Федеральное агентство по образованию РФ

Уральский государственный экономический университет

Центр дистанционного образования

**Контрольная работа**

по дисциплине: «Профдиагностика»

вариант: 1

Выполнил:

Проверил:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Краснотурьинск

2010

**Содержание**

[Задание №1 3](#_Toc273472651)

[Задание №2 13](#_Toc273472652)

[Задание №3 15](#_Toc273472653)

[Задание №4 24](#_Toc273472654)

[Задание №5 31](#_Toc273472655)

[Список используемой литературы 32](#_Toc273472656)

# Задание №1

Профессиограмма - это описание профессии, которое включает в себя общие сведения о ней, описание процесса труда, социально-экономические особенности данной профессии, а также характеристику профессиональных и личностных качеств специалиста, использование этих качеств и их уровень.

Таблица №1

Общая характеристика профессии экономиста по труду

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии | Экономист по труду |
| Доминирующий способ мышления | адаптация — координация |
| Область базовых знаний № 1  и их уровень | политика и экономика, уровень 3  (высокий,теоретический) |
| Область базовых знаний N2 2  и их уровень | математика и статистика, уровень 2  {средний, практическое  использование) |
| Профессиональная область | экономика |
| Межличностное взаимодействие | частое по типу «рядом» |
| Доминирующий интерес | конвенциональный |
| Дополнительный интерес | социальный |
| Условия работы | в помещении, сидячий |

Составим профессиограмму экономиста по труду

Рассмотрим сначала общие сведения, касающиеся этой профессии. Экономист - специалист, занимающийся анализом финансово-хозяйственной деятельности (предприятия, отрасли и т.д.) в целях ее улучшения. Большое число экономистов призваны изучать экономические процессы, происходя-щие в обществе, и разрабатывать стратегии досстижения целей, диктуемых современностью.

Для того чтобы составить профессиограмму экономиста по труду преж-де всего, необходимо определить функции и обязанности данной квалифи-кации.

На экономиста по труду возлагаются следующие функции:

1. Выполнение работы по осуществлению экономической деятель-ности предприятия.
2. Разработка положений о премировании работников предприятия, составление штатного расписания и его контроль.
3. Подготовка отчетности.

Для выполнения возложенных на него функций экономист по труду обязан:

1. Разрабатывать проекты перспективных и годовых планов по труду и заработной плате предприятия и его подразделений, планов повышения производительности и внедрения НОТ.
2. Рассчитывать фонды заработной платы и численность работающих с учетом необходимости наиболее рационального использования трудовых ресурсов, обеспечения правильного соотношения работников по категориям персонала и квалификационным категориям, участвовать в определении потребности в рабочей силе, планировании подготовки квалифицированных кадров, доводить плановые показатели до подразделений предприятия.
3. Изучать эффективность применения действующих форм и систем заработной платы, материального и морального поощрения, подготавливать предложения по их совершенствованию.
4. Разрабатывать положения о премировании рабочих и служащих, условия материального стимулирования многостаночного обслуживания, совмещения профессий и должностей, увеличения зон обслуживания и объема выполняемых работ с целью улучшения использования оборудова-ния, трудовых ресурсов и рабочего времени.
5. Участвовать в составлении планов социального развития коллекти-ва предприятия, в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению трудовой дисциплины, сокращению текучести кадров, усилению контроля за использованием рабочего времени и соблюдением правил внутреннего тру-дового распорядка.
6. Составлять штатные расписания в соответствии с лимитами по труду, утвержденной структурой управления, схемами должностных окла-дов, фондами заработной платы и действующими нормативами.
7. Определять на основе действующих положений размеры премий.
8. Осуществлять контроль за соблюдением штатной дисциплины, расходованием фонда заработной платы, за правильностью установления наименований профессий и должностей, применения тарифных ставок и расценок, должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, за тарификацией работ и установлением в соответствии с квалификационными справочниками разрядов рабочим и категорий специа-листам, а также за соблюдением режимов труда и отдыха и трудового законодательства.
9. Участвовать в подготовке проекта коллективного договора и

контролировать выполнение принятых обязательств.

1. Вести учет показателей по труду и заработной плате, анализировать их и составлять установленную отчетность.

На основании этих данных проведем психологический анализ профес-сии экономиста по труду:

* контроль над процессом выполнения финансово-хозяйственной деятельности;
* расчет потребности предприятия, организации кадрах;
* анализ причин перерасхода фонда заработной платы;
* работа, связанная с расчетами и переработкой больших объемов информации, выраженной в цифрах;
* составление экономических обоснований, справок, периодической отчетности, аннотаций и обзоров.

Для составления профессиограммы определим качества, обеспечиваю-щие успешность выполнения профессиональной деятельности, способности, желательные и необходимые для данной квалификации, необходимые для профессии личностные характеристики и ценности, а также качества, препят-ствующие эффективности профессиональной деятельности.

Качества, обеспечивающие успешность выполнения профессиональ-ной деятельности экономиста по труду:

* способность работать в условиях дефицита времени и информа-ции;
* способность длительное время заниматься однообразным видом деятельности (склонность к работе с документами, текстами и цифрами);
* аналитическое мышление.

