



УДК 159.9

Т.В. Казак, доктор психологических наук, член-корреспондент Международной академии психологических наук, профессор, профессор кафедры инженерной психологии и эргономики Белорусского государственного университета информатики и радиоэлектроники;
А.Г. Зенкевич, директор Института повышения квалификации и переподготовки руководителей и специалистов транспортного комплекса Республики Беларусь Белорусского государственного университета транспорта
(e-mail: sasha_zenkevich@mail.ru)

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКТОР И ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Рассматривается актуальность инновационных преобразований в сфере транспортной отрасли. Обосновывается значимость психологического фактора в деятельности руководителей и специалистов, работающих в учреждении высшего образования. Приводятся результаты психологического исследования по подбору и оценке кадрового резерва руководителей на примере отдельного учреждения образования. Предлагаются рекомендации по дальнейшему совершенствованию системы кадрового резерва руководителей.

Ключевые слова: инновационные преобразования, психологический фактор, система формирования кадрового резерва, психологическое исследование кадрового резерва, совершенствование системы кадрового резерва руководителей.

Сегодня общество во многих странах представляет собой чрезвычайно динамическую среду. Накопление новых знаний привело к активному развитию технологий, повлиявших на появление новых отраслей науки и техники, что быстро нашло применение в отраслях экономики. Инновационные процессы стали определяющими в развитии любой страны.

Научно-техническая революция ускорила процессы технологизации, тем самым способствовала появлению товаров с качественно новыми потребительскими свойствами, образованию рынков принципиально новой продукции, обновлению производства. Все это придало экономике динамизм и гибкость, сделало возможными резкие структурные сдвиги [1].

Необходимость инновационных преобразований коснулась и сферы транспорта. В современном мире транспортные услуги обеспечивают повышение эффективности общественного производства, нормальное функционирование экономики. Они создают условия для рационального распределения по территории страны производственных сил с учетом самого целесообразного приближения к районам потребления продукции и источникам сырья предприятий разных отраслей экономики. В разрешениях социальных проблем, обеспечении культурных, деловых и туристских поездок населения большую роль играет именно транспорт [2].

Для обеспечения высокой эффективности процессов в сфере транспортной отрасли необходимо осуществлять системный комплексный подход, использовать эффективные инструменты влияния.

Инновационное решение является оптимизационной задачей со многими переменными, одной из которых в сфере транспортной системы видится психологическое сопровождение.

Роль инженерной психологии и эргономики в обеспечении развития и совершенствования транспортной системы неоспорима. На первых этапах психология просто приспособлялась к

конкретным задачам методы, уже имеющиеся в академической науке: для создания удобных пультов управления (с учетом инженерной психологии), определения лидеров коллективов (социальной психологии) и т. д.

Увеличение скорости перемещения, объема грузов и численности перевезенных людей демонстрирует растущие возможности транспорта. Но при этом возникает и повышенная опасность сбоев в работе транспортной системы. Неполладки внутри ее оборачиваются дезорганизацией, приводящей к экономическим потерям, а вне – к катаклизмам разного рода, имеющим тяжелые гуманитарные и иногда экологические последствия. На долю «человеческого фактора» по разным оценкам приходится от 70 до 90 % причин технических отказов.

Значимость психологического фактора в обеспечении функционирования транспортных систем очевидна.

Необходимость принимать решения и совершать действия при недостатке или переизбытке информации в непростых условиях держат работников транспорта в постоянном напряжении. А ведь они несут ответственность за безопасность, следовательно, их работа должна характеризоваться надежностью.

Категория надежности в психологии трактуется по-разному. Здесь одни исследователи трактуют надежность как вероятность регулирования рабочего процесса в рамках заданных параметров точности и устойчивости (Г.А. Сергеев, А.Ф. Романенко). Ученые А.И. Губинский, Г.В. Суходольский и Б.Ф. Ломов добавляют к этому параметр длительности выполнения работы [3]. Так, В.Д. Небылицын и Е.А. Милерян связывают надежность еще и со способностью успешно работать в экстремальных условиях [4]. Надежность из шаблона действий превращается в устойчивость по отношению к длительности и экстремальности ситуации. Вопрос об отборе профессионалов, стрессоустойчивых и способных к надежному выполнению своих функций, – один из основных для транспортной отрасли.

