мышление», согласно Теплову, это мышление, протекающее в условиях практической деятельности (дефицита времени, и высокой ответственности за принимаемое решение) и направленное на решение очень сложной задачи - с неопределенными, изменчивыми условиями, отличающимися огромным числом элементов и свойств[44, с.256].

Под «вербальной кратковременной памятью» подразумевается кратковременная память, которая направлена на запоминание информации состоящей из вербальных элементов: цифр, букв или слов. Кратковременную память ещё называют рабочей памятью, поскольку она является разновидностью памяти, определяющая способность кодировать, хранить и извлекать небольшие фрагменты информации, необходимые для сиюминутной мыслительной деятельности, например, для решения логической задачи или осознания сложной информации [54].

Методика «Гибкость поиска способа решения задач» С.Д. Некрасова предназначена для изучения «рационального способа решения задач». При этом под рациональным способом решения задач подразумевается осознанное человекам использование новой, более простой процедуры её решения [24, с 19].

Методика на определение ценностных ориентаций М. Рокича применяется для диагностики «направленности личности на профессиональную самореализацию», рассматривается как стремление человека к более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей в профессиональной деятельности, по сравнению с другими сферами личностной реализации [24, с.51].

Личностный опросник 16F (Р. Кеттелл) позволяет описывать личностную структуру человека, которая состоит из стабильных, устойчивых, взаимосвязанных элементов (черт), определяющих ее внутреннюю сущность и поведение.

Всего Р. Кеттелем было выделено 16 факторов: Фактор А (Открытость - Замкнутость); Фактор B (Развитое мышление - Ограниченное мышление); Фактор C (Эмоциональная стабильность - Эмоциональная неустойчивость); Фактор E (Подчиненность - Доминантность); Фактор F (Рассудительность-Безрассудство); Фактор G (Безответственность-Ответственность); Фактор H (Нерешительность-Решительность) Фактор I (Чувственность - Твёрдость); Фактор L (Подозрительность - Доверчивость); Фактор M (Мечтательность -Практичность); Фактор N (Прямолинейность-Дипломатичность); Фактор О (Выдержанность -Тревожность); Фактор Q1 (Консерватизм - Радикализм); Фактор Q2 (Конформизм - Нонконформизм); Фактор Q3 (Низкий самоконтроль - Высокий самоконтроль); Фактор Q4 (Расслабленность-Напряженность) [25,c.81].

Для исследования интересно изучение Фактор А+ (Общительность), Фактор B+ (Развитое мышление), Фактор C+ (Эмоциональная устойчивость), Фактор G+ (Ответственность), Фактор Н + (Решительность), Фактор Q1+(Радикализм).

В данном случае под «общительность» понимается готовность к новым знакомствам, приветливость, уживчивость, внимательность к людям, естественность в обращении и легкость в сокращении дистанции.

«Развитое мышление» определяется как сообразительность, умение анализировать ситуации, способность к осмысленным заключениям, интеллектуальность и культурность.

«Эмоциональная устойчивость» характеризует человека как спокойного, уверенного, чувственно постоянного, который не боится сложных ситуаций.

Под «ответственностью» понимается обязательность, упорство в достижении цели, принципиальность, соблюдение правил.

«Решительный человек» определяется как авантюрный, предприимчивый, рискующий, реактивный, социально смелый.

В свою очередь «радикализм» - это интеллектуальные интересы и сомнения по поводу фундаментальных проблем, скептицизм, стремление пересмотреть существующие принципы, склонность к экспериментированию и нововведениям [25, c.93]

Методика МУ Т. Элерса направлена на изучение «мотивация на достижение успеха». При диагностике личности на выявление мотивации к успеху Элерс исходил из положения: Личность, у которой преобладает мотивация к успеху, предпочитает средний или низкий уровень риска. Ей свойственно избегать высокого риска. При сильной мотивации к успеху, надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху, однако такие люди много работают для достижения успеха, стремятся к успеху [24, c.26].

Математико-статистический анализ полученных эмпирических данных строился на основе вычисления показателей средних выборочных значений и оценки достоверности различий по t-критерию Уайта для двух групп выборки с попарно независимыми результатами.

Всего выборка исследования составила 25 испытуемых, из которых 15 испытуемых (программисты) входят в 1 группу выборки и 10 испытуемых (менеджеры по продажам) - во 2 группу. Внутригрупповым различием является уровень профессиональной успешности. Соответственно в группах, выделяются подгруппы: успешные и неуспешные программисты и менеджеры по продажам, где 10 - успешные программисты и 5 - неуспешные, 6 - успешные менеджеры по продажам и 4 - неуспешных менеджеров по продажам.

.3 Психодиагностическое исследование специалистов с разным уровнем успешности

Результаты опроса респондентов по методике Шульте позволили выявить уровень переключаемости внимания у исследуемых групп.

В соответствии с результатами: по группе программистов были выявлены статистически незначимые различия уровня переключаемости внимания (tф(57,5) > tst(23)); по группе менеджеров по продажам также не были выявлены статистически значимые различия уровня переключаемости внимания (tф(55) > tst(12)).

Иначе говоря, гипотеза о том, что параметр «переключаемость внимания» является личностным качеством, которое может влиять на успешность профессиональной деятельности программистов и менеджеров по продажам не имеет подтверждение.

По результатам опроса программистов по методике Мюнстенберга был выявлен уровень концентрации и избирательности внимания у успешных и неуспешных в профессии, представителей данной группы.

Анализ полученных эмпирических данных позволяет говорить о статистически значимом различии (tф(21) < tst(23)) уровня концентрации внимания у программистов, с разным уровнем успешности.

Т.о. можно говорить о выделении такого качества как «концентрация внимания» в профессионально важные качества программистов.

Проведенные диагностики испытуемых с помощью теста структуры интеллекта (TSI) Р. Амтхауэра позволила выявить уровень абстрактно-логического мышления, вербально-логического мышления, практического мышления и вербальной кратковременной памяти.

При анализе результатов эмпирических данных по группе программистов было получено: статистически незначимые различия уровня абстрактно-логического мышления (tф(46) < tst(23)), статистически значимые различия уровня практического мышления (tф(19,5) < tst(23)), статистически незначимые различия уровня вербальной кратковременной памяти(tф(50) < tst(23)).

