



УДК 159.9.07

**РОЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ В ПОДГОТОВКЕ
СПЕЦИАЛИСТОВ В ВУЗЕ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Н. А. Заруба

*Доктор социологических наук,
кандидат педагогических наук, профессор,*

З. В. Милькова

*Студентка 3 курса,
Кемеровский государственный
университет культуры и искусств,
г. Кемерово, Россия*

**THE ROLE OF PSYCHOLOGICAL DIAGNOSIS
IN HIGH SCHOOL TRAINING AT PRESENT STAGE
OF VOCATIONAL EDUCATION DEVELOPMENT**

N. A. Zaruba

*Doctor of Sociological Sciences,
Candidate of Pedagogical Sciences, professor,*

Z. V. Milkova

*3d year student,
Kemerovo State University of Culture and Arts,
Kemerovo, Russia*

Summary. The article proves significant for the present stage of development of vocational education point of view, which is that modern conditions of preparation of high school graduates, due to the peculiarities of admission of students on the results of the exams only, without taking into account their personal characteristics, abilities and possibilities in the chosen specialty, require additional conditions to form them as professionals. As such condition, we can treat actualization of psychological diagnostics during training in high school in order to identify and develop the individual characteristics of the students professionally significant for the chosen specialty.

Keywords: psychological diagnosis; management; personal professionally significant qualities manager; personality qualities.

Выбор профессии – один из самых важных выборов в жизни человека. Как профессия будет соответствовать способностям и склонностям человека, как эффективно человек будет выполнять необходимые в его профессии действия – в значительной мере будет определять качество его жизни. Из чего следует, что изучение личностных качеств человека, его психологических особенностей требует применения диагностики профессиональной профпригодности и является актуальным, подлежащим тщательному изучению.

Кроме того, предполагается, что это позволит снизить количество студентов,

которые не осознают неадекватность своих индивидуальных особенностей выбранной специальности, а понимание этого, возможно, будет способствовать их желанию формировать те или иные способности в процессе обучения в вузе, важные для выбранной ими будущей профессии.

Диагностика профессиональной профпригодности заключается в том, чтобы определить, какими склонностями, способностями и другими индивидуально-психологическими особенностями личности обладает человек, при осуществлении какой деятельности он будет чувствовать себя максимально



гармонично. Значит, можно спрогнозировать степень влияния индивидуально-психологических качеств человека на формирование его личности как личности профессионала, то есть речь идет о личностных профессионально значимых качествах. «Личностные профессионально значимые качества – это отдельные динамические черты личности, определяющие психические и психо-моторные свойства, физические качества, соответствующие требованиям профессии к человеку и способствующие успешному овладению этой профессией» [3].

Следовательно, личностные профессионально значимые качества могут развиваться и формироваться в процессе учебной деятельности в вузе. В соответствии с требованиями менеджер, как специалист, должен обладать профессиональными качествами, позволяющими:

- выявлять проблему с учетом ее взаимосвязей с другими задачами управления;
- принимать оптимальные решения с учетом мнения различных специалистов;
- оперативно руководить и контролировать работу сотрудников [7].

Таким образом, личностными профессионально значимыми качествами менеджера являются обобщенные, наиболее устойчивые характеристики, которые оказывают решающее влияние на управленческую деятельность. Это весьма сложные в психологическом плане образования, зависящие от множества факторов: особенностей характера, структуры личности, ее направленности, способности, условий деятельности – это организаторские и коммуникативные способности специалиста.

Анализ теоретических основ взаимосвязи индивидуальных психологических особенностей в формировании личности профессионала позволил провести исследование на предмет выявления этих взаимосвязей у студентов

2 и 3 курсов КемГУКИ, в количестве 45 человек, планирующих получить профессию менеджера.

Было сделано предположение, что студенты, намеревающиеся получить профессию менеджера, обладают основными качествами, необходимыми менеджеру-профессионалу.

Для диагностики были подобраны такие методы, как тестирование, методика Л. П. Калининского. Это позволило определить степень выраженности необходимых профессиональному менеджеру свойств у студентов направления подготовки «Менеджмент», рассмотреть, действительно ли студенты, планирующие получить профессию менеджера, обладают основными качествами, необходимыми менеджеру-профессионалу.

По методике Л. П. Калининского «Методика определения организаторских и коммуникативных качеств Л. П. Калининского», основными качествами личности являются направленность, деловитость, доминирование, уверенность, требовательность, упрямство, негативизм личности, уступчивость, зависимость, психологический такт и отзывчивость.

