ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

НОУ ВПО «Международный институт рынка»

ФАКУЛЬТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра социально-психологического менеджмента

КУРСОВАЯ РАБОТА
на тему: **«Разработка алгоритма и инструментария для выявления профессиональной компетентности психолога организации»**

Выполнилстудент гр. ДМ-72

Факультета дополнительного

образования

И.С. Пермякова

Руководитель

к.т.н., профессор Л.В. Макарова

Работа защищена

«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2008 г.

Оценка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Самара 2008 г.

**Содержание**

|  |
| --- |
| Ведение |
| 1. Методы получения информации о человеке |
| 1.1 Основные методы получения первичной информации о претенденте на вакантную должность |
| 1.2 Альтернативные способы получения информации о претенденте |
| 1.3 Собеседование - как один из самых важных элементов процесса отбора персонала |
| 2. Разработка алгоритма и инструментария для выявления профессиональной компетентности психолога ОАО «Областной реабилитационный центр |
| 2.1 Методы и этапы отбора претендентов |
| 2.2 Разработка полуформализованной программы интервью |
| 3. Практическое исследование разработанного алгоритма и инструментария при приеме на работу кандидатов на должность психолога ОАО «Областной реабилитационный центр»  |
| Заключение |
| Список использованных источников |
| Приложение |

**Введение**

Успешное функционирование любой организации в значительной степени зависит от ее способности подобрать необходимых работников. Подбор кандидатов является основой для следующего этапа – отбора будущих сотрудников организации.

 Процесс отбора персонала для замещения вакантных должностей состоит из нескольких этапов: определение требований к кандидату, привлечение кандидатов, отбора кандидатов, приема на работу.

Выбор методов отбора определяется в каждой конкретной ситуации характером вакантной должности, ее важностью для организации, традициями и финансовым состоянием последней, а также квалификацией сотрудников, занятых процессом подбора.

Таким образом, определяется **актуальная проблема** для отдела персонала любой организации: как, принимая во внимание выше перечисленные условия, выбрать или разработать методы отбора персонала?

Выявленная проблема, в общем, для организаций весьма актуальна и в частности.

Например, в предыдущей работе нами была разработана профессиограмма психолога ОАО «ОРЦ». Выделенные в профессиограмме личностные и квалификационные требования, предъявляемые к деятельности психолога, в дальнейшем использовались для разработки должностной инструкции психолога ОАО «ОРЦ».

Однако, подводя итоги работы, **актуализировался вопрос**: каким образом выявить у претендентов на вакансию, требуемые личностные и квалификационные качества?

Исходя из актуальности, была определена ***цель*** настоящей работы: разработка алгоритма и инструментария для выявления профессиональной компетентности психолога ОАО «Областной реабилитационный центр».

**Объектом** исследования являются: личностные и квалификационные требования, предъявляемые к деятельности психолога.

**Предметом** исследования является: методы получения информации о личностных и квалификационных требованиях, предъявляемых к данной должности.

Задачи:

1. Теоретическое изучение методы получения информации о человеке.

2. Разработать алгоритм и инструментарий для выявления профессиональной компетентности психолога ОАО «Областной реабилитационный центр».

3. Практическое исследование разработанного алгоритма и инструментария при приеме на работу кандидатов на должность психолога ОАО «Областной реабилитационный центр»

**1. Методы получения информации о человеке**

Как правило, до принятия организацией решения о приеме на работу кандидата должен пройти несколько ступеней отбора. Основная цель – отсеивание кандидатов, не обладающих минимальным набором характеристик, необходимых для занятия вакантной должности. Для получения информации о претенденте используются различные методы. Анализу подвергаются: анкетные данные, резюме, заявления, почерк, фотографии. В некоторых кампаниях первичный отбор осуществляется по телефону, а в некоторых с помощью предварительного тестирования кандидатов.

* 1. **Основные методы получения первичной информации о**

**претенденте на вакантную должность**

**Заявление.** Из заявления обычно становятся известными первые сведения, его польза будет зависеть от того, как оно составлено. Формы заявлений дают работникам отдела кадров информацию, которая, по их мнению, необходима и позволяет сравнивать детали, относящиеся к претендентам. Формы заявлений должны быть тщательно составлены, чтобы не исключать мнения претендентов, их чувства, ожидания и амбиции, если это будет иметь значение для будущей работы. Иногда заявление-письмо более полезно, чем форма, если, например, вы хотите проверить способность претендента к письменному выражению мыслей. Если же важен голос, это предпочтительнее, чтобы претендент больше разговаривал по телефону, чем писал (по крайней мере вначале), для выяснения того, какое влияние он может оказывать на других, разговаривая по телефону. Иными словами, заявление следует составлять таким образом, чтобы оно могло предоставить самую полезную информацию о претенденте.

**Анализ анкетных данных** (или анализ биографических данных) предполагает, что биография человека является достаточно надежным индикатором его потенциала успешно выполнять определенные производственные функции. При использовании этого метода отдел человеческих ресурсов проводит анализ информации, содержащейся в заполненных кандидатами анкетах, сравнивая фактические данные с собственной моделью. Наличие такой модели (четко определенных критериев отбора) является необходимым условием проведения справедливого для кандидатов и эффективного для организации первичного отбора [10].

 Биографические данные получают с помощью двух основных способов: стандартные бланки анкет и биографические опросники. Основное различие между этими двумя методами состоит в количестве и типах получаемой информации. В стандартных бланках анкет требуется указать достаточно ограниченный объем сведений, таких как возраст, семейное положение и предыдущие места работы. На основе биографических опросников можно получить подробную информацию о жизни кандидата. Эти опросники также могут выявлять и некоторые психологические компоненты, например локус контроля, настойчивость и независимость кандидата, и, таким образом, в какой-то степени они берут па себя роль личностных тестов. Это привело к стиранию границы между биографическими и личностными опросниками.

