

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования «Барановичский государственный университет»

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПСИХОЛОГО- ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Межвузовский сборник научных статей
с международным участием

Выпуск 11

*Рекомендовано
редакционно-издательским советом
учреждения образования
«Барановичский государственный университет»*

Барановичи
БарГУ
2022

УДК 159.9

Редакционная коллегия:

канд. пед. наук, доц. А. Н. Унсович (*председатель*); канд. психол. наук, доц. Т. Е. Яценко; канд. филос. наук, доц. А. Г. Иценко (*зам. председателя редколлегии, науч. ред.*); д-р психол. наук, проф. Н. Д. Джига; д-р мед. наук, проф. С. А. Игумнов; д-р психол. наук Г. В. Лосик; д-р психол. наук, проф. В. В. Рубцов; д-р психол. наук, проф. В. И. Панов; д-р психол. наук, проф. М. В. Савчин; д-р психол. наук, проф. В. В. Селиванов; д-р филос. наук, доц. Н. А. Ореховская; канд. психол. наук, доц. О. В. Белановская; канд. психол. наук Т. Д. Карягина; канд. психол. наук, доц. Е. А. Клещева; канд. филос. наук, доц. Н. А. Кормнова; канд. психол. наук, доц. Е. И. Медведская; канд. психол. наук, доц. Н. И. Олифирович

Актуальные проблемы формирования психолого-педагогической культуры будущих специалистов : межвуз. сб. науч. ст. с междунар. участием / М-во образования Респ. Беларусь, Баранович. гос. ун-т ; редкол.: А. Н. Унсович [и др.]. — Барановичи : БарГУ, 2022. — Вып. 11.

Межвузовский сборник содержит статьи, посвященные актуальным проблемам возрастной, педагогической и социальной психологии. Представлены результаты теоретико-эмпирических исследований и авторские методические разработки.

Адресуется специалистам системы профессионального образования, студентам учреждений высшего образования, аспирантам, научным и практическим работникам в области образования.

Авторы опубликованных материалов несут ответственность за достоверность приведенных эмпирических данных, статистических данных, фактов и цитат. Редакция может опубликовать материалы, не разделяя точку зрения автора (в порядке обсуждения).

Текстовое электронное издание

Системные требования:

IBM PC 486 (рекомендовано Pentium и выше); Windows XP и выше или Linux;
Adobe Acrobat Pro DC; ОЗУ 256 Мб; видеокарта и монитор (1024 × 768);
мышь; дисковод CD-ROM

Регистрационное свидетельство № 2012228859 от 04.07.2022 г.

© БарГУ, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Предисловие</i>	6
--------------------------	---

Раздел 1

ПСИХОЛОГИЯ. ПЕДАГОГИКА

Бачурина А. В. Особенности профессиональной адаптации и профессионального здоровья будущих специалистов социальной сферы	7
Жарков А. В. Гендерная идентичность личности в юношеском возрасте	15
Иванова И. П. Причины эмоционального выгорания педагогов	23
Калала А. С., Пузыревич Н. Л., Жогаль Е. М. Методологические подходы к пониманию феномена «отношение к смерти»	30
Козлова Ю. В. Эмоциональная регуляция личности и профилактика психосоматических расстройств	35
Лавренова Н. Г. Методы работы с мужчинами и женщинами, пережившими утрату	40
Макеева Т. В., Фомина А. А. Сопровождение формирования осознанного материнства у беременных женщин	44
Осипов Е. В. Анализ причин агрессивности у детей младшего и среднего школьного возраста	53
Осколкова Н. А. Особенности личностных требований к специалисту юридической профессии	58
Плохотнюк Д. В., Хабибулин Д. А. Исследование ценностных ориентаций учащихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся в условиях инклюзивного образования	64
Пузыревич Н. Л., Коляда А. Ю. Агрессивность подростков: случайность или закономерность цифровой эпохи?	71
Рожков Н. Т. Конфликт как психологическая проблема	78
Рожков Н. Т. Структура личности как психологическая проблема	87
Русякова Е. Е., Киселева Ю. П. Дистанционное образование в высшей школе: возможности и проблемы в период вынужденной изоляции	95
Степанова О. П., Тумбасова Е. Р. Профилактика психологических зависимостей у старших дошкольников в работе психолога дошкольного образовательного учреждения с семьей	103
Токарь О. В., Шпаковская Е. Ю. Психологические особенности личности, склонной к орторексии	110
Филатова О. В., Тимофи Т. А., Добронравова П. А. Современные методы оценки профессиональной деятельности персонала	117
Фокина И. В. Роль памяти на персонализированную информацию в профессиональной педагогической деятельности	122
Хабибулин Д. А., Орлова Е. А., Поленов Д. В. Развитие восприятия у студентов с ограниченными возможностями здоровья по зрению	128
Шевцов А. В. Подросток в мире цифрового пространства современного общества	134

