

Раздел 3

ЛИЧНОСТЬ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ: ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ И ВЗАИМОВЛИЯНИЕ

ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАЗРЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМНОЙ СИТУАЦИИ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ЭВРИСТИЧЕСКОЙ НАДЕЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРИ РЕШЕНИИ ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ ЗАДАЧ

*Басинская И.В., старший преподаватель
кафедры общей и клинической психологии БГУ*

В исследовании под *эвристической надежностью* (ЭН) понимаем способность находить решение проблемных задач заданных уровней сложности в течение заданного времени и в определенных условиях деятельности.

Выбор задач обусловлен исключением влияния прежнего опыта испытуемых и представлен 9 процессуальными задачами (*процессуальные задачи* – задачи на нахождение и описание процесса достижения поставленной цели при определенных условиях: изначально известны конечная цель и условия, накладываемые на процесс ее достижения, требуется установить, какие действия необходимо совершить для достижения поставленной цели) 3 уровней сложности по 3 задачи в каждом уровне. В эксперименте приняли участие 147 человек – руководителей различного уровня управленческой иерархии.

Для обработки данных использован пакет статистик SPSS (описательная статистика, коэффициент корреляции Спирмена – r_s).

Объективными показателями при решении процессуальных задач являлись: результативность – количество правильно решенных задач в уровне (максимальное значение интегративной результативности в каждом уровне равно 3); время, затраченное каждым испытуемым на решение трех задач в уровне (время задавалось экспериментатором – 900 с, при необходимости могло быть увеличено испытуемыми до 1350 с). Средняя результативность ($\bar{x} \pm \sigma$) при переходе с низкого по сложности уровня на высокий составила, соответственно, $1,93 \pm 0,91$; $1,28 \pm 0,94$ и $1,12 \pm 0,96$. На решение задач испытуемым понадобилось дополнительное время ($\bar{t} \pm \sigma$), с: 1001 ± 252 – низкий, 1049 ± 270 – средний и 1083 ± 222 – высокий уровни сложности. Исходя из определения ЭН, из испытуемых выделили тех, кто при максимальной результативности в каждом уровне сложности затратил время, равное или меньше, выделенного экспериментатором. В итоге ЭН при решении задач низкого уровня сложности показали 16% испытуемых, при решении задач среднего уровня сложности – 4%, при решении задач высокого уровня сложности – 2% испытуемых.

Для исследования эффективности разрешения проблемной ситуации использовали методику «Организационный тест» в адаптации Т.Ю. Базарова [1, с. 226–236], показывающую способность испытуемого видеть противоречия, временные и пространственные конфликты проблемной управленческой ситуации, позволяющую оценить способность к планированию своей деятельности в жестко заданных временных рамках на основе оценки проблемной ситуации и учета имеющихся ресурсов (человеческих, временных и материальных).

Методика позволила оценить уровень развития пяти компетенций – системность мышления, гибкость и нестандартность мышления, динамичность мышления, способность планировать и проектировать, руководство группой по 7-балльной шкале: уровень некомпетентности – 1-2 балла; уровень развития – 3-4 балла; уровень опыта – 5-6 баллов; уровень мастерства – 7 баллов.

Средние значения оценок по пяти компетенциям для данной выборки свидетельствуют об уровне некомпетентности испытуемых в области гибкости и нестандартности мышления ($1,77 \pm 0,45$) и руководства группой ($1,57 \pm 1,17$), уровне развития – в проявлении системности мышления ($3,5 \pm 1,41$). Динамичность мышления ($2,51 \pm 1,07$), способность планировать и проектировать ($2,36 \pm 1,62$) соответствуют промежуточному уровню развития – между уровнем некомпетентности и уровнем развития.

Для выявления связи между эвристической надежностью руководителей при решении процессуальных задач и эффективностью разрешения проблемной ситуации использовали корреляционный анализ.