Способности:

* хорошее развитие концентрации и переключения внимания (спо-собность в течение длительного времени сосредоточиваться на одном предмете и быстро переходить с одного вида деятельности на другой);
* высокий уровень развития памяти;
* высокий уровень математических (счетных) способностей.

Личностные характеристики и ценности:

* усидчивость;
* деловая хватка;
* предприимчивость;
* обязательность;
* честность и порядочность;
* ответственность;
* аккуратность;
* исполнительность;
* эрудированность;
* эмоционально- психическая устойчивость;
* коммуникабельность;
* уверенность в себе.

Качества, препятствующие эффективности профессиональной деятель-ности:

* отсутствие математических способностей;
* отсутствие аналитических способностей;
* быстрая утомляемость;
* рассеянность, забывчивость;
* небрежность;
* импульсивность, вспыльчивость.

Области применения профессиональных знаний:

* государственные учреждения, занимающиеся экономическими про­блемами (Министерство финансов, сфера банковской деятельности);
* предприятия промышленной, аграрной отрасли;
* образовательные учреждения (преподавательская деятельность);
* гостиничный и ресторанный бизнес;
* организации и предприятия малого, среднего и крупного бизнеса;
* финансовые организации (налоговые инспекции, пенсионные фонды, страховые агентства);
* научно-исследовательские институты, Академия наук.

Профессиограмма специальности "экономист по труду" включает в себя около тридцати требований, определенным образом взаимосвязанные, профессионально важные и предъявляемые профессией к человеку. На ее основе можно построить идеальную (теоретическую) модель специалиста. Очевидно, что в реальных условиях трудно найти экономиста по труду, у которого все эти качества были бы в достаточной степени хорошо развиты. По результатам анализа данных опроса специалистов наиболее значимыми ПВК - (профессионально важные качества), отнесенными при оценке степени их важности к категории "очень важно", являются следующие 14 качеств:

1. надежность,
2. желание работать,
3. здоровье,
4. сообразительность,
5. энергичность,
6. профессиональная компетентность,
7. умение общаться непосредственно "лицом к лицу" и по телефону,
8. умение владеть собой,
9. предприимчивость, деловая хватка,
10. точность прогноза и разумный риск,
11. обязательность,
12. своевременность,
13. честность, порядочность,
14. способность заменить коллегу.

Все эти качества расположены в списке по мере убывания их важности.

Профессионально важные качества составляют три группы:

Первая группа качеств - "предпосылки" успешной деятельности специалиста:

* желание работать и зарабатывать деньги
* здоровье (физическое и психическое);
* способность заменить коллегу во время его болезни или краткого отсутствия.

Вторая группа качеств - "квалификация", обеспечивающая успешность и эффективность деятельности.

Эта группа ПВК, в свою очередь, может быть разбита на два подкласса:

1. основные ПВК, характеризующие уровень профессиональных знаний и умений:

* профессиональная компетенция;
* предприимчивость, деловая хватка;
* точность прогноза и разумный риск;

1. психические и личностные особенности специалиста:

Третья группа ПВК, характеризующих специалиста как представителя своей организации, во многом определяющих "лицо" и престиж фирмы, условно обозначена как "надежность" и представлена следующими свойст-вами:

* обязательность,
* своевременность,
* честность, порядочность.

С целью обеспечения наглядности и лучшего восприятия взаимосвязи и взаимозависимости основных 14 ПВК разработана структурная схема, предс-тавляющая собой краткий вариант профессиограммы специальности "эконо-мист по труду" (таблица №2).

При рассмотрении таблице №2 слева направо можно видеть, например, что

квалификационное качество " предприимчивость, деловая хватка " во многом зависит от предпосылочных качеств "желания работать и зарабаты-вать деньги" и "состояния здоровья".

При восприятии табл. №2 сверху вниз можно видеть иерархическую соподчиненность ПВК по степени значимости, важности и обобщенности, сложности конкретного качества. В свою очередь, качество "имидж" (обяза-тельность, своевременность, честность и порядочность) способствует укреп-лению квалификационных качеств. А квалификационное качество" предпри-имчивость, деловая хватка " улучшает, в свою очередь, материальное поло-жение специалиста и укрепляет его заинтересованность в труде.

Таблица №2

Наиболее профессионально важные качества по специальности "экономист по труду". Группа профессионально важных качеств (ПВК)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Предпосылки | Квалификация | Имидж |
| Желание работать | Умение совершать выгодные сделки | Надежность Обязательность |
| Здоровье  Способность заменить коллегу | Профессиональная компетенция  Предприимчивость, деловая хватка  Точность прогноза и разумный риск  Быстрое реагирование  Энергичность  Умение общаться  Умение владеть собой. | Своевременность  Честность, порядочность |

Эффективность деятельности экономиста по труду складывается из понимания и выполнения следующих направлений:

1. Качества специалистов, влияющие на формирование социально-психологического климата в коллективе.
2. Свойства, определяющие мотивацию и психоэнергетические воз-можности человека.
3. Основные профессиональные знания и умения специалиста.
4. Психологические и личностные особенности.
5. Коммуникативные навыки.
6. Эмоционально-волевые свойства.
7. Качества специалиста, определяющие "лицо" и престиж фирмы.
8. Ниже следует перечисление ПВК, входящих в эти направления. Все качества проранжированы по критерию важности, т. е. расположены в порядке убывания их значимости.