Тем не менее, от личностных опросников биографические отличаются двумя важнейшими характеристиками: во-первых, большинство биографических опросников в отличие от личностных создаются с учетом конкретной сферы профессиональной деятельности и, во-вторых, во многом различны процедуры оценивания. В большинстве вопросов, входящих в состав биографического опросника, достаточно понятно, какие сведения следует указать, и на них, возможно, дать совершенно конкретные ответы, которые теоретически мог бы дать не сам испытуемый, а другой человек, хорошо его знающий (например, мать). Даже в тех случаях, когда вопрос направлен на выявление конкретных психологических характеристик, на выбор дается несколько вариантов ответа, благодаря чему становится ясно, какие именно сведения следует указать. В отличие от биографических личностные опросники формулируются с расчетом получить быстрый ответ, и в них, как правило, используется какой-либо вид оценочной шкалы. Наконец, процедура оценивания личностных тестов может в течение длительного времени оставаться неизменной. Процедура оценивания биографических опросников должна пересматриваться и обновляться через каждые три-пять лет, особенно в тех случаях, когда меняется критерий оценки, что-либо в сфере самой работы или когда на должность претендует другой круг кандидатов, отличный от того, что был ранее.

Анализ анкетных данных (анкеты могут быть самыми разнообразными и содержать от 10 до 100 и более вопросов) является простым, дешевым и достаточно эффективным методом первичного отбора в случае, когда организация имеет обширный список кандидатов и когда речь идет о специализированных должностях. В то же время этот метод достаточно приблизителен в оценке потенциала, поскольку ориентирован исключительно на факты из прошлого кандидата, а не на его сегодняшнее состояние и способность к профессиональному развитию [21].

**Тестирование** завоевывает в последнее время все большую популярность среди ведущих организаций развитых стран, его используют не только корпорации, но и государственные учреждения, университеты, общественные организации. Стадия первичного отбора, независимо от применяемых методов, завершается созданием ограниченного списка кандидатов.

Тестирование— метод психологической диагно­стики, при котором используются стандартизирован­ные вопросы и задачи (тесты), имеющие определен­ную шкалу значений. Тестирование применяется в об­разовании при определении интеллектуальных и специальных способностей, уровня развития психо­физиологических свойств и качеств личности, в про­фессиональной сфере при отборе и определении профпригодности, профессиональной экспертизе и реабилитации, а также при профессиональном кон­сультировании [2].

В тестировании выделяют три этапа: 1) выбор теста, опросника (определяется исследовательской задачей); 2) проведение тестирования в соответствии с инструкцией при соблюдении этических норм; 3)обработку полученных данных и интерпретацию результатов тестирования.

Кроме того, к тестам предъявляются определенные требования:

1) Тест должен быть стандартизированным, т.е. он должен быть апробирован на какой-то группе людей, аналогичных тем, кого нужно тестировать;

2) Тест должен быть надежным. Надежность – уверенность в том, что данные теста относительно независимы от сопутствующих факторов и будут примерно одинаковы при повторном тестировании;

3) Тест должен быть валидным. Валидность – уверенность в том, что тест измеряет именно то, на что данная методика направлена [1].

Существует несколько видов тестов. Их можно разделить на несколько групп:

1) **Тесты на определение способностей.** Одни из самых известных в этой группе тестов - тесты на определение интеллекта, при помощи которого пытаются оценить общую способность мыслить, выражать мысли вслух, оперировать цифрами и ориентироваться в пространственных отношениях. Примером таких тестов являются: матрицы Ровена, 11 субтестов Векслера и т.д. Другие тесты предназначаются для определения технических способностей и умений что-то делать вручную, а также творческих способностей, умения писать орфографически правильно, логично рассуждать и т.д. К профессионализированным способностям отно­сятся также художественные, музыкальные, конструк­торские, исследовательские, предпринимательские, социальные и исполнительские способности. В зависи­мости от содержания конкретной деятельности разра­батываются тесты профессиональных способностей. В настоящее время ряд организаций предоставляют услуги по тестированию. Они либо предлагают обучить персонал составлению и применению стандартизированных тестов, либо сами разрабатывают тесты, специально предназначенные для определенных целей [9].

2) **Квалификационные тесты.** Они разрабатываются для тестирования уже приобретенных навыков. В основном они используются для проведения собеседований с секретарями, чтобы проверить скорость стенографирования и умение печатать на машинке. Но их можно использовать и на других уровнях. Краткий письменный отзыв руководителя, анализ бухгалтером данных о затратах, проведение краткого урока преподавателем могут выявить наличие конкретной способности. Если необходимо, претендентам можно дать время подготовиться или можно попросить их принести образцы уже выполненных работ [10].

3) **Личностные опросники.** Личностные опросники дают возможность легко получить представление о характере и направленности кандидата. Например: 16- факторный личностный опросник Р. Кеттелла, методика Г. Айзенка, ММРI [15] и т.д. Традиционно к этим тестам относились с подозрением, но сейчас они приобретают все большее значение. Многие консультанты и крупные организации используют эти тесты для характеристики личности, особенно при отборе кандидатов для управленческой работы. Однако есть проблема, заключающаяся в определении сочетания личностных черт, которое может привести к наиболее успешной работе на данной должности.

4) **Тест для отбора группы.** Групповой выбор полезен при оценке определенных свойств, которые трудно определить на индивидуальной основе. Особые аспекты личности, имеющие значение для работы (например, способность справляться с напряжением или неопределенностью, способность руководить), или способность работать эффективно в качестве члена команды. Основной принцип заключается в том, что группе дается задание с нечеткими или точными инструкциями в зависимости от цели, наблюдатели же оценивают индивидуальную работу каждого. Возможно, этот подход имеет определенную достоверность, хотя и неясно, какая связь существует между поведением в условиях тестирования и поведением в реальной жизни. Как и любой метод отбора, он сам но себе недостаточен и должен разрабатываться и использоваться также, как и любой тест (т.е четкая цель, стандартизация, стандартные условия использования ) [22].

Преимущества тестирования состоят в возможности оценки сегодняшнего состояния кандидата с учетом особенностей организации и будущей должности. Недостатки этого метода первичного отбора – высокие издержки, часто необходимость сторонней помощи, условность и ограниченность тестов, не дающих полного представления о кандидате. В связи с этим, во многих организациях метод тестирования используется после первого раунда интервью, с целью более глубокого изучения как личностных, так и профессиональных качеств претендентов.

* 1. **Альтернативные способы получения информации о**

**претенденте**

**Экспертиза почерка,** являетсясвоеобразной разновидностью тестиров**а**ния. Графология — наука о почерке — основана на представлении, что почерк помогает получить некоторые сведения о личности человека, исходя из которых могут делаться какие-либо выводы о его поведении.

