

сиональной деятельности специалистов (коллективная монография). –Тверь: Чудо, 2011. – 192 с.

3. Черникова Е. Г. Состояние и противоречия социально-профессиональной адаптации молодых педагогов: социологический анализ: автореферат диссертации ... кандидата социологических наук: 22.00.04. – Екатеринбург, 2008. – 23 с.

УДК 159.0.07

О МОДЕЛИРОВАНИИ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАДЕЖНОСТИ

ABOUT MODELLING OF PERSON-PROFESSIONAL RELIABILITY

Кравченко А.В.

аспирант кафедры общей психологии и психологии труда ОУ ВО «Тверской институт экологии и права»

Аннотация: В статье обосновывается необходимость применения личностно-профессионального моделирования для повышения эффективности мероприятий профессионального психологического отбора. Делается вывод о целесообразности дальнейшего использования системно-ситуативного анализа деятельности как одной из технологий обеспечения надежности.

The summary: In article, necessity of application of person-professional modelling for increase of efficiency of actions of professional psychological selection is proved. The conclusion about expediency of further use of the system-situational analysis of activity as one of technologies of maintenance of reliability becomes.

Ключевые слова: личностно-профессиональное моделирование, личностная надежность, профессиональный психологический отбор, системно-ситуативный анализ.

Key words: person-professional modelling, personal reliability, professional psychologic selection, the system-situational analysis.

Актуальной задачей профессиональной деятельности была и остается формирование профессионально компетентного сотрудника, отвечающего требованиям, предъявляемым к нему руководством и деятельностью.

Рассмотрим один из способов решения этой задачи на примере результатов исследования деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Повышенные требования к их профессиональной компетентности, профессионально-важным качествам, умению успешно и оперативно принимать решения, нередко в экстремальных ситуациях обосновывают необходимость дифференцированного профессионального психологического отбора сотрудников на различные должности [2, с.116-119].

Последние обзоры соблюдения служебной дисциплины показывают, что современный подход в комплектовании по общим требованиям не обеспечивает в полной мере эффективной деятельности и требует проведения научно - обоснованного пересмотра с применением новых технологий обеспечения надежности сотрудника [1, с.150-153]

Для профессиональной диагностики важными являются такие методологические принципы системности как целостность и принцип развития. Реализация принципа развития и целостности в профессиональной психодиагностике наталкивается на некоторые проблемы.

Поэтому исследование и личности специалиста, и профессиональной деятельности мы должны производить в единстве. Профессиональная диагностика, традиционно относящаяся к области психодиагностики личностных особенностей человека, исходя из требований профессии, представляет собой предметную область, в которой оцениваются в едином контексте и человек- профессионал, и профессия.

Для решения вышеописанной проблемы нами разработана модель профессионально - психологической пригодности сотрудника подразделений по обеспечению охраны общественного порядка и общественной безопасности на примере деятельности участковых уполномоченных полиции(УУП).

Профессиографический анализ деятельности подразделений охраны общественного порядка позволит выявить и описать специфические требования к профессиональным компетенциям специалистов, исполняющих обязанности подразделений охраны общественного порядка ОВД [6, с.45].

Исследование предполагает использование методик, входящих в тестовую батарею отбора сотрудников на службу в ОВД.

При составлении модели мы исследовали сотрудников УУП - 40 человек с высшим образованием и стажем работы от 3-х до 5-ти лет средний возраст которых составил 30 лет.

Для сбора данных и всестороннего анализа результатов эмпирического исследования был применен следующий комплекс методов:

1. Качественный анализ оперативно-служебной деятельности с разработкой профессиограммы сотрудника УУП.

2. Личностно-профессиональная диагностика на аппаратно-программном психодиагностическом комплексе с использованием психологических методик, рекомендованных приказом МВД России.

3. Оценка результативности оперативно-служебной деятельности (внешнего критерия) сотрудников.

4. Метод многомерной статистической обработки результатов коэффициент линейной корреляции Пирсона (R_{xy}).

Профессиографическое исследование сотрудников УУП было проведено на основе элементаристского подхода и использования методики личностно-профессионального моделирования созданной И.Н. Носсом[3].

Экспертиза включала три основных этапа:

1. Конструирование профессиографической анкеты.
2. Подбор экспертов и их инструктирование.
3. Организацию экспертизы, обработку и интерпретацию данных.

В качестве экспертов привлечено 5 сотрудников из числа руководящего состава.

В ходе исследования использована профессиографическая анкета, включающая в себя 106 личностных качеств, необходимых для успешного выполнения служебной деятельности сотрудниками УУП.