В таблице №3 представлено распределение ПВК специальности "экономист по труду" по группам качеств.

Таблица №3

Распределение ПВК специальности "экономист по труду" по группам

|  |  |
| --- | --- |
| Направление ПВК | Содержание ПВК |
| Обеспечение социально-психологического климата коллектива | Сотрудничество  Бесконфликтность |
| Обеспечение мотивации и психоуправлеческих возможностей человека (качество предпосылки) | Побуждение к деятельности  Желание работать (трудолюбие.  Желание зарабатывать  Здоровье (соматическое и психическое)  Умение переключаться (с работы на отдых и обратно, с одной работы на другую) |
| Профессиональная компетенция | Знание рынка  Предприимчивость, деловая хватка.  Способность прогнозировать  Умение "держать язык за зубами" |
| Свойства личности | Быстрое реагирование  Энергичность  Интуиция  Гибкость  Оперативность, мобильность  Находчивость, сообразительность  Умение работать в условиях дефицита времени и информации  Хорошая концентрация и переключение внимания.  Умение выделять главное.  Хорошая память |
| Умение расположить к себе | Опрятный и привлекательный вид  Корректность и тактичность в общении Снисходительность, терпимость к недостаткам и слабостям других  Чувство юмора.  Осторожность, чуткость в общении  Умение влиять на поведение лиц противоположного пола. |
| Умение владеть собой | Уверенность в себе  Эмоциональная выдержка  Способность не поддаваться колебаниям настроения.  Смелость, решительность |
| Надежность специалиста | Обязательность  Своевременность  Честность, порядочность  Ответственность  Исполнительность |

# Задание №2

Профессиональный клиринг - оптимальное соотношение работников и рабочих мест; для достижения этого соответствия необходимо знать: что представляет собой данный работник, что он хочет, какие требования к нему предъявляет [рабочее место](http://mirslovarei.com/search_psy/%D0%C0%C1%CE%D7%C5%C5+%CC%C5%D1%D2%CE/) и что может предложить администрация, отве-чающая за это место.

От экономиста по труду требуется умение общаться, быть не конф-ликтным, иметь дополнительный социальный интерес. Этих качеств требует специфика деятельности экономиста по труду.

Профессиональный клиринг экономиста по труду по тесту Айзенка находится в пределах 7-15 баллов, т.е. претендент должен иметь средние оценки по шкале экстраверсии-интроверсии. На должности экономиста по труду не приветствуются замкнутые, необщительные люди – интроверты. Однако для этой специальности не требуется излишней общительности.

Имея 24 балла по этой шкале испытуемый относится к крайне экстра-вертированному типу. Характеризуя типичного экстраверта, Айзенк отмечает его общительность и обращенность индивида вовне, широкий круг знако-мств, необходимость в контактах. Типичный экстраверт действует под влия-нием момента, импульсивен, вспыльчив. Он беззаботен, оптимистичен, добродушен, весел. Предпочитает движение и действие, имеет тенденцию к агрессивности. Чувства и эмоции не имеют строгого контроля, склонен к рискованным поступкам. На него не всегда можно положиться.

Определения «действует под влиянием момента, импульсивен, вспыль-чив», «чувства и эмоции не имеют строгого контроля, склонен к рискован-ным поступкам», «на него не всегда можно положиться» противоречат психологическим требованиям, предъявляемым к экономисту по труду. А импульсивность, вспыльчивость являются качествами, препятствующие эф-фективности профессиональной деятельности.

Таким образом, психологический портрет данного кандидата не соот-ветствует требованиям предъявляемым специализацией экономиста по труду. А профессиональным клирингом для экономиста по труду является 7-15 баллов по шкале Айзенка.

Оптимальный коэффициент адаптации по шкале Айзенка соответствует диапазону от 0.58 до 1.25. Кандидат имеет коэффициент адаптации равный 2, что значительно, в 1.6 раз превышает рекомендуемое значение.

# Задание №3

Система управления персоналом включает в себя наряду с другими решение таких вопросов, как:

* материальное стимулирование и формирование системы оплаты труда;
* обеспечение условий работы (эргономичность и безопасность рабочего места, обеспечение благоприятного социально-психологического климата и требуемого уровня технической оснащенности);
* разработка перспективы карьерного роста;
* мотивация интереса к работе.

Таким образом, задачами специалиста по персоналу являются подбор кадров с учетом требуемого уровня квалификации, рациональное использова-ние, развитие и мотивация персонала. Успех управления персоналом обус-ловлен, прежде всего, профессионализмом и знаниями менеджера по персо-налу, а также его личными качествами, в том числе способностью вызывать к себе доверие тех людей, с которыми он работает. При этом важным условием обеспечения эффективного управления персоналом является учет специфики работы менеджеров по персоналу в различных сферах деятельности.

Особенности кадрового менеджмента в разных сферах деятельности проявляются при решении различных задач.

