

Литература:

1. Васильев В. Проектно-исследовательская технология: развитие мотивации. // Народное образование, 2000, №9.
2. Зеер Э.Ф., Зольников А.П. Развитие психической саморегуляции учебно-профессиональной деятельности. // Образование и наука, 2003, №6.
3. Современные гимназии: взгляд теоретика и практика. / Под ред. Е.С. Полат. М., 2000.
4. Хуторской А.В. Методы эвристического обучения. //Школьные технологии, 1999, №1-2.
5. Чанилова Н.Г. Система проектного обучения как инструмент развития самостоятельности старшеклассников. Саратов, 1997.

Гончарь П.С., Трифанова К.А.

г. Екатеринбург, Российский государственный
профессионально-педагогический университет

**Методика диагностики состава ключевых
квалификаций сотрудников в малой организации
как личностно ориентированная
образовательная технология**

Решая задачи, связанные с отбором и подбором персонала, организацией оценки, самооценки и взаимной оценки профессиональной пригодности, определением образовательных потребностей и управлением трудовым потенциалом работников в малой организации, психолог сталкивается с рядом особенностей. Во-первых, высокая мобильность малых организаций в изменчивых условиях рынка обуславливает изменчивость труда работников и, следовательно, устаревание профессиографических материалов. Во-вторых, каждая профессиональная позиция, соответствующая какой-либо трудовой функции, занята, обычно, небольшим количеством работников, что исключает использование таких методов, в которых подразумевается анализ широких выборок. В-третьих, использование рабочего времени сотрудников в психодиагностических целях бывает лимитировано требованиями администрации. Все названные причины указывают на актуальность разработки экономичных по времени методов для получения психологически ёмкой профессиональной характеристики.

Видятся два пути разрешения этой проблемы. Во-первых, можно ориентироваться на сравнительно небольшое количество универсальных характеристик – компетенций, при оценке конкретной профессиональной позиции устанавливать их иерархию, не меняя состава этого списка. Такому подходу сейчас уделяется большое внимание в связи с его перспективами в определении содержания общего и профессионального образования.

Во-вторых, можно ориентироваться на более узкие, а значит, более конкретные характеристики личностных свойств работника. Соответственно, каждая профессия или профессиональная позиция будет характеризоваться небольшой частью из всех возможных характеристик, их сочетанием, хотя каждая характеристика (ключевая квалификация) соответствует большому количеству профессий. Последнее свойство привело к появлению другого названия для ключевых квалификаций — метапрофессиональные качества работника. К сожалению, систематические данные о практическом применении этого подхода в отечественной прикладной психологии отсутствуют.

В этой статье приведен пример того, как концепция ключевых квалификаций была использована для выявления наиболее важных (для выполнения профессиональных функций) психологических качеств работников, занимающих три профессиональные позиции в одной организации: менеджеров по продажам, диспетчеров и промоутеров. В заключении показано, что такая процедура, имеющая диагностическую направленность, способна оказать влияние на психологическую грамотность работников, осознание ими своих психологических качеств и степени соответствия требованиям профессиональной деятельности, мотивировать работников к продуктивной индивидуальной и групповой работе, направленной на самосовершенствование. Таким образом, на основе научной профессиографической концепции может быть выработана диагностическая технология, оказывающая, в результате взаимодействия работников с практическим психологом, прямое влияние на некоторые компоненты личности работника.

Для выявления набора ключевых квалификаций нами был использован каталог А. Шелтена [1, С.158-159], в котором выделено пять блоков:

материальные знания и умения, формальные способности – когнитивная сфера, формальные способности – психомоторная сфера, персональные способности, социальные способности. Каждый блок включает от восьми до четырнадцати конкретных ключевых квалификаций. Альтернативные списки личностных свойств, полезных для выполнения профессиональных функций, содержатся в [2] и [3].

Первоначально из полного каталога мы, опираясь на мнение исключили те характеристики, не более половины от общего количества, которые заведомо не подходят для описания выбранных профессий. Затем оставшиеся характеристики были предложены, в анкетной форме, экспертам для сравнения их значимости в данной профессиональной деятельности.

Разработанная нами анкета состоит из семи листов. На первом из них помещена инструкция; каждый лист из последующих пяти включает перечни ключевых квалификаций, по одному блоку; шестой лист – со списком из пяти блоков. Респондентам было предложено выбрать три наиболее важные характеристики из каждого блока, необходимые для выполнения оцениваемого вида деятельности, а также два наиболее значимых блока.