Проблема профессионального отбора сегодня является актуальной и разрабатываемой во всех сферах производства большинства стран мира. Но именно отбор кандидатов для профессий транспортной отрасли остается самой главной задачей, так как является основой для уменьшения числа аварий, связанных с человеческим фактором. Современные исследования здесь преследуют решение еще одной задачи, а именно – прогнозирование и повышение эффективности профессиональной успешности. Одной из проблем, которая стоит перед психологами – практиками профессионального отбора, является построение, апробация и отработка новых методов диагностики личностных качеств специалистов, необходимых для успешной профессиональной деятельности. При проведении диагностического обследования для подбора кандидатов в резерв кадров перед психологом стоит задача выбора психодиагностического инструментария, учитывающего критерии оценки личностных и профессионально важных качеств отбираемых лиц.

В целом обследование кандидатов методами психологической диагностики предоставляет возможность изучить индивидуально-психологические особенности и организаторские способности кандидатов, определить уровень развития психических свойств и прогнозировать успешность будущей деятельности.

В Белорусском государственном университете транспорта было проведено психологическое исследование по подбору кадрового резерва руководителей. В эксперименте принимало участие 104 респондента. При проведении психологического тестирования использовался пакет психодиагностического инструментария «Персонал», разработанный Екатеринбургским НИИ охраны труда и предназначенный для диагностики деловых, личностных и профессионально важных качеств отбираемых лиц.

Исследование проводилось в несколько этапов. В качестве исходных эмпирических данных использовались результаты тестирования.

По результатам тестирования был проведен кластерный анализ. В качестве переменных критериев для кластеризации (деления респондентов на группы) использовались следующие: организаторские склонности; понимание особенностей управленческого труда, навыки руководства.

Процедуры кластерного анализа выполнялись для респондентов разных уровней руководства: высшего, среднего и низшего. В качестве метода кластеризации использовали межгрупповое связывание, в качестве меры близости объектов – квадрат Евклидова расстояния.

Среди руководителей высшего уровня были выделены 3 кластера: включающие 6, 8 и 2 респондентов соответственно.

В табл. 1 приведены средние значения тех переменных исследования, по которым были выявлены значимые различия между респондентами разных кластеров.

Таблица 1

Средние значения переменных для кластеров руководителей высшего уровня

Средние значения переменных для каждого кластера	Кластер 1 (6 респондентов)	Кластер 2 (8 респондентов)	Кластер 3 (2 респондента)
Потребность в достижениях	11,83	13,25	15,50
Организаторские склонности	14,00	13,63	6,50
Умение (неумение) управлять собой	45,83	37,63	36,00
Личные цели	44,83	37,88	42,50
Саморазвитие	44,67	38,00	41,50
Навыки решать проблемы	44,67	38,25	44,50
Творческий подход	42,67	35,88	43,00
Влияние на людей	44,33	39,25	45,00
Понимание особенностей управленческого труда	44,50	36,50	39,50
Навыки руководства	46,17	40,00	43,50
Умение (неумение) обучать	45,83	39,63	43,50
Способность формировать коллектив	43,67	39,25	44,00

Средние значения переменных, по которым имеются значимые различия между респондентами, отнесенными к разным кластерам, представлены на рис. 1.