Сторонники графологии утверждают, что с ее помощью можно получить такую же точную характеристику личности, как и при использовании любых других методов, а расходы при этом будут многократно ниже. Например, считается, что неаккуратный почерк говорит об общей неряшливости его владельца, а отчетливый почерк указывает на агрессивную и настойчивую личность. Эти утверждения основаны на том, что мускулы, отвечающие за письмо, реагируют на бессознательные импульсы мозга [23].

Если эти выводы точны, то при отборе кадров они могут иметь определенную ценность для принятия решении. Почерк человека в достаточной степени стабилен настолько, что чаще всего можно распознать его принадлежность конкретному человеку даже в тех случаях, когда он несколько изменен из-за настроения пишущего или других обстоятельств. На основе этой стабильности графологи часто делают утверждения о взаимосвязи тех или иных характеристик почерка и личности пишущего. В число особенностей почерка, рассматриваемых графологами при оценивании личности, входят такие характеристики, как наклон, размер и ширина букв, равномерность почерка, нажим, форма петлеобразных частей и то, каким образом буквы связаны между собой. Считается, что все это показывает сильные и слабые черты характера и даже скрытые мотивы.

Привлекательность анализа почерка, как метода первичного отбора кандидатов, заключается в низких издержках, однако он отличается односторонним подходом и содержит в себе высокую степень риска неадекватной оценки потенциала кандидатов.

**Проверка честности.** Во многих сферах профессиональной деятельности важнейшее значение имеет честность сотрудников, особенно там, где работают с деньгами или какими-либо товарами, которые легко можно реализовать за деньги. Вполне естественно, что в этом случае организация стремится найти валидные и надежные методы для выявления нечестных людей еще до приема на должность.

Одним из способов выявления нечестных кандидатов является применение детектора лжи», или психофизиологической проверки. В основе работы детектора лжи лежит выявление изменений электрического сопротивления кожи (электропроводимости) или изменения частоты дыхания, которые возникают под воздействием страха или тревоги.

Изначально детектор лжи разрабатывался с целью определения того, лжет ли человек по поводу какого-либо конкретного события (например, преступления). При отсеве кандидатов па должность детектор лжи используется не так направленно, и при этом не рассматривается какое-либо конкретное событие. В этом случае ответы кандидата на провокационные вопросы (например, «Случалось ли вам что-либо украсть на предыдущем месте работы?») сравнивались с его ответами на нейтральные вопросы (например, «Всегда ли вы едите на завтрак яйца?»). Проблема заключается в том, что в случае применения детектора лжи честные люди, которые нервничают в связи с прохождением теста, могут быть признаны лжецами. Нечестные кандидаты останутся не выявленными, если сохранят спокойствие и при вопросе не будет физиологической реакции [10].

Более подходящим способом убедиться в честности кандидата является использование письменных опросников.

**Оценка коллег.** В многочисленных исследованиях, которые начали проводиться еще в 1920-е годы, было обнаружено, что па основе оценки коллег можно достаточно успешно прогнозировать, кому удастся добиться успеха в рамках организации. В случае же отбора кандидатов, ранее не работавших в данной организации, этот метод оказывается мало пригодным в основном по причине того, что непрактично получать оценки со стороны легко идентифицируемой группы коллег. Тем не менее, агентства, но подбору персонала при поиске сотрудников на высокие руководящие должности часто осторожно, без ведома потенциальных кандидатов, получают о них устные мнения коллег. Однако чаще всего оценка коллег используется для определения или подтверждения возможности продвижения индивидуума в рамках одной организации [21].

**Самооценивание.** Личностные опросники и другие инструменты такого типа подразумевают самоотчет респондентов. В результате новых разработок в этой сфере опросники самоотчета стали применяться для оценивания способностей, знаний, умений и уровня профессиональной деятельности индивида. Самооценивание по сути очень напоминает все другие виды опросников самоотчета, но отличие состоит в том, что кандидатам предлагается дать прямую оценку своих способностей или компетентности.

Однако в результате проведенных многочисленных исследований было установлено, что респондентам свойственно переоценивать свои характеристики [10].

**Астрология.** Гороскопы выглядят правдоподобно, поэтому чаще всего им в какой-то степени доверяют, хотя большинство все же не воспринимает их особенно серьезно и считает просто развлечением. Другие люди полностью убеждены в точности астрологических сведений и строят свою жизнь в строгом соответствии с ними, в том числе и в профессиональной сфере.

Логическое обоснование таких предсказании состоит в том, что расположение и движение звезд и планет в момент рождения определенным образом влияет на нашу личность и поведение. Интуитивно кажется неправдоподобным, что поведение и личность определяются планетами. Все индивидуумы, родившиеся в одной и топ же больнице в одно и то же время, были бы должны вести себя одинаково и иметь схожие личностные характеристики. Тем не менее связь астрологических данных и характеристик личности настолько незначительна, что заявлений на предложенную в 1979 году премию в 500 фунтов стерлингов за валидное научное подтверждение этого предполагаемого отношения до сих нор не поступило [10].

**Рекомендации.** По сути, рекомендации имеют две независимые друг от друга функции: во-первых, убедиться в том, насколько соответствует действительности представленная кандидатом информация; во-вторых, основываясь на характеристиках кандидата и данных о его профессиональной деятельности в прошлом, рекомендации применяют для прогнозирования успешности выполнения кандидатом его работы в будущем.

К сожалению, когда рекомендации предоставляются, они чаще всего искажены из-за эффекта снисходительности (т. е. они будут в основном положительными). Причина состоит в том, что большинство кандидатов указывают имена только тех, кто, как они знают, даст им хорошие рекомендации. В конце концов, им нет смысла указывать в качестве рекомендателей тех, кто даст о них плохой отзыв [8].

**1.2. Собеседование - как один из самых важных элементов процесса**

**отбора персонала**

Собеседования или беседа по найму до сих пор являются наиболее широко применяемым методом отбора кадров. Принимая на работу новых сотрудников, организация располагает обычно лишь документальными данными о нём. В этом случае важное значение приобретает беседа представителей организации с претендентом. Даже работников неуправленческого состава редко принимают на работу хотя бы без одного собеседования. Отбор руководителя высокого ранга может потребовать десятков собеседований, занимающих несколько месяцев.

 При выборочном собеседовании цель ясна: определить степень соответствия кандидата портрету идеального сотрудника, его способности выполнять требования должностной инструкции, потенциала профессионального роста и развития, способности адаптироваться в организации, знакомство с ожиданиями кандидата в отношении организации, условий работы, ее оплаты и т.д.