Раздел 2 ФИЛОСОФИЯ

Авдюнина А. С. Социально-философские аспекты глобализации в современном мире	144
Аслабян А. О. Проведение государственной итоговой аттестации в период пандемии COVID-19	152
Гаджиев О. Ю. Социальная ценность среднего класса в обществе	162
Калинкина И. В. Делегирование полномочий в управленческой деятельности: конфликтологический аспект	168
Ковалев Д. В. Технизация мышления и техническая рациональность	175
Крусь П. П. Актуальные проблемы философской методологии социального знания	180
Кучерова Е. В. Вопросы духовно-нравственного воспитания в преподавании обществознания	188
Мудров С. А. Православная церковь и государство в Беларуси: параметры сотрудничества с точки зрения исследователей и духовенства	194
Мусийчук М. В., Мусийчук С. В., Макарова А. К., Пензин Д. А. Философско-психологические основания юмора в сети Интернет в период пандемии COVID-19	205
Мусийчук М. В., Суходоева А. А., Козлова В. В., Бутаев Е. К. Юмор в современном образовании: проблемы и решения	214
Оботуров А. В., Фокина Т. З. Народные традиции в романе И. С. Шмелева «Лето Господне» и капиталистическая реальность в стихотворении Н. А. Некрасова «Железная дорога»	221
Одиноченко В. А. Параметры межрелигиозного диалога в современной Беларуси	230
Тяпин И. Н., Терехова А. А. Сила мысли как понятие и фактор формирования реальности: основные аспекты	240
Тяпин И. Н., Шарафутдинова Л. Р. Особенности делопроизводственного обеспечения управления человеческими ресурсами в общеобразовательной организации	245
Сведения об авторах	253

5. Цацулин, А. Н. Реальное качество жизни vs завышенные представления о собственной изысканной внешности / А. Н. Цацулин, А. Б. Цацулин // Управлен. консультирование. — 2019. — (9). — С. 87—97.

6. Experience in application of rational-emootive therapy in psychological assistance to women with eating disorders / E. Yu. Shpakovskaya [and etc.] // Helix. — 2018. — Т. 8, № 5. — С. 3673—3681.

УДК: 159.9

О. В. Филатова, Т. А. Тимофи, П. А. Добронравова

Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых, г. Владимир, Российская Федерация

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

В статье представлен теоретический обзор современных методов оценки профессиональной деятельности персонала. Выявляются их особенности, преимущества и недостатки, а также возможность использования этих методов в организации в целях повышения эффективности труда сотрудников.

Ключевые слова: методы оценки деятельности персонала; ассесмент; метод деловой игры; модель рабочего места; оценка персонала; профессиограмма; профотбор.

Библиогр.: 5 назв.

O. V. Filatova, T. A. Timofi, P. A. Dobronravova

Vladimir State University named after Alexander Grigorievich and Nikolai Grigorievich Stoletovs, Vladimir, Russian Federation

MODERN METHODS FOR ASSESSING PROFESSIONAL PERFORMANCE OF STAFF

The article presents a theoretical overview of modern methods of assessing the professional performance of personnel. Their features, advantages and disadvantages are revealed, as well as the possibility of using these methods in the organization in order to increase the efficiency of employees.

© Филатова О. В., Тимофи Т. А., Добронравова П. А., 2022

Key words: methods for assessing the performance of personnel; assessment; business game method; workplace model; personel assessment; profессиogram; professional selection.

Ref.: 5 titles.