В сфере науки:

* методы отбора персонала;
* планирование карьеры;
* система стимулирования;
* формы контроля;
* оценка результативности труда;
* эффективность использования персонала.

В сфере производства:

* задачи стимулирования работника;
* социальная адаптация и профориентация работников;
* анализ выполняемой работы;
* составление персональных спецификаций.

В сфере услуг:

* использование специальных методов работы (мотивация, стимули-рование, психологическое воздействие) при работе с персоналом (в связи с непосредственным контактом сотрудников фирмы с клиентами);
* оценка результативности труда персонала.

В связи со сферой деятельности важными качествами специалиста по управлению являются: эмоционально- психическая устойчивость, коммуни-кабельность, уверенность в себе, умение брать на себя ответственность, эрудированность, активность и энергичность, сообразительность и профес-сиональная компетентность, точность прогноза и разумный риск.

Проведение исследования по тестам MMPI позволяет изучить психоло-гический клиринг специалиста по управлению персоналом.

Качества личности оцениваются исходя из следующих позиций:

* первая шкала - шкала ипохондрии; определяется как патологичес-кое беспокойство за состояние своего физического здоровья;
* вторая - шкала депрессии, D;
* третья шкала. Вытеснение факторов, вызывающих тревогу;
* четвертая - шкала реализации эмоциональной напряженности в непосредственном поведении;
* пятая шкала. Выраженность мужских и женских черт характера;
* шестая шкала. Ригидность аффекта;
* седьмая шкала. Фиксация тревоги и ограничительное поведение;
* восьмая шкала. Аутизация;
* девятая шкала. Отрицание тревоги, гипоманиакальные тенденции;
* нулевая - шкала социальной интроверсии. Была выделена, с одной стороны, по группе лиц, стремящихся к уклонению от межличностных контактов; а с другой стороны - по группе лиц, стремящихся к контактам и общественной деятельности.

Построим график психологического профиля испытуемой личности (рис. 1).

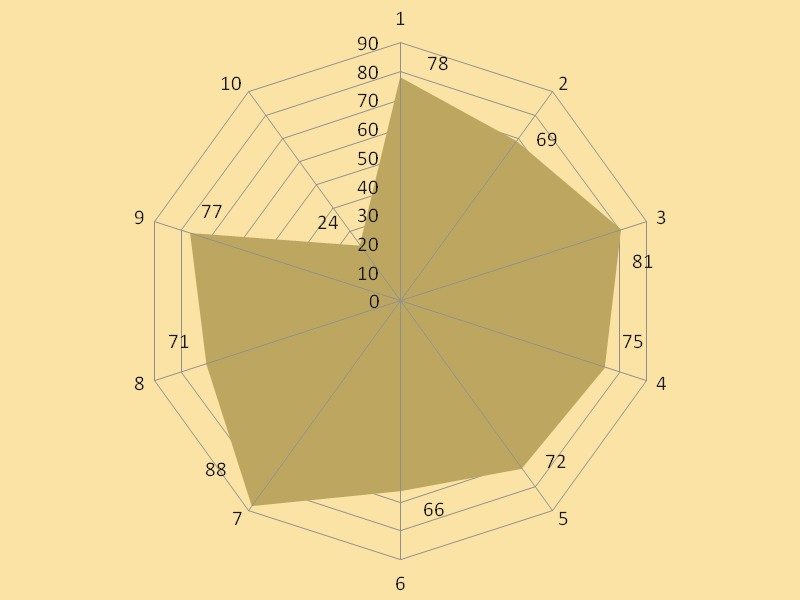


Рис. 1 График психологического профиля личности

По первой шкале ипохондрии специалист по управлению персоналом набрал 78 баллов.

Лица с низким уровнем профиля не первой шкале не озабочены состоянием своего здоровья, более деятельны и энергичны при прочих рав-ных условиях успешнее разрешают свои трудности, используя более адап-тивные формы поведения. В данном случае наблюдается превышение про-филя по первой шкале.

Исходно повышенное внимание к себе, обусловливающее такое повышение, сочетается с недостаточной способностью контролировать свои эмоции. Даже при относительно небольших подъемах профиля на первой шкале обнаруживается склонность к жалобам, а при выраженные пиках (как в данном случае) - наблюдается постоянная озабоченность своим физичес-ким, состоянием, пессимизм и неверие в успех.

Повышение профиля на первой шкале может также наблюдаться, хотя и реже, чем у тревожных субъектов, у ригидных личностей, характери-зующихся повышенной устойчивостью аффективно насыщенных пережива-ний.

У исследуемого также наблюдается повышение профиля по второй шкале 69 баллов.

Сочетания подъема по первой и второй шкалам свидетельствуют о преобладании пессимистического настроения у испытуемого, свидетельст-вует о затруднениях в социальных контактах, а также о раздражительности и тревоге за состояние своего здоровы.

По третьей шкале (вытеснение факторов, вызывающих тревогу) также наблюдается повышение профиля 81, что свидетельствует о высоком уровне вытеснения.