Применение этой методики позволило определить профессионально значимые качества менеджера у студентов КемГУКИ по следующим критериям, находящимся в зонах: Номинальная (0–3), Потенциальная (4–7), Потенциальная (8–11), «Суперзона» (12–15).

Анализ результатов показывает следующее:

- предложенные в опросе «Качества личности» у большинства опрошенных студентов находятся на среднем уровне, а именно в перспективной и потенциальной зонах, представленных на рис. 1;
- 6 наименований «Качеств личности» из 10 находятся на высшем уровне, в «Суперзоне»: деловитость, уверенность, требовательность, зависимость, психологический такт и отзывчивость.

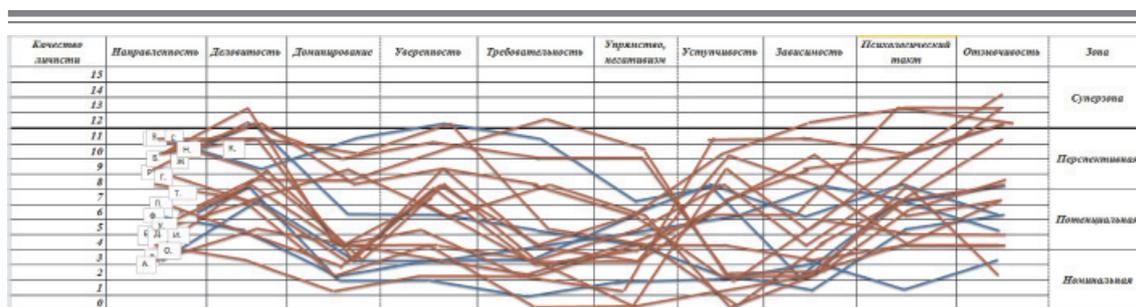


Рис. 1. Показатели основных качеств менеджера

На основе проведенного анализа представляется возможным наглядно рассмотреть перечисленные качества личности.

Направленность личности характеризуется как совокупность устойчивых,

относительно независимых от сложившейся ситуации мотивов, ориентирующих поведение и деятельность личности, что принципиально важно для студентов данной специальности [6].

Направленность личности

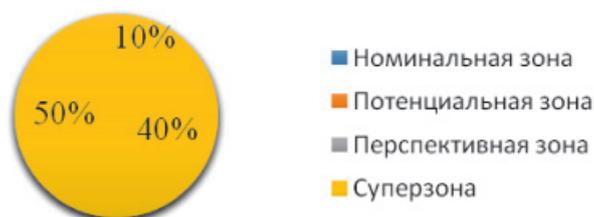


Рис. 2. Данные развития «направленности» личности

Направленность – это качество личности, необходимое для деятельности в сфере управления, которое было определено в данном исследовании на основе предложенной методики для определения организаторских и коммуникативных качеств.

Полученные данные, представленные в виде диаграммы, показывают, что «суперзону» не достигает ни один респондент. При этом 50% опрошенных достигают «перспективной зоны». Это предполагает, что во время дальнейшего

обучения или после окончания университета студенты смогут достичь нужного уровня данного качества при условии создания для этого специально организованной образовательной среды в вузе.

Такое качество, как «деловитость», включает организованность и четкость в работе, умение находить наиболее рациональные способы решения возникающих практических задач, настойчивость и последовательность в преодолении трудностей и достижения поставленной цели [5].



Полученные результаты, представленные в диаграмме, показывают, что только 20 % от числа опрошенных достигают по уровню сформированности этого качества «суперзону», однако 45 % студентов из «перспективной зоны» вселяют надежду на возможность дальнейшего его развития.

Важно для профессиональной деятельности в сфере управления такое качество, как доминирование, сущ-

ность которого состоит в «господствовании, властвовании в обстановке, в преобладании».

Диаграмма (рис. 3) показывает, что «суперзоны» не достиг никто, 45 % – в «номинальной», 25 % – в «потенциальной» и 30 % – в «перспективной», то есть 55 % студентов специальности «Менеджмент» нуждаются в развитии столь важного качества личности для данной профессии.



Рис. 3. Данные развития «деловитости» личности

Положительным, нравственно-эстетическим качеством личности является «уверенность» личности. Это качество заключается в объективной самооценке своих возможностей и соответствующем доверии к себе при решении тех или иных задач. Уверенность – это отсутствие сомнения, колебаний в успешности деятельности,

убежденность в своих силах. Диаграмма данных по «уверенности личности» (рис. 4) показывает, что 65 % студентов, которые оказались в «потенциальной зоне» (30 %) и в «перспективной зоне» (35 %), нуждаются в развитии уверенности как качестве важном для своей будущей профессиональной деятельности [1].