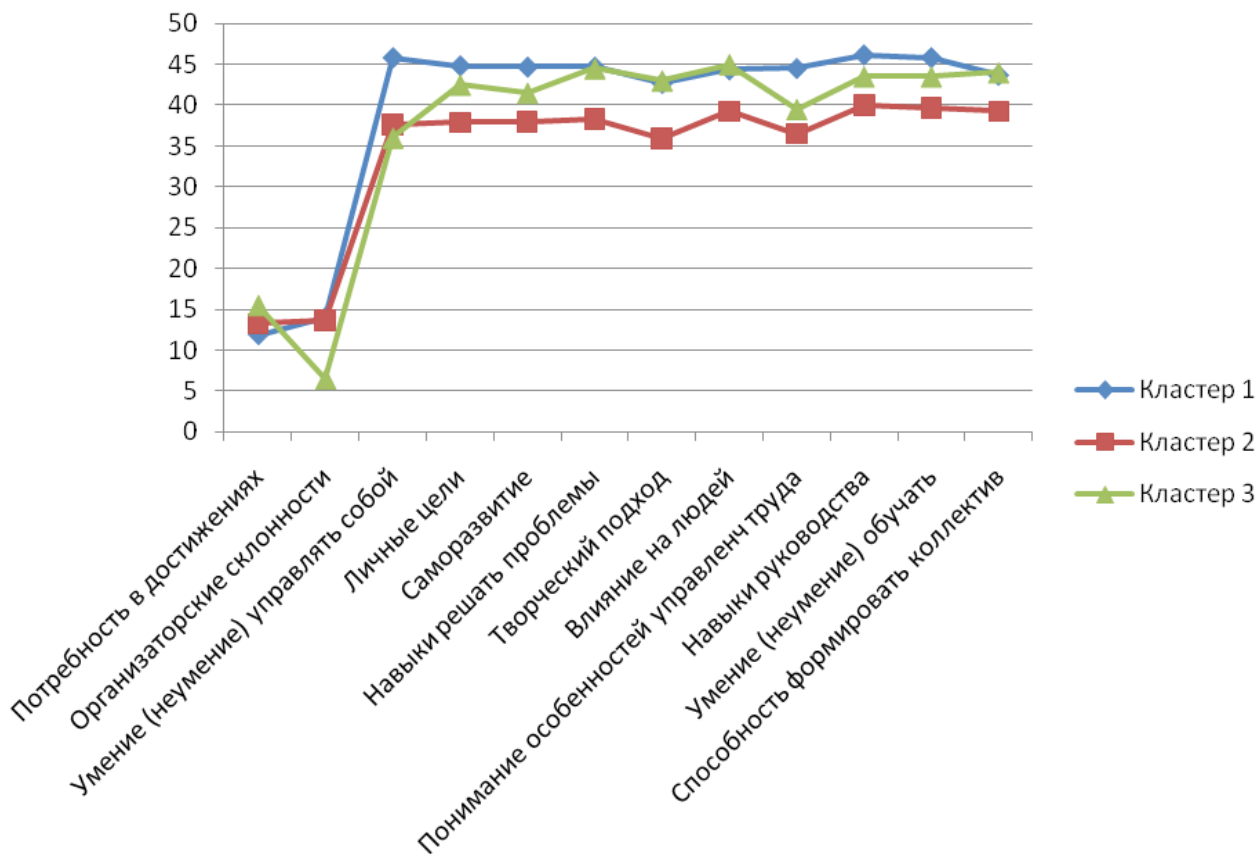


Рис. 1. Показатели средних значений переменных для респондентов высшего уровня руководства

Так, из респондентов среднего уровня руководства были выделены 3 кластера, включающие 10, 11 и 3 респондентов соответственно.

Средние значения переменных, по которым имеются значимые различия между респондентами разных кластеров, приведены в табл. 2 (соответствующие графики изображены на рис. 2).

Таблица 2

Средние значения переменных для кластеров руководителей среднего уровня

Средние значения переменных для каждого кластера	Кластер 1 (10 респондентов)	Кластер 2 (11 респондентов)	Кластер 3 (3 респондента)
Ученая степень	1,80	,36	,67
Способность к планированию деятельности	22,80	18,18	25,33
Компромисс	8,00	7,55	11,33
Приспособление	4,80	6,82	2,67
Организаторские склонности	14,90	11,36	17,33
Умение (неумение) управлять собой	36,30	33,36	46,33
Личные ценности	39,10	35,36	47,67
Личные цели	41,70	37,18	47,00
Саморазвитие	40,30	36,91	47,00
Навыки решать проблемы	41,30	35,91	48,00
Творческий подход	39,00	33,00	46,33
Влияние на людей	42,10	36,00	48,00
Понимание особенностей управленческого труда	39,00	36,45	48,00
Навыки руководства	43,50	35,91	47,00
Умение (неумение) обучать	42,30	35,73	47,33
Способность формировать коллектив	43,10	34,45	47,00