По группе менеджеров по продажам были получены следующие показатели различия: статистически незначимые различия уровня абстрактно-логического мышления (tф(29) < tst(12)), статистически значимые различия уровня вербально-логического мышления (tф(10)< tst(12)), статистически незначимые различия уровня вербальной кратковременной памяти (tф(36) < tst(12)).

Таким образом, можно говорить о том, что в рамках данной выборки психологический параметр «практическое мышление» является профессионально важным качеством для программистов, тогда как «вербально-логическое мышление» можно рассматривать как ПВК менеджеров по продажам.

С помощью методики изучения гибкости поиска способа решения задач С.Д. Некрасова был проанализирован уровень рационального способа решения задач у успешных и неуспешных менеджеров по продажам и программистов.

В соответствии с результатами по данной методике у программистов были выявлены статистически значимые различия уровня гибкости рационального способа решения задач (tф(20) < tst(23)), у менеджеров по продажам - статистически незначимые различия уровня гибкости рационального способа решения задач (tф(55) < tst(12)).

Иначе говоря, психологический параметр «гибкость поиска рациональный способ решения задач» выступает в качестве профессионально важного качества для программистов, в тоже время, не являясь критерием успешного выполнения своих профессиональных задач для менеджеров по продажам.

С помощью методики М. Рокича на определение ценностных ориентаций был проверена личностная направленности программистов.

В результате были получены статистически незначимые различия уровня направленности программистов на профессиональную самореализацию (tф(55) < tst(23)).

Т.о., личностная «стремление к профессиональной самореализации» не является профессионально важным качеством для программистов.

Результаты опроса респондентов по личностному опроснику Р. Кеттеллу позволили выявить факторы ответственности, общительности, эмоциональной устойчивости, развитый интеллект, решительности, радикализма.

При анализе результатов эмпирических данных по группе программистов было получено: статистически незначимые различия по качеству «ответственность» (tф(48) < tst(23)), статистически значимые различия по качеству «эмоциональная устойчивость» (tф(17) < tst(23)), статистически значимые различия по качеству «развитый интеллект» (tф(18)<tst(23)), статистически значимые различия по качеству «радикализм» (tф(20) < tst(23)).

По группе менеджеров по продажам были получены следующие данные: статистически значимые различия по качеству «общительность» (tф(10)< tst(12)), статистически незначимые различия по качеству «эмоциональная устойчивость» (tф(55) < tst(12)), статистически значимые различия по качеству «решительность» (tф(11)< tst(12)), статистически значимые различия по качеству «радикализм» (tф(10)< tst(12)).

Итак, мы можем говорить об «эмоциональной устойчивости», «развитом интеллекте» и «радикализме» как о личностных качеств, которое в свою очередь могут влиять на успешность профессиональной деятельности программистов. Психологические качества «общительность», «решительность», «радикализм» относятся к профессионально важным качествам менеджеров по продажам.

Методика Т. Элерса дала возможность изучить уровень мотивации на достижение успеха у менеджеров по продажам, с разными профессиональными успехами в работе.

В соответствии с анализом результатов, полученных по данной методике, у менеджеров были выявлены статистически значимые различия уровня мотивации к успеху (tф(19,5) < tst(23)).

Таким образом, психологическое качество «мотивация на достижение успеха» является профессионально важным качеством для менеджеров по продажам.

Полученные при анализе эмпирические данные можно систематизировать и отразить в табличном виде.

Таблица 1. Сравнительный анализ психологических качеств у программистов с разными уровнями профессиональной успешности.

|  |  |
| --- | --- |
| Психологические качества | Оценка статистической достоверности различий\* |
| ПЕРЕКЛЮЧАЕМОСТЬ ВНИМАНИЯ | tф(57,5) > tst(23) Различия незначимы |
| КОНЦЕНТРАЦИЯ ВНИМАНИЯ | tф(21) < tst(23) Различия значимы |
| АБСТРАКТНО-ЛОГИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ | tф(46) < tst(23) Различия незначимые |
| ПРАКТИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ | tф(19,5) < tst(23) Различия значимы |
| ВЕРБАЛЬНАЯ КРАТКОВРЕМЕННАЯ ПАМЯТЬ | tф(50) < tst(23) Различия незначимые |
| ГИБКОСТЬ ПОИСКА РАЦИОНАЛЬНОГО СПОСОБА РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ | tф(20) < tst(23) Различия значимые |
| СТРЕМЛЕНИЕ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ | tф(55) < tst(23) Различия незначимые |
| ОТВЕТСТВЕННОСТЬ | tф(48) < tst(23) Различия незначимые |
| ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ | tф(17) < tst(23) Различия значимые |
| РАЗВИТЫЙ ИНТЕЛЕКТ | tф(18)<tst(23) Различия значимые |
| РАДИКАЛИЗМ | tф(20) < tst(23) Различия значимые |

Примечание: использовался t-критерий Уайта для независимых выборок.

Таблица 2. Сравнительный анализ психологических качеств у менеджеров по продажам с разными уровнями профессиональной успешности.

|  |  |
| --- | --- |
| Психологические качества | Оценка статистической достоверности различий\* |
| ПЕРЕКЛЮЧАЕМОСТЬ ВНИМАНИЯ | tф(55) > tst(12) Различия незначимые |
| АБСТРАКТНО-ЛОГИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ | tф(29) < tst(12) Различия незначимые |
| ВЕРБАЛЬНО-ЛОГИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ | tф(10)< tst(12) Различия значимые |
| ВЕРБАЛЬНАЯ КРАТКОВРЕМЕННАЯ ПАМЯТЬ | tф(36) < tst(12) Различия незначимые |
| ГИБКОСТЬ ПОИСКА РАЦИОНАЛЬНОГО СПОСОБА РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ | tф(55) < tst(12) Различия незначимые |
| ОБЩИТЕЛЬНОСТЬ | tф(10)< tst(12) Различия значимые |
| ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ | (tф(55) < tst(12)) Различия незначимые |
| РЕШИТЕЛЬНОСТЬ | tф(11)< tst(12) Различия значимые |
| РАДИКАЛИЗМ | tф(10)< tst(12) Различия значимые |
| МОТИВАЦИЯ НА ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА | tф(19,5) < tst(23) Различия значимые |

Примечание: использовался t-критерий Уайта для независимых выборок.