Процесс экспертизы представлял собой заполнение экспертами бланков профессиографической анкеты, в которой отмечается признак исследуемой специальности, являющийся профессионально-важным в реальной

деятельности. Во время обработки и анализа результатов экспертной оценки опросника профессионально-важных качеств рассчитывалась средняя оценка каждого свойства личности по всей группе экспертов, а также рассчитывался средний балл по каждой группе свойств. Затем выписывались свойства, набравшие наибольшее количество баллов, устанавливалась иерархия свойств и сопоставлялись выделенные профессионально-важные качества с профессиональными задачами подразделения [7, с.86-144]. По результатам был составлен ориентировочный перечень профессионально-значимых признаков специальности. Этот перечень обсуждался со всеми экспертами, далее группировался в отдельные факторы.

Основу профессиограммы составила психограмма. По результатам исследования профессионально-важные качества сгруппировались в отдельные диагностические блоки.

Тем самым, выявлено 35 личностно-профессиональных качеств, наличие которых предполагает успешное выполнение служебных функций сотрудником УУП. Данные ПВК обозначили все основные личностные структуры: речемыслительные качества (РМК), эмоционально-волевые (ЭВК), коммуникационно-организаторские (КОК), деловые (ДК) и нравственно-этические (НЭК) качества личности.

Для разработки профессионально-личностных требований к сотруднику УУП:

1. Подсчитали средние значения по диагностическим блокам путем сложения ПВК, получились следующие результаты:

ЭВК= 42; РМК=33,4; КОК=33; НЭК=29,2; ДК=28.

2. Составили обычную пропорцию для получения суммарного значения оценок путем сложения среднего балла по всем блокам:

$42(\text{ЭВК}) + 33,4(\text{РМК}) + 33(\text{КОК}) + 29,2(\text{НЭК}) + 28(\text{ДК}) = 165,6$.

3. Для разработки модели личностно-профессиональной пригодности персонала определили весовые вклады элементов предметно-содержательной модели отбора (Y_i). Весовые вклады рассчитывались на основе экспертной оценки.

Расчет Y_i – по суммарному значению оценок соответствующей группы ПВК относительно других групп ПВК, полученной в результате профессиографического исследования:

$$\text{ЭВК} = 42/165,6 = 0,25; \text{РМК} = 33,4/165,6 = 0,2; \text{КОК} = 33/165,6 = 0,19;$$

$$\text{НЭК} = 29,2/165,6 = 0,17; \text{ДК} = 28/165,6 = 0,17.$$

В результате произошло усечение большого числа черт и сформировался искомый профиль. По результатам психограммы была составлена предметно-содержательная модель личной профессиональной пригодности сотрудника УПП по основным направлениям оперативно-служебной деятельности (ОСД).

Таким образом, в структуре предметно-содержательной модели личностно-профессиональной пригодности, по параметру значимости для эффективности оперативно-служебной деятельности УУП испытуемой выборки доминируют эмоционально-волевые качества (ЭВК), за ними следуют речемыслительные качества (РМК), коммуникативно-организаторские качества (КОК), затем нравственно - этические и деловые качества (НЭК и ДК).

$$\text{ЛПП} = 0,25 (\text{ЭВК}) + 0,2 (\text{РМК}) + 0,19 (\text{КОК}) + 0,17 (\text{НЭК}) + 0,17 (\text{ДК}).$$

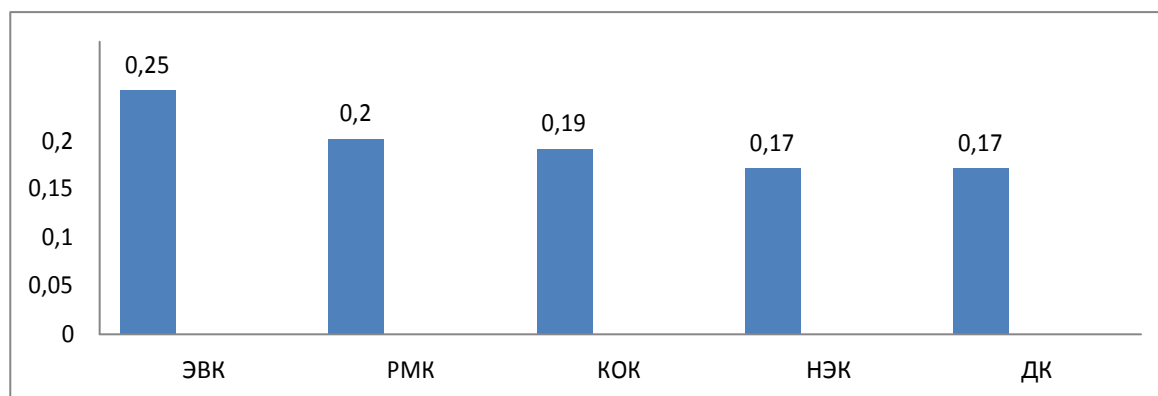


Рис.1 .Модель ЛПП сотрудника УУП

Оценка результативности оперативно-служебной деятельности (внешнего критерия) экспериментальной выборки проводилась с использованием «Бланка экспертной оценки профессиональных знаний, умений и навыков сотрудника» [4, с.44].

