

д.э.н. проф. Ильин С.Н., Колодкин Г.Р.
Университет машиностроения
89267695373, funkyklava@yandex.ru

Аннотация. В статье говорится о необходимости внедрения в управленческую науку методик психодиагностики. Российские бизнесмены не уделяют подобного внимания трудовым ресурсам, правильному подходу к персоналу и влиянию на него. В качестве новейшей технологии управления рекомендуется бизнесменам использование психодиагностических методик. Эти методики позволят быстро перейти от экстенсивного управления к интенсивному и, как итог, к эффективной работе всей компании.

Ключевые слова: психодиагностика, обучение психодиагностическим методам, принципы психодиагностики, работа специалиста-диагноста, управление персоналом, управленческие методики, человеческие ресурсы

Психодиагностические методики управления персоналом компании включают в себя всю деятельность отдела кадров, в который входят наем, подбор и отбор, профориентация, аттестация, обучение, трудовая адаптация, управление деловой карьерой, переподготовка кадров и повышение квалификации. Применение знаний психодиагностики на примере управления деловой карьерой позволит более точно мотивировать и контролировать карьерный рост сотрудника исходя из его способностей потребностей и целей.

Ю.Г. Волков заявляет, что выживание в конкурентной борьбе любой организации и эффект от ее деятельности во многом зависит от моральных и психологических отношений, сплоченности и совместимости коллектива. Модель управления в Советском Союзе – пример коллектива, способного выполнить поставленную задачу в любых условиях [4].

Его суть не только в контроле над каждым работником, но также в создании атмосферы единства и сплоченности всех людей для достижения поставленных целей. Все это побуждало людей к ответственному выполнению своих обязанностей.

А.А. Бодалев считает, что лишь руководители, находившиеся на вершине власти и имеющие возможность получения полной информации об управленческой науке на Западе, совершенствовали свое умение управления при помощи психодиагностических способов, которые были не доступны для других. Известно, что тогда руководство нашего государства считало необходимым воздействовать именно на психику людей, при грамотном воздействии на которую получались результаты более высокие, чем при материальном вознаграждении.

В большинстве развитых странах введение новых управленческих методик стало важнейшим условием достижения положительного результата в рыночной конкуренции и главным средством увеличения эффективности производства. Считаем, что нововведения позволяют организациям получать сверхприбыли за счет грамотного применения интеллектуальных ресурсов всех сотрудников, а в науке управления являются неотъемлемым залогом успеха.

Основываясь на предыдущем опыте нашей страны, можно современным бизнесменам посоветовать уделять более пристальное внимание конкретно развитию и использованию в управлении познаний психологической диагностики. М.К. Акимова считает, что обычно психодиагностика делает акцент на исследовании отдельной личности – ее психических качеств, действий, характеристик и состояний [1]. Благодаря этому бизнесмены и руководители, которые применяют методики психодиагностики, обеспечиваются важной психологической информацией о своих работниках. Эта информация и формирует базу для решения почти всех задач в области управления, оптимального применения рабочей силы и достижения наиболее положительных результатов, которые представлены на графике (рисунок 1).

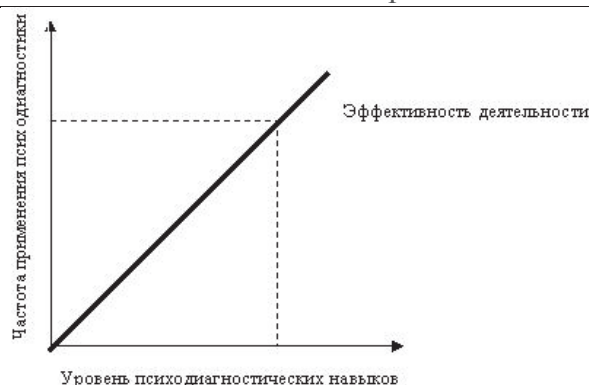


Рисунок 1

На больших предприятиях проведением исследований по психодиагностике может заниматься психолог или инспектор по кадрам, имеющий соответствующие знания и навыки. Выводы из анализа психологических особенностей личности, знание типов характера, представляют бесспорный интерес для управленцев и способствуют грамотному ведению кадровой политики, а также распределению должностных обязанностей среди работников.

В организациях, не осуществляющих или осуществляющих неграмотное управление деловой карьерой сотрудника, присутствует минимальная заинтересованность в труде, сотрудник не желает работать в полную силу, не стремится повысить свой профессиональный уровень. Все это ведет в целом к неэффективной работе всей организации, поскольку только профессиональный рост всех сотрудников приводит к процессу развития всей компании.