Обобщим полученные данные по анализу статистической достоверности различий выделенных психологических качеств у успешных и неуспешных менеджеров по продажам.

Значимости различий по определенным психологическим параметрам дает нам основание вести речь о том, что данные параметры могут рассматриваться как ПВК.

Итак, для программистов IT-компании, на базе которой было проведено исследование, эмпирическим путем были выявлены следующие ПВК:

высокий уровень концентрации внимания;

практическое мышление;

гибкость поиска рационального способа решения задач;

- эмоциональная устойчивость;

развитый интеллект;

- радикализм.

Для менеджеров по продажам этой же компании были выявлены ПВК следующего плана:

вербально-логическое мышление;

общительность;

решительность;

радикализм;

мотивация на достижение успеха.

Полученные эмпирические даны по профессионально важным качествам программистов и менеджеров по продажам могут говорить об определённых направленностях выделенных специалистов.

В качестве профессионально важных качеств программистов выявились ПВК с направленностью на интеллектуальную сферу работы (развитый интеллект, концентрации внимания, практическое мышление, гибкость принятия рационального способа решения задач, радикализм). В свою очередь ПВК менеджеров по продажам расположились в рамках социально-общественной сферы, сферы коммуникаций (вербально-логическое мышление, общительность, решительность, мотивация на достижение успеха, радикализм).

Заключение

Данная дипломная работа была посвящена проблеме психологических аспектов профессионального отбора. При этом данные аспекты рассматривались в контексте качеств, которые влияют на эффективность деятельности и на успешность её освоения. В качестве выше названных психологических качеств выступили профессионально важные качества.

В этой связи был проведён теоретический анализ феномена профессиональной деятельности, с целью изучения существующих подходов к пониманию её специфических особенностей, структуры, генезиса и функционирования, обобщён отечественный и зарубежный опыт в систематизации разновидностей профессиональной деятельности (профессий) по совокупность отличительных характеристик.

В качестве гипотезы выступало предположение о том, что для успешной профессиональной деятельности в таких профессиях как программист и менеджер по продажам необходимо обладать определенными профессионально важными качествами. К профессионально важным качествам программиста были отнесены: высокий уровень концентрации внимания; переключаемость внимания; абстрактно-логическое мышление; практическое мышление; высокий уровень вербальной кратковременной памяти; гибкость поиска рационального способа решения задач; высокий интеллект; эмоциональная устойчивость; ответственность; радикализм; стремление к профессиональной самореализации. К ПВК менеджера по продажам: высокий уровень переключаемости внимания; абстрактно-логическое мышление; вербально-логическое мышление; высокий уровень вербальной кратковременной памяти; гибкость поиска рационального способа решения задач; общительность; эмоциональная устойчивость; решительность; радикализм; мотивация на достижение успеха.

В ходе эмпирического исследования, проведённого на базе IT-компании, занимающейся предоставлением услуг по автоматизации бизнеса на базе программных продуктов 1с, были сделаны выводы.

Во-первых, наличие профессионально важных качеств у человека занимающихся той или иной деятельностью являются базисом для определения его профессиональной пригодности.

Во-вторых, выявление данных базовых психологических характеристик осуществляется с помощью психодиагностических методов профессионального отбора, которые должны быть ориентированы на вычленение из огромного спектра личностных проявлений психического ключевых психологических параметров, влияющих на успешность профессиональной деятельности.

В-третьих, профессионально важные качества можно определить как структурную единицу анализа профессиональной деятельности у специалистов с разным уровнем успешности в профессии.

В-четвертых, различие в степени выраженности у успешных и неуспешных специалистов в рамках одной профессии структурных единиц профессиональной деятельности, свидетельствует о значимости данных параметром и их принадлежности к профессионально важным качествам.

Обобщив данные выводы, выработанные в процессе теоретического анализа изученной литературы и по результатам эмпирического исследования, была переформулирована гипотеза.

Гипотеза исследования звучит следующим образом - ключевыми профессионально важными качествами для программиста являются: высокий уровень концентрации внимания, практическое мышление, гибкость поиска рационального способа решения задач, высокий интеллект, эмоциональная устойчивость, радикализм; для менеджера по продажам: вербально-логическое мышление, общительность, решительность, радикализм, мотивация на достижение успеха.

Полученные эмпирическим путем данные, сделанные на их основе выводы и обобщения вследствие немногочисленности выборки носят лишь предварительный характер и могут рассматриваться, в первую очередь, как основа для выдвижения гипотез будущих более масштабных социально-психологических исследований профессионально важных качеств программистов и менеджеров по продажам.

В последующих исследованиях необходимо учитывать определенность выделенных профессионально важных качеств рамками данной исследовательской выборки в пределах изученной организации.

Результаты исследования профессионально важных качеств программистов и менеджеров и по продажам IT -компании могут выступать в качестве рекомендаций по психологическому отбору, адаптации персонала, профориентации, обеспечения подготовки, переподготовки и повышение квалификации, профессиональной мотивации, консультации и ряда других индивидуально психологических работ с данной категорий работников с целью поддержания должного уровня эффективности труда.

Список использованных источников

1. Бодров, В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы / В.А. Бодров - М.: Институт психологии РАН, 2006. - 623 с.

. Божко, Ю.П. Успешность бизнеса в сфере программного обеспечения / Ю.П. Божко // Организационная психология: Тезисы докладов конференции «Бизнес. Общество. Человек», Москва, 29-31 октябр. 2013. - М.: НИУ ВШЭ, 2013.- С. 43.

. Бондаренко, И.Н. Эмоциональная регуляция профессиональной деятельности для разных типов профессий / И.Н. Бондаренко // Человек, субъект, личность в современной психологии. Т.1.: матер. Межд. научн. конф. Посвящ. 80-летию А.В. Брушлинского, Москва, 10-11 октябр. 2013. - М.: Институт психологии РАН, 201 -С.508-511.