Стоит отметить некоторые трудности, возникшие при работе с описанной выше анкетой. Некоторые формулировки, взятые из переводного каталога А. Шелтена, не ясны для русскоязычных респондентов. Также, при сравнении блоков (групп ключевых квалификаций) часто возникал вопрос о различии между «персональными способностями» и «социальными способностями», который снимался при помощи возврата к соответствующим листам анкеты.

Экспертами выступали как люди, занятые в оцениваемой профессиональной деятельности, так и те, кто связан трудовыми отношениями с представителями указанных профессиональных групп. Это дает дополнительную возможность выявить различия в самовосприятии работников и их восприятию ближайшим профессиональным окружением. Как было сказано выше, мы оценивали три профессиональные позиции одной фирмы. Исследуемая компания относится к малой организации, поэтому некоторые из экспертов оценивали сразу три группы профессий. В итоге мы по-

лучили по 15-16 экспертных оценок на каждую группу, примерно половина из них — оценки своей собственной профессиональной деятельности.

Анкетирование сотрудников компании длилось 10 дней. Наибольшую сложность составили диспетчеры, так как данные специалисты работают на дому, не появляются в основном офисе и не могут оценить ни одну, кроме своей, профессиональную деятельность. Инструктировать каждого диспетчера пришлось индивидуально. Каждый анкетированный затратил около пяти минут на работу с анкетой.

Полученные при оценке каждой профессиональной группы данные обрабатывались следующим образом. В каждом из пяти блоков была выделена характеристика, получившая наибольшую оценку. Кроме того, были выделены блоки, наиболее важные по оценкам экспертов: блок «персональные способности» для всех трех профессиональных групп и блок «социальные способности» для промоутеров, что было статистически подтверждено с помощью углового преобразования Фишера [4]. К списку из пяти характеристик были добавлены те, которые получили вторую по величине оценку в этих блоках.

В итоге, мы получили следующие списки ключевых квалификаций для трех групп работников, занимающих различные профессиональные позиции:

- *менеджер по продажам* – культура речи, способность к решению проблем, скорость реакции, уверенность в себе, коммуникативные способности и оптимизм;
- *диспетчер* – профессионально-практические знания и умения по измерительной технике (и ПК), способности к самостоятельному мышлению (анализу и синтезу), работоспособность, скорость реакции, коммуникативные способности и уверенность в себе;
- *промоутер* – умение контролировать и оценивать результаты, способность давать оценки, выносливость, уверенность в себе, корректность, работоспособность и коммуникативные способности.

Выявленные ключевые квалификации мы решили взять за основу программы корпоративного тренинга в компании. Поэтому наибольший интерес для нас представляют ключевые квалификации блоков «персональные способности» и «социальные способности». Отметим, что в блоке

«персональные способности» в каталоге А.Шелтена значительно больше характеристик, чем в других блоках. В связи с этим оценки экспертов оказались разбросаны по пунктам, то есть оценки по каждому из пунктов в данном блоке оказались приблизительно одинаковыми.

Итак, с помощью экспертных оценок нам удалось выявить наиболее важные ключевые квалификации работников трех профессиональных позиций. Данный метод достаточно экономичен (материальные затраты затрагивают только разработку и печать анкет) и выгоден по затратам времени. Он позволил нам выделить общие характеристики, полезные для членов всех трех групп и частные особенности, отражающие специфику труда работников. Кроме того, мы получили возможность интерпретации высказываний, жалоб и других неструктурированных материалов, что оказалось полезно для нашей дальнейшей психологической работы в этой организации.

Как и ожидалось, анкеты показали интересными для экспертов, на вопросы все отвечали с удовольствием, поэтому использование дополнительных способов мотивации не потребовалось. В коллективе возникла дискуссия, способствовавшая обмену мнениями между работниками о том, какие качества личности могут способствовать более успешному выполнению профессиональных обязанностей, при этом, естественно, работниками использовался понятийный аппарат и классификации ключевых квалификаций, позаимствованный из анкет. Так как работники были проинформированы, что полученные данные будут использованы для разработки программы корпоративных тренингов, у них возникло убеждение, об адресной направленности проводимых упражнений и особое внимание к собственным прогрессивным изменениям.

Литература:

1. Шелтен А. Введение в профессиональную педагогику. – Екатеринбург, 1996.
2. Иванова Е.А. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. – М., 1987.
3. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М., 1996.
4. Сидоренко Е.В. Метод математической обработки в психологии. – СПб, 2003.