

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://studservis.ru/otvety-na-bilety/118241>

Тип работы: Ответы на билеты

Предмет: Управление персоналом

-

расстояние до торговых центров и остановок общественного транспорта, чтобы выявить, какая именно переменная наиболее влияет на продажи.

Аналитик департамента образования исследует эффективность новой программы питания в школе.

Аналитик строит модель регрессии для показателей успеваемости, используя такие независимые переменные, как размер класса, доход семьи, размер подушевого финансирования учащихся и долю учащихся, питающихся в школе. Уравнение модели используется для выявления относительного вклада каждой переменной в показатели успеваемости учебного заведения.

Аналитик неправительственной организации изучает эффект глобальных выбросов парниковых газов.

Аналитик строит модель регрессии для выбросов в последнее время, зафиксированных в каждой стране, используя независимые переменные, такие как валовой внутренний продукт (ВВП), численность населения, производство электроэнергии с использованием добываемого углеводородного топлива и использование транспортных средств. Эту модель можно использовать для прогнозирования будущих выбросов парниковых газов на основе предполагаемых значений ВВП и численности населения.

63. Расскажите об основных этапах разработки алгоритма итогового заключения на основе концептуального подхода.

Как вы помните, на основе анализа результатов статистической обработки данных пилотажного обследования сотрудников «Дельта-Юкон» было установлено, что наиболее значимыми для успешной деятельности в должности менеджера по продажам являются личностный адаптационный потенциал и уровень общего интеллектуального развития, а на втором месте - степень выраженности мотивации достижения. Причем личностный адаптационный потенциал и общий уровень интеллектуального развития на полном основании могут быть отнесены к категории качеств, обусловленных общими способностями. Соответственно для рассматриваемого вида деятельности наиболее значимыми будут общие способности. Именно им следует отдавать приоритет при вынесении итогового заключения.

После определения приоритетов можно приступать к объединению качеств в группы. Однако специальные способности объединять не нужно, так как к данной категории качеств было отнесено всего одно качество - выраженность мотивации достижения. От оценки второго качества мы отказались в ходе проведения пилотажного обследования. Как вы помните, мы не обнаружили тесной взаимосвязи качеств внимания (которые оценивались с помощью теста Бурдона) с успешностью деятельности. В свою очередь, к категории общих способностей мы отнесли общий уровень интеллектуального развития и личностный адаптационный потенциал. Именно эти две характеристики следует объединить в блок общих способностей. Но как это сделать корректно?

На первый взгляд может показаться, что в этом нет ничего сложного. Поскольку интегральные показатели по данным методикам отображаются в стеновых шкалах, путем сложения результатов можно объединить данные показатели. Вместе с тем с точки зрения концептуального подхода делать этого не следует, так как показатели ОИР и ЛАП имеют принципиально разное содержание. Так, ОИР оценивает уровень развития неких индивидуальных свойств, а ЛАП - развитие личностных качеств, т. е. в блок общих способностей следует объединить показатели, отличающиеся друг от друга по качественному содержанию и природе. Поэтому использовать механическое сложение для объединения данных методик представляется принципиально неверным[111].

Чтобы объединить показатели методик, оценивающих различные по содержанию качества, необходимо перевести стэны в качественные характеристики. Такой качественной характеристикой служит номер группы профессиональной психологической пригодности. Таким образом, первоначально определяем группу профессиональной психологической пригодности в отношении каждой конкретной методики. Для этого можно воспользоваться традиционными для отечественной психологии четыремя группами профпригодности, о которых речь шла выше («не рекомендуется», «рекомендуется условно»,

«рекомендуется», «рекомендуется в первую очередь»),

Определив стеновые границы каждой из групп профпригодности, мы получаем возможность оперировать качественными показателями. Соответственно по блоку общих способностей показатель тоже должен отражать

качественную информацию, т. е. необходимо получить группу пригодности по данному блоку в целом. Для этого следует рассмотреть все возможные сочетания групп пригодности по отдельным методикам и определить, как оценивать каждое из полученных сочетаний. При этом следует отметить: поскольку данные качества примерно одинаково важны для успешной профессиональной деятельности, то при рассмотрении возможных сочетаний групп профпригодности по каждой из методик не следует отдавать предпочтение какой-либо одной методике[112].

В табл. 14.2 представлен общий порядок определения группы профессиональной психологической пригодности кандидатов на замещение вакантных должностей менеджеров по продажам организации «Дельта-Юкон» по блоку общих способностей. Конечно, принципы объединения могут быть разные. В данном случае мы использовали принцип «наиболее жестких ограничений». Суть его заключается в том, что к 1-й и 2-й группам профессиональной пригодности могут быть отнесены лишь те кандидаты, которые полностью соответствуют требованиям данной группы. Так, для того чтобы кандидат на замещение вакантной должности по блоку общих способностей был отнесен к 1-й группе профпригодности, он должен показать по каждой из двух используемых методик уровень развития качеств, соответствующих 1-й группе. Значит, если хотя бы по одной из методик были получены результаты, характерные для 4-й группы профпригодности, то по всему блоку кандидату будет выставлена 4-я группа профпригодности.

В некоторых случаях бывает целесообразным использование принципа «возможных допущений», например

тогда, когда в ходе пилотажного обследования было обнаружено, что значение одной методики для успешной профессиональной деятельности существенно выше, чем другой. В этом случае исходят из того, что по наиболее значимому тесту обязательно должно быть обеспечено соответствие конкретной группе, а по второму, менее значимому, можно было получить показатель на один уровень ниже по отношению к рассматриваемой группе. Например, по блоку общих способностей для первой группы обязательно необходимо, чтобы по наиболее значимому тесту было получено соответствие 1-й группе профпригодности, а по другому, менее значимому, можно было получить показатель, соответствующий 2-й группе пригодности.

Однако в нашем конкретном случае было установлено, что показатели двух тестов, используемых для формирования оценки по блоку общих способностей, имеют примерно одинаковое значение для прогноза успешности деятельности. Поэтому и был использован первый принцип - принцип «жестких ограничений». Сравнивая эти два принципа на практике, мы получим: при использовании первого принципа количество лиц 1-й и 2-й групп профпригодности будет существенно меньше, чем при использовании второго принципа. Однако при этом мы можем быть уверены, что вероятность завышения группы профессиональной пригодности кандидата по сравнению с его истинными возможностями будет существенно ниже, но вероятность того, что его возможности в группе профпригодности занижены - существенно выше. Поэтому если при проведении профессионального психологического отбора из достаточно большого количества кандидатов на замещение вакантных должностей прежде всего ставится задача не допустить к работе лиц с невысоким развитием профессионально важных качеств, то всегда выбирается первый принцип.

Определив принцип выявления группы профессиональной психологической пригодности по блоку общих способностей, аналогичным образом определяем группу профпригодности по блоку специальных способностей. В нашем случае задача существенно упрощена, так как в данный блок вошла всего одна методика. Поскольку она также имеет стеновую шкалу, а количество групп профессиональной пригодности у нас - традиционное для отечественной психологии, то для определения групп профпригодности по данному тесту используем тот же подход, что и во всех рассмотренных выше случаях. В результате все показатели по данному тесту могут быть отнесены к одной из четырех групп профессиональной психологической пригодности.

-

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otvety-na-bilety/118241>