. Воронова, О.А. Психологические свойства личности в системе профессиональных качеств оперативного персонала энергетической отрасли / О.А. Воронова, Т.Ю. Короченко // Развитие психологии в системе комплексного человеказнания. Ч. 2. - М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. - С. 421-424.

. Григорьева, М.В. Психология труда. Конспект лекций /М.В. Григорьева - 2006.

. Дружинин, В.Н. Психология / В.Н.Дружинин - СПб.: Питер, 2009. - 656 с.

. Зеер, Э.Ф. Профориентология: Теория и практик / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова. - М.: Академический проект, Екатер. - Деловая книга, 2006. - 192 с.

. Зеер, Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. - М.: Академический проект, Екатер. - Деловая книга, 2003. - 336 с.

. Знаковский, А.Н. Организационная психология / А.Н. Знаковский - М.: Флинта, 2002 - 572 с.

. Иванова, Е.М. Спецпрактикум по психологическому изучению профессиональной деятельности / Е.М. Иванова [и др.] - М., 1980. - 65 с.

. Иванова, Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности / Е.М. Иванова. - М., 1995. - 135 с.

. Ильин, Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е.П.Ильин - СПб.: Питер, 2011. - 432 с.

. Кабаченко, Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами / Т.С. Кабаченко - СПб.: Питер, 2003. - 400 с.

. Кабаченко, Т.С. Психология управления/ Т.С. Кабаченко - М., 2003. - 384 с.

. Капустина, А.М. Социально-психологическая диагностика профессиональных качеств личности: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.03 /Капустина Анна Михайловна. - Л.: ЛГУ, 1985. - 16 с.

16. Карпов, А.В. Психология труда / А.В. Карпов - М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2005. - 350 с.

. Климов, Е.А. Введение в психологию труда/ Е.А. Климов - М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. -350 с.

. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения/ Е.А. Климов - М.: Академия, 2004. -304 с.

. Кулагин, Б.В. Основы профессиональной психодиагностики /Б.В. Кулагин. - М.: Медицина, 1984. - 443 с.

. Курочкина В.Е. Личностные детерминанты профессиональной успешности специалистов торгового бизнеса / В.Е. Курочкина // Организационная психология: Тезисы докладов конференции «Бизнес. Общество. Человек», Москва, 29-31 октябр. 2013. - М.: НИУ ВШЭ, 2013.- С. 112-113.

21. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. - М.: Смысл, 2004. - 352 с.

22. Майклз, Э. Война за таланты / Э. Майклз, Х. Хэндфилд-Джонс, Э. Экселрод - М.: Маннн, Иванов и Фербер, 2012. - 280 с.

. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова - М.: Знание, 1996. - 336с.

. Некрасов, С.Д. Личностные особенности человека / С.Д. Некрасов - Краснодар: КубГУ, 2013. - 103 с.

. Некрасов, С.Д. Психологический портрет человека / С.Д.Некрасов - Краснодар: КубГУ, 2012. - 107 с.

. Немов Р.С. Психология / Р.С. Немов - М.: ВЛАДОС, 2002. - 688с.

. Немов Р.С. Социально-психологический анализ эффективной деятельности коллектива. - М.: Педагогика, 1984. - 200с.

28. Никофорова, Г.С. Психология менеджмента / Г.С. Никифорова - СПб.: Питер, 2004. - 639 с.

. Носс, И.Н. Профессиональная психодиагностика: Психологический отбор персонала / И.Н. Носс - М.: Психотерапия, 2009. - 464 с.

Приложение А

МЕТОДИКА ИЗУЧЕНИЯ ПЕРЕКЛЮЧЕНИЯ ВНИМАНИЯ

Цель: определить уровень переключаемости вниманию.

Оборудование: секундомер и модифицированная цифровая таюлица которая представляет собой таблицу из 49 чисел черного и белого цвета, размещенных в квадрате в случайной комбинации, что исключает возможность запоминания.

Таблица 1 черно-белых цифр

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 15 | 17 | 13 | 6 | 7 | 3 | 1 |
| 4 | 2 | 8 | 22 | 20 | 14 | 20 |
| 19 | 18 | 24 | 4 | 18 | 10 | 16 |
| 6 | 23 | 9 | 13 | 25 | 5 | 7 |
| 2 | 21 | 21 | 16 | 10 | 14 | 22 |
| 11 | 3 | 9 | 23 | 1 | 19 | 11 |
| 17 | 5 | 12 | 15 | 8 | 12 | 24 |

Инструкция:

Процедура исследование содержит три серии, которые следуют друг за другом. В первой серии испытуемому предлагают назвать и указать как можно быстрее и без ошибок все черные цифры в возрастающем порядке от 1 до 2. Во второй серии - белые цифры в убывающем порядке. В третьей серии испытуемый должен назвать и указать то черные (в возрастающем порядке), то белые цифры (в убывающем порядке) попеременно.

Перед началом каждой серии делается перерыв на 3-4 минуты.

Если испытуемый в процессе выполнения заданий любой из серий ошибается, то он сам должен найти ошибку, секундомер при этом не выключается.

По итогам каждой серии заполняется протокол исследования.

Таблица 2

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 серия | | 2 серия | | 1+2 серия | | 3 серия | |
| время | ошибки | время | ошибки | время | ошибки | время | ошибки |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

Обработка и анализ полученных данных:

. Составить график времени, затраченного испытуемым на выполнение трех серий исследования.

. Установить время переключаемости внимания (Т)

Т=Т3 - (Т1+Т2),

где Т1 - время, потраченное испытуемым на выполнение первой серии; Т2 - время, потраченное на выполнение второй серии; Т3 - время, потраченное на выполнение третьей серии.

. Определение уровня переключаемости внимания с помощью табличных значений.

Таблица 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Время переключения | Ранг | Уровень переключения внимания |
| Менее 60 с. | 1 | Высокий |
| 60-90 с. | 2 | Высокий |
| 91-100 с. | 3 | Средний |
| 101-120 с. | 4 | Средний |
| 121-150 с. | 5 | Средний |
| 151 - 180 с. | 6 | Средний |
| 181-200 с. | 7 | Средний |
| 201-250 с. | 8 | Низкий |
| Более 250 с. | 9 | Низкий |

Приложение Б

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ ИЗБИРАТЕЛЬНОСТИ ВНИМАНИЯ

(Мюнстенберг)

Цель: определить уровень избирательности внимания.

