- физическая и техническая охрана зданий, сооружений, территории и транспортных средств, обеспечение сохранности материальных ценностей и сведений, составляющих коммерческую тайну предприятия.
- формирование у населения и деловых партнеров позитивного отношения к деятельности предприятия;
- организация правовых мер, направленных на возмещение материального ущерба, причиненного в результате неправомерных действий организаций и отдельных лиц;
- обеспечение контроля и выработка мер, направленных на повышение эффективности функционирования системы безопасности, совершенствование ее элементов.

1. Азарская М.А., Поздеев В.Л. Экономическая безопасность предприятия: учетно-аналитическое обеспечение: Монография. Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2015. 216 с.
2. Большой энциклопедический словарь: В 2-х т. Гл. ред. А.М. Прохоров. М.: Советская энциклопедия, 1991. Т. 2. 156 с.
3. Поздеев В.Л. Теория экономического анализа: Курс лекций. Йошкар-Ола: Изд-во МарГТУ, 2009. 212 с.

Руссков Д.Н.

Профессиональный отбор кадров как направление совершенствования кадровой политики

*Саранский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации
(Россия, Саранск)*

doi:10.18411/spc-08-12-2018-07

idsp: spub-08-12-2018-07

Аннотация

Требования, предъявляемые к уровню образования, знаниям и опыту, квалификации, профессиональным качествам любого работника целесообразно выявлять не в процессе его трудовой деятельности, а еще на стадии профессионального отбора. Данная статья посвящена рассмотрению содержания профессионального отбора, характеристике его этапов, важности профотбора в целях совершенствования кадровой политики предприятия.

Ключевые слова: кадровая политика, профессиональный отбор, профпригодность, профессиограмма, психограмма.

Annotation

The requirements for the level of education, knowledge and experience, qualifications, professional qualities of any employee should be identified not in the process of his work, but at the stage of professional selection. This article is devoted to the consideration of the content of professional selection, the description of its stages, the importance of professional selection in order to improve the personnel policy of the enterprise.

Keywords: personnel policy, professional selection, professional aptitude, profiogram, psychogram

Работа с кадрами, составляющая ядро кадровой политики, необычайно сложна и многообразна, так как каждый человек индивидуален и неповторим. К сожалению, научные методы в этой области разработаны явно недостаточно, поэтому вся кадровая работа строится как по формальным правилам, так и на основе опыта и интуиции менеджера.

Одним из элементов кадровой политики является привлечение кадров для выполнения определенных видов деятельности. Процесс привлечения кадров может идти двумя путями: либо за счет внутренних источников, либо за счет внешних источников.

В первом случае речь идет о подборе как таковом, т. е. устанавливается комплекс ясных требований к той или иной должности, на основании которых из числа работников предприятия подбираются кандидаты, наиболее соответствующие указанным требованиям.

В другом случае необходимо проводить профессиональный отбор (профотбор) из числа внешних кандидатов, когда к той или иной профессии (должности) предъявляются повышенные требования, либо эта деятельность осуществляется в особых (часто в экстремальных) условиях.

Собственно говоря, подбор кадров является определенной разновидностью профотбора, поэтому речь должна идти в основном о профессиональном отборе, поскольку его методы целесообразно применять при подборе кадров.

Профессиональный отбор – это комплекс мер, способствующих выявлению претендентов, наиболее пригодных по своим индивидуальным качествам к обучению и дальнейшей профессиональной деятельности по той или иной профессии или специальности. Профотбор предлагает оценку предполагаемого кандидата, т. е. анализ состояния его здоровья и физического развития, оценка уровня подготовки, профессионального опыта, знаний, умений и способностей [2; 5].

Профотбор необходим, поскольку люди не равны между собой, так как с момента рождения имеют разные физические и психологические характеристики, имели разные условия воспитания и обучения, разный уровень подготовки, получили неодинаковый производственный опыт и пр.

Действительно, никто не станет спорить с тем, что каждый человек индивидуален, своеобразен, что у каждого свой уровень способностей, задатков. По своим способностям люди изначально разные. Отметим, что в общепринятом определении способностей эта мысль прослеживается очень отчетливо (в частности, под способностями следует понимать, во-первых, психические особенности, отличающие одного человека от другого; во-вторых, способностями называют не всякие индивидуальные особенности, а лишь такие, которые имеют отношение к успешности выполнения какой-либо деятельности или нескольких видов деятельности; в-третьих, понятие «способность» не сводится к знаниям, навыкам и умениям, которые вырабатываются у конкретного человека). Иными словами, в основе способностей лежат некие наследственно закрепленные предпосылки.