Введение. На современном этапе развития общества для организации важным становится личностный фактор работника в процессе реализации деятельности организации, поэтому необходимо грамотно подходить к подбору сотрудников, а также следить за тем, соответствуют ли его личностные и профессиональные качества занимаемой должности. Если работник не обладает характеристиками, необходимыми для успешного выполнения работы, предусмотренной должностью, возможно нанесение убытков организации, так как выполнять свои обязанности сотрудник, скорее всего, будет некачественно, а решения, принятые им, будут ошибочными. Квалифицированный работник, наоборот, имеет множество возможностей для профессионального роста как в своей компании, так и в других.

Основная часть. В связи с необходимостью грамотного распределения сотрудников в 20—30-х годах XX века впервые была предпринята попытка психологического изучения профессиональной деятельности. Это было необходимо для разработки тех методов, которые были бы не только научно обоснованы, но и активно применялись для разумного распределения рабочих кадров, решения задач профотбора и профессиональной оценки сотрудников, а также помогли в проектировании рабочих мест. В целях установления особенностей взаимоотношения субъекта труда с компонентами деятельности (ее содержанием, средствами, условиями) и ее функционального обеспечения используют описание содержательных и структурных характеристик профессий с помощью достаточно разнообразных средств, но особой популярностью пользуется метод профессиографии, результатом которого является составление профессиограммы. Профессиограмма — это описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач [1, с. 80].

Применение данного метода в организациях помогает решению обширного ряда задач, основными из которых являются:

- выявление способности профессионального становления человека через выполняемую им трудовую деятельность, развития психических новообразований в процессе труда, в связи с которыми человек может избрать направления личностного и профессионального роста с учетом собственных особенностей личности;

- описание обязательных профессионально важных черт, психических параметров человека, необходимых для достижения успеха в трудовой деятельности.

Данный метод имеет свои плюсы, главным из них можно выделить тот факт, что информация, полученная при использовании профессиографии, является базисной для таких функций организации, как повышение квалификации работников, оценка выполнения работы персоналом, оценка трудовых отношений. Профессиограмма, составленная на основе профессиографического анализа, помогает руководителю наметить дальнейшие мероприятия, направленные на рационализацию кадрового состава.

Несмотря на решение широкого спектра задач, данный метод является довольно трудоемким и долговременным как для руководителей, так и для психолога. Чтобы сделать менее энергозатратным процесс накопления исчерпывающей базы данных в целях эффективного управления интегрированной системой персонала, необходимо использовать более продуктивные и доступные для современных организаций методы. Актуальными становятся такие методы, как модель рабочего места, метод деловой игры, ассесмент-процедура.

Подбор кадров на единой методологической основе можно осуществить при использовании модели рабочего места. Данная модель включает пятнадцать элементов, содержащих количественные и качественные характеристики рабочего места: кадровые данные, опыт работника, профессиональные знания, профессиональные умения, личностные качества, психология личности, здоровье и работоспособность, уровень квалификации, служебная карьера, хобби, вредные привычки и недостатки, организация труда, оплата труда, социальные блага, социальные гарантии [2, с. 53]. Использование данного метода позволяет решить ряд задач: про-

известить оценку на вакантные должности персонала в центрах занятости, аттестацию кадров, планирование карьеры работника.

Метод деловой игры основан на имитации деятельности работника организации, исходя из этого первостепенной целью данного инструмента является максимальное приближение условий проведения игры к реальным для сотрудника условиям трудовой деятельности. Ситуация моделируется таким образом, что сотрудник должен продемонстрировать качества, которые необходимы ему для решения реальных вопросов на рабочем месте [3].

Чаще всего метод деловой игры (или, как по-другому его называют, метод организационной игры) используется в качестве средства для оценки квалификации и профессиональной подготовки сотрудников, а также для нахождения оптимального стиля руководства в данной конкретной организации. С помощью данного метода успешно решаются следующие профессиональные задачи:

1) проверка компетентности рабочих кадров, их непосредственная аттестация;

2) использование определенных испытаний для выявления индивидуальных качеств личности сотрудника, характерных черт поведения;

3) определение степени подготовленности сотрудников к профессиональным требованиям, а также оценка индивидуальных и коллективных способностей;

4) формирование познавательного интереса к содержанию игры и расширение управленческой и психологической компетентности участников.

Также стоит отметить, что данный метод может использоваться для определения эффективности командной работы персонала.