Оборудование: тестовый бланк, карандаш, секундомер.

Среди буквенного текста имеются слова. Задача заключается в том, чтобы как можно быстрее найти эти слова.

Обработка и анализ полученных данных:

1. Показателями избирательности внимания в этом исследовании являются время выполнения задания и количество ошибок и пропусков при отыскивании и подчеркивании слов.

. Всего в данном тексте 25 слов: солнце, район, новость, факт, экзамен, прокурор, теория, хоккей, телевизор, память, восприятие, любовь, спектакль, радость, народ, репортаж, конкурс, личность, плавание, комедия, отчаяние, лаборатория, основание, психиатрия.

. Результаты оцениваются при помощи шкалы оценок, в которой баллы начисляют в зависимости от затраченного на поиск слов времени. За каждое пропущенное слово снижается по одному баллу.

Таблица 4. Шкала оценок

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Время, с | Балл | Уровень избирательности внимания |
| 250 и более | 0 | I изкий |
| 240-249 | 1 | I Низкий |
| 230-239 | 2 | I Низкий |
| 220-229 | 3 | I Низкий |
| 210-119 | 4 | I Низкий |
| 200-209 | 5 | I Низкий |
| 190-199 | 6 | I Низкий |
| 180-189 | 7 | II Средний |
| 170-179 | 8 | II Средний |
| 160-169 | 9 | II Средний |
| 150-159 | 10 | II Средний |
| 140-149 | 11 | II Средний |
| 130-139 | 12 | II Средний |
| 120-129 | 13 | II Средний |
| 110-119 | 14 | III Высокий |
| 100-109 | 15 | III Высокий |
| 90-99 | 16 | III Высокий |
| 80-89 | 17 | III Высокий |
| 70-79 | 18 | III Высокий |
| 60-60 | 19 | III Высокий |
| Менее 60 | 20 | IV Очень высокий |

Приложение В

ТЕСТ СТРУКТУРЫ ИНТЕЛЛЕКТА (TSI)

(Р. Амтхауэр)

Инструкция

Тест состоит из 9 субтестов, для каждого из которых своя инструкция к выполнению.

В исследование будет рассмотрены субтест 3, 4,5, 9.

Субтест 3 -аналогии (АН).

Цель: Оценка уровня развития способности к пониманию логических отношений слов.

Инструкция: В субтесте даны такие задания, в которых не хватает одного слова во второй паре слов. Первая пара слов - полная, состоящая из двух взаимосвязанных по смыслу слов; нужно понять смысл этой взаимосвязи, чтобы в соответствии с ним выбрать недостающее во второй паре слово из пяти слов, приводимых ниже.

Время выполнения задания до 7 минут.

Задания субтеста 3 (41-60)

.Школа: директор; кружок: ?

а) председатель; б) член; в) руководитель; г) заведующий; д) посетитель.

.Часы: время; термометр: ?

а) прибор; б) измерение; в) ртуть; г) тепло; д) температура.

. Искать: находить; размышлять: ?

а) запоминать; б) приходить к выводу; в) расследовать; г) петь; д)вспоминать.

. Круг: шар; квадрат: ?

а) призма; б) прямоугольник; в) тело; г) геометрия; д) куб.

Приложение В

(продолжение)

. Действие: успех; обработка: ?

а) товар; б) труд; в) отделка; г) достижение; д) цена.

. Животное: коза; пища: ?

а) продукт; б) еда; в) обед; г) хлеб; д) кухня.

. Голод: худоба; труд: ?

а) усилие; б) усталость; в) энтузиазм; г) плата; д) отдых.

. Луна: Земля; Земля: ?

а) Марс; б) звезда; в) Солнце; г) планета; д) воздух.

.Ножницы: резать; орнамент: ?

а) вышивать; б) украшать; в) создавать; г) рисовать; д) выпиливать.

.Автомобиль: мотор; яхта: ?

а) борт; б) киль; в) корма; г) парус; д) мачта.

.Роман: пролог; опера: ?

а) афиша; б) программа; в) либретто; г) увертюра; д) ария.

. Ель: дуб; стол: ?

а) мебель; б) шкаф; в) скатерть; г) гардероб; д) гарнитур.

. Язык: горький; глаз: ?

а) зрение; б) красный; в) очки; г) свет; л) зоркий.

. Пища: соль; лекция: ?

а) скука; б) конспект; в) юмор; г) беседа; д) язык.

. Год: весна; жизнь: ?

а) радость; б) старость; в) рождение; г) юность; д) учеба.

. Решение: боль; превышение скорости: ?

а) расстояние; б) протокол; в) арест; г) авария; д) сопротивление воздуха.

.Наука: математика; издание: ?

а) типография; б) рассказ; в) журнал; г) газета «Вести»; д) редакция.

.Горы: перевал; река: ?

Приложение В

(продолжение)

а) лодка; б) мост; в) брод; г) паром; д) берег.

. Кожа: осязание; глаз: ?

а) освещение; б) зрение; в) наблюдение; г) взгляд; д) смущение.

. Грусть: настроение; гнев: ?

а) печаль; б) ярость; в) страх; г) аффект; д) прощение.

Субтест 4 - обобщение (ОБ)

Цель: Оценка уровня развития способности абстрактного обобщения значений слов, объема словарного запаса, умственной образованности.

Инструкция: В заданиях этого раздела содержится всего по два слова, которые объединены общим смыслом. Этот их общий смысл нужно постараться передать одним, в крайнем случае - двумя словами. Это одно слово и будет ответом на задание, его нужно записать рядом с номером задания. Время выполнения задания до 8 минут.

Примеры: 1.Пшеница, овес - ? Ответ: зерновые. 2. Хлеб, масло - ? Ответ: пища.

Задание субтеста 4 (61-76)

. Яблоко, земляника - ? 62.Сигарета, кофе - ?

. Часы, термометр - ? 64.Нос, глаза - ?

. Эхо, зеркало - ? 66. Картина, басня - ?

. Громко, тихо - ? 68. Семя, яйцо - ?

.Герб, флаг - ? 70. Кит, щука - ?

.Г олод, жажда - ? 72. Муравей, осина - ?

