

ному обществу учащихся (НОУ). Содержание работы НОУ определяется опытом его деятельности, наличием материально-технической базы, готовностью и способностью руководителей и участников к выполнению научных исследований. Наиболее распространенными формами организации данной работы являются научно-практические конференции разного уровня, защиты рефератов, проектов, конкурсы, выставки творческих работ, дебаты, дискуссии, школьные симпозиумы, дни наук, встречи с учеными, всевозможные турниры, олимпиады, интеллектуальные игры и марафоны, аукционы идей, «круглые столы», публикации наиболее интересных ученических работ и пр.

Формирование и развитие исследовательских умений необходимо рассматривать как последовательную систему взаимосвязанных действий преподавателя и ученика на основе инструментально-дидактических средств. Работу по развитию данных качеств условно можно разделить на ряд взаимосвязанных направлений: включение элементов исследования в лекционную часть занятия; включение элементов исследования в практические занятия; включение элементов исследования во внеаудиторные занятия (подготовка рефератов, творческих проектов и т.д.).

Мы считаем, что эффективность процесса формирования исследовательских умений у школьников обеспечивается следующей совокупностью дидактических условий: формированием ценностного отношения к исследовательской деятельности и ее результатам; организацией субъект-субъектного взаимодействия в системе «ученик – учитель» в процессе учебно-исследовательской деятельности; созданием исследовательско-творческой среды, обеспечивающей единство углубленного изучения биологии; развитием творческой активности на основе предоставления свободы выбора тематики исследования; обучением научным методам познания и технологиям решения исследовательских задач и проблем эколого-биологической направленности.

В процессе сотрудничества педагога со школьниками, учеников между собой, а так же учеников со студентами и преподавателями вузов формируется особый стиль творческого мышления и деятельности, который проявляется в умении жить в режиме постановки и решения разнообразных продуктивных задач, создавая перспективу роста для всех и каждого.

**ФОРМИРОВАНИЕ ТРЕБОВАНИЙ
К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ КАНДИДАТА
В ПРОЦЕССЕ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА
В ОАО «КРАСЦВЕТМЕТ»**

*Серебрякова Л.И., *Еничева Ю.С.,
*Первышина Е.П., **Золотухина Н.Ф.

*Государственный университет
цветных металлов и золота,
**ОАО «Красцветмет», Красноярск

Важными факторами конкурентоспособности компании одновременно с налаженной системой ка-

чества являются эффективное управление человеческими ресурсами. Поэтому основным направлением деятельности организации становится работа не только по формированию отлаженной системы поиска и отбора квалифицированного персонала, но и по его подготовке в первую очередь в стенах ВУЗов. В настоящее время организации предъявляют требованиями не только к профессиональной компетентности кандидата, но и к его личностным качествам, умению работать в команде, вырабатывать и принимать решения, а также их реализовывать. Отделы и подразделения ОАО «Красцветмет» несут ответственность за оценку профессиональных навыков, развитие и продвижение сотрудников по служебной лестнице, поэтому формирование требований к персоналу и сам отбор становится функцией не только кадровых служб, но и руководителей тех подразделений, для которых набираются новые работники.

В результате совместной работы в ОАО «Красцветмет» была разработана «Методика поиска и отбора персонала». В этом документе разработана процедура определения набора требований к кандидату на должность, представлен алгоритм процесса отбора. Ответственными за формулировку требований являются руководители подразделений. Характерной особенностью разработанного документа является его «безграничность», сформулированные требования, прежде всего, интересны тем, кто готовит кадры – учебным заведениям, поставляющим молодых специалистов. Разработка методики, конечной целью которой является привлечение к сотрудничеству наиболее квалифицированных сотрудников, позволяет установить однозначно понятные требования в цепочке поставщик – потребитель.

Для достижения цели качественного поиска и отбора персонала процесс отбора персонала начинается с формирования необходимой информации о наличии вакансий. Такая информация характеризует содержание труда, требования к компетенции потенциального сотрудника и его индивидуальным особенностям, таким как физические и интеллектуальные, а также возможные противопоказания. Помимо требований, составляющих основное содержание должностной инструкции, были разработаны требования к исполнителю определенного вида деятельности – к личности самого потенциального сотрудника, его способности генерировать идеи, принимать решения, успешно работать с коллегами. Они представлены в анкете основных критериев, на основании которых и принимается решения о преимуществах соискателей. Представленный перечень критериев позволяет с минимальным количеством ошибок определить главные требования к потенциальному кандидату. При этом к совокупности критериев отбора предъявляются требования валидности, полноты, надежности, необходимости и достаточности критериев.

Процесс отбора формализован, подкреплен инструкциями и типовыми формами. Методика апробирована и позволяет осуществлять выбор наиболее приемлемого подхода к отбору персонала.

