

товую диагностику также вошло исследование мотивации поступления абитуриента на ремесленные специальности, которое осуществлялось с помощью специально разработанной нами анкеты.

Представленная выше стартовая диагностика разрабатывалась путем практической проверки диагностических методик на учебных группах лицея. В результате проведенной диагностики были выявлены максимальные, минимальные и средние значения по каждой методике, на основе которых были сделаны определенные выводы и рекомендации. В процессе адаптации психодиагностических методик к учащимся ремесленных специальностей, была отработана и предложена наиболее оптимальная процедура проведения диагностики. Результаты, полученные в процессе проведенного исследования, послужат ориентировочными критериями для организации и проведения стартовой диагностики абитуриентов, а также основой для осуществления мониторинга профессионального развития учащихся.

Исмагилов Д.Р.

Анализ актуальных запросов российских менеджеров к специалисту по работе с персоналом и психологу

В течение последних 3-х лет в России развернута подготовка менеджеров для предприятий, широко известная как Президентская программа подготовки управленческих кадров. Одним из учебных заведений, где молодые руководители Свердловской области проходят подготовку, является ИПК УГТУ-УПИ. По завершении курса «Профессиональные навыки менеджеров»

участники программы выполняли следующее задание: Сформулировать задание и критерии оценки его выполнения для: а) специалиста по работе с персоналом, б) психолога.

Нами проанализированы ответы 50 слушателей, которые проходили подготовку по специальности «Менеджмент» специализации «Стратегический менеджмент». Целью данного исследования было выявить актуальные запросы менеджеров к специалисту и психологу, критерии, по которым руководители намерены оценивать выполненное задание. Анализ запросов позволит определить уровень осведомленности менеджеров относительно профессиональных возможностей специалистов по работе с персоналом и психологов в решении проблем организации.

Проанализировав запросы мы выявили, что наиболее актуальными запросами к менеджерам по персоналу является: подбор персонала на вакантные должности (25%), разработка программы обучения и переподготовки персонала (16%), расчёт численности работников предприятия и отдельных подразделений (14%), проведение оценки персонала (12%). Было проанализировано 63 запроса.

Наиболее актуальные запросы к психологам: оценка социально-психологического климата в коллективе и составление рекомендаций по его улучшению (41%), определение эффективных способов взаимодействия членов команды (25%), разработка программы адаптации новых работников в коллективе (23%), оценка характера и развития отношений работников с непосредственным руководителем и начальником цеха – межличностные конфликты (21%). Было проанализировано 56 запросов.

¹ Мониторинг – от англ. monitor (надзирающий). В современной психолого-педагогической литературе понимается как научно обоснованная диагностико-прогностическая деятельность, отслеживание ключевых показателей какого-либо процесса.