Наиболее распространенным видом собеседования является собеседование «один на один», во время которого один представитель организации встречается с одним претендентом. Однако сегодня используются и другие виды собеседований, во время которых один представитель организации интервьюирует нескольких кандидатов. И наоборот, один кандидат встречается с несколькими представителями организации.

Существует несколько видов интервью:

1) Стандартизированное (структурированное). Вопросы определены заранее и заданы в определенной последовательности. Не разрешается переформулировать вопросы и включать новые. Данный вид интервью носит формальный характер и встречается нечасто.

2) Нестандартизированное интервью. Характеризуется вариативностью и гибкостью. Интервьюер сам формулирует вопросы в процессе интервью. Разговор ведётся свободно, в зависимости от сложившейся ситуации и характера самого заявителя [21].

Но, тем не менее, имеются определённые рекомендации по проведению собеседования по этому типу. Сюда входит запрещение комментариев по поводу пола кандидата, если это не связано как-то с выполнением работы. Недопустимо задавать вопросы, связанные с расовой принадлежностью (о цвете кожи, глаз, волос), увечьями (как они получены, и насколько они серьёзны), возрастом, семейным положением и количеством детей (это выясняется лишь после приёма), ростом и весом, пригодностью к воинской службе, интересоваться родом войск, в которых служил кандидат, жилищными условиями, судимостью. Запрещается также требовать рекомендации религиозных организаций. Кроме того, есть перечень вопросов, которые должны задаваться с большой осторожностью, это вопросы : о месторождении, пользовании псевдонимом или вторым именем, о религиозных убеждениях, гражданстве, членстве в различных клубах и обществах [10]. Данный вид интервью позволяет получить более достоверную и глубокую информацию. Однако, для проведения подобного интервью требуется большой опыт и тщательная подготовка интервьюера.

3) Интервью с полуформализованной схемой (ПФСИ). Для проведения интервью разрабатывается программа, состоящая из нескольких разделов. В каждом разделе формулируется как можно больше вопросов, для выявления нужного качества. Между разделами должен быть обмен целями («шкала лжи»). Кроме того, к программе должна быть приложена инструкция для дешифровки результатов.

Основная цель вопросов первого раздела – выявить способности и умение планировать работу (свою и своих подчиненных). Дополнительная цель – оценить наличие ясной цели и стремление ее достичь.

Цель вопросов второй зоны – выявить общую и профессиональную целеустремленность. Дополнительная цель – оценить трудолюбие.

Цель вопросов третьего раздела – выявить и оценить трудолюбие. Дополнительная – умение налаживать деловые контакты.

Цель вопросов четвертой зоны – оценить умение устанавливать деловые контакты.

4) Ситуационное интервью. В ходе данного собеседования кандидату предлагается решить одну или несколько проблем. В качестве таковых используются реальные или гипотетические ситуации, связанные с будущей профессиональной деятельностью кандидата. Проводящий собеседование сотрудник оценивает как сам результат, так и методы, с помощью которых кандидат находит решение. С помощью ситуационного интервью можно выявить и стрессоустойчивость претендента на вакансию.

Однако какую бы форму интервью не выбрал бы специалист по подбору кадров, перед проведением интервью необходима тщательная подготовка и последовательное соблюдение всех этапов интервью: планирование, установление раппорта, основная часть, завершение, оценка кандидата.

Подводя итоги можно сказать что, выбор методов отбора определяется в каждой конкретной ситуации характером вакантной должности, ее важности для организации, традициями и финансовым состоянием последней, а также квалификацией сотрудников, занятых процессом отбора.

**2. Разработка алгоритма и инструментария для выявления профессиональной компетентности психолога ОАО «Областной реабилитационный центр»**

В результате исследования профессиональной деятельности психолога ОАО «Областной реабилитационный центр» была составлена аналитическая профессиограмма для данной должности (приложение А).

Исходя из цели настоящей работы, с помощью данных профессиограммы разработана программа для выявления профессиональной компетентности психолога ОАО «ОРЦ».

**2.1 Методы и этапы отбора претендентов**

1. Первичный отбор осуществляется посредством получения информации о претенденте по телефону. Минимальные требования к претенденту:

- образование высшее психологическое (предпочтительно медицинское);

- возраст от 27 лет;

- состоит в браке;

- опыт работы психологом не менее 2-х лет;

2. Претенденты, отвечающие минимальным требованиям, приглашаются на заполнение биографической анкеты и беседу. Форма анкеты предоставлена в приложении Б. Данные анкеты анализируются заведующим отделения.

3. Далее претендент приглашается на беседу с заведующим отделения психологической реабилитации. Беседа проводится в форме полуформализованного интервью. Основная цель – выявить требуемые личные качества и степень их выраженности. Степень выраженности личностных качеств определяется в балах по градационной шкале, посредством разработанных вопросов, с помощью ПФСИ (таблица 1). Программа интервью представлена в п. 2.2. настоящей работы.

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Личные качества (представлены в порядке присвоенных рангов) | Степень выраженности | Примерный список вопросов, позволяющих выявить требуемое качество |
| «Низкая» | «Средняя» | «Высокая» |
| 1. Умение разбираться в людях |  |  |  | На что вы обращаете внимание, разговаривая с человеком? Как вы можете определить говорит ли человек правду или нет? О чем могут рассказать жесты и мимика человека? В чем отличие уверенного и неуверенного поведения? Расскажите о поведенческих проявлениях гипертимичного и гипотимичного эмоционального состояния. |
| 2. Эмоциональная уравновешенность  |  |  |  | Вопросы наиболее часто задаваемые наркозависимыми на групповой работе или моделируется ситуация н.р. см. Приложение В. |
| 3.Творческое отношение к делу |  |  |  | Придумайте пять нестандартных способов использования обычной шариковой ручки? |
| 4. Коммуникабельность  |  |  |  | Любите ли вы делиться своими переживаниями с кем бы то небыло? Услышав где-нибудь в кулуарах высказывания явно ошибочной точки зрения по хорошо известному Вам вопросу, вы предпочтете промолчать и не вступать в спор? |
| 5. Целеустремленность |  |  |  | При планировании своего дня часто ли вы используете записи? На что уходит у вас слишком много времени? Каковы ваши планы на сегодняшний день? Планируете ли вы отдых заранее? |

4. Однако исследования выявили целый ряд проблем, снижающих эффективность собеседований как инструмента отбора кадров. Основа этих проблем имеет эмоциональный и психологический характер . Так, например, существует тенденция принятия решения о кандидате на основе первого впечатления, без учёта сказанного в остальной части собеседования . Другая проблема заключается в тенденции оценивать кандидата в сравнении с лицом, с которым проводилось собеседование непосредственно перед этим . Если предыдущий собеседник выглядел особенно плохо, то последующий посредственный кандидат будет выглядеть хорошо или даже очень хорошо. Есть у проводящих интервью и такая тенденция, как оценка более благоприятно тех кандидатов внешний вид, социальное положение и манеры которых в большей мере напоминают их собственные.