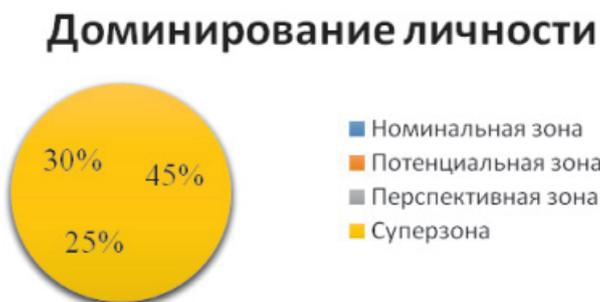


Рис. 4. Данные развития «доминирования» личности



Такое качество, как «требовательность», также важное для будущей сферы профессиональной деятельности студентов, характеризуется как положительное нравственно-эстетическое и волевое качество личности. Это качество выражается в способности человека

побудить себя или других к действию, к его качественному выполнению или закрепить вредные действия. Делается это посредством советов, просьб, заданий, указов, распоряжений, поручений, наказов и различных форм контроля результатов их выполнения [1].

Уверенность личности

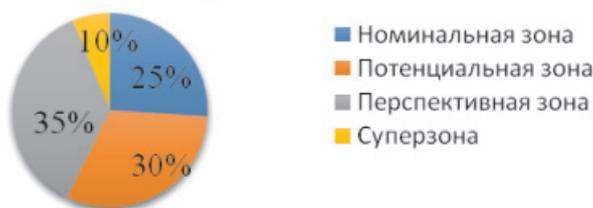


Рис. 5. Данные развития «уверенности» личности

Анализ данных опроса показал, что 5% респондентов обладают высоким уровнем «требовательности», что показывает, что этой группе студентов легко побудить себя или других к действию, к качественному выполнению или закреплению вредных действий. У 45% опрошенных студентов уровень «требовательности» находится в «потенциальной» и «перспективной» зонах. Это свидетель-

ствует о необходимости в развитии данного качества посредством обучающих программ и развивающих это качество методик. Однако 50% опрошенных совсем не обладают этим качеством, они не умеют давать поручения посредством советов, просьб, заданий, указов, распоряжений, поручений, наказов, кроме этого, они не умеют контролировать результаты выполнения этих установок.

Требовательность личности

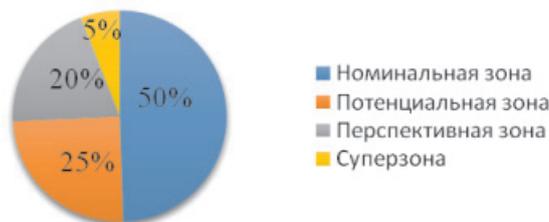


Рис. 6. Данные развития «требовательности» личности

Авторы Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров определяют упрямство и негативизм так: «Упрямство – это

особенность поведения (переходящая в черту характера), как дефект волевой сферы человека, выражающийся



в стремлении во что бы то ни стало поступать по-своему, вопреки разумным доводам, просьбам, советам, указаниям других людей». «Негативизм – каче-

ство личности, проявляющееся в намеренном противопоставлении себя любым внешним требованиям и ожиданиям» [2].

Упрямство, негативизм личности

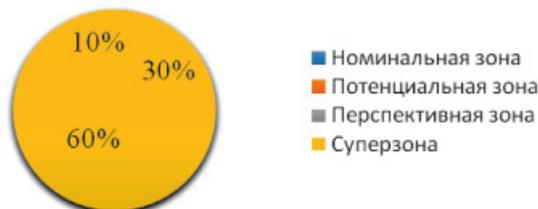


Рис. 7. Данные развития «упрямства, негативизма» личности

Упрямство и негативизм как качества личности, которые не желательны для будущей профессиональной деятельности менеджера, ни у одного респондента не достигают уровня «суперзоны». Только у 10 % опрошенных это качество находится в «перспективной» зоне, у 60 % опрошенных упрямство достигает «номинальной» зоны. Важным качеством, на наш взгляд, для будущей профессиональной деятельности является «уступчивость» личности, она проявляется в гибкости,

сговорчивости, милосердия по отношению к другим людям.