Высокий уровень вытеснения позволяет игнорировать отрицательные сигналы со стороны окружающих, сохранять высокую самооценку и обус-ловливает самолюбование, стремление “играть себя” в соответствии с приня-той в данной момент ролью. Игнорирование отрицательных сигналов, исходящих из окружения, может приводить к бесцеремонному поведению без правильной оценки впечатления, производимого на окружающих. При повышении профиля наблюдается недостаточность критической оценки ситуации и своего поведения.

Личности с таким профилем склонны к фантазированию, которое иногда неузнаваемо преобразует для них реальную ситуацию. При склон-ности к фантазированию и утрате чувства реальной ситуации никогда не утрачивается ощущение реальности собственных чувств и желаний, которы-ми определяется поведение. При всей пестроте ролей эгоцентрическая ориен-тировка всегда сохраняется, что в конечном итоге приводит к незрелости и бедности поведения (“однообразная пестрота”). На незрелом и поверхност-ном уровне осуществляются и межличностные контакты.

Групповую деятельность, требующую планирования и длительного проведения единой линии, лица, профиль которых определяется таким пиком, обычно затрудняют. Невозможность длительного и упорядоченного усилия в ряде случаев оправдывается различного рода декларативными заявлениями. В то же время деятельность, требующая широких, разнооб-разных и относительно кратковременных контактов, умения приспособиться к различным людям, благоприятно выглядеть в их глазах, способности вживаться в роль, им хорошо удается.

По четвертой шкале испытуемый набрал 75 баллов, что также свидетельствует о повышения профиля.

Индивидуумы, профиль которых определяется пиком на четвертой шкале, характеризуются пренебрежением к принятым общественным нор-мам, моральным и этическим ценностям, установившимся правилам поведе-ния и обычаям. В зависимости от уровня активности это пренебрежение проявляется в гневных и агрессивных реакциях или выражается более или менее пассивно. Протест против принятых норм может ограничиваться семьей и ближайшим несемейным окружением, но может приобретать и генерализованный характер.

Неспособность организовывать поведение в соответствии с устойчивы-ми мнениями, интересами и целями делают поведение описываемых инди-видуумов плохо предсказуемым. С этим же обстоятельством, по-видимому, связано их неумение планировать будущие поступки и пренебрежение последствиями своих действий. Недостаточная способность извлекать пользу из опыта приводит их к повторным конфликтам с окружающими. Неспособ-ность планировать свое поведение у личностей, профиль которых опреде-ляется пиком на четвертой шкале, не связана с уровнем интеллекта, который может быть достаточно высоким. Повышение четвертого профиля, характер-но для молодых людей и состояние профиля может снизиться с возрастом.

По пятой шкале испытуемый набрал 72 балла. Уровень профиля на пятой шкале и для мужчин, и для женщин отражает в конечном итоге степень идентификации с традиционной культурной и социальной ролью мужчины или женщины. Выраженный подъем профиля на пятой шкале отражает снижение или отсутствие такой идентификации, явные снижения профиля на этой шкале свидетельствуют о ее высоком уровне. Главным образом иден-тификация выражается в характере жизненного опыта, эстетических и культурных интересах, профессиональных устремлениях. По мере повыше-ния профиля на пятой шкале у мужчин увеличиваются внимание к эмоцио-нальным нюансам и оттенкам отношений, сентиментальность, широта инте-ресов, уменьшается доминантность и грубоватость. Повышение профиля на пятой шкале типично для юношей, отличающихся богатым воображением н артистическими наклонностями.

У женщин наоборот по мере повышения профиля на пятой шкале повышаются непринужденность и уверенность в себе, предприимчивость и последовательность внутренне мотивированного поведения, доминантность и гетероагрессивные тенденции.

По шестой шкале испытуемый набрал 66 баллов. Индивид склонен к тому, что длительно неугасающие отрицательные эмоции находят удовлетво-ряющее индивидуума объяснение за счет селективного отбора информации, подтверждающей их адекватность, тогда как информация, противоречащая сформулированной точке зрения, не воспринимается и не учитывается в достаточной мере. Благодаря этому аффект представляется субъекту обосно-ванным и хорошо контролируемым, а поведенческая стратегия четко опреде-ленной.

По седьмой шкале испытуемый имеет пик – 88 баллов.

Лица с выраженными повышениями профиля на седьмой шкале харак-теризуются низкой способностью к вытеснению и повышенным вниманием к отрицательным сигналам. Они стремятся удержать в центре внимания даже несущественные факты, учитывать и предвидеть даже маловероятные воз-можности. В результате ситуация никогда не представляется достаточно определенной, что еще более усиливает постоянную тревожность. Чем более выражены эти черты, тем меньше способность выделять в совокупности фактов действительно важное и существенное, абстрагироваться от малозна-чительных деталей.

В своей деятельности лица, профиль которых определяется повыше-нием на седьмой шкале, руководствуются главным образом не потребностью достичь успеха, а стремлением избежать неуспеха и поведение строится так, чтобы свести к минимуму возможность неудачи в результате допущенной ошибки или навлечь на себя опасность неверным поступком. Тревожные опасения лежат в основе ограничительного поведения, которое проявляется в отказе от деятельности в ситуациях с непредсказуемым или труднопредска-зуемым исходом и в создании системы правил, ограничивающих возмож-ности выбора в ситуации принятия решения. Пик профиля на седьмой шкале неизменно отмечался у больных с тревожно-фобическим синдромом.

