

нечная цель игры – формирование у студентов готовности к практическому применению правовых знаний и умений.

Деловая игра характеризуется динамикой событий в проблемной ситуации, имеющей правовое содержание. Это позволяет в игровой форме применять теоретические знания на практике, развивая гибкость мышления, формируя профессиональную компетентность.

Деловая игра повышает интерес студентов к правовым знаниям, способствует воспитанию у них чувства ответственности и сознательной дисциплины.

Подготовка деловой игры очень трудоемкий процесс, занимающий достаточно много времени. При моделировании деловой игры необходимо определиться с умениями и навыками, которые необходимо сформировать в процессе игры, что и будет являться целеполаганием, соответствующим содержанием, включив в него актуальные правовые проблемы. Затем составляется сценарий игры с описанием конкретной ситуации, в которой участникам предстоит действовать. После этого следует распределить роли такие, например, как судья, прокурор, секретарь судебного заседания и т. д., определить задания каждого участника, разработать правила игры.

При достаточной сложности подготовки и проведения дидактическая игра себя оправдывает, так как переводит сознание студентов на более высокий уровень – профессиональный, когда усвоенные знания становятся руководством к действию.

В. А. Осипова

О МЕТОДАХ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

В настоящее время социально-экономическая ситуация в стране становится все динамичнее. Кардинально изменился рынок труда. Появился новый вид бизнеса, ориентированный на поиск и отбор высококвалифицированных специалистов. Проблема профессионального отбора представляется все более актуальной в наши дни. По оценкам ведущих специалистов рекрутских агентств в России профотбор персонала находится пока на начальной стадии своего развития. Поэтому очень важно рассматривать наиболее актуальные методы отбора персонала:

1. Знакомство с документами претендента. Обычно первым шагом при отборе новых работников является изучение их анкет или других до-

кументов (включая рекомендации). В наше время рекомендации часто приобретаются достаточно формальным образом, что ограничивает их ценность. Поскольку их валидность низка, следует предостеречь от переоценивания их предсказательной силы. Вероятно, более валидными материалами претендента являются школьные и университетские документы.

2. *Селекционные интервью.* На практике интервью бывают разных видов: полностью неформальные беседы, наполовину или полностью структурированные варианты, стандартизированные опросы. Задаются вопросы, связанные с опытом работы и квалификацией, видами личных достижений и их субъективным восприятием, изредка с личной жизнью и семейным окружением. Правильно проведенное селекционное интервью требует тщательной подготовки. По мнению менеджеров, а также и претендентов, интервью – наиболее желательная форма работы при отборе кадров.

3. *Психологические тесты.* Психологические тесты – наиболее распространенная методика отбора персонала. Причиной этого является не только длительная история тестирования, но также и хорошо разработанная методология создания тестов. Стандартизация психологических тестов охватывает их содержание, применение и обработку. В сравнении с другими видами методов это создает основу для высокой объективности, т. е. отсутствия субъективных ошибок при наблюдении и классификации. Наиболее распространенными методами отбора персонала являются тесты общего интеллекта и его компонентов, тесты для оценки общих способностей типа внимания и концентрации, тесты сенсорных и моторных функций, а также личностные тесты и тесты интересов и мотивации.

4. *Биографические опросники.* Основываясь на предположении, что предшествующий опыт и его субъективное восприятие может быть основой предсказания будущего поведения, биографические опросники были проверены и успешно использовались в нескольких профессиях. Особенно большое количество данных касается профессии страхового агента. Обнаружено, что для отбора учебных биографические опросники – наиболее валидный метод. В менеджменте и вооруженных силах этот метод также показал свою полезность. По содержанию биографические опросники представляют собой стандартизированные самоописания, предлагающие систематизированное краткое изложение существенных данных, включаемых в анкеты и селекционное интервью.

5. *Оценочные центры.* В оценочных центрах осуществляется многоуровневая процедура отбора, используется несколько различных методов

и связанных с работой заданий. Оценивается текущая квалификация работника и делается предсказание будущего профессионального пути и профессиональной успешности. Особенностью деятельности оценочных центров является участие нескольких человек (обычно от 6 до 12) одновременно и их оценка несколькими независимыми оценщиками: руководителями различного ранга, а также психологами и менеджерами по персоналу.

Наиболее важная и очевидная функция оценочных центров – это отбор или продвижение менеджеров. Однако этот метод используется для отбора и многих других профессий. В оценочных центрах используются такие методы как: групповые дискуссии, сообщения или презентации, самопрезентации, ролевые игры, индивидуальные и групповые интервью, тесты способностей или достижений, тесты интересов и личностные тесты, биографические опросники, разминочные задания.

А. В. Пирожок,
И. В. Рублева

О ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ НЕКОТОРЫХ ИДЕЙ БУДДИЗМА В СОВРЕМЕННОЙ ПРАКТИКЕ ВОСПИТАНИЯ

В современных условиях цели воспитания человека многообразны. Но существуют некие вечные ценности, к которым мы стремимся приобщить его вне зависимости от пола, возраста, национальной принадлежности или какого-либо иного социального статуса. Именно в этой связи взор воспитателя обращается к различным мировым религиям в поиске тех основополагающих моментов, которые нельзя упустить в воспитании.

Одна из самых старых религий – Буддизм – по сей день не теряет своей привлекательности. В заповедях Буддизма содержатся общечеловеческие духовно-нравственные ценности. Об их первостепенной значимости в современном мире Далай-Лама XIV пишет следующее: «Наука и техника, с помощью которых возможно создание безграничного материального комфорта, при всем том не могут заменить те вечные духовные и гуманистические ценности, которые в основном определяли развитие мировой цивилизации во всех ее известных на сегодня национальных формах». Но есть ли необходимость использовать этот потенциал непосредственно в учебно-воспитательном процессе для развития школьников, формирования нравственной самодисциплины?