Анализируя содержание метода деловой игры, можно выделить несколько преимуществ перед стандартными инструментами. К положительным параметрам можно отнести: оценивание большого потока сотрудников при наименьшем затрачивании времени; оценивание профессиональных навыков; определение стрессоустойчивости сотрудников; низкие финансовые затраты.

В последние годы все более востребованными становятся ассессмент-процедуры. Ассессмент — это метод комплексной оценки профессиональных и психологических качеств, основанный на моделировании деятельности оцениваемого кандидата [4, с. 145].

Оценка сотрудников в группах, состоящих из трех—двенадцати человек, производится в специально моделируемой ситуации, воспроизводящей профессиональную деятельность конкретной организации. При анализе экспертами оценивается поведение работников, а не их профессиональные навыки: анализируются личностные и деловые характеристики, необходимые для качественной работы на конкретной должности. Учитывается множество показателей: интеллектуальные способности, профессиональные качества, ценностные ориентации и т. д. Используются такие оценочные инструменты, как тесты способностей, профессиональные и личностные опросники, групповые упражнения, ролевые игры, бизнес-кейсы, аналитические и индивидуальные деловые упражнения, упражнения на поиск информации, структурированное интервью [4, с. 146]. План интервью, деловые игры, упражнения, оценочные шкалы разрабатываются в соответствии со спецификой профессиональной деятельности по конкретной специальности. Заключение по окончании оценки выносит комиссия, состоящая из нескольких человек.

Важным преимуществом данного метода является возможность оценки не только текущего уровня развития, но и потенциала сотрудника. Описанный метод позволяет сформировать программу обучения и развития персонала, а также способствует правильной разработке системы стимулирования, наиболее эффективной для него. Из недостатков следует подчеркнуть высокую стоимость процедуры, временные затраты и сложность самостоятельного применения метода, субъективность оценки.

Заключение. В данной работе был произведен теоретический анализ современных методов оценки профессиональной деятельности персонала. Оценка персонала — это процедура определения уровня развития различных характеристик работника, связанных с эффективностью его профессиональной деятельности [5, с. 10]. Оценка кадров — достаточно затруднительный в методическом и организационном плане процесс. Необходимо отметить, что универсальной методики, позволяющей решить весь спектр задач в оценке кадров, нет. В основе эффективной и успешной работы организации лежит грамотное проведение оценки персонала, а некомпетентное применение технологии оценивания может привести к нежелательным последствиям.

Список цитируемых источников

1. *Пряжников, Н. С.* Психология труда и человеческого достоинства / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. — М. : Академия, 2001. — 480 с.
2. *Егоршин, А. П.* Управление персоналом : учеб. для вузов / А. П. Егоршин. — 4-е изд., испр. — Н. Новгород : НИМБ, 2003. — 720 с.
3. *Вачков, И. В.* Психологический тренинг. Методика и методология проведения / И. В. Вачков. — М. : Эксмо, 2010. — 560 с.
4. *Мизинцева, М. Ф.* Оценка персонала : учеб. и практикум для академ. бакалавриата / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — М. : Юрайт, 2018. — 378 с.
5. *Мехтиханова, Н. Н.* Психологическая оценка персонала : учеб. пособие для вузов / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Юрайт, 2019. — 195 с.

УДК 159.9.07

И. В. Фокина

Вологодский государственный университет, Вологда, Российская Федерация

РОЛЬ ПАМЯТИ НА ПЕРСОНИФИЦИРОВАННУЮ ИНФОРМАЦИЮ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье представлен опыт развития способности к запоминанию персонализированной информации средствами психологических дисциплин, накопленный автором в работе со студентами Вологодского государственного университета, обучающимися на педагогических направлениях подготовки.

Ключевые слова: педагог; педагогическая деятельность; профессиональная деятельность; персонализированная информация; память.

Библиогр.: 5 назв.

I. V. Fokina

Vologda State University, Vologda, Russian Federation

THE ROLE OF MEMORY FOR PERSONALIZED INFORMATION IN PROFESSIONAL PEDAGOGICAL ACTIVITY

The article presents the experience of developing the ability to memorize personalized information by means of psychological disciplines, accumulated by the author in the work with students of Vologda State University, studying in pedagogical areas of training.