По восьмой шкале набран 71 балл. Уже при умеренно выраженном пике профиля на восьмой шкале своеобразие восприятия и логики может сопровождаться трудностями в коммуникации с окружающими. Эти труднос-ти выступают и в невербальных, и в вербальных контактах. В невербальных контактах затруднения коммуникации связаны с недостаточно адекватной мимикой, нередко моторной скованностью или дискордантностью.

В вербальных контактах эти затруднения проявляются, в частности, в том, что, хотя высказывания лиц такого типа логичны и правильно пост-роены грамматически, у окружающих они могут создавать впечатление двус-мысленности или недостаточной понятности их. Склонность к неопределен-ным и расплывчатым формулировкам в значительной мере связана и с тем обстоятельством, что получение четкого представления о хорошо структури-рованной социальной ситуации, вторжение очерченных социальных стиму-лов во внутренний мир у лиц рассматриваемого типа могут выступать как источник тревоги, напряженности, длительных отрицательных эмоций. Нару-шение социальной коммуникации может приводить к отсутствию четкого представления о том, как должно вести себя в той или иной ситуации, чего именно ожидают окружающие.

По девятой шкале испытуемый набрал 77 балл, что говорит о повыше-нии данного профиля. Лица повышенным профилем на девятой шкале характеризуется тем, что поведение может становиться неадаптивным в связи с чрезмерно и плохо направленной активностью, эмоциональным возбуждением, раздражительностью, обидчивостью и недостаточной сдер-жанностью. Деятельность в этих случаях может оказываться неэффективной в связи с тем, что она не доводится до конца из-за переключения внимания на другие объекты, либо в связи с тем, что преувеличение своих возможностей позволяет планировать ее на заведомо нереальные сроки.

По нулевой шкале шкала социальной интроверсии испытуемый набрал 24 балла. Снижение уровня профиля на нулевой шкале отражает стремление к межличностным контактам и интерес к людям. Испытуемые с таким типом профиля общительны, эмоционально отзывчивы, синтонны, у них хорошо развиты навыки общения. Лица этого типа охотно принимают на себя общественные обязанности, имеют большое количество межличностных контактов в различных сферах и испытывают от осуществления этих контактов большое удовлетворение. Если профиль на нулевой шкале резко снижен, то обычно это свидетельствует о наличии настолько большого числа контактов, что их осуществление неизбежно сопровождается мимолетностью и поверхностностью общения.

Но в данном случае необходимо сопоставить данный профиль с другими профилями. Значение снижения и повышения профиля на нулевой шкале может весьма существенно меняться и характеризовать разные личностные типы, поскольку степень социальной экстраверсии представляет собой вторичную характеристику и зависит от ряда других личностных особенностей. Снижение уровня профиля на нулевой шкале может быть связано также с тенденцией к самоутверждению, повышению своей значи-мости в глазах окружающих, доминированию. В этом случае наряду со снижением профиля по нулевой шкале обычно отмечается его повышение на шестой.

По результатам тестирования личности по тесту mmpi можно сделать вывод, что испытуемый не подходит для работы специалистом по управле-нию. Так как испытуемый имеет множество качеств, препятствующий эффективности деятельности, а именно отличается конфликтностью, ригид-ность мышления, не умением брать на себя ответственность, излишней эмо-циональностью, не умением владеть собой, замкнутостью, пренебрежением к принятым общественным нормам, неадекватностью.

# Задание №4

Трудовая адаптация персонала - процесс:

* приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности и непосредственной социальной среде;
* совершенствования деловых и личных качеств работников.

Профессиональная адаптация - доработка трудовых способностей ра-ботника, его профессиональных навыков, дополнительных знаний, навыков сотрудничества и т.п. Профессиональная адаптация характеризуется допол-нительным освоением профессиональных возможностей работника, а также формированием профессионально необходимых качеств личности.

Шкала Терстоуна - метод шкалирования социально-психологических характеристик респондентов, основанный на предварительном измерении шкальных значений набора суждений, отражающих различную степень выра-женности измеряемых социально-психологических характеристик респон-дентов.

Шкалирование по Терстоуну – это равномерное (equal-appearing) интервальное шкалирование. Терстоун применял эту шкалу для изучения отношения различных групп населения к церкви как социальному институту. Шкала Терстоуна стала одним из основных методов в социальной, поли-тической, организационной психологии. Она использовалась при измерении отношения людей к власти, расизму, национализму, общественным органи-зациям и процессам.

Существенным преимуществом измерения установок, построенных согласно шкале Терстоуна, является возможность их широкого применения.

Процедура Терстоуна позволяет измерять установки по отношению к любым объектам социальной действительности с учетом тех изменений, которые постоянно происходят вокруг нас. Процедура составления шкалы является доступной любому исследователю и позволяет получить инстру-мент измерения любой установки, актуальной для конкретной организации в данный момент времени.