Таким качеством респонденты обладают на среднем уровне, а именно их ответы находятся в «потенциальной» (25 %) и «перспективной» (35 %) зонах. «Суперзону» не достиг ни один респондент. Эти данные могут означать, что, не развивая уступчивость, в личности возможно формирование и преобладание противоположных качеств – непреклонности, упрямства или негативизма.

Уступчивость личности

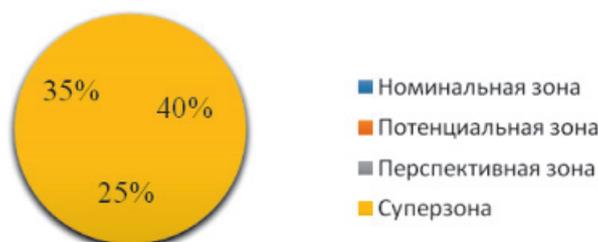


Рис. 8. Данные развития «уступчивости» личности



Рассмотрев такие противоположные качества, как «упрямство», «негативизм» и «уступчивость», нужно отметить, что эти черты должны быть в пропорциональном соотношении друг к другу. Каждое из этих качеств важно для менеджера в разных ситуациях в определенном количестве, то есть необходим оптимальный баланс между «непреклонностью», «упорством» и «податливостью». Руководитель должен уметь эффективно пользоваться каждым из них для до-

стижения наилучших результатов в работе.

Такое качество личности, как «зависимость», характеризуется как глубоко укоренившаяся привычка. Данной чертой в нашем исследовании обладают 5 % респондентов на уровне «суперзоны», 55 % респондентов способны развить это качество до нужного им уровня при помощи специальной работы над собой. Конечно, в данном случае речь идет о формировании положительных привычек, важных для менеджера.

Зависимость личности

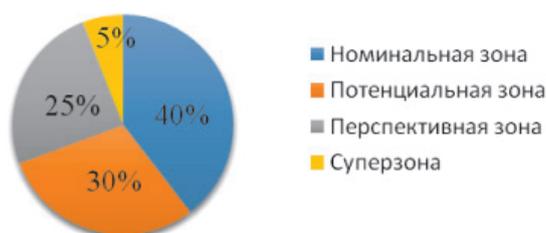


Рис. 9. Данные развития «зависимости» личности

В основе такого качества личности, как «психологический такт» или «такт менеджера», лежат психологические знания, умения, навыки, необходимые для управленческой деятельности.

На диаграмме показано, что 10 % опрошенных студентов владеют качеством

«психологический такт», то есть они достигают «суперзону». Эти студенты владеют собой, своими эмоциями и чувствами. Однако 85 % студентов нуждаются в развитии этого качества с целью понимания себя, для развития способности осуществлять контроль над ситуацией, над собой.

Психологический такт личности



Рис. 10. Данные развития «психологического такта» личности



Качество личности «отзывчивость» определяет готовность индивида помочь кому-либо в беде, сложной ситуации – вселяет во многих чувство стабильности в жизни, уверенность в господстве добра. Изучение показало, что таким качеством уже овладели 30% опрошенных, уровень их

«отзывчивости» находится в «супер-зоне». В то же время 60% студентов нуждаются в развитии этой черты для обладания хорошо развитой эмпатийности, эмоциональной реактивности, чувствительности к поведению других, альтруизма, беззащитности, исполнительности и ответственности.

Отзывчивость личности

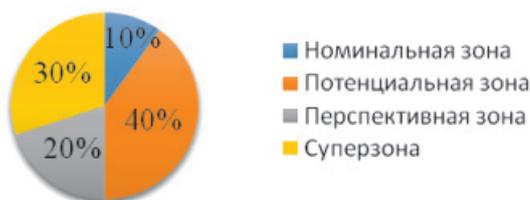


Рис. 11. Данные развития «отзывчивости» личности

Таким образом, проведенное нами исследование позволило сформулировать следующие выводы: при поступлении в вуз на специальность «Менеджмент» далеко не все студенты обладают требуемыми, желаемыми «качествами личности» для обучения на данной специальности.

Только 15% обучающихся имеют явно выраженные качества личности, важные для будущей профессиональной деятельности; 30% обучающихся обладают 5 (пятью) качествами личности (из 10 по методике Калининского), значимыми для профессиональной деятельности.

Кроме того, 35% студентов обладают качествами личности, важными для будущей профессиональной деятельности, на низком уровне, а 25% респондентов не обладают совсем нужными для менеджера качествами личности.

Для усиления достоверности результатов был использован еще один психологический тест [4], позволяющий

определить лидерские качества студентов специальности «Менеджмент».