.Нож, проволока - ? 74.Наверху, внизу - ?

. Благословение, проклятие -? 76.Похвала, наказание - ?

Субтест 5 - арифметические задачи (АЗ)

Цель: Оценка уровня практического мышления, способности быстро решать формализуемые проблемы.

Инструкция: В этом разделе даны простые задачи, которые по существу являются не столько арифметическими, сколько практическими. Поэтому решая их, необходимо быть внимательным в отношении практического смысла ваших ответов. Это позволит проверить правильность вашего решения не только по содержанию вычислений, но и по необходимости этих, а не других вычислений.

Время выполнения задания до 10 минут

Образец 1: Книга стоит 25 монет. Сколько стоят 3 книги? Ответ: 75 (монет), так как здесь действительно необходимо умножить: 25 х 3.

Образец 2:Лодка плывет по течению реки со скоростью 10 км/час, а скорость этого течения составляет 4 км/час. Какова скорость лодки относительно берега? Ответ: 14 км/час, так как в этой задаче необходимо сложить скорость лодки и течения воды: 10 + 4.

Задания субтеста 5 (77-96)

. У мальчика было 100 монет, из них он истратил 15. Сколько монет у него осталось?

.Сколько километров проедет автомобиль за 9 часов, если его скорость составляет 70 км/час?

. Фрукты в 15 ящиках весят 280 кг, а каждый пустой ящик весит 3 кг. Каков чистый вес фруктов?

.Траншею 6 человек выкопают за 72 часа. За сколько часов выкопают такую же траншею 18 человек?

.Упаковка из трех шариковых ручек стоит 5 монет. Сколько шариковых ручек можно приобрести на 60 монет?

. Человек пробегает 1,5 м за четверть секунды. Какое расстояние этот человек пробежит за 10 секунд?

. Дерево находится в 20 м севернее дома, а дом расположен в 15 м. севернее пруда. Каково расстояние от дерева до пруда?

. Кусок материи длиной 3,5 м стоит 70 монет. Сколько стоит 2,5 м такой же материи?

. Рабочие выполнят задание вчетвером за 90 дней. Сколько нужно рабочих для выполнения такого же задания за половину дня?

. Проволока длиной 48 см при нагревании увеличивается до 56 см Какова будет длина 72-сантиметровой проволоки при ее нагревании?

. В мастерской за 8 часов делают 280 стульев. Сколько стульев будет изготовлено в этой мастерской за полтора часа?

. Сплав составляется из двух частей серебра и трех частей олова. Сколько граммов олова потребуется для получения 15 г. сплава?

89.Один человек зарабатывает в день 3 сотни монет, а другой - 5 сотен. Вместе они зарабатывают 120 сотен монет за половину месяца. Сколько сотен монет зарабатывает за 15 дней первый из этих двоих людей?

. За одно и то же время первый ткацкий цех выпускает 60 м. материи, а второй - 40 м. Сколько материи изготовит второй цех к тому времени, когда первый уже выпустит 90 м. материи?

. Некто отдал восьмую часть своих денег за почтовые марки и еще в три раза больше денег за бумагу, после чего у него осталось 8 монет.

В два ящика упаковано 43 предмета. В первый ящик вошло на 9 предметов больше, чем во второй. Сколько предметов находится в первом ящике?

. Кусок материи длиной 60 м. разрезали на две части так, что одна из них составляет две трети другой. Какова длина того куска материи, который больше?

. Предприятие отправило три четверти своей продукции на экспорт, а пятую часть этой продукции реализовало для своих рабочих. Какой процент продукции остался на складе предприятия?

. Сок, заполняющий 6/7 объема емкости, стоит 72 сотни монет. Сколько сотен монет стоит 1/2 объема той же самой емкости?

. В одной семье у каждой дочери равное число братьев и сестер, а у каждого сына сестер в два раза больше, чем братьев. Сколько в семье дочерей?

Субтест 9 - память (ПМ)

Цель: Оценка уровня вербальной кратковременной памяти. способности к запоминанию, сохранению в условиях помех и логическому, осмысленному воспроизведению.

Инструкция: Для выполнения заданий этого раздела необходимо сначала выучить группу слов в течении 3 минут.

Таблица 5

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Цветы: | Фиалка | Тюльпан | Гвоздика | Лилия | Василек |
| Инструменты: | Молоток | Иголка | Щипцы | Нож | Шило |
| Птицы: | Журавль | Чибис | Утка | Аист | Павлин |
| Произведения искусства: | Опера | Стихи | Басня | Роман | Каотина |
| Животные: | Заяц | Ёж | Дельяин | Хорек | Ягуар |

Затем дается задание, с помощью которого выясняется степень запоминания слов. В задании будет указана первая буква одного из слов. Нужно будет вспомнить, что означает слово, начинающееся с представленной буквы (цветок, инструмент, птица, произведение искусства или животное).

Таблица 6

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| С9 | Первая буква | Цветы | Инструменты | Птицы | Произведения искусства | Животные |
| 157 | Б |  |  |  |  |  |
| 158 | Ё |  |  |  |  |  |
| 159 | Ч |  |  |  |  |  |
| 160 | Щ |  |  |  |  |  |
| 161 | Я |  |  |  |  |  |
| 162 | Ф |  |  |  |  |  |
| 163 | Х |  |  |  |  |  |
| 164 | У |  |  |  |  |  |
| 165 | М |  |  |  |  |  |
| 166 | П |  |  |  |  |  |
| 167 | Д |  |  |  |  |  |
| 168 | А |  |  |  |  |  |
| 169 | С |  |  |  |  |  |
| 170 | Н |  |  |  |  |  |
| 171 | Ш |  |  |  |  |  |
| 172 | К |  |  |  |  |  |
| 173 | Т |  |  |  |  |  |
| 174 | О |  |  |  |  |  |
| 175 | Ж |  |  |  |  |  |
| 176 | Г |  |  |  |  |  |

Обработка и анализ полученных данных:

.Данные по субтестам сравниваются с правильными ответами.

Ключ к субтесту 3: 41-в; 42-д; 43-б; 44-д; 45-а; 46-г; 47-б; 48-в; 49-б; 50- г; 51-г; 52-б; 53-б; 54-б; 55-г; 56-д; 57-в; 58-в; 59-б; 60-г.

