

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-сituативного 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-сituативный 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: речесмыслительные 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:

$$\text{ЭВК}=42; \text{ РМК}=33,4; \text{ КОК}=33; \text{ НЭК}=29,2; \text{ ДК}=28.$$

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).

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

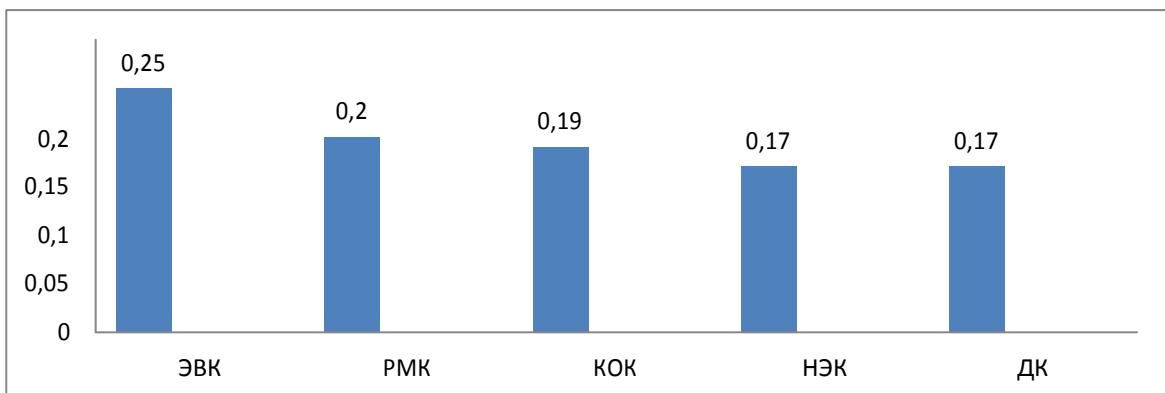


Рис.1 .Модель ЛПП сотрудника УУП

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 (As)показал величину смещения вершины эмпирической кривой относительно расчетной вершины по горизонтали. Коэффициент эксцесса (Ex) 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), Юристъ - правоведъ №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

PECULIARITIES OF FEELING LONELINESS WHILE STUDYING AT UNIVERSITY AND AFTER RETIREMENT

Лемииш 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