Студентам было предложено проанализировать свой характер, который проявляется в поступках, в отношении к людям, в выборе, который каждый делает в той или иной ситуации. Для этого были представлены 15 утверждений, с которыми респонденты могли согласиться (выбрав ответ «да»), которые можно было опровергнуть (дать ответ «нет»), кроме того, был ответ неопределенности в период проведения опроса («не знаю»). Далее нужно было сравнить свои ответы с ключом, после сделать вывод: кто Вы – капитан или пассажир. Результаты опроса представлены на диаграмме (рис. 12).

Анализ ответов позволил определить, что 60%, набравших 100–150 баллов, являются «капитанами» собственной жизни. Это ответственные, целеустремленные люди, преодолевающие трудности, не преувеличивая их и не возводя в ранг жизненных



проблем. Установлено, что 40%, набравших от 50 до 99 баллов, являются «пассажирами». Данные студенты охотно бывают «рулевыми», но могут, если это необходимо, передавать штурвал в верные руки. Это характеризует их как гибких, рассудительных и чутких людей.



Рис. 12. Данные развития лидерских качеств

В заключение следует отметить, что для того, чтобы специалист, закончивший высшее учебное заведение, стал эффективным руководителем, необходимо выявлять способности студента на первом этапе при поступлении в вуз, при выборе специальности. Это позволит выявить, обладает ли студент необходимыми качествами личности, которые будут ему нужны при приобретении знаний и для дальнейшего их развития в профессиональной деятельности. Для формирования индивидуальных и социально-психологических качеств личности необходимо проводить целенаправленную работу со студентом, где важным компонентом является создание педагогических и психологических условий в вузе.

Библиографический список

1. Безрукова В. С. Основы духовной культуры : энциклопедический словарь педагога. – Екатеринбург, 2000. – 937 с.
2. Коджаспирова Г. М., Коджаспиров А. Ю. Словарь по педагогике (междисциплинарный) :

для учащихся, студентов, аспирантов, учителей и преподавателей вузов. – М. ; Ростов-на-Дону : МарТ, 2005. – 447 с.

3. Маришук В. Л. Психологические основы формирования профессионально-значимых качеств : автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Л., 1982. – 14 с.
4. Психологические тесты : полная карманная энциклопедия / сост. С. Касьянов. – М. : Эксмо, 2004. – 608 с.
5. Словарь по социальной педагогике : учебное пособие для студентов, изучающих психологию, социальную работу и социальную педагогику / Авт.-сост. Л. В. Мардахаев. – М. : Академия, 2002. – 365 с.
6. Словарь-справочник по возрастной и педагогической психологии / под ред. М. В. Гамезо. – М. : Педагогическое общество России, 2001. – 127 с.
7. Управление персоналом : словарь-справочник [Электронный ресурс] // Psyfactor. URL: <http://psyfactor.org/personalo.htm> (дата обращения: 05.11.2014).

Bibliografickij spisok

1. Bezrukova V. S. Osnovy duhovnoj kultury : jenciklopedicheskij slovar pedagogov. – Ekaterinburg, 2000. – 937 s.
2. Kodzhaspirova G. M., Kodzhaspirov A. Ju. Slovar po pedagogike (mezhdisciplinarnyj) : dlja uchashhihsja, studentov, aspirantov, uchitelej i prepodavatelej vuzov. – M. ; Rostov-na-Donu : MarT, 2005. – 447 s.
3. Marishhuk V. L. Psihologicheskie osnovy formirovanija professionalno-znachimyh kachestv : avtoref. dis. ...kand. psihol. nauk. – L., 1982. – 14 s.
4. Psihologicheskie testy : polnaja karmannaja jenciklopedija / sost. S. Kasjanov. – M. : Jeksmo, 2004. – 608 s.
5. Slovar po socialnoj pedagogike : uchebnoe posobie dlja studentov, izuchajushhih psihologiju, socialnuju rabotu i socialnuju pedagogiku / Avt.-sost. L. V. Mardahaev. – M. : Akademija, 2002. – 365 s.
6. Slovar-spravochnik po vozrastnoj i pedagogicheskoj psihologii / pod red. M. V. Gamezo. – M. : Pedagogicheskoe obshhestvo Rossii, 2001. – 127 s.
7. Upravlenie personalom : slovar-spravochnik [Jelektronnyj resurs] // Psyfactor. URL: <http://psyfactor.org/personalo.htm> (data obrashhenija: 05.11.2014).

© Заруба Н. А., Милькова З. В., 2015