За каждый правильный ответ по 1 баллу.

Ключ к субтесту 4: 61 - плоды; 62 - напитки; 63- приборы; 64 - органы чувств; 65-отражение; 66-произведение искусств; 67-сила звука; 68- зародыши; 69- символы; 70- водные животные; 71-органические потребности; 72-живые организмы; 73-металлические изделия; 74-положение в пространстве; 75- пожелания;76-меры воспитания.

Баллы по данному субтесту считаются следующим образом:

балл - если ответ аналогичен ответу, приведенному в ключе;

балла - если ответ совпадает с ответом в ключе.

Ключ к субтесту 5: 77 - 85; 78 - 630; 79-235; 80 - 24; 81 - 36; 82 - 60; 83 - 35; 84 - 50; 85 - 720; 86 - 84; 87-7; 88 - 9; 89 - 45; 90 - 60; 91 - 16; 92 - 26; 93 - 36; 94 - 5; 95 - 42; 96 - 4.

За каждый правильный ответ по 1 баллу.

Ключ к субтесту 9:

Таблица 7

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| С9 | Первая буква | Цветы | Инструменты | Птицы | Произведения искусства | Животные |
| 157 | Б |  |  |  | х |  |
| 158 | Ё |  |  |  |  | х |
| 159 | Ч |  |  |  | х |  |
| 160 | Щ |  | х |  |  |  |
| 161 | Я |  |  |  |  | х |
| 162 | Ф | х |  |  |  |  |
| 163 | Х |  |  |  | х |  |
| 164 | У |  |  | х |  |  |
| 165 | М |  | х |  |  |  |
| 166 | П |  |  | х |  |  |
| 167 | Д |  |  |  |  | х |
| 168 | А |  |  | х |  |  |
| 169 | С |  |  |  | х |  |
| 170 | Н |  | х |  |  |  |
| 171 | Ш |  | х |  |  |  |
| 172 | К |  |  |  | х |  |
| 173 | Т | х |  |  |  |  |
| 174 | О |  |  |  | х |  |
| 175 | Ж |  |  | х |  |  |
| 176 | Г | х |  |  |  |  |

За каждый правильный ответ по 1 баллу.

. Расчет коэффициентов субтестов осуществляется по следующим формулам:

К2=(сумма баллов за задание 21-40)\*5

К3=(сумма баллов за задание 41-60)\*5

К4=(сумма баллов за задание 61-76)\*3,125

К5=(сумма баллов за задание 77-96)\*5

К9=(сумма баллов за задание 157-176)\*5

. Результаты оцениваются при помощи шкалы оценок уровня значения субшкал,

где до 11 баллов - низкий уровень способностей;

от 12 до 23 баллов - умеренный уровень способностей;

от 24 до 60 баллов - нормальный уровень способностей;

от 61 до 88 баллов - хороший уровень способностей;

от 89 баллов - высокий уровень способностей.

Приложение Г

МЕТОДИКА ИЗУЧЕНИЯ ГИБКОСТИ ПОИСКА СПОСОБА РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ (ГПС)

(С.Д. Некрасов)

Инструкция

Имеется восемь задач, которые необходимо последовательно от 1-й до 8-й, находя рациональный способ, решить.

Например: Задача. Даны два сосуда, емкость которых 5 и 2 литра. Как отмерить ровно 1 литр воды? Ответ. 5-2-2=1 литр

На листке ответов записывается последовательность арифметических действий, использованных для решения задач.

Время на решение восьми задач до 6 минут.

Задачи методики:

. Даны три сосуда, емкость которых 37, 21 и 3 литра. Как отмерить ровно 10 литров воды?

. Даны три сосуда, емкость которых 37, 24 и 2 литра. Как отмерить ровно 9 литров воды?

. Даны три сосуда, емкость которых 39, 22 и 2 литра. Как отмерить ровно 13 литров воды?

. Даны три сосуда, емкость которых 38, 25 и 2 литра. Как отмерить ровно 9 литров воды?

. Даны три сосуда, емкость которых 29, 14 и 2 литра. Как отмерить ровно 11 литров воды?

. Даны три сосуда, емкость которых 28, 14 и 2 литра. Как отмерить ровно 10 литров воды?

. Даны три сосуда, емкость которых 27, 12 и 3 литра. Как отмерить ровно 9 литров воды?

. Даны три сосуда, емкость которых 33, 12 и 3 литра. Как отмерить ровно 10 литров воды?

Приложение Г

(продолжение)

Обработка и анализ данных:

. Сравнивается решение задач испытуемого с таблицей рациональных решений задач.

Таблица 8. Способы решения задач методики ГПС

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Номер задачи | Вариант правильного, но нерационального решения задачи | Правильно и рациональное решение задачи |
| 1 | 37 - 21 - 3 + 3- 3 - 3 = 10 | 37 - 21 - 3 -3 = 10 |
| 2 | 37 - 24 - 2 + 2 -2 -2 = 9 | 37 - 24 - 2 -2 = 9 |
| 3 | 39 - 22+ 22 - 22 - 2 - 2 = 13 | 39 - 22 -2 - 2 =13 |
| 4 | 25 - 2 -2 -2 -2 -2 -2 - 2- 2 = 9 | 38 - 25 - 2 - 2 = 9 |
| 5 | 29- 2 -2 -2 -2 -2 -2 - 2- 2 - 2 = 11 | 29 - 14 -2 -2 = 11 |
| 6 | 28 - 14 - 2 - 2 = 10 | 14 - 2 -2 = 10 |
| 7 | 27 - 12 - 3 - 3 = 9 | 12 - 3 = 9 |
| 8 | 33 - 12 - 3 - 3 = 15 | 12 +3= 15 |

. В проток заносятся сырые значения по следующей шкале:

«0», если задача решена неправильно;

«1», если задача решена правильно, но нерационально;

«2», если задача решена правильно и рационально.

. Далее вычисляется уровень ГПС по формуле:

Уровень ГПС = сумме баллов за решение задач 6, 7, 8

. Результаты оцениваются при помощи шкалы оценок уровня ГПС.