Отсюда следует, что индивидуальные различия, в том числе и в способностях, предопределяют и успешность освоения конкретной профессиональной деятельности, а также успешность работы в избранной профессии. Здесь речь идет о так называемых специальных способностях, которые присущи всем людям и отвечают узкому кругу требований, обеспечивающие высокие результаты в какой-либо конкретной области. Разумеется, многие качества можно развить путем специальных тренингов, работая над собой, за счет выраженности других качеств, но все это возможно лишь до определенной стадии и с большими затратами времени и сил. Практика подтверждает

эти положения: действительно, эффективность деятельности человека во многом зависит от его индивидуальных особенностей. В свою очередь, каждая деятельность предъявляет свои объективные и специфические требования к индивидуальным особенностям специалистов. Чтобы обеспечить взаимное соответствие этих факторов, необходимо организовать профессиональный отбор.

Процесс профотбора проходит четыре этапа, при этом каждый этап можно рассматривать как своеобразную разновидность самого профотбора. К числу этих этапов относятся [1; 4; 5]:

1. Медицинский этап, целью которого является определение людей, способных по состоянию здоровья заниматься тем видом трудовой деятельности, на который они претендуют.
2. Образовательный этап, задача которого заключается в отборе тех лиц, которые имеют необходимые и достаточные знания для овладения нужной профессией и дальнейшей плодотворной деятельности.
3. Анкетный этап, призванный выявить перечень лиц, способных в соответствии со своими социальными характеристиками хорошо справляться данным видом деятельности.
4. Психологический этап профотбора направлен на определение перечня лиц, индивидуально-психические особенности которых соответствуют специфическим требованиям обучения и работы по конкретной профессии. Этот этап целесообразен для кандидатов на те должности и специальности, которые предъявляют реальные требования к психологическим особенностям людей и которые невозможно удовлетворить за счет совершенствования техники или специального обучения.

Профессиональный отбор тесно связан с двумя фундаментальными категориями труда – профессиональной пригодностью психологическими профессионально важными качествами (ПВК) [3]. Профпригодность – это совокупность психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения им (при наличии специальных знаний и умений) приемлемой эффективности труда. Профпригодность зависит, главным образом, от природных данных человека и его мотивации.

Несколько иначе трактуются психологические ПВК. Это такие качества индивида, которые непосредственно включены в трудовой процесс и влияют на его эффективность. Профессионально важными качествами для совершения производственного процесса будут личностные качества работника, присущая ему система отношений с другими членами коллектива и др. Таким образом, любое психологическое качество человека, включенное в процесс деятельности и влияющее на успешность ее выполнения, может быть профессионально важным. Например, сложный комплекс психических качеств – монотонно устойчивость – является профессионально важным качеством для машинистов локомотивов, работников конвейерных производств и т. д.

Успешность профессиональной деятельности будет тем выше, чем более развиты ПВК, при этом многие качества работника с помощью специальных методик и тренировок могут быть развиты до более высокого, хотя и ограниченного возможностями человека уровня. Можно повысить такие качества, как концентрацию внимания, его распределение и переключение, улучшить свойство оперативной памяти, но при этом ряд профессиональных качеств с огромным трудом поддаются развитию или изменению, в частности способность прогнозировать, интуиция. Поэтому профессиональный психологический отбор призван определять не только некие

индивидуальные особенности, связанные со спецификой обучения, но и выраженность психологических ПВК, а, следовательно, профессиональную пригодность.

Отметим еще несколько важных аспектов применения профессионального отбора.

1. Обоснование необходимости проведения профотбора. Целесообразность проведения профотбора возникает, если:

- успешность деятельности (или подготовки) специалистов в значительной степени зависит от выраженности профессионально значимых психологических качеств или психологических функций;
- имеется резкая дифференциация между хорошими и плохими специалистами, в основе которой лежат причины чисто психологические (степень развития психологических качеств).

Все вышесказанное, безусловно, справедливо, если существует четкая система требований, предъявляемых профессией к конкретному индивиду. А если ее нет или она сформулирована в общем виде (например, на этой должности должен быть знающий, порядочный человек), тогда такие требования необходимо точно определить, и это достигается самой структурой профотбора.

