Острота протекания внутриличностного конфликта зависит от восприятия личностью значимости трудной ситуации, ее психологической устойчивости;[1]

Одним из основных противоречий в жизни людей является противоречие между индивидуальным и общественным, именно поэтому важно осознание каждым человеком своей жизни как свободного пространства для выбора собственного направления развития.[4]

Таким образом, чем меньше человек продумывает, осмысливает свою жизнь, чем меньше он стремится организовать ее ход, определить ее основные направления, тем больше его жизнь становится подражательной, типичной скучной, зависимой.

Личность должна изначально формировать в себе установку на трудности и готовность к их преодолению, а не только установку на успех.

Способность личности регулировать, организовывать жизнь как бесконфликтное целое, осмысленное и подчиненное ее целям, ценностям, есть высший уровень и подлинное оптимальное качество субъекта жизни.[3]

Южакова Е. В.

г. Екатеринбург, РГППУ

Отбор персонала в службы муниципального управления в сфере культуры¹

В последнее время в российском обществе обсуждается проблема отбора кадров на руководящие должности и, конечно же, на первое место вышли руководители муниципальных образований, точнее их профессионализм в управленческой деятельности. Процесс подбора высоко квалифицированных кадров в ту или иную организацию начинается с этапа их трудоустройства, а значит, ведущую роль играет процедура профотбора, которая должна быть максимально проработанной, усовершенствованной в плане соответствия принимаемых кадров задачам организации. А когда дело касается управленческого персонала, то ответственность данной процедуры многократно повышается, и вопрос разработки оптимальной системы подбора кадров встает особенно остро.

Задача службы персонала, осуществляющей оценку кандидатов при приеме на работу, состоит в том, чтобы отобрать такого работника, который в состоянии достичь ожидаемого организацией результата.

¹ Научный руководитель – Лопес Е.Г., ст. преподаватель каф. ППР, к.пед.наук

Фактически оценка при приеме — это одна из форм предварительного контроля качества человеческих ресурсов в любой организации, включая и органы муниципального управления.

Оценка профессионализма, т. е. уровня развития и способности к в данной области деятельности, может быть получена с развитию помощью разного рода критериев, как количественных (число профессиональных достижений, рост эффективности деятельности организации) и качественных (деловые И личностные руководителей; характеристики их поведения в различных ситуациях; выполнения управленческих функций; применяемых средств руководства). В свою очередь, сочетания методов количественного и качественного анализа дает нам возможность увидеть более полную картину профессионализма кандидата на руководящий пост. Кроме того, необходимо оценить и творческий потенциал человека, что можно сделать при помощи специальных тренинговых упражнений, имеющих моделирование реальных ситуаций целью профессиональной деятельности специалиста, в ходе которых можно составить комплексную оценку его деятельности как профессионала, включающую и креативный компонент.

Несмотря на то, что существует большое количество разных подходов к оценке, у них есть один общий недостаток — субъективность, решение во многом зависит от того, кто использует метод, или от того, кого он привлекает в качестве эксперта. Проблему объективности оценки можно было бы представить в виде отдельных требований к оценочной технологии. В своей работе мы сформулировали принципы, на которые должны опираться сотрудники кадровых служб, чтобы снизить уровень субъективизма в профотборе. Это такие требования как надежность, достоверность, прогностичность, комплексность и ступенчатость.

Результатом проведенной работы стала комплексная программа отбора кандидатов на управленческие должности в муниципальные объединения, занимающиеся вопросами культуры и творческого развития в регионе. Она состоит из трех этапов: психологическая диагностика (этап тестового анализа), собеседование (в присутствии эксперта-наблюдателя) и групповая работа по решению проблемных ситуаций, моделирующих реальную деятельность будущих работников (проводится между кандидатами, прошедшими первые два этапа, в присутствии нескольких экспертов-наблюдателей).

Эта программа, составленная на основе анализа различных методов профессионального отбора, учитывающая особенности оценки кадров в области управленческой деятельности, а также специфику деятельности работников культуры, позволит усовершенствовать процедуру профотбора в органах муниципального управления, а значит повысить качество кадрового состава в целом и сделать деятельность этих организаций более эффективной.

Яговцева Н.В. г. Екатеринбург, РГППУ

Личностно-ориентированная аттестация педагогов профессиональной школы¹

Современный преподаватель является носителем не только информации, но также и способов познавательной деятельности. Годами складывающиеся приемы педагогической деятельности, основанные на рецептах, жестких алгоритмических указаниях, сформировали стереотипы мышления и другой тип интеллектуальной деятельности. Поэтому следует создавать ситуации, разрешая которые педагоги перестраивали бы сложившиеся способы учебно-познавательной деятельности. Важными формами психологической ориентации являются различные семинары, тренинги и диагностика профессионально-значимых характеристик педагога.

Действенным факторов, также инициирующим профессиональное развитие педагогов, может стать аттестация.

Актуальность нашего исследования состоит в том, что в настоящее время в разных регионах России ведется активный поиск методики аттестации педагогических и руководящих работников образования. Опыт аттестации показал ee главный недостаток игнорирование индивидуальной траектории профессионального становления педагога. И если в наше время все чаще говорят о необходимости личностноориетированного образования, то с такой же уверенностью можно говорить о необходимости проведения личностно-ориентированной аттестации педагогов. Именно за счет личностно-ориентированной аттестации идет стимулирование и мотивирование профессионального роста педагогов.

¹ Научный руководитель – Лопес Е.Г., ст. преподаватель каф. ППР, к.пед.наук