Принимая во внимание выше сказанное, некоторые данные, полученные с помощью ПФСИ, требуют подтверждения с помощью объективных методик (тестов). Наиболее распространенной и часто испльзуемой методикой является: Методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (№187) [15].

С помощью данной методики анализируются совокупность факторов в их взаимосвязях в таких, например, блоках:

 - интеллектуальные способности: факторы В, М, Q1;

- эмоционально-волевые особенности: факторы С, G, I, O, Q3, Q4;

- коммуникативные свойства и особенности межличностного взаимодействия: факторы А, Н, F, E, Q2, N, L.

Кроме первоначальных 16 факторов, можно выделить четыре фактора второго порядка: 1. Тревожность (F1); 2. Интраверсия – экстраверсия (F2); 3. Чувствительность (F3); 4. Конформность (F4).

Наиболее удобным вариантом проведения данной методики является электронный вариант фирмы ИМАТОН.

5. Следующим обязательным этапом является тест на профессиональное выполнение работ. В ОАО «ОРЦ» чаще всего претендентам на вакансию предлагается провести тренинговое занятие с группой. Оценивается грамотная постановка цели тренинга, подбор методик, умение мотивировать группу наркозависимых, коммуникативные навыки, креативность, наблюдательность и умение делать выводы.

6. В случае успешного прохождения всех этапов отбора, претендент приглашается на беседу главным врачом ОАО «Областной реабилитационный центр»

**2.2 Разработка полуформализованной программы интервью**

Программа интервью

Вступление. Цель – установление благоприятного климата для беседы. Кроме того, пригласив претендента войти в кабинет и сесть можно уже получить информацию о некоторых характеристиках личности: место, которое выберет, поза, особенности внешнего вида.

Обязательно нужно представиться. Нелишним будет поинтересоваться, как человек добрался, поскольку центр располагается в Юнгородке в практически не жилой зоне. Какое время заняла дорога? Развивая эту тему можно дать рекомендации о том, как удобнее добираться из разных частей города.

Вопросы интервью:

1) Цель – уточнение данных биографической анкеты, их достоверность. Мотивация. Самооценка.

1. Расскажите где и когда вы учились? Как успешно? Какие предметы вам больше всего нравились и почему?

2. Расскажите о своей профессиональной деятельности. Какие достижения и успехи были у вас на прежнем месте работы? Особый интерес представляют разработки различных тернинговых программ. Кроме того, здесь возможно выявить и творческий подход к делу, н.р. задав вопрос из таблицы 1.

3. Расскажите о своей семье. Какое образование у супруга (супруги)? Где и кем он (она) работает? Где и с кем вы проживаете? Какова ваша материальная обеспеченность?

Данный пункт является очень важным, поскольку заработная плата психолога в «ОРЦ» очень низкая и повышения не предвидится.

4. Почему вы решили уйти с прежнего места работы?

5. Почему вы решили работать с наркозависимыми? Очень важный вопрос, позволяющий выявить симптомы созависимости, очень сильно мешающей в работе. Как правило, созависимостью страдают лица, в семье которых имеются близкие родственники больные алкоголизмом, наркоманией и т.д. Например, ответ на данный вопрос: «Мой брат наркоман и я решила посвятить свою жизнь борьбе с наркоманией», должен весьма насторожить. Кроме того, если претендент заявляет о своих в «прошлом» пристрастиях к наркотикам и желании помочь справиться с недугом другим, то должность психолога для него закрыта. На данный случай есть в «ОРЦ» должность консультанта.

6. Ваши ожидания от нового места работы? Данный вопрос тесно связан с вопросом № 3, поскольку если мотивацией претендента является увеличение материального благосостояния, то мы ничем помочь не можем.

7. Назовите пять наиболее предпочтительных черт вашего характера и какова польза этих черт в предстоящей деятельности?

8. Каковы слабые стороны вашего характера? Что вы с этим делаете?

9. Оцените по пятибалльной шкале степень выраженности у Вас, следующих качеств:

|  |
| --- |
| 1. Умение разбираться в людях; |
| 2. Эмоциональная уравновешенность;  |
| 3.Творческое отношение к делу; |
| 4. Коммуникабельность; |
| 5. Целеустремленность; |

Для психолога работающего с наркозависимыми очень важна **адекватная** самооценка личности, поскольку реабилитанты, имеющие, как правило, либо завышенную, либо заниженную самооценку, постоянно пытаются повлиять на самооценку психолога. Данный факт касается и уверенности поведения. Неуверенное или агрессивное поведение психолога может не только повлиять на деятельность самого специалиста, но навредить процессу реабилитации в целом.

2) Цель – самооценка, мотивация. Умение разбираться в людях.

1. Какие черты характера в людях вас привлекают больше всего? Какие отталкивают? Почему?

2. Охарактеризуйте себя с позиции 3-х «Я»: н.р. «Я- человек» и т.д.

3. Приходилось ли вам ранее сталкиваться с проблемой наркомании? В каких сферах жизни?

4. Что вас привлекает в работе психолога?

5. По каким признакам вы отличите наличие алкогольного или наркотического опьянения?

6. Как вы определите, интересна ли предложенная вами тема собеседнику?

7. Опишите поведенческое проявление эйфоричного состояния.

8. Опишите признаки депрессивного состояния.

3) Цель – умение разбираться в людях. Эмоциональная уравновешенность. Стрессоустойчивость. Коммуникабельность.

1. Как часто меняется у вас настроение в течение дня?

2. Какие обстоятельства могут привести у вас к смене настроения?

3. Как часто Вам приходилось сталкиваться с человеческой несправедливостью? Какова ваша реакция?

4. Ситуационное интервью (приложение В).