Таблица 9. Шкала оценок уровня ГПС

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов | Уровень гибкости поиска рационального способа решения задач: |
| 6 | Высокий уровень. Человек всегда старается искать рациональный способ решения аналогичных задач. |
| От 4 до 5 | Средний уровень. Человек может как решать аналогичные задачи усвоенным способом, так искать рациональные способы решения этих задач. |
| До 3 | Низкий уровень. Человек не ищет рациональные способы решения аналогичных задач, т.к. ему достаточно способности решать эти задачи усвоенным способом. |

Приложение Д

МЕТОДИКА НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ (М. Рокича)

Инструкция

Необходимо установить значимость (ранг) для двух групп предложенных общечеловеческих ценностей.

Таблица 10

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Личностные цели | Ранг |
| Ц1 | Активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни) |  |
| Ц2 | Жизненная мудрость |  |
| Ц3 | Здоровье (физическое и психическое) |  |
| Ц4 | Интересная работа |  |
| Ц5 | Красота природы и искусства |  |
| Ц6 | Любовь |  |
| Ц7 | Материально обеспеченная жизнь |  |
| Ц8 | Наличие хороших и верных друзей |  |
| Ц9 | Общественное призвание |  |
| Ц10 | Познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие) |  |
| Ц11 | Продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей) |  |
| Ц12 | Развитие (физическое и духовное совершенствование) |  |
| Ц13 | Развлечения |  |
| Ц14 | Свобода (самостоятельность, независимость) |  |
| Ц15 | Счастливая семейная жизнь |  |
| Ц16 | Счастье других (других людей, всего народа, человечества в целом) |  |
| Ц17 | Творчество |  |
| Ц18 | Уверенность в себе |  |

Обработка и анализ полученных данных:

. Вычисляются значения субшкал по следующим формулам:

Субшкала «Конкретные цели» = (ц1 + ц3 + ц4 + ц7 + ц8 + ц9 + ц11 + ц13 + ц15)/ 9.

Субшкала «Астрактные цели» = (ц2 + ц5 + ц6 + ц10 + ц12 + ц14 + ц16 + ц17 + ц18)/9.

Субшкала «Семейные цели» = (ц6 + ц7 + ц15)/3.

Субшкала «Досуговые цели» = (ц1 + ц5 + ц8 + ц12 + ц13 + ц17)/6.

Субшкала «Профессиональные цели» = (ц1 + ц4 + ц7 + ц9 + ц11)/5.

. Анализ результатов при помощи шкалы оценки уровня ЦО,

где до 2 баллов - очень высокое значение ценности;

от 3 до 4 баллов - высокое значение ценности;

от 5 до 10 баллов - среднее значение ценности;

от 11 до 15 баллов - низкое значение ценности;

от 16 баллов - осень низкое значение ценности.

Приложение Е

МЕТОДИКА ИЗУЧЕНИЯ МОТИВАЦИИ К УСПЕХУ(МУ)

(Т. Элерса)

Инструкция

На каждый из предложенных утверждений необходимо будет ответить, если согласны - «да», если не согласны - «нет».

Вопросы:

. Если между двумя вариантами есть выбор, его лучше сделать быстрее, чем откладывать на потом.

. Если замечаю, что не могу на все 100% выполнить задание, я легко раздражаюсь.

. Когда я работаю, это выглядит так, будто я ставлю на карту все.

. Если возникает проблемная ситуация, чаще всего я принимаю решение одним из последних.

. Если два дня подряд у меня нет дела, я теряю покой.

. В некоторые дни мои успехи ниже средних.

. Я более требователен к себе, чем к другим.

. Я доброжелательнее других.

. Если я отказываюсь от сложного задания, впоследствии сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.

. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.

. Усердие - это не основная моя черта.

. Мои достижения в работе не всегда одинаковы.

. Другая работа привлекает меня больше той, которой я занят.

. Порицание стимулирует меня сильнее похвалы.

. Знаю, что коллеги считают меня деловым человеком.

. Преодоление препятствий способствует тому, что мои решения становятся более категоричными.

. На моем честолюбии легко сыграть.

. Если я работаю без вдохновения, это обычно заметно.

Приложение Е

(продолжение)

. Выполняя работу, я не рассчитываю на помощь других.

. Иногда я откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня.

. Нужно полагаться только на самого себя.

. В жизни немного вещей важнее денег.

. Если мне предстоит выполнить важное задание, я никогда не думаю ни о чем другом.

. Я менее честолюбив, чем многие другие.

. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.

. Если я расположен к работе, делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.

. Мне проще и легче общаться с людьми, способными упорно работать.

. Когда у меня нет работы, мне не по себе.

. Ответственную работу мне приходится выполнять чаще других.

. Если мне приходится принимать решение, стараюсь делать это как можно лучше.

. Иногда друзья считают меня ленивым.

. Мои успехи в какой-то мере зависят от коллег.

. Противодействовать воле руководителя бессмысленно.

. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.

. Если у меня что-то не ладится, я становлюсь нетерпеливым.

. Обычно я обращаю мало внимания на свои достижения.

. Если я работаю вместе с другими, моя работа более результативна, чем у других.

. Не довожу до конца многое, за что берусь.

. Завидую людям, не загруженным работой.

. Не завидую тем, кто стремится к власти и положению.

. Если я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты пойду на крайние меры.

Обработка и анализ полученных данных:

. Производится оценка уровня МУ.

Уровень МУ = общей сумме баллов

Расчет результатов производится следующим образом:

если на вопросы: 2-5, 7-10, 14-17, 21, 22, 25-30, 32, 37, 41 ответ «да» - по 1 балл за каждый ответ и 0 баллов - за ответ «нет»;

если на вопросы: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38 и 39 ответ «нет» - по 1 баллу и 0 баллов - за ответ «да».

Ответы на вопросы 1, 11, 12, 19, 23, 33-35 и 40 не учитываются.

. Анализ результатов при помощи шкалы оценки уровня МУ,

где до 10 баллов - низкая мотивация к успеху;

от 11 до 16 баллов - средний уровень мотивации;

от 17 до 20 баллов - умеренно высокий уровень мотивации;

более 21 балла - слишком высокий уровень мотивации к успеху.