

ВЫБОР КВАЛИФИЦИРОВАННОГО ПЕРСОНАЛА МЕТОДОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА

Шамсутдинова А.Р.

*Шамсутдинова Алие Равеловна – студент,
кафедра технологии и дизайна одежды и профессиональной педагогики,
Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Республики Крым
Крымский инженерно-педагогический университет, г. Симферополь*

Аннотация: в статье раскрываются особенности выбора квалифицированного персонала методом профессионального психологического отбора. Также рассматриваются проблемы выбора квалифицированного персонала.

Ключевые слова: психология, отбор, квалифицированный сотрудник, психологический отбор, профессиональный отбор.

В современном мире выбор профессионального и квалифицированного персонала является актуальной проблемой в связи с ростом рынка труда. Каждый директор желает видеть в своих рядах качественно подготовленный персонал. С течением времени меняется общество, а также меняются критерии оценивания. В наше время многие фирмы и предприятия используют ряд методов по подбору персонала, таких как: предварительный отбор, сбор информации о кандидате, личностные опросники, тесты, групповые методы отбора, собеседование, интервью [3]. Одним из таких методов также является профессиональный психологический отбор.

Профессиональный отбор – это комплекс мероприятий, направленных на выявление лиц, в наибольшей степени соответствующих требованиям конкретной специальности по своим индивидуальным качествам [4].

В настоящее время различные предприятия и фирмы имеют в своей структуре специалистов для приёма на работу квалифицированных людей.

Целью этой работы является изучение теоретических основ профессионального психологического отбора, рассмотрение актуальности проблемы качественного подбора персонала.

Одной из целей профессионального психологического отбора является отбор такого сотрудника, который в состоянии достичь ожидаемого организацией результата в крайне короткие сроки.

Задачами профессионального психологического отбора являются: определение социальной, профессиональной и психофизиологической пригодности претендентов, выделение мотивов поиска работы, удаление претендентов с неадекватно-корыстной мотивацией.

Для повышения эффективности деятельности организации необходимо использовать более качественные методы выбора персонала. Используя различные методы приема на работу, чаще всего, фирмы отдают предпочтение профессиональному психологическому отбору. Многие управляющие считают, что психологический отбор персонала свидетельствует о самом приемлемом выборе претендентов для каждой должности. Психологический отбор позволяет довольно четко оценить качества соискателя, такие как: интеллект, самосознание критичность, способность к стратегическому планированию и т.д. Однако не стоит забывать о необходимости грамотного сочетания психологических методов с укорененными приемами профессионального отбора [2]. Психологический портрет личности дает предприятию достаточно приемлемое и подробное описание личности кандидатов, что позволяет прогнозировать их поведение на предполагаемой должности.

Проблема подбора претендентов чаще всего происходит в двух случаях. Первый случай связан с расширением или открытием нового предприятия, что требует нового кадрового набора. Второй случай при потребности поиска претендента на определенную должность. В первом случае пока нет определённого списка требований, зачастую происходит масштабный подбор соискателей, для последующего подбора мест соответственно с их специальностью и квалификацией. Ситуация второго случая крайне другая, предприятию требуется выбрать единого претендента, индивидуальные и профкачества которого отвечают запросам конкретной должности в уже сложившейся кадровой структуре предприятия.

Профессиональным психологическим отбором называется процесс отсеивания претендентов по уровню их согласованности определенной профессии и принятие решения о годности или негодности претендентов.

Проблему профессионального психологического отбора рассматривали как отечественные, так и зарубежные учёные. Большой вклад в изучении профессионального психологического отбора внесли такие ученые, как: Ф. Тейлор, А. Файоль, А. Маслоу [5]. Они создали свои теории профессионального психологического отбора, а также разработали практические рекомендации по применению своих теорий.

Тейлор сформировал одну из первых школ научной организации труда. Созданная им система носит его имя - система научной организации труда Ф. Тейлора. Она была широко распространена в конце XVIII начале XIX веков в США, т.к. Тейлор весьма эффективно решил проблему разделения сложного квалифицированного труда. Тейлор разделил квалифицированный труд на мельчайшие фрагменты, что в результате дало возможность привлечь для выполнения мелких операций рабочих, не имеющих высокой квалификации. Однако суммирование этих простейших операций позволило получить весьма сложный итог [6].

Теория Тейлора более схожа с мнением современных ученых. Как и Тейлор, современные ученые считают, что каждая структура большого предприятия вносит определенный вклад в развитие и слаженность работы предприятия, а также, является незаменимой его частью.

Таким образом, можно сказать, что системно разработанный научно-методический подход позволяет довольно быстро и достаточно качественно решить вопросы подбора персонала, а профессиональный психологический отбор позволяет подобрать наиболее квалифицированный персонал и является самым логичным и действенным.

Список литературы

1. *Базаров Т.Ю.* Психология управления. Теория и практика: учебник для бакалавров. Москва: Издательство Юрайт, 2014. 340 с.
2. *Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения: учебник для ВУЗов / Климов Е.А. -4-е изд. Москва. МГУ, 2012. 224 с.
3. *Коноваленко В.А.* Психология управления персоналом: учебник для бакалавров / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин. Москва: Изд-во Юрайт, 2014. 477 с.
4. *Кузнецов И.Н.* Эффективный руководитель: Учебно–практическое пособие / Авт.-сост. Кузнецов И.Н. 3-е изд. Москва: ИТК «Дашков и К», 2011. 596 с.
5. *Формы и методы подбора персонала.* [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.jobrating.ru/Page329.html> *Заголовок с экрана/* (дата обращения: 29.11.2017).
6. *Профессиональный психологический отбор* [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://bibliotekar.ru/psihologia-2-1/77.htm> *Заголовок с экрана./* (дата обращения: 29.11.2017).