5. Назовите, какие обстоятельства в жизни являются для вас стрессовыми?

6. Как Вы справляетесь со стрессом?

7. В трудных жизненных ситуациях кто оказывал вам помощь и поддержку?

8. Если Вам предстоит выполнить трудное дело, то вы откладываете это дело до последнего момента или планируете его поэтапное выполнение?

 9. На что у Вас уходит слишком много времени?

 10. Вызывает ли у вас досаду чья либо просьба помочь разобраться в том или ином служебном вопросе или учебной теме?

11. Любите ли вы делиться своими переживаниями с кем бы то небыло?

12. От чего Вы быстро устаете?

13. Услышав где-нибудь в кулуарах высказывания явно ошибочной точки зрения по хорошо известному Вам вопросу, вы предпочтете промолчать и не вступать в спор?

3) Цель – выявить и оценить трудолюбие, целеустремленность.

1. Кто такие по вашему трудоголики? А лентяи?

2. Вы считаете себя трудоголиком?

3. Как вы думаете с трудоголиками трудно жить и общаться?

4. В каком возрасте Вы начали работать?

5. Продолжите, пожалуйста, фразу: «Работа для меня – это…

- средство существования

- почти все

- дополнение жизни

- интерес, самовыражение, потребность.

6. Расскажите о какой-нибудь обязанности, которую Вы выполняли с удовольствием?

7. Обсуждали ли Вы с начальником свое желание уволиться? Как он к этому отнесся?

В заключение поблагодарить претендента за беседу и попросить подождать решения о приглашении на следующий этап отбора до следующего дня.

**3. Практическое исследование разработанного алгоритма и**

**инструментария при приеме на работу кандидатов на должность**

**психолога ОАО «Областной реабилитационный центр»**

Рассмотрим действие программы отбора претендентов на вакансию психолога ОАО «Областной реабилитационный центр» на практике.

После первичного отбора по телефону претендентов на вакансию, было приглашено две претендентки:

1. Т. 27 лет. Замужем. Дочь 1 год. Образование высшее психологическое. Окончила Самарский институт переподготовки кадров работников образования (СИПКРО) по специальности педагог-психолог. Опыта работы по специальности нет.

При заполнении анкеты пропущены графы самооценки характера и не дан ответ на вопрос, почему хочет работать с наркозависимыми.

Внешний вид опрятный. Поведение в беседе суетливое, не собранное. Постоянно крутит головой по сторонам. Часто переспрашивает вопросы. При оценке выраженности личностных качеств были получены следующие результаты (таблица 2):

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| Личные качества (представлены в порядке присвоенных рангов) | Степень выраженности |
| «Низкая» | «Средняя» | «Высокая» |
| 1. Умение разбираться в людях | Х |  |  |
| 2. Эмоциональная уравновешенность  | Х |  |  |
| 3.Творческое отношение к делу |  | Х |  |
| 4. Коммуникабельность  |  |  | Х |
| 5. Целеустремленность | Х |  |  |

Данные полученные при проведении ПФСИ были подтверждены наличием показателей методики Р. Кеттелла:

Таблица 3

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| А | В | С | Е | F | G | Н | I | L | M | N | O | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 6 | 3 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 5 | 5 | 4 | 6 |

Данные показатели характеризуют претендента как человека эмоционально неустойчивого, переменчивого, беспокойного. Вызывающий недоверие, игнорирует обязанности, неорганизованный, невнимателен, неделикатен. Однако отличается самоуверенностью.

Получив отказ в приеме на вакантную должность, претендентка устроила скандал и потребовала дальнейшего проведения испытания. Было принято решение о проведении претенденткой тренингового занятия в группе.

Занятие прошло неудовлетворительно. Цель тренинга была не ясна. В конце занятия образовалась ситуация конфликта между реабилитантами и претенденткой на вакансию.

После проведения занятия претендентка приняла самостоятельное решение отказаться от вакансии.

2. Г. 29 лет. Замужем. Сын 2 года. Образование: Самарский государственный университет. Специальность преподаватель истории. Самарский институт переподготовки кадров работников образования (СИПКРО) по специальности педагог-психолог. Опыт работы педагогом в школе- интернате для трудных подростков 3 года.

Ответы на вопросы анкеты четкие, лаконичные. Пропущенных пунктов нет.

Внешний вид аккуратный. В беседе внимательна, собранна, доброжелательна. При оценке выраженности личностных качеств были получены следующие результаты (таблица 4):

Таблица 4

|  |  |
| --- | --- |
| Личные качества (представлены в порядке присвоенных рангов) | Степень выраженности |
| «Низкая» | «Средняя» | «Высокая» |
| 1. Умение разбираться в людях |  |  | Х |
| 2. Эмоциональная уравновешенность  |  |  | Х |
| 3.Творческое отношение к делу |  | Х |  |
| 4. Коммуникабельность  |  | Х |  |
| 5. Целеустремленность |  |  | Х |

Данные полученные при проведении ПФСИ были подтверждены наличием показателей методики Р. Кеттелла:

Таблица 5

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| А | В | С | Е | F | G | Н | I | L | M | N | O | Q1 | Q2 | Q3 | Q |
| 6 | 9 | 7 | 5 | 6 | 7 | 5 | 5 | 6 | 5 | 6 | 5 | 4 | 6 | 7 | 6 |

Претендентка характеризуется как эмоционально уравновешенный человек. Добродушный, целеустремленный, ответственный, внимательный. Сильный характер, добросовестный, уравновешенный с выраженными лидерскими качествами.

После проведенного собеседования претендентке было предложено провести тренинговое занятие с группой. Занятие прошло удовлетворительно. Четко поставлена цель. Реабилитантами в конце занятия была дана положительная обратная связь.

В итоге принято решение о принятии на вакансию психолога данной претендентки. Она работает по настоящее время психологом организации весьма успешно.

**Заключение**

Исходя из цели настоящей работы на теоретическом уровне были изучены различные способы получения информации о человеке.

Наиболее распространенными способами получения информации о претенденте являются:

- заявление: из него обычно становятся известными первые сведения, его польза будет зависеть от того, как оно составлено.

 - анализ анкетных данных: предполагает, что биография человека является достаточно надежным индикатором его потенциала успешно выполнять определенные производственные функции.