Приступая к построению шкалы Тёрстоуна, исследователь прежде всего отбирает большое количество утверждений (от 50 до 100), отражающих самые различные отношения к некоторому объекту. Затем из изучаемой группы населения произвольным образом отбирается некоторое число “арбитров”. Это те люди, на которых будет опробован имеющийся список утверждений. Обычно число арбитров достигает 50 и более человек, а иногда – если позволяют возможности – и нескольких сотен.

Каждому из арбитров предъявляется 11-балльная шкала, значения которой варьируют от “одобрительного отношения” (11) до “неодобритель-ного отношения” (1), и стопка карточек, на каждой из которых напечатано одно утверждение из имеющегося списка. Арбитра просят внимательно прочитать каждое утверждение и в зависимости от того, как оно связано с изучаемым объектом, поместить данную карточку в одну из 11 стопок, соответствующих той или иной оценке.

Таким образом, те утверждения, которые данный арбитр рассматривает как наиболее “одобрительные” по отношению к объекту, попадут в стопку 11; те, которые он оценивает как несколько менее “одобрительные”, окажутся в стопке 10, и т. д. В итоге этой процедуры исследователь будет располагать мнением каждого арбитра об оценочном значении каждого утверждения.

На следующем этапе каждому утверждению приписывается определен-ная обобщенная оценка шкалы, указывающая на его относительное положе-ние на шкале; при этом, чем более “одобрительным” видится арбитрам некоторое утверждение, тем выше его оценка.

Далее, на этапе интервьюирования, респондента из обследуемой выборки просят сказать, с какими из предъявленных пунктов (утверждений) он согласен или – в альтернативном порядке – какие пункты (но не более двух-трех) наиболее близки к его мнению о рассматриваемом объекте. Затем для установленных таким образом пунктов определяется медианное значе-ние, каковое и приписывается данному респонденту в качестве его оценки шкалы, т. е. в качестве обобщения его взглядов на объект.

В данной работе рассматривается шкала по измерению адаптации персонала к организации.

Оснащением данной шкалы являются: инструкция, карточки с сужде-ниями о лояльном отношении персонала к организации, ответный лист.

Испытуемому выдаются карточки с суждениями и ответный лист.

Ответный лист выглядит следующим образом:

*Профессия­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Пол\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Возраст\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 11 | 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Сотруднику (организации, фирмы, компании) раздаются карточки с суждениями, которые свидетельствуют об адаптированности к организации. На столе перед сотрудником разкладывается полоса бумаги с цифрами, представляющими собой градации от 1 до 11.

Каждая цифра — это оценка предлагаемого суждения. Задача испы-туемого состоит в том, чтобы определить свое отношение к суждению и рассортировать все предъявленные суждения по градациям.

Градация 11 соответствует максимально позитивной оценке данного суждения, градация 1 — максимально негативное отношение, а градация 6 — нейтральное отношение.

Далее приведем карточки с суждениями:

1. Интересы руководства компании и ее сотрудников в большинстве случаев не совпадают.

2. Как правило, дополнительные усилия сотрудника не оцениваются руководством в должной степени.

3. Руководитель не должен обсуждать с подчиненными свои проблемы, так как это не способствует поддержанию авторитета.

4. Если руководитель держит подчиненных на некоторой дистанции, то к выполнению его распоряжений они относятся более ответственно.

5. Чтобы успешно руководить людьми, нужно быть в курсе их проблем.

6. Руководитель должен постоянно контролировать работу своих подчиненных.

7. Руководитель может простить сотрудникам отступление от тех правил, которые они считают неразумными.

8. Конфликты между сотрудниками, если они не касаются деловой сферы, не отражаются на работе организации.

9. На работе гораздо важнее пользоваться расположением влиятельных людей, чем добиваться успеха отличным выполнением работы.

10. Люди, которые живут только работой, часто вредят делу своим излишним рвением.

11. Обязательства перед работниками компания должна выполнять, несмотря на финансовые затруднения.

12. Руководство компании не должно принимать решения, с которыми не согласно большинство сотрудников.

13. Заработная плата сотрудника компании должна зависеть от экономической ситуации в его семье.

14. Один сотрудник фирмы не может получать зарплату, в 10 раз превышающую зарплату других сотрудников.

15. Скорость продвижения по службе в первую очередь зависит от отношений с руководством, а затем уже от квалификации.

16. Качественное выполнение должностных обязанностей является необходимым и достаточным условием карьерного роста.

17. Руководитель может пойти навстречу просьбе хорошего работника в нарушение общих правил.

18. В дружном коллективе приятно работать, но им труднее управлять.

19. Если, по мнению сотрудника, распоряжение руководителя может повредить делу, сотрудник должен предупредить его об этом.

20. Работа должна приносить не удовлетворение, а деньги.

21. Повышение в должности не способствует сохранению дружеских отношений с коллегами.

22. Если работа очень интересная, не так уж и важно, сколько за нее платят.

23. Если большинство сотрудников принимают участие в управлении компанией, она будет работать более успешно.

24. Сотрудник может настаивать на смене своего руководителя, если тот не соответствует занимаемой должности.

25. Люди, которые стремятся угодить начальству, вызывают недоверие.

26. Если сотрудник является специалистом высокого класса, руководство будет снисходительно относиться к его недостаткам.