В методике сформулированы параметры качества процесса отбора персонала: процент увольнений новых работников по отношению к общему числу

уволенных, доля работников, не прошедших испытательный срок от общего числа вновь принятых на работу, количество претензий со стороны потребителей, связанных с деятельностью новых работников. Эти показатели предназначены для оценки эффективности и результативности разработанного процесса.

Следует отметить, что поиск и отбор персонала необходимо рассматривать в контексте общего планирования организации. Квалифицированный подход к отбору персонала, представленный в разработанной методике, с большой вероятностью способен привести к успеху, он нацелен как на сокращение расходов, связанных с содержанием персонала за счет однозначно определенных приемов работы, так и на удачный выбор подходящих людей – основу реализации успешной работы предприятия.

ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ УЧИТЕЛЯ ИЗОБРАЗИТЕЛЬНОГО ИСКУССТВА

Харламова Т.М.
*Пермский государственный
педагогический университет,
Пермь*

Индивидуально-психологические детерминанты успешности учителя изобразительного искусства изучались нами на этапах профессионального совершенствования (стаж 5-10 лет) и профессиональной зрелости (стаж 15-20 лет). Свойства различных иерархических уровней индивидуальности исследовались с помощью следующих методик:

а) для изучения свойств нервной системы использовались аппаратные методики «Простая двигательная реакция», «Реакция на движущийся объект», «Переделка» и опросник Б.Р. Кадырова «Определение сигнальной принадлежности»;

б) для изучения психодинамических свойств – «ОФДСИ» В.М. Русалова и «ЕРІ» Г. Айзенка;

в) для изучения свойств личности – 16 PF опросник Р. Кеттелла, «Ориентировочная анкета» В. Смекала и М. Кучера, опросник Ю.М. Орлова «Потребность в достижении».

Для обработки первичных данных применялись такие методы математической статистики, как факторный анализ (метод главных компонент), кластерный анализ (метод К-средних), Т-критерий Стьюдента с помощью пакета прикладных программ Statistica 5.0 for Windows.

Основанием для выделения групп учителей с различной степенью выраженности профессиональной успешности послужили результаты кластерного анализа. Он был проведен на основе интегративного показателя профессиональной успешности, вобравшего в себя показатели педагогической эффективности и успешности педагогической деятельности. Кластерный анализ позволил выделить группы учителей с более высоким, средним и менее высоким уровнем выраженности исследуемой успешности. Для дальнейшего анализа были отобраны группы более и менее профессионально успешных учителей.

Изучение индивидуально-психологических детерминант профессиональной успешности учителя ИЗО на этапах его практической деятельности осуществлялось с помощью факторного анализа и Т-критерия Стьюдента. Установлено, что общей психодинамической основой профессиональной успешности учителя являются общая активность и адаптивность. Специфичной является детерминация профессиональных (педагогических и предметных) способностей более успешных молодых учителей (стаж 5-10 лет) показателем силы процесса возбуждения, а менее успешных – показателем слабости процесса возбуждения; более успешных опытных педагогов (стаж 15-20 лет) – показателем направленности на взаимодействие, а менее успешных – направленности на себя. Вместе с тем обнаружено, что общей психодинамической основой способностей более и менее успешных молодых учителей является общая активность. Специфичными детерминантами обозначенных способностей более успешных молодых учителей являются общая адаптивность, первая сигнальная система, сила процесса возбуждения, высокая нормативность поведения, а у их менее успешных коллег – слабость процесса возбуждения, нейротизм, тревожность, доминантность. Данный факт позволяет утверждать, что более профессионально успешен активный и высоко адаптивный молодой учитель, с выраженной первой сигнальной системой, сильным процессом возбуждения, соблюдающий профессиональные нормы и правила.

Сравнительный анализ взаимосвязи способностей и свойств индивидуальности опытных учителей с их профессиональной успешностью позволил выявить только специфичное. Например, у более успешных опытных учителей способности сопряжены с общей активностью и адаптивностью, смелостью, радикализмом, направленностью на взаимодействие, а у менее успешных – с подозрительностью, общительностью, эмоциональной устойчивостью, развитым воображением, низким нейротизмом, направленностью на себя. Полученные данные позволяют утверждать, что более профессионально успешен активный и высоко адаптивный опытный учитель, которого отличают такие личностные свойства, как смелость, радикализм, направленность на взаимодействие.

Сравнение средних значений показателей индивидуальных свойств по Т-критерию Стьюдента показало, что у более профессионально успешных молодых и опытных педагогов в большей степени, чем у менее успешных, выражены общая активность и адаптивность. Очевидно, данные психодинамические свойства являются фактором успешности учителя в профессиональной деятельности и не зависят от этапа становления. Специфичными являются различия в степени выраженности у более успешных опытных учителей ИЗО, по сравнению с их менее успешными коллегами, показателей личностного уровня индивидуальности – практического интеллекта, смелости, чувствительности, подозрительности, радикализма. Очевидно, данные различия объясняются влиянием этапа профессионализации и усиливающимся значением личностной детерминанты профессиональной успешности.