2. Структура самого профотбора, представляющая собой совокупность ряда необходимых мероприятий:

- выявление разумности создания системы профотбора претендентов на определенную должность;
- исследование деятельности на предприятии с точки зрения психологии для выявления профессиональных требований к кандидатам;
- ясное установление конкретных задач профессионального отбора;
- разработка методики оценки ПВК кандидата, исходя из задач отбора и характера производственной деятельности;
- изучение надежности выбранной методики оценки с учетом разнообразных способностей претендентов;
- разработка и проверка требований к профессиональной пригодности кандидатов, которые успешно прошли психологическое обследование;
- разработка организационно-методических форм проведения профессионального отбора.

В процессе психологического отбора составляется профессиограмма кандидата, которая отражает его относительно устойчивые и стабильные качества, а также позволяющая дифференцировать работников по эффективности труда. При этом профессиограмма характеризует не одно какое-то изолированное качество, а их совокупность, образующих психологическую структуру профессиональной деятельности, а также отражает психологические противопоказания к осуществлению конкретного вида деятельности.

Иными словами, в результате этой сложной работы создается как бы психологическая модель профессии (или должности) с полным описанием нормативных требований к человеку и условиям его успешной деятельности. Теперь становится ясно, чего же требовать от конкретного претендента на должность и как сравнить кандидатов между собой.

Каковы методы психологического профотбора? Основной метод – это профессиографический анализ деятельности. Его целесообразно доверять только

специалистам-психологам. Данный анализ позволяет составить профессиограмму, которая представляет собой описание социально-экономических, производственно-технических, санитарно-гигиенических, психологических и других особенностей той или иной профессии [2]. Важнейшей частью профессиограммы является психограмма – характеристика требований, предъявляемых профессии к человеку, его психическим и интеллектуальным качествам. Иными словами, создается система критериев и показателей, по которым следует проводить профотбор.

Этот метод корректен и надежен, но весьма сложен. А нельзя ли не столь точно и строго, но проще? Можно, конечно. Психологическую модель профессии можно создать, используя метод экспертной оценки. Для этого создается группа экспертов, мнение которых является авторитетным, и им предлагается независимо друг от друга назвать не менее пяти качеств, которыми должен обладать почти идеальный специалист. Далее строится полигон распределения, данные качества структурируются, устанавливаются соответствующие показатели и критерии. Модель, хотя и не столь точная, готова.

В психологическом профотборе можно использовать психодиагностические тесты, особенно их компьютеризованные варианты, которые сейчас весьма распространены.

Таким образом, тщательно выверенный профессиональный отбор кандидатов на вакантные должности будет способствовать решению проблем, стоящих перед кадровой политикой предприятия. Профотбор следует рассматривать как эффективное направление совершенствования кадровой политики.

- 1 Бакаева Т.Н. О некоторых вопросах профотбора / Т. Н Бакаева, И. А. Дмитриева // Инженерный вестник Дона. – 2014. – № 4, ч. 2 [Электронный ресурс] : – Режим доступа: КиберЛенинка: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-nekotoryh-voprosah-profotbora>.
- 2 Беломестнов А. А. Что такое профессиональный отбор? [Электронный ресурс] : – Режим доступа: http://www.b17.ru/article/profotbor_personala/
- 3 Общая схема профотбора. Профотбор и профподбор [Электронный ресурс] : – Режим доступа: https://psyera.ru/obshchaya-shema-profotbora-profotbor-i-profpodbor_7323.htm
- 4 Ошибки профессионального отбора [Электронный ресурс] : – Режим доступа: <https://www.ronl.ru/stati/psikhologiya/190706/>
- 5 Профотбор [Электронный ресурс] : – Режим доступа: <http://www.work.infopiter.ru/articles/profotbor.html>

Эрикенова А.А., Горбенко Л.И.

Анализ особенностей организации и управления виртуальными предприятиями

Северо-Кавказский Федеральный университет

doi:10.18411/spc-08-12-2018-08

idsp: spub-08-12-2018-08

Одной из новых организационных форм предприятий являются виртуальные предприятия. На становление новых форм организации и управления предприятием в значительной степени оказали влияние такие тенденции развития современных рынков, как глобализация рынков, растущее значение качества товара, его цены и степени удовлетворения потребителей, повышение важности устойчивых отношений с потребителями (индивидуальными заказчиками), а также растущее значение степени применения новых информационных и коммуникационных технологий.