- тестирование - метод психологической диагно­стики, при котором используются стандартизирован­ные вопросы и задачи (тесты), имеющие определен­ную шкалу значений. Существует несколько видов тестов. Их можно разделить на несколько групп: 1) Тесты на определение способностей (тесты интеллекта, тесты определяющие технические и творческие способности и т.д.); 2) Квалификационные тесты; 3) Личностные опросники (16- факторный личностный опросник Р. Кеттелла, методика Г. Айзенка, ММРI и т.д.); 4) Тесты для отбора группы.

Преимущества тестирования состоят в возможности оценки сегодняшнего состояния кандидата с учетом особенностей организации и будущей должности. Недостатки этого метода первичного отбора – высокие издержки, часто необходимость сторонней помощи, условность и ограниченность тестов, не дающих полного представления о кандидате.

Кроме того, существуют дополнительные, альтернативные методы получения информации: 1) Экспертиза почерка; 2) Проверка честности; 3) Оценка коллег; 4) Самооценивание; 5) Астрология; 6) Рекомендации.

Однако на сегодняшний деньодним из самых важных элементов процесса отбора персонала является собеседование (интервью). Существует несколько видов интервью: 1) Стандартизированное (структурированное); 2) Нестандартизированное интервью; 3) Интервью с полуформализованной схемой (ПФСИ). Причем последнее является наиболее надежным и информативным.

Подводя итоги теоретической части, можно сказать что, выбор методов отбора определяется в каждой конкретной ситуации характером вакантной должности, ее важности для организации, традициями и финансовым состоянием последней, а также квалификацией сотрудников, занятых процессом отбора.

В дальнейшем, исходя из цели настоящей работы, с помощью данных профессиограммы разработана программа для выявления профессиональной компетентности психолога ОАО «ОРЦ».

Программа состоит из шести этапов:

1) Первичный отбор претендентов по телефону;

2) Заполнение биографической анкеты. Данные анкеты анализируются заведующим отделения.

3) Беседа с заведующим отделения психологической реабилитации. Беседа проводится в форме полуформализованного интервью. Для проведения ПФСИ составлена программа вопросов, отображенная в пункте 2.2, настоящего исследования.

4) Уточнение данных полученных в результате ПФСИ с помощью методики многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (№187).

5) Тест на профессиональное выполнение работ. В ОАО «ОРЦ» чаще всего претендентам на вакансию предлагается провести тренинговое занятие с группой.

6) Заключительная беседа с главным врачом ОАО «Областной реабилитационный центр».

В третьей главе рассмотрено действие программы отбора претендентов на вакансию психолога ОАО «Областной реабилитационный центр» на практике, на примере двух претендентов.

В заключение еще раз хочется отметить что тщательная и планомерная подготовка процедуры отбора персонала – в будущем залог успеха функционирования персонала организации.

**Список использованных источников**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | Анастази А., Урбина С. Психологическое тестирование. – СПб.: Питер, 2002. – 688 с. |
| 2.  | Батаршев А.В. Тестирование: Основной инструментарий практического психолога: Учеб. пособие. 3-е издание. – М.: Дело, 2003. –  |
| 3.  | Вьюжек Т. Логические игры, тесты, упражнения. – М.: Эксмо, 2006. – 304 с. |
| 4.  | Гринберг Д. Управление стрессом / Пер с англ. Л. Гительман., М. Потапова. – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2002. – 496с. |
| 5. | Дмитриева М.А., Крылов А.А., Нефтельев А.И. Психология труда и инженерная психология. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 134 с. |
| 5.  | Должностная инструкция психолога ОАО Областной реабилитационный центр» |
| 7. | Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н. Новгород: НИМБ, 1999. – 624 с. |
| 8. | Журавлев П.В., Карташов С.А. Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера. – М.: Экзамен, 1999. – 576 с. |
| 9. | Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности: Учеб. – метод. пособие для студентов фак. псих. гос. ун-тов. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. – 94 с. |
| 10. | Купер Д., Робертсон А. Психология в отборе персонала. – СПб.: Питер, 2003. – 240 с. |
| 11.  | Методы исследования в психофизиологии: Учеб. пособие / Дорошенко В.А., Кануников И.Е., Смирнов А.Г. и др.; Под ред. Батуева А.С. – СПб.: Издательство С-Петербургского университета, 1994. – 144с. |
| 12. | Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / Под ред. В.Д. Балина, В.К. Гайда, В.К. Гербачевского. – СПб.: Питер, 2004. – 560 с. |
| 13. | Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: Учеб. пособие / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Изд-во С. – Петерб. ун-та, 2001. – 24 |
| 14. | Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – 2-е изд., стер. – М.: Академия, 2004. – 480 с. |
| 15. | Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ-М», 2003. – 672.с. |
| 16. | Рубинштейн С.Я. Экспериментальные методики патопсихологии и опыт применения их в клинике. – М.: Апрель-Пресс, изд-во Института Психотерапии, 2004. – 224 с.  |
| 17. | Словарь-справочник менеджера / Под ред. М.Г. Лапусты, “ИНФРА – М”, М.- 1996. |
| 18. | Травин В. В., Дятлов В. А. Основы кадрового менеджмента - М.: «Дело», 1995 |
| 19. | Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2005. – 560 с. |
| 20. | Физиогномика. /Сост. Г.М. Новоселова. – М.: Библиополис, 1993. –  |
| 21. | Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Учебно – практическое пособие. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Интел-Синтез, 2000. – 368 с. |
| 22. | Шмелев А. Г. Основы психодиагностики. Учебное пособие для студентов пед. вузов. – М., Ростов-на Дону: «Феникс», 1996. – 544 с. |
| 23. | Психографология. |
| 24. | Методы исследования профпсихологии. |

Приложение А

**Аналитическая профессиограмма психолога ОАО «ОРЦ»**

I. Описательные характеристики деятельности

1.1 Параметрическое описание:

**Организация:** ОАО «Областной реабилитационный центр». Общество является коммерческой организацией. ОАО «Областной реабилитационный центр» является открытым акционерным обществом.

**Цели и предмет деятельности:** Целями деятельности общества является реинтеграция в общество больных наркоманией посредством расширения рынка медицинских товаров и услуг, также извлечение прибыли.

