

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВАЖНОСТИ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ДЛЯ ОЦЕНКИ ПРОФПРИГОДНОСТИ МЕТОДОМ ЭКСПЕРТНЫХ ОЦЕНОК

Н.В. Смыкова, О.И. Пятковский, Н.А. Звеков

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова
г. Барнаул

Статья посвящена определению важности определенных личностных качеств для оценки профпригодности выпускника вуза. Данная задача решается методом экспертных оценок.

Ключевые слова: личностные качества, опросник Кэттелла, экспертные оценки, профессиональный отбор.

Вопрос качественного профессионального отбора не теряет своей актуальности, так как от него зависит насколько хорошо человек будет справляться со своими обязанностями, а от этого напрямую зависит успешность работы своей компании.

Профессиональный отбор - это определение степени пригодности человека к определенному виду деятельности на основе сопоставления его индивидуальных особенностей с требованиями профессии. В свою очередь профессиональную пригодность определяют совокупностью индивидуальных особенностей человека, влияющих на успешность освоения какой-либо трудовой деятельности и эффективность ее выполнения. При оценке профпригодности исследователи предлагают использовать комплексный подход, то есть оценивать уровень профессиональной квалификации и психологические особенности [1].

Методики психологической диагностики дают только общие характеристики личности. Чтобы определить каким образом то или иное качество повлияет на конкретную профессиональную деятельность, необходимо проводить дополнительные исследования.

Цель работы – определить важность личностных качеств для профессиональной деятельности системного аналитика методом экспертных оценок для дальнейшего использования полученных данных в методике оценки профпригодности выпускника вуза.

Задачи работы:

1. провести анализ существующих методов психодиагностики, применяемых при профотборе;
2. выявить личностные качества, оказывающие влияние на профессиональную дея-

тельность.

Существует множество методов, используемых в психодиагностике, рассмотрим наиболее известные из них.

Пятифакторный личностный опросник или тест Большая пятерка (Big five), разработанный американскими психологами используется для диагностики степени выраженности каждого из пяти факторов:

- экстраверсия – интроверсия;
- привязанность – обособленность;
- самоконтроль – импульсивность;
- эмоциональная неустойчивость – эмоциональная устойчивость;
- экспрессивность – практичность [1,4].

Еще одной распространенной методикой является типология Майерс-Бриггс, часто применяется компаниями на территории США и Европы. Myers-Briggs Type Indicator предназначен для определения одного из 16 типов личности. Он включает в себя 8 шкал, объединенных попарно:

- экстраверсия-интроверсия;
- потребность в конкретной информации – потребность в общении и интерпретации информации;
- рациональное взвешивание альтернатив – принятие решения на основе внутреннего импульса;
- ориентация на результат; ориентация на процесс [5].

Наиболее же полный психологический портрет можно получить при использовании 16-факторного опросника Кэттелла [1,6]. Именно эту методику и предполагается в дальнейшем использовать для оценки профпригодности.

Анализ личности будет проводиться по следующим факторам:

- открытость-замкнутость;
- развитое мышление-ограниченное мышление;
- эмоциональная стабильность – эмоциональная неустойчивость;
- независимость-податливость;
- беспечность – озабоченность;
- сознательность – беспринципность;
- смелость – застенчивость;
- чувственность – твердость;
- подозрительность – доверчивость;
- мечтательность – практичность;
- утонченность – «простота»;
- склонность к чувству вины – спокойная самоуверенность;
- радикализм – консерватизм;
- самостоятельность – зависимость от группы;
- самоконтроль, сильная воля – недостаток самоконтроля, индифферентность;
- внутренняя напряженность – внутренняя расслабленность.

Чтобы определить важность факторов по Кэттеллу для профессии системный аналитик было принято решение использовать метод экспертных оценок, так как задача

оценки важности психологических качеств является слабо формализованной. Также среди экспертных методов различают индивидуальные и коллективные. Первый обладает минимальной объективностью, поэтому применяется только если есть один эксперт, которого можно задействовать. Основной разновидностью коллективного метода является метод комиссии и отнесенной оценки, а также дельфийский метод [2].

При проведении исследования был использован метод «Дельфи», который предполагает проведение опроса экспертов в несколько туров по разработанной программе последовательных индивидуальных опросов с использованием методов анкетирования. После проведения каждого тура проводятся промежуточные итоги, вопросники уточняются, а экспертам присваиваются весовые коэффициенты значимости их мнений, вычисляемые на основании результатов предшествующих опросов [3].

Была подобрана экспертная группа, в которую вошли специалисты, работающие по профессии системный аналитик и психологи, всего девять человек.

