

2. Медицинская карта, которая заполняется медицинской комиссией.
3. Физическая подготовка, заполняется непосредственным руководителем или специальной комиссией (отражаются нормативы физ. подготовки).
4. Оценочный лист профессионально значимых качеств, который заполняется экспертной комиссией. Экспертами выступают непосредственный руководитель и члены караула, с которыми работает аттестуемый. Параметры профессионализма (знание схем тушения пожара, техники безопасности, своих должностных обязанностей) проверяются и оцениваются непосредственным руководителем.

По результатам аттестации принимается решение об увольнении, обучении и продвижении по карьерной лестнице (повышение в должности или в звании). По нашему мнению, составление профессиограммы должно являться неотъемлемой частью аттестации персонала. Она должна быть основой для оценки результатов труда и прогноза успешности деятельности сотрудника.

*Иванова О.А.*

г.Екатеринбург, РГППУ

### **Исследование взаимосвязи социометрического статуса членов пожарной команды и их удовлетворенности работой<sup>1</sup>**

Человек всегда является членом определенной социальной группы, причем внимание исследователей сосредоточено прежде всего на малой социальной группе. Причем он исполняет различные роли и занимает определенный статус, который влияет на его деятельность и взаимоотношения с другими членами группы.

Результатом совместной деятельности людей, их межличностного взаимодействия является социально-психологический климат. Знание особенностей личности и их влияния на климат группы позволяет на практике осуществлять рациональный подбор кадров, управление жизнедеятельностью коллектива и успешное разрешение возникающих конфликтов.

Изучением социально-психологического климата в малой группе занимались Бойко В.В., Ковалев В.Н., Панферов В.Н., Ольшанский В.Б., Платонов К. К, Парыгин Б.Д. и др.

---

<sup>1</sup> Научный руководитель – Тукачев Ю.А., ассистент каф. ППР

Каждый индивид в группе имеет свой социометрический статус, который может быть более высоким или низким в зависимости от того, какие чувства испытывают другие члены группы по отношению к данному субъекту – положительные или отрицательные. Совокупность всех статусов, в свою очередь, задает статусную иерархию в группе.

Вклад в изучение феномена статуса сделали Джекоб Морено, Т.Шибутани, Талкотт Парсонс и др.

В работе были рассмотрены социометрический статус членов группы и их удовлетворенность работой как показатель социально-психологического климата. Целью нашего исследования являлось выявление взаимосвязи между данными показателями.

Исследование проводилось в пожарной части №73 г. Красноуфимска Свердловской области. В нем принимали участие 3 пожарных команды по 7 человек в каждой (мужчины в возрасте от 22 до 54 лет со стажем работы по данной профессии от 1 до 19 лет).

Измерение социометрического статуса проводилось с помощью социометрической методики, а удовлетворенность работой – с помощью методики «Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой».

Для выявления взаимосвязи нами использовался корреляционный анализ (критерий Спирмена).

Анализ полученных данных показал следующее:

- чем старше сотрудник пожарной команды, тем более высокий статус он имеет в группе ( $r=0,453$  при  $p<0,05$ ).
- чем дольше пожарный работает по данной профессии, тем выше статус он имеет в пожарной команде ( $r=0,606$  при  $p<0,01$ ). Это может быть связано с иерархической лестницей званий и должностей (военный тип организации), которые пожарный повышает через определенный срок службы. А высокое звание, несомненно, влияет на занимаемую человеком позицию в группе.
- чем более высокое положение пожарный занимает в группе, тем меньше он удовлетворен трудом.

На наш взгляд, причиной такой взаимосвязи может быть:

- Высокостатусный сотрудник пожарной команды не удовлетворен трудом, так как не достиг «потолка» и хочет продвинуться по служебной лестнице.

- Высокостатусный сотрудник пожарной команды не удовлетворен тяжелыми условиями труда и хочет переместиться на другую должность, не связанную с непосредственным тушением пожаров.

- Высокостатусный сотрудник выражает мнение большинства о несоответствии тяжелых условий труда ее оплате.

- Высокостатусный сотрудник имеет большое влияние в группе (с его мнением считаются, соглашаются), и у него возникает желание экстраполировать свое положение на профессиональную деятельность.

- Низкостатусный сотрудник игнорирует отношения с коллегами и полностью реализуется в профессиональной деятельности.

Исследование можно продолжить в направлении проверки выдвинутых нами предположений о характере взаимосвязи социометрического статуса и удовлетворенности трудом (на примере высокостатусных сотрудников).

*Иванчина О.В.*

г.Екатеринбург, РГППУ

## **Исследование профессионального опыта у менеджеров методом анкетного опроса<sup>1</sup>**

Социально-экономическая ситуация в России, переход к рыночной экономике предъявляют новые требования к эффективному использованию трудового потенциала российского общества. Сложившаяся сегодня ситуация на рынке труда показывает противоречие между потребностью в профессионалах, специалистах с высокой квалификацией и крайне условным профессионализмом, характерным для значительного числа лиц с опытом работы.

Важным препятствием успешному трудоустройству становится отсутствие у специалистов опыта по предложению своих услуг на рынке труда и взаимодействию с работодателем и, что особенно важно, отсутствие умения и готовности к пересмотру своего профессионального опыта в целях обеспечения его максимального соответствия требованиям вакантного рабочего места. Таким образом, обращение к проблеме соответствия профессионального опыта требованиям современного рынка труда актуально, прежде всего, в связи с проблемой психологического и

---

<sup>1</sup> Научный руководитель – Рудей О.А., доцент каф. ППР, к. пс. наук