Общество может иметь гражданские права и нести гражданские обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных законом, в том числе общество: 1) осуществляет медицинскую деятельность; 2) реализует на практике научно обоснованный комплекс медицинских, психологических и социальных мероприятий по реабилитации больных, страдающих наркоманией; 3) организует работу по пропаганде здорового образа жизни среди населения; 4) занимается лечением хронического алкоголизма и токсикомании; 5) занимается образовательной деятельностью; 6) проводит психологические исследования; 7) занимается фармацевтической деятельностью;

8) осуществляет внешнеэкономическую и другие виды деятельности, не запрещенные законом.

**В структуре** Центра действуют следующие подразделения:

- администрация - аппарат управления Центром;

 - бухгалтерия;

- кадровая служба;

- юридическая служба;

- хозяйственная служба;

-амбулаторно-поликлиническое отделение;

-отделение ранней постабстинентной реабилитации;

- социально-педагогическое отделение;

**-отделение психологической реабилитации;**

- отделение немедикаментозных методов лечения;

- научно-методический центр.

Полная организационная схема отображена в приложении Д (рис. Д 2).

**Цель труда** работников организации **преобразующая.**

1.2 Морфологическое описание.

В работе психолога применяются внутренние функциональные средства труда:

а) речь: эмоциональная, выразительная;

б) поведение: эмоциональное, выразительное;

в) интеллектуальные средства.

Рабочее место: отделение психологической реабилитации.

**Цели работы отделения психологической реабилитации:**

 **-** Осуществление комплекса психодиагностических и психокоррекционных мероприятий, направленных на восстановление психического здоровья реабилитантов, а также нарушений в семьях реабилитантов.

- проведение работы с сотрудниками ОРЦ с целью повышения компетентности в области психологии, психологической оптимизации лечебной среды в стационаре, - - разрешения конфликтных ситуаций, разрешения психологических профессиональных проблем сотрудников.

**Задачи:**

- Обучение навыкам диагностики (распознания) и борьбы с психическим влечением к наркотику («тягой»).

- Выработка способов здорового поведения, умения избегать ситуаций, в которых существует опасность приема наркотиков (соблюдение «границ безопасности»), а также умения справляться с ними («инструменты трезвости»)

- Помощь в достижении реабилитантом психологической зрелости:

- умение самостоятельно принимать решения, основанные на правильном понимании реальности, а также нести ответственность за последствия своих действий).

- умение планировать свою жизнь и осуществлять планы.

- понимание своих психологических проблем и навыки их решения.

- умение устанавливать и поддерживать здоровые конструктивные отношения с окружающими.

- Помощь в реконструкции семейных отношений, необходимых для создания в семье благоприятного психологического климата и закрепления результатов психологической реабилитации.

II. Степень проблемности трудовых операций

Высокая. Часто встречаются новые, сложные ситуации, требующие творческой активности и нестандартного подхода.

III. Социально-психологические параметры

1. Степень коллективности процесса: высокая.

2. Степень самостоятельности и организации работы: организатор собственной деятельности.

3. Особенности трудового взаимодействия: многочисленные контакты с постоянными сотрудниками и постоянно меняющимися клиентами и группами.

IV. Эмоционально-волевые параметры

1. Повышенная моральная ответственность.

2. Работа в помещении.

3. Факторы вызывающие психологическую напряженность: общение с правонарушителями, психически больными людьми.

V. Психограмма

**1. Личные особенности.**

Психолог ОАО «ОРЦ» должен обладать: а) достаточным жизненным опытом, предпочтительный возраст от 30 лет; б) желательно состоящим в устойчивом браке не менее 3 лет, без социально-психологических проблем, в) заниматься спортом; г) иметь обширный круг интересов ( литература, искусство, творчество и т. д.).

Психолог не должен иметь проблем с правоохранительными органами, не злоупотреблять любыми психоактивными веществами (наркотики, алкоголь, табак). Не иметь пристрастий к любым другим видам патологических аддикций (азартные игры и т д.).

Предпочитаемые личные качества:

а) Моральные: доброжелательность, отзывчивость, внимательность, честность, порядочность, принципиальность, справедливость, воспитанность, скромность, жизнерадостность, терпимость, способность воспринимать критику.

б) Деловые: исполнительность, трудолюбие, целеустремленность, организованность, коммуникабельность, дисциплинированность, умение доводить порученное до конца, умение слушать людей, широта кругозора, организаторские способности.

в) Тип личности: экстраверт – направленность на внешний мир.

г) Темперамент: предпочтительно сангвиник или холерик (с отработанными показателями агрессивности).

Уровень интеллекта: средний.

**2. Сенсорно-перцептивные свойства.**

Предпочитается полинезависимый тип восприятия, с преобладанием зрительного и слухового видов. Отличный и хороший уровень внимания по показателям: устойчивость, концентрация, распределение и переключение.

**3. Особенности мышления и памяти.**

Предпочитается комбинированный тип памяти. Отличный уровень понятийного и творческого мышления. Высокие требования к быстроте и гибкости.

**4. Моторные свойства.**

Требования к речевой функции: лаконичность и четкость.

Приложение Б

Анкета

1. Ф.И.О\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Дата и место рождения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Адрес и телефон\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Семейное положение\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, дети (возраст)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Цель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

6. Почему вы хотите работать с наркозависимыми?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

7. Опыт работы (укажите даты и места работы, занимаемых должностей, выполняемых функций и профессиональных достижений)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

8. Образование (укажите даты, учебные заведения, полученные специальности и присвоенные квалификации)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

9. Полезные навыки (для данной специальности)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

10. Дополнительная информация:

а) владение навыками работы на компьютере (желательно с указанием применяемых программных средств)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

б) владение иностранными языками: «свободно», «в совершенстве», «читаю и перевожу со словарем» (подчеркнуть нужное);

в) увлечения на досуге\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

г) вредные привычки\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

д) личные характеристики (укажите ваши отрицательные и положительные черты характера)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

е) какие черты характера помогут вам при работе в данной должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение В

Модель ситуации:

Внимательно прослушайте ситуацию и выскажите первые пришедшие в голову фразы:

«Ваша хорошая подруга уже давно потеряла работу, денег ее семье явно не хватает. И вот в организации, глее вы работаете, появилась вакансия. Очень неплохие деньги платят за элементарную работу, с которой подруга легко бы справилась. Вы переговорили с начальником, рекомендовали подругу как добросовестную, исполнительную женщину. Начальник пригласил вас на собеседование в 12 часов

В 12 у дверей кабинета начальника подруги не было. Она не пришла и в 15 минут первого. в половине первого появляется подруга, и вы ей говорите:…»