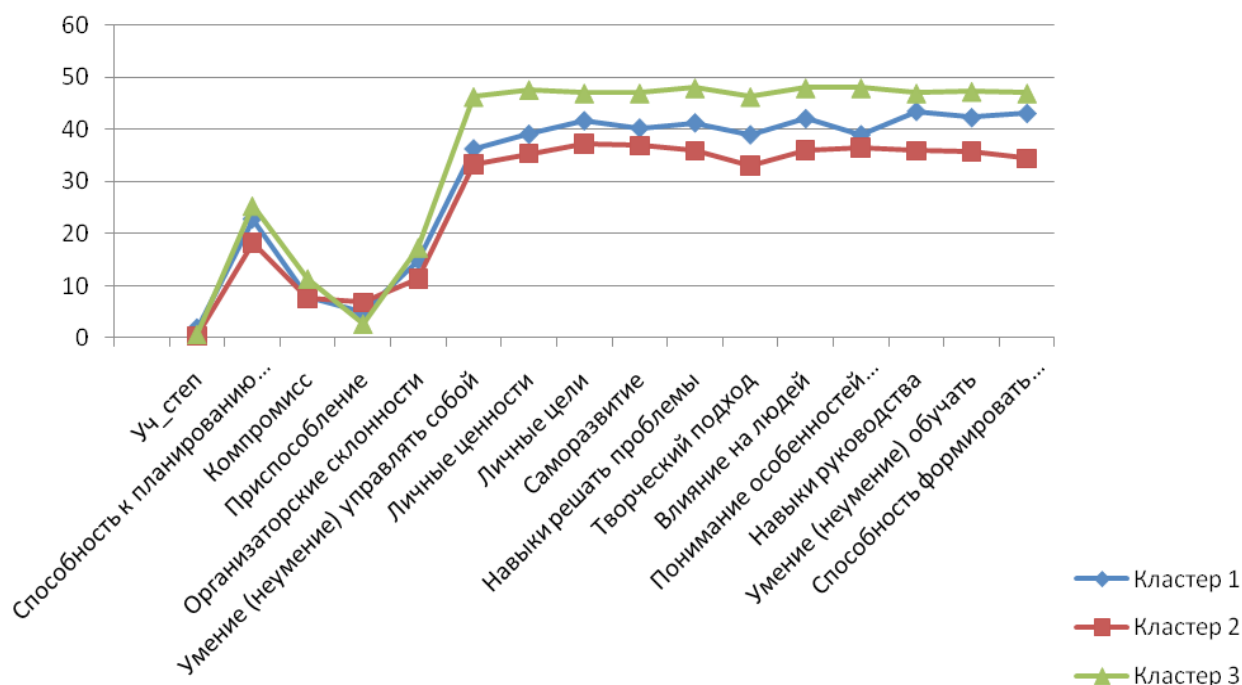


Рис. 2. График средних значений переменных для респондентов среднего уровня руководства

Необходимо отметить тот факт, что только для руководителей среднего уровня имеются значимые различия между респондентами разных кластеров для таких переменных как ученая степень, способность к планированию деятельности, а также две стратегии поведения в конфликтной ситуации: компромисс и приспособление.

Среди респондентов низшего уровня руководства также были выделены 3 кластера, включающие 10, 42, и 12 респондентов соответственно. Средние значения тех переменных, по которым имеются значимые различия между представителями разных кластеров, приведены в табл. 3.

Таблица 3

Средние значения переменных для кластеров руководителей низшего уровня

Средние значения переменных для каждого кластера	Кластер 1 (42 респондента)	Кластер 2 (10 респондентов)	Кластер 3 (12 респондентов)
Уровень активности	7,43	10,60	5,00
Организаторские склонности	11,05	8,80	14,92
Умение (неумение) управлять собой	38,24	32,50	44,50
Личные ценности	38,00	33,60	44,00
Личные цели	37,98	31,10	42,08
Саморазвитие	37,67	31,50	44,00
Навыки решать проблемы	38,19	32,00	44,00
Творческий подход	36,24	30,50	42,83
Влияние на людей	39,05	31,70	44,42
Понимание особенностей управленческого труда	37,17	29,90	44,33
Навыки руководства	38,19	29,80	44,92
Умение (неумение) обучать	38,31	32,00	45,75
Способность формировать коллектив	38,62	31,60	44,33

На рис. 3 изображены средние значения переменных, по которым имеются значимые различия между респондентами, отнесенными к разным кластерам.