27. Если до рабочего места нужно добираться более полутора часов, то любая работа покажется утомительной и неинтересной.

28. Я тщательно продумываю свой внешний вид, когда собираюсь на работу.

29. Опаздывать на работу не такой уж большой грех.

30. Сверхурочная работа должна оплачиваться дополнительно.

31. Если кто-то из сотрудников не слишком хорошо выполняет свои обязанности, остальные не должны вмешиваться.

32. Сотрудники имеют право знать, какую зарплату получают их коллеги.

33. Если на совместной вечеринке руководитель пообещал завтра не наказывать за опоздание, то нет смысла спешить на работу.

34. Если руководитель доволен своим подчиненным, проявление дополнительной инициативы со стороны сотрудника может ему только повредить.

35. Получая зарплату, сотрудник вправе рассчитывать на «спасибо» от директора, а не наоборот.

36. В компании и для сотрудников, и для руководителей правила должны быть одинаковыми.

При обработке результатов оценки адаптированности персонала, оцениваются ответы только на суждения № 1, 3, 4, 5, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 27, 32, 34. Остальные суждения не учитываются, они служат для камуфляжа истинных целей исследования. В зависимости от того, в какую градацию отнесено нужное суждение, ему присваивается соответст-вующий балл.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Градация* | *11* | *10* | *9* | *8* | *7* | *6* | *5* | *4* | *3* | *2* | *1* |
| *Балл* | *+5* | *+4* | *+3* | *+2* | *+1* | *0* | *-1* | *-2* | *-3* | *-4* | *-5* |

Если испытуемый получил от 54 до 90 баллов, его адаптированность к организации оценивается как высокая, от 18 до 54 баллов — адаптиро-ванность оценивается как средняя, от -18 до +18 — адаптированность оценивается как низкая. Если испытуемый набрал количество баллов в диапазоне от -18 до -90, то, соответственно, он совершенно не адаптирован к своей организации. Соответственно нормологическому уровню адаптации соответствуют баллы в диапазоне от 18 до 90.

Для определения нормологического уровня адаптации используют следующие методики:

1. шестая основная шкала MMPI (шкала паранойи или ригидности в нормологическом варианте);
2. методика определения стрессоустойчивости и социальной адапта-ции Холмса и Раге;
3. Методика диагностики уровня социальной фрустрированности Л. И. Вассермана (в модификация В. В. Бойко);
4. диагностики межличностных отношений Т. Лири.

# Задание №5

Уровень адаптации – это количественная (оценочная) характеристика самой адаптации, то есть степень выраженности адаптированности личности (например: низкая, средняя или высокая). Чем выше уровень адаптирован-ности личности к данной социальной среде, тем выше уровень ее автоном-ности относительно этой среды. Нормологический уровень адаптации работника определяется следующими факторами:

1. высокой производственной активностью и дисциплиной;
2. высоким социометрический статусом;
3. положительной тональностью индивидуального настроения и низ-кими показателями тревожности;
4. высокой социальной активностью;
5. оптимизмом, уверенностью в себе, готовность к риску;
6. удовлетворенностью значимыми сферами жизнедеятельности;
7. мобильностью.

Наиболее важными факторами, характеризующими уровень адаптации являются: производственная и социальная активность, уверенность в себе, в своих силах и возможностях, проявление искреннего, деятельного интереса к событиям и явлениям окружающего мира. Проранжируем факторы, опреде-ляющие нормологический уровень адаптации работника (в порядке убывания по значимости, т.е. первыми идут наиболее важные факторы):

1. высокая производственная активность и дисциплина;
2. высокая социальная активность;
3. мобильность;
4. положительная тональность индивидуального настроения и низкие показатели тревожности;
5. удовлетворенностью значимыми сферами жизнедеятельности;
6. оптимизмом, уверенностью в себе, готовность к риску;
7. высокий социометрический статус;

# Список используемой литературы

1. Merton R.K. On theoretical sociology. Five essays, old and new. N.Y., 2002.
2. Shuman H., Harding J. Prejudice and the Norm of Rationality. // Sociometry. 1999. Vol. 27.
3. Thompson P. The voice of the Past Oral History. Oxford, 1998.
4. Беляева Л.А. Стратегии выживания, адаптации, преуспевания // Социс. 2001. № 6.
5. Бутенко И.А. Социология: наука и искусство. М., 2000.
6. Голбит А.С. Социально-экономическая адаптация россиян: факторы успешности - неуспешности // Социс. 2001. № 7.
7. Жмыриков А.Н. Диагностика социально-психологической адаптированности личности в новых условиях деятельности и общения. М., 2002.
8. Кузнецов П.С. Концепция социальной адаптации. Саратов, 2000.
9. Методы сбора информации в социологических исследованиях. Кн.1. М., 1999.
10. Основы прикладной социологии/Под ред.Ф.Шереги. М., 2003.
11. По материалам сайта http://www.demamida.ru/materials.php.
12. По материалам сайта http://www.glossary.ru.
13. По материалам сайта http://azps.ru.
14. По материалам сайта http://mirslovarei.com.
15. Ромм М.В. Адаптация личности в социуме: Теоретико-методоло-гический аспект. Новосибирск, 2002.