В систему критериев и показателей эффективности ОСД входили:

- критерии результативности (производительность, результативность, интенсивность труда, соблюдение служебной дисциплины, своевременность и оперативность);

- критерии качества (сложность решаемых задач, степень напряженности работы, соблюдение сроков выполняемых работ, отсутствие замечаний со стороны руководства и соисполнителей по содержанию подготовленных документов или качеству выполнения заданий);

- критерии профессионализма (профессиональная компетентность, способность выполнять должностные функции самостоятельно, без помощи руководителя или старшего по должности, способность четко организовывать и планировать выполнение порученных заданий, умение рационально использовать рабочее время, расставлять приоритеты, творческий подход к решению поставленных задач, активность и инициатива в освоении новых компьютерных и информационных технологий);

- критерии оценки потенциала (профессиональный уровень, специальные знания и навыки, ответственность, исполнительская дисциплина, самостоятельность, инициативность, способность к работе в условиях неопределенности и т.п.).

По оценке результатов экспертного опроса, категория успешности сотрудников распределилась в диапазоне.

30-25 ср. баллов - высоко успешные

24-18 ср. баллов – средне успешные

17 -12 ср. баллов – малоуспешные.

В результате исследования получили следующие результаты объективного показателя успешности сотрудника УУП:

Высоко успешные –13 человек (40%)

Средне успешные – 27 человек (60%)

Малоуспешные – 0 человек.

Данные результаты объективного показателя успешности экспериментальной выборки были соотнесены с показателями психологических

методик, при помощи которых оценивались профессионально-важные качества сотрудников, для сопоставления реальной деятельности сотрудника с особенностями его психики.

Расчет нормальности распределения эмпирических данных проводился по результатам выявления величин асимметрии и эксцесса, и критериев согласия Пирсона (Хи-квадрат).

Коэффициент асимметрии (A_s) показал величину смещения вершины эмпирической кривой относительно расчетной вершины по горизонтали. Коэффициент эксцесса (E_x) определил «крутизну» практической кривой, т.е. смещение по вертикали.

Таким образом, определенные нами категории пригодности для сотрудников УУП учитывают степень соответствия их личных и деловых качеств критериям психологической пригодности, отражающим основные виды ОСД подразделения. А использование личностно-профессионального моделирования позволит сделать более качественным профессиональный психологический отбор кандидатов на службу в органы внутренних дел, учитывая их личностно-профессиональную предрасположенность к деятельности.

Для дальнейшего применения модели ЛПП и для устранения субъективных оценок экспертов [5, с.153; 2, с.116-119] предлагается использовать системно-ситуативный анализ деятельности [2, с.116-119].

Список литературы

1. Кравченко А.В. Место личностно-профессиональной модели сотрудников ОВД в системе обеспечения надежности. Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации им. В.Я. Кикотя (Москва), сборник научных трудов Международной научно-практической конференции проблемы совершенствования сотрудничества правоохранительных и иных органов государств - участников СНГ в выявлении, раскрытии и расследовании коррупционных правонарушений 21

декабря 2016г.: научное электронное издание, 2017.
- С.150-153.

2.Кравченко А.В., Еременко Т.Е. Моделирование личностно-профессиональной надежности участковых уполномоченных полиции. Ростовский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации (Ростов-на-Дону), Юрист - правовец №2(81), 2017. - С.116-119.

3.НоссИ.Н., Носс Н.В. Психология управления персоналом предприятия: профессиологический аспект. М.: КСП+, 2002.

4.Носс И.Н. Профессиональная психодиагностика. Психологический отбор персонала. М., 2009.- С.44.

5. Носс И.Н. Экспериментальная психология: учебник и практикум для академического бакалавриата/ И.Н.Носс. - М.: Издательство Юрайт, 2015. 321с. - Серия: Бакалавр. Академический курс. - С.153.

6.Пряхина М.В., Душкин А.С. Профессиографическое описание основных видов деятельности в системе МВД России. Учебно-методическое пособие. М., 2013г. - С.45.

7.Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека. Учебное пособие. М, 1986. - С. 86-144.

УДК 159.9

ОСОБЕННОСТИ ПЕРЕЖИВАНИЯ ОДИНОЧЕСТВА В СТУДЕНЧЕСТВЕ И ПОСЛЕ ВЫХОДА НА ПЕНСИЮ

PECULARITIES OF FEELING LONELINESS WHILE STUDYING AT UNIVERSITY AND AFTER RETIREMENT

Лемиш В.В.

***к.псих. н., доцент кафедры социальной работы, педагогики и психологии
ФГБОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М Достоевского»***

Аннотация. В статье представлены результаты сравнительного качественного анализа особенностей переживания одиночества студентами и людьми пожилого возраста. В качестве метода исследования использовалось