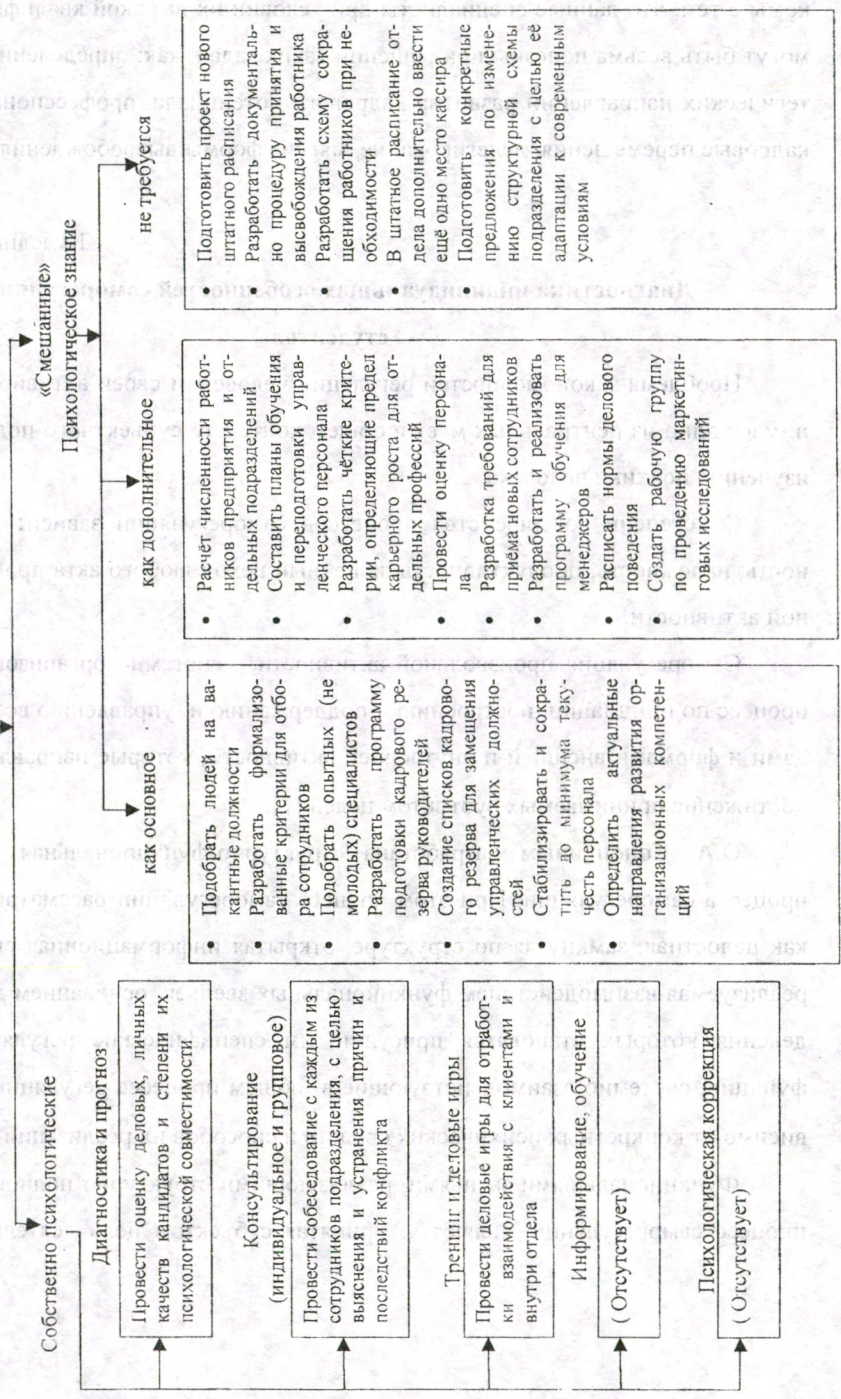
Анализ представленных запросов позволил сформулировать актуальные организационные и психологические проблемы и объединить их в схеме, представленной ниже (рис.1). Данная схема отражает классификацию проблем, при этом логическим основанием для классификации нами были выбраны три признака: а) собственно психологические проблемы и проблемы «смешанные»; б) психологическое знание: как основное, как дополнительное и те случаи, где оно не требуется; в) виды психологической помощи.

В данную классификацию, в качестве примеров, вошли наиболее часто встречающиеся формулировки запросов.

Ознакомление с классификацией показывает, что решение большинства называемых менеджерами проблем опирается не только на использование психологических знаний, но также на осведомленность в таких вопросах, как кадровый менеджмент, стратегия развития организации, место организации в деловой среде, ее конкурентные преимущества перед основными конкурентами и, конечно, организация труда. Изучение характера запросов позволяет сделать заключение о том, что сами руководители, прежде всего, испытывают потребность в специалистах, умеющих квалифицированно сформулировать задачу для менеджера по персоналу и психолога. Это вызвано, прежде всего, тем, что представления менеджеров о профессиональных возможностях психологов и специалистов по персоналу весьма ограничены и сводятся, преимущественно к проблемам социально-психологического климата и подбора кадров, т.е. востребован лишь такой вид психологической помощи как диагностика.

За пределами внимания большинства из них остаются такие профессиональные услуги психологов, как: информирование и обучение, психологическая коррекция, организация рабочего места и рабочего пространства. Даже в отношении специалистов по работе с персоналом менеджеры не зна

Рис. 1. Классификация актуальных организационно-психологических проблем



комы с тем, что данные специалисты при условии их высокой квалификации могут быть весьма полезны при решении таких задач, как: определение стратегических направлений развития кадрового потенциала, профессиональные кадровые перемещения, делегирование, мягкие формы высвобождения и т.п.

Куделина Н.В.

Диагностика индивидуальных особенностей саморегуляции студентов

Проблема закономерностей регуляции человеком своей активности занимает одно из центральных мест в общем контексте субъектного подхода к изучению психики человека.

От степени совершенства процессов саморегуляции зависит успешность, надежность, продуктивность, конечный исход любого акта произвольной активности.

Саморегуляция произвольной активности – системно организованный процесс по инициации, построению и поддержанию и управлению всеми видами и формами внешней и внутренней активности, которые направлены на достижение принимаемых субъектом целей [1].

О.А. Конопкиным разработана структурно-функциональная модель процесса саморегуляции. При этом процесс саморегуляции рассматривается как целостная, замкнутая по структуре, открытая информационная система, реализуемая взаимодействием функциональных звеньев, основанием для выделения которых становятся присущие им специфические регуляторные функции, системно взаимодействующие в общем процессе регуляции, независимо от конкретных психических средств и способов их реализации [1].

Функциональными звеньями, реализующими структурно полноценный процесс саморегуляции, являются: принятая субъектом цель деятельности;