Обнаружены высокодостоверные корреляционные связи между ЭН при решении задач низкого уровня сложности и системностью мышления ($r_s = 0,242$, $p < 0,01$), гибкостью и

нестандартностью мышления ($r_s = 0,372$, $p < 0,01$), способностью планировать и проектировать ($r_s = 0,261$, $p < 0,01$).

Достоверные корреляционные связи обнаружены между ЭН при решении задач среднего уровня сложности и системностью мышления ($r_s = 0,317$, $p < 0,01$), динамичностью мышления ($r_s = 0,206$, $p < 0,05$), гибкостью и нестандартностью мышления ($r_s = 0,252$, $p < 0,01$), способностью планировать и проектировать ($r_s = 0,332$, $p < 0,01$), руководством группой ($r_s = 0,172$, $p < 0,05$).

Обнаружены высокодостоверные корреляционные связи между ЭН при решении задач высокого уровня сложности и системностью мышления ($r_s = 0,269$, $p < 0,01$), гибкостью и нестандартностью мышления ($r_s = 0,247$, $p < 0,01$), способностью планировать и проектировать ($r_s = 0,255$, $p < 0,01$).

Полученные связи позволяют заключить: 1) наибольший вклад в проявление гибкости и нестандартности мышления будет вносить эвристическая надежность при решении задач низкого уровня сложности; 2) эвристическая надежность при решении задач среднего и высокого уровней сложности будет в большей мере отражать системность мышления и способность планировать и проектировать.

Список использованных источников

Базаров, Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты: практ. пособие / Т.Ю. Базаров. – М.: КНОРУС, 2014. – 302 с.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ НА РАЗНЫХ ВОЗРАСТНЫХ ЭТАПАХ

*Бульковский А.В., студент 2 курса заочной формы обучения
направления подготовки «Конфликтология» РГСУ в г. Минске
Ачинович Т.И., магистр пед. наук, ст. преподаватель кафедры
теории права, управления и психологии филиала РГСУ в г. Минске*

Профессиональную деятельность осуществляет человек как целостная личность, проходящая в своем становлении через возрастные этапы. Профессиональная жизнь взрослого человека не является одинаковой на протяжении всей его жизни, а зависит от ряда факторов, в том числе и возрастных [3, с. 76]. Исследования в этой области позволяют сделать два основных вывода: необходимо рассматривать профессиональное созревание как процесс, длящийся всю жизнь; и профессиональный путь человека и его основные этапы неразрывно связаны с возрастным развитием и общим становлением личности [4, с. 201].

Субъект труда, профессионал складывается обычно позднее личности. Человек может и не стать профессионалом в течение жизни. Зрелость личности обычно является предпосылкой к тому, чтобы человек состоялся и как профессионал. Профессиональное развитие в отдельных случаях может забежать вперед по сравнению с личностным, а именно человек становится профессионалом, не сложившись еще в зрелую личность [2, с. 71].

Л.М. Митина выделяет две модели становления профессиональной деятельности [3]. Адаптивная модель – в самосознании человека доминирует тенденция к подчинению профессионального труда внешним обстоятельствам в виде выполнения предписаний, алгоритмов решения профессиональных задач, правил, норм. Модель профессионального развития – способность личности выйти за пределы сложившейся практики, превратить свою деятельность в предмет практического преобразования и преодолеть пределы своих профессиональных возможностей.

Э.Ф. Зеер [1] выделяет несколько вариантов сценария профессионального становления личности.

1. Плавное, бесконфликтное и бескризисное профессиональное становление в рамках одной профессии.

2. Ускоренное развитие на начальных стадиях становления с последующими стагнацией и спадом. Реализуется, как правило, также в рамках одной профессии.

3. Ступенчатое, скачкообразное личностное и профессиональное развитие, приводящее к вершинным достижениям (не обязательно в рамках одной профессии) и сопровождающееся кризисами и конфликтами профессионального становления.