

Психологические особенности профессионального отбора сотрудников

Научный руководитель – Забродина Татьяна Игоревна

Филиппова Александра Анатольевна

Студент (специалист)

Волгоградский институт управления - филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при президенте Российской Федерации, Волгоград, Россия

E-mail: Filippova_al_98@mail.ru

Психологические аспекты оптимизации профессионального психологического отбора привлекают исследователей из разных областей. Стремительное развитие технической, экономической и социальной сферы, повлекло за собой ряд изменений в процедуре профессионального отбора [1]. Происходит формализация методов и процедур отбора кадров, разработка новых научных критериев оценки, изменяется подход к анализу потребностей в управленческом персонале. Выдвигаются молодые и перспективные работники на рынок труда, расширяется гласность кадровых решений, повсеместно развивается кадровая политика [3]. Профессиональный отбор представляет собой комплекс мероприятий, направленных на обеспечение качественного отбора на основе оценки соответствия уровня развития необходимых психофизиологических (индивидуальных) качеств и свойств личности требованиям профессиональной деятельности [2].

Исходя из актуальности проблемы, определена тема курсового исследования: «Психологические особенности профессионального отбора сотрудников (на примере АО «ВТЗ»)». Гипотеза исследования: существует взаимосвязь готовности к риску с уровнями психической неустойчивости и раздражительностью.

Эмпирический объект исследования: кандидаты на должности в АО «ВТЗ», в возрастном диапазоне от 18 до 45 лет.

В исследовании были применены методики: методика диагностики степени готовности к риску А. М. Шуберта; личностный опросник "НПН-А" (нервно-психическая неустойчивость - акцентуации) К.Н. Полякова, А.Н. Глушко; тест на раздражительность по Раймонду Новако.

Были получены следующие данные:

- чрезмерная осторожность выявлена у 4 испытуемых, средние значения готовности к риску у 45 испытуемых, склонность к риску выявлена у 11 испытуемых;
- нервно - психическая неустойчивость отсутствует у 2 испытуемых, допустимая выраженность нервно - психической неустойчивости у 48 испытуемых, значительная выраженность нервно - психической неустойчивости у 10 испытуемых;
- раздражительность практически отсутствует у 36 испытуемых, низкий уровень раздражительности у 10 испытуемых, средний уровень раздражительности у 9 испытуемых, высокий уровень раздражительности у 5 испытуемых, критический уровень раздражительности выявлен не был.

Следующая задача состояла в том, чтобы соотнести полученные данные между собой. Для подсчета была применена компьютерная программа SPSS Statistics.

Анализ полученных результатов свидетельствует о том, что существует взаимосвязь готовности к риску с уровнем психической неустойчивости (0,553 корреляция значима) и с уровнем раздражительности (0,395 корреляция значима). Полученные в экспериментальном исследовании результаты позволяют сделать вывод о том, что испытуемые,

которые имели высокие показатели по уровню раздражительности и психической неустойчивости были готовы в большей степени действовать рискованно, чем те испытуемые, у которых наблюдались низкие или средние показатели уровня раздражительности и психической неустойчивости, что подтвердило выдвинутую нами гипотезу.

Источники и литература

- 1) Болтенкова, Ю.С. Совершенствование системы подбора персонала в организации: Управление экономическим развитием регионов: анализ тенденций и перспективы развития. Материалы 14-ой региональной научно-практической конференции (20 мая 2016 г.) / Под редакцией д.э.н. А.В. Полянина. – Орёл: Изд-во ОФ РАНХиГС, 2016. – 336 с.
- 2) Маклаков А. Г. Общая психология. — СПб.: Питер, 2001. — 592 с.
- 3) Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование. Учебник / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджян. - М.: Юрайт, 2016. - 446 с.