Считаем, что для результативной диагностики психологического состояния работников следует соблюдать 2 главных принципа: непрерывности и комплексности диагностики.

Принцип непрерывности психодиагностики предполагает, что при исследовании психологического состояния сотрудника проведение диагностики не должно быть однократным, то есть его состояние должно оцениваться не только в момент изучения. Необходимо анализировать этапы становления, роста, расцвета, изменения личности диагностируемого.

Принцип комплексности предполагает исследование особенностей поведения работника в различных сферах его жизнедеятельности, например, во время работы, взаимоотношений с коллегами, общения, управления и самоуправления, позиции в коллективе.

В особенностях работы специалиста по диагностике, необходимо выделить следующие пункты:

- нанесение вреда;
- соблюдение тайны психодиагноза;
- беспристрастность;
- конфиденциальность;
- согласие сотрудника.

Проведенное исследование помогает отметить ряд преимуществ от применения психодиагностических методик в управлении персоналом в современных условиях. На основе этих выводов можно рекомендовать различные варианты, которые можно проработать в дальнейшем:

- провести анализ поведение личности;
- установить контакт с новым работником;
- составить объективное мнение о сотруднике;
- определить, что работник желает утаить и не склонен афишировать.

Одним из наиболее важных условий при проведении психодиагностики личности является соблюдение профессиональной этики специалистом, что включает в себя обязанность уважать личное достоинство, права и свободы диагностируемого лица.

В случае если предприятие небольшое и нет финансовой возможности иметь в своем

штате сотрудников специалиста-диагноста, этим может заниматься сам работодатель. Для того чтобы получить необходимый уровень знаний в области психодиагностики, работодателю можно воспользоваться многообразием соответствующей литературы, обучающими компьютерными программами либо пройти специальные курсы (таблица 1).

Таблица 1

Стоимость обучения психодиагностике в 2012 г.

Наименование	Стоимость, руб.
Книги	1000
Компьютерные программы	35000
Обучающие курсы	5000
Итого	41000

В настоящее время применяется компьютерное тестирование, которое позволяет изучить процессуальные стороны деятельности и помогает выявить собственные стратегии для решения поставленных задач, анализируя трудности, которые человек испытывает при выполнении предложенных заданий. Резюмируя вышеизложенное, можно посоветовать каждому работодателю открыть вакансию специалиста-диагноста или обучить отдельных работников психологическим навыкам. Самому руководителю навыки психолога могут понадобиться для лучшего управления работниками, а также для построения гармоничных отношений с партнерами.

Выводы

Подводя итоги, можно сказать, что индивидуальный подход ко всем сотрудникам поможет избавиться от моментов, негативно влияющих на трудовой процесс в организации. Время и финансовые издержки на обучение специалиста-диагноста не столь обременительны даже для небольшой компании, а результат не заставит себя долго ждать и позволит руководителю вывести свою организацию на новый уровень развития.

Литература

1. Акимова М.К., Гуревич К.М. (ред.) Психологическая диагностика: Учебник для вузов, 2008.
2. Вишняков Я.Д., Кирсанов К.А., Киселева С.П. Инновационный менеджмент : практикум : учебное пособие / 2011.
3. Волков Ю.Г., Шершунов А.Н. Теория и практика управления в сфере современной российской экономики (социологический аспект). М., 1997.
4. Каменецкий В.А. Аленина Е.Э., Волосатова В.В. Проблемы качества инновационных проектов. Известия МГТУ «МАМИ». Научный рецензируемый журнал. – М., МГТУ «МАМИ», 2012.
5. Кравцова В.И., Аленина Е.Э. Тришкин А.Г. Обеспечение устойчивого роста конкурентоспособности в результате модернизации России на инновационной основе. Известия МГТУ «МАМИ». Научный рецензируемый журнал. – М., МГТУ «МАМИ», 2011.

Проблемы и перспективы развития автотуризма в России

к.т.н. проф. Садчиков П.И., Полякова Н.С.
Университет машиностроения
8 (499)267-07-74, atis@mami.ru

Аннотация. В статье затронуты вопросы въездного и выездного туризма, рассмотрены основные проблемы и выявлены перспективы автомобильного туризма в России.

Ключевые слова: автотуризм, въездной и выездной туризм, автотуристический кластер, туристско-рекреационные комплексы