

9. Мокроусова О. А. Методическое сопровождение подготовки курсантов к надзорно-профилактической деятельности. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Челябинск, 2004. 24 с.

10. Программа первоначальной подготовки спасателей МЧС России от 15.05.1999 года.

11. Приказ ГУ ГПС МВД РФ № 86 от 09.11.1999 года. «Об утверждении Правил о порядке аттестации личного состава Государственной противопожарной службы МВД России на право работы в средствах индивидуальной защиты органов дыхания и зрения».

Ю. Л. Русанова

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА: КЛЮЧЕВЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

На современном этапе управления персоналом любой структуры, будь то коммерческая фирма, холдинговые компании, банки или силовые структуры, важно уметь владеть современными кадровыми технологиями. Включение их в практику работы с персоналом современной организации свидетельствует о хорошо поставленной кадровой службе, которая в последнее время становится многофункциональной. Так аттестация и оценка персонала стали необходимыми кадровыми технологиями.

Основываясь на концепции профессионального становления личности и компетентностном подходе, детерминирующем успешность профессиональной деятельности, нами обоснована оценка деловых и личностных качеств работников на основе их интеграции в профессиональном (образовательном) поле в группы профессий, объединенных по предмету труда¹. Интегративным концептом этих качеств мы избрали ключевые квалификации.

Введение в профессиональное образование, а затем дальнейшее формирование у специалиста помимо знаний, умений и навыков, новых конструкторов: компетентностей, компетенций и ключевых квалификаций, научно обосновано учеными стран Европейского содружества в середине 80-х гг. прошлого столетия (Д. Мертенсон, Б. Оскарсона, А. Shelten, L. Reets, Саймона Шо, Р. Бадер и др.). В отечественной педагогике определение и состав этих единиц обновления профессионального образования содержатся

¹ См.: Климов Е. А. Введение в психологию труда. М., 1988.

в работах Г. И. Ибрагимова, В. И. Байденко, А. М. Новикова, М. В. Пожарской, С. Е. Шишова.

Данный подход отчетливо прослеживается в трудах отечественных психологов В. В. Давыдова, П. Я. Гальперина, В. Д. Шадрикова, И. С. Якиманской. Ориентация на усвоение обобщенных знаний, умений и способов деятельности была ведущей в их работах. При этом следует отметить, что в их развивающихся моделях обучения были представлены также содержательные учебные материалы и технологий формирования этих единиц обучения.

Представляется, что реализация этого подхода с опорой на международный опыт при игнорировании достижений отечественной педагогики и психологии не оправдан. Следует также иметь в виду, что при научном обосновании интегральных конструктов образования зарубежные ученые также опирались на работы П. Я. Гальперина, В. В. Давыдова, Д. Б. Эльконина.

Нами проведен анализ отечественных и зарубежных подходов к характеристике и пониманию ключевых квалификаций, базовых (базисных) навыков. Надо отметить отсутствие единства в определении данного понятия, а также дальнейшее развитие этой концепции за прошедшие десять лет.

На основе анализа существующих подходов к концепции ключевых квалификаций зарубежных и отечественных исследователей, нами предложено следующее определение ключевых квалификаций – целостная совокупность психологических свойств, способностей знаний, умений, навыков, обеспечивающая эффективное выполнение профессиональной функции или нескольких функций. Смыслообразующими характеристиками ключевых квалификаций являются следующие моменты:

- обуславливают продуктивное осуществление интегративных видов деятельности;
- выступают компонентами профессионально обусловленных подструктур личности;
- определяют продуктивность (эффективность) выполнения любой деятельности.

Теоретическое и экспериментальное изучение основных феноменов, закономерностей и механизмов функционирования системы оценочных явлений, представленных в работах Н. А. Батурина, легло в основу методики оценки ключевых квалификаций специалистов экспертно-аналитической работы.

Система оценочных явлений включает в себя процессуальный уровень, оценочный акт, наличие двух блоков оценок. Процессуальный уро-

вень по «ориентации» на объекты Н. А. Батуриной структурирует на: а) оценивание внешних объектов; б) внутренних «объектов» (своих свойств); в) промежуточных «внешне-внутренних» объектов (продукты своей деятельности). Оценивание объектов каждой из этих групп имеет специфические черты.

