

Романова Елена Владимировна

канд. пед. наук, доцент

Кубанский казачий государственный институт

пищевой индустрии и бизнеса (филиал)

ФГБОУ ВО «Московский государственный университет

технологий управления имени К.Г. Разумовского

(Первый казачий университет)»

г. Темрюк, Краснодарский край

СИСТЕМА ОТБОРА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АПК

***Аннотация:** набор новых сотрудников неизбежно влечет за собой материальные затраты и материальные потери. Поэтому задача органов управления различных уровней заключается в обеспечении приема специалистов, способных качественно выполнять должностные обязанности при оптимальных затратах на их отбор.*

***Ключевые слова:** должностные обязанности, профессиональная ориентация, профессия, специальность, специалист.*

Актуальность. Потребность в психологическом отборе обусловлена ограниченностью возможностей развития ряда психологических характеристик специалиста предприятий АПК, а также наличием целого ряда специальностей, которые предъявляют к сотруднику непосильные для его организма требования. Недостаточное развитие необходимых для той или другой специальности психологических качеств и способностей проявляется как профессиональная непригодность (противопоказание). Это относится, прежде всего, к тем качествам, которые представляются достаточно устойчивыми в силу своей природной (генетической) обусловленности.

Указанные обстоятельства отражают социальные потребности современного общества, используя психологический отбор, рационально расставить кадры, что даст возможность решить следующие практические задачи:

– повысить эффективность сложных человеко-машинных систем с целью наиболее полного использования возможностей технических средств, экономии финансовых и материально-технических ресурсов;

– снижения аварийности и травматизма;

– наибольшей удовлетворенности работой, что способствует всестороннему развитию личности и уменьшает вероятность возникновения профессиональных заболеваний [4, с. 213].

В последние годы наблюдается выявление ряда крупных научно-практических проблем, связанных с всесторонним учетом физических, физиологических, психологических и психофизиологических особенностей и возможностей (ограничений) человека, как бы вписанного в контур системы человек – техника – среда. Быстрое развитие эргономики, инженерной психологии, гигиены, физиологии и психологии труда, дизайна свидетельствует о возрастающей роли проблемы человеческого фактора – проблемы социальной, физиологической и психологической. Проблемный подход к решению значимых задач современности является наиболее эффективным, на что указывал В.И. Вернадский: «Мы все больше специализируемся не по наукам, а по проблемам. Это позволяет, с одной стороны, чрезвычайно углубляться в изучаемое явление, а с другой – расширять охват его со всех точек зрения» [3, с. 58].

К числу таких проблем, несомненно, относится психологический отбор специалистов для предприятий АПК. Его теоретические основы сформировались на стыке физиологии, психологии, социологии, педагогики, медицины, математической статистики. На этой базе к настоящему времени создана собственная методология прогнозирования профессиональной пригодности к различным видам деятельности, а также к обучению ряду специальностей.

Известно, что условия жизни, воспитание, трудовая деятельность существенно влияют на формирование и развитие многих качеств личности, однако некоторые из них имеют природную обусловленность. Поэтому в процессе психологического отбора дается оценка как достаточно биологически устойчивых функций, так и изменяющихся в процессе жизнедеятельности индивида. Важно,

что психофизиологические свойства человека могут количественно отражать профессионально важные качества, что позволяет с достаточной для практических нужд точностью прогнозировать соответствие кандидата избранной профессии (должности, специальности). Это, в первую очередь, относится к тем категориям специалистов, деятельность которых сопровождается высоким нервно-психическим напряжением, гиподинамией, нарушением естественного режима сна-бодрствования, повышенными требованиями к аналитическим системам, возможностью возникновения стрессовых ситуаций и т. п.

В практическом плане проблема психологического отбора сводится к:

- 1) определению требований, предъявляемых человеку той или иной деятельностью;
- 2) оценке уровня развития его способностей, позволяющих осуществлять эту деятельность.

Качество профессиональной психодиагностики при этом в значительной степени зависит от выбора методических принципов и методик, адекватных целям и задачам исследования. Необходимой предпосылкой надежности прогноза профессиональной пригодности выступает устойчивость психофизиологических характеристик человека по отношению к многообразным воздействиям окружающей среды, что обеспечивает сохранение параметров прогноза в течение требуемого времени.

Многие профессии сопряжены не только с выполнением набора специфических рабочих операций, но и с особенностями режима труда и отдыха (сменный труд с ночной занятостью, дежурство и др.), с влиянием производственной среды и воздействием экстремальных факторов. Это положение также приводит к тому, что не все люди в необходимой мере и в приемлемые сроки могут приспособиться к таким специфическим условиям работы. Поэтому, решая задачу оценки и прогнозирования профессиональной пригодности, необходимо учитывать не только профессионально значимые устойчивые психологические свойства личности, но и другие не менее важные характеристики (антропометрические данные, физическое развитие, состояние здоровья и т. д.). Это позволяет отбирать

тех из кандидатов, которые обладают наибольшей устойчивостью к воздействию условий трудовой деятельности, могут адаптироваться к ним в относительно короткие сроки без ущерба для здоровья и работоспособности [1, с. 89].

Особая роль в оценке профессиональной пригодности персонала предприятий АПК принадлежит изучению социально-психологических характеристик личности, в значительной мере определяющих успешность любой деятельности. Это связано с тем, что индивидуальные различия, характеризующие содержательную сторону человеческой психики, имеют социальное происхождение. Такие психологические свойства, как мировоззрение, направленность, нравственные и этические ценности и ориентации, интересы, цели, стремления, воля и т. д., характеризуют личность человека и предъявляют повышенные требования к психологической готовности выполнять поставленную задачу в сложившихся условиях.

Содержание этих понятий отражает функциональную надежность психики в сложных условиях и адекватно обеспечивает выполнение рабочих функций.

Психологический отбор, прогнозируя профессиональную пригодность кандидатов к различным профессиям, сопровождается получением информации, которая может быть использована в целях совершенствования человека как личности. Кроме того, психологическое изучение в ходе проведения отборочных мероприятий позволяет в некоторой мере прогнозировать возможности человека к развитию психологических качеств и способностей.

Основным методом, который позволяет определить требования, предъявляемые профессией к человеку, является профессиография. Это «комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессии в целях установления особенностей взаимоотношения субъекта труда с компонентами деятельности и ее функционального обеспечения» [2, с. 211].

Успешность обучения и эффективность последующей профессиональной деятельности во многом определяются развитием психических познавательных процессов, к которым относятся ощущение, восприятие мышление, внимание, память и др. Эти процессы находятся в неразрывном единстве: не существует

такого вида деятельности, в которой бы любой из них был бы вовлечен изолированно или отсутствовал. В зависимости от развития отдельных процессов у каждого конкретного человека возможно выделение различных видов организации интеллектуальной деятельности, которые могут быть связаны и с различной способностью к тем или иным видам труда, профессиям и специальностям.

Список литературы

1. Коршунов В.А. Подбор персонала для ресторанного бизнеса / В.А. Коршунов. – М.: Ресторанные ведомости, 2018. – 144 с.
2. Купер Д. Отбор и наем персонала: технологии тестирования и оценки / Д. Купер. – М.: Вершина, 2013. – 547 с.
3. Управление персоналом. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 576 с.
4. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / А.М. Руденко [и др.]. – М.: Феникс, 2015. – 352 с. EDN TMXUZP