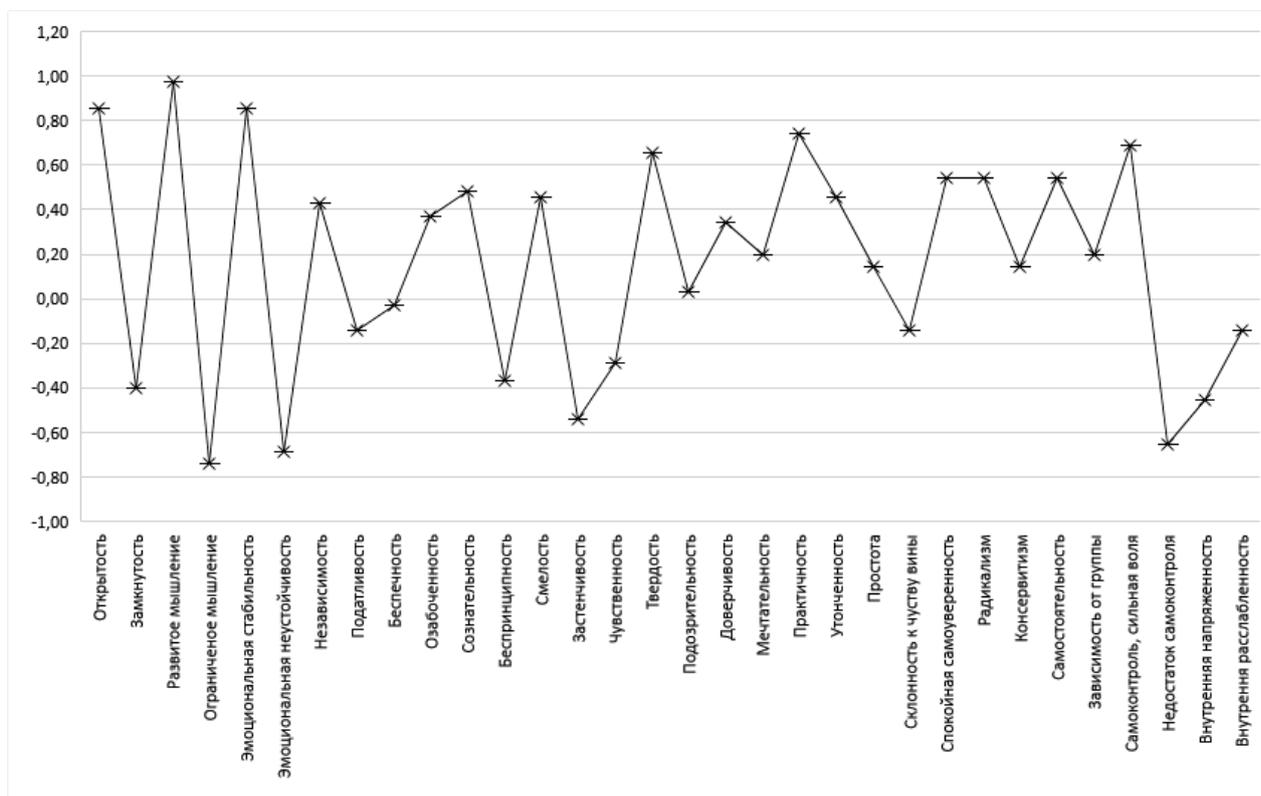


Рисунок 1 – Диаграмма важности личностных качеств для профессии системного аналитика

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВАЖНОСТИ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ДЛЯ ОЦЕНКИ ПРОФПРИГОДНОСТИ МЕТОДОМ ЭКСПЕРТНЫХ ОЦЕНОК

Экспертам была предложена анкета, к которой им предлагалось оценить по шкале от -5 до 5 насколько каждое качество может помогать или мешать в работе.

Для дальнейшей обработки результата опроса экспертов оценки были преобразованы в ранги. Был рассчитан коэффициент конкордации, используемый для определения согласованности мнений экспертов [7], он составил 0,66.

Для определения существенности полученных результатов было использовано z-распределение Фишера [8]. Были рассчитаны распределения для пяти- и однопроцентной степени статистической значимости, которые составили 0,20759 и 0,29143 соответственно. Полученное значение z-распределения составило 0,19587. Таким образом полученные результаты можно использовать в дальнейшем.

На основании полученных оценок каждого из качеств для профессии системного аналитика, для них были определены коэффициенты важности. Результат представлен на рисунке 1. Значение коэффициента находится в диапазоне от -1 до 1. Качество, имеющее отрицательное значение может оказывать негативное воздействие на трудовую деятельность специалиста, а положительную – необходимо для успешной работы. Чем выше оценка, тем сильнее положительное или же негативное воздействие.

Полученные результаты в дальнейшем будут использованы для оценки профпригодности выпускников. Планируется разработка консультирующей системы, которая будет учитывать профессиональную компетентность выпускника и его личностные качества.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности: Учеб. пособие/ Под ред. В.А. Бодрова. – М.: ПЕР СЭ, 2003. - 767 с.
2. Орлов А.И. Экспертные оценки: Учебное пособие [Электронный ресурс]/ А.И. Орлов . – 2002 – Режим доступа: <http://www.aup.ru/books/m154/>
3. Теория систем и системный анализ в управлении организациями: Справочник: Учеб. пособие / Поди ред. В.Н. Волковой и А.А. Емельянова. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 848 с.
4. Тест Большая пятерка (Big Five). Пятифакторный личностный опросник (Р. МакКраз, П. Коста). Методика диагностики личностных факторов темперамента и характера (5PFQ) [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://psychojournal.ru/tests_online/1423-test-bolshaya-pyaterka-big-five-pyatifaktorny-lichnostnyy-oprosnik-r-makkrae-p-kosta.html#t20c – Загл. с экрана.
5. Типология Майерс-Бриггс (MBTI) – Психологос [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.psychologos.ru/articles/view/tipologiya-mayers-briggs-MBTI> - Загл. с экрана.
6. Методика многофакторного исследования личности Кэттелла – Pfyulab.info [Электронный ресурс] Режим доступа: http://psyulab.info/Методика_многофакторного_исследования_личности_Кэттелла - Загл. с экрана.
7. Кендэл М. Ранговые корреляции. – Зарубежные статистические исследования. М.: «Статистика», 1975. – 216 с.
8. Фишер Р.А. Статистические методы для исследователей. М.: Госиздат, 1958. – 267 с.

Смыкова Наталья Владимировна – старший преподаватель, тел.: (3852) 290-870, e-mail: n-smukova@mail.ru,
Пятковский Олег Иванович – д.т.н., профессор, тел.: (3852) 290-870, e-mail: poi1952@mail.ru,
Звеков Никита Александрович – магистрант, тел.: (3852) 290-870, e-mail: nzvekov@inbox.ru.