В нашем исследовании методика оценки включает все представленные оценивания на процессуальном уровне, каждый из которых преобладает на определенном этапе исследования. Так оценивание внутренних «объектов» преобладает у субъекта при ответах на опросники, оценивание внешних объектов – при оценке и анализе тестовых результатов испытуемых психологом и анализе успешности специалистов, оценивание промежуточных объектов присутствует у испытуемых, психолога и руководителя. Помимо процессуального уровня имеются еще два блока оценок: оценки «для других» и рефлексированные оценки. Оценки первого блока предназначены для управляющего влияния на других и обозначены автором как «управляющие». В общем виде акт оценки, по мнению Н. А. Батуриной, состоит из трех подпроцессов (или компонентов): 1. Отражение предмета оценки; 2. Актуализации, выбора или реконструкции существующего основания (оценочное основание); 3. Сравнение предмета с основанием, результатом чего и является оценка¹. В нашем эксперименте акт оценки включает в себя: предмет оценки – свойства и качества личности, когнитивное оценочное основание, по виду информационная оценка, с заранее введенными критериями. В эксперименте присутствуют сравнительные оценки. При сравнении или сопоставлении объектов между собой выявляются объект – объектные отношения, при этом идет предварительное сравнение каждого объекта с эталоном (или представление о нем, а затем сравнение полученных оценок-результатов между собой.

Таким образом, структура оценки ключевых квалификаций включает в себя ряд абсолютных оценок с когнитивным оценочным основанием с заранее введенными критериями и процесс сравнения их результатов.

Алгоритм проведения оценки ключевых квалификаций включает в себя следующие этапы:

1. Структурно-функциональный анализ профессиональной деятельности. Деятельность анализируется с предметно-действенной стороны и со

¹ Батурина Н. А. Оценочная функция психики. М.: Изд-во Ин-та психологии РАН, 1997. С. 146.

стороны психических процессов и качеств, через которые реализуется ее предметная сторона. Структурный анализ включает иерархическое структурирование деятельности, при котором раскрывается структура профессионально важных качеств как часть психологической системы деятельности.

2. Разработка анкеты, в которой предлагается экспертам оценить выделенные свойства или качества как «необходимые для успешной работы», «желательные» или «нейтральные». При обработке анкеты вопросы, относящиеся к соответствующим свойствам и качествам, группируются по определенным разделам в соответствии с классификацией психических процессов.

3. Математическая обработка данных включает определение коэффициента весомости каждой профессионально значимой характеристики, которые рассматриваются как ключевые квалификации. Вычисляются коэффициенты ранговой корреляции (по Спирмену) для каждой пары элементов, выделяются те из них, величина коэффициентов между которыми соответствует определенному уровню достоверности. В результате получается графическое изображение структуры ключевых квалификаций. Полученная структура отражает, согласно представлениям опрошенных, модель соответствующего комплекса свойств и качеств, детерминирующих успешность специалиста по данной профессии. Данная модель нуждается в экспериментальной проверке, так как она основана на данных, отражающих идеальные представления экспертов.

4. Составление репрезентативной выборки, в которой по признаку успешности выделяются две полярные группы.

5. Подбор комплекса диагностических методик, адекватных задачам оценки персонала.

6. Обработка полученных данных. Составляются матрицы интеркорреляций между отдельными качествами для оценки работника с учетом его стажа работы, сравнение данных по группам. Анализ позволяет сопоставить представления экспертов с реальными показателями. В том случае, если модель получила свое экспериментальное подтверждение, ее используют для оценки персонала.

7. Разработка комплекса рекомендаций по оптимальному развитию ключевых квалификаций.

Таким образом, предложенная методика оценки персонала:

- интегрирует знания о профессионально значимых качествах на новом качественном уровне;

- учитывает возможность оценки сотрудников различного стажа работы, так как на различных этапах профессионального становления на первый план выходят различные психологические свойства, и их интеграция изменяется;

- позволяет провести оценку работника с учетом анализа профессионально обусловленной структуры личности, комплексно подойти к оценке профессиональных способностей, так как профессиональные способности, обуславливающие успешность деятельности, представляют собой не сумму качеств, а целостность. Изучение этих способностей требует структурного подхода анализа ее элементов и взаимосвязей между ними.

- дает возможность корректно построить систему обучения, учитывая стадии, особенности профессионального становления работника.

К. А. Рямова

МЕДИКО-СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СТАРЧЕСКОГО ВОЗРАСТА И ВОЗМОЖНОСТИ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ С ПОМОЩЬЮ КОМПЛЕКСНЫХ ОЗДОРОВИТЕЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Одним из основных факторов, определяющих внимание к этой проблеме, является тенденция к неуклонному росту доли пожилых и престарелых людей населения большинства стран [Н. Helmchen et al., 1996].

Это создает для государства серьезные социальные и медицинские проблемы. В этом возрасте чаще всего хронифицируются соматические заболевания, а также происходят неблагоприятные и часто необратимые перемены в микросоциальной среде. Адаптация к изменившимся условиям существования представляет серьезную дополнительную нагрузку для психической сферы стареющего человека. Глобальные изменения социально-экономической ситуации, смена привычных жизненных стереотипов и глубокие изменения в сознании общества, переход от жизни в стабильном режиме к эпохе постоянных потрясений, от ощущения социальной защищенности к жизни в агрессивной среде, в наибольшей мере затронули пожилых и стариков.

На этом фоне отчетливо видна потребность в знании реальной картины психического состояния пожилых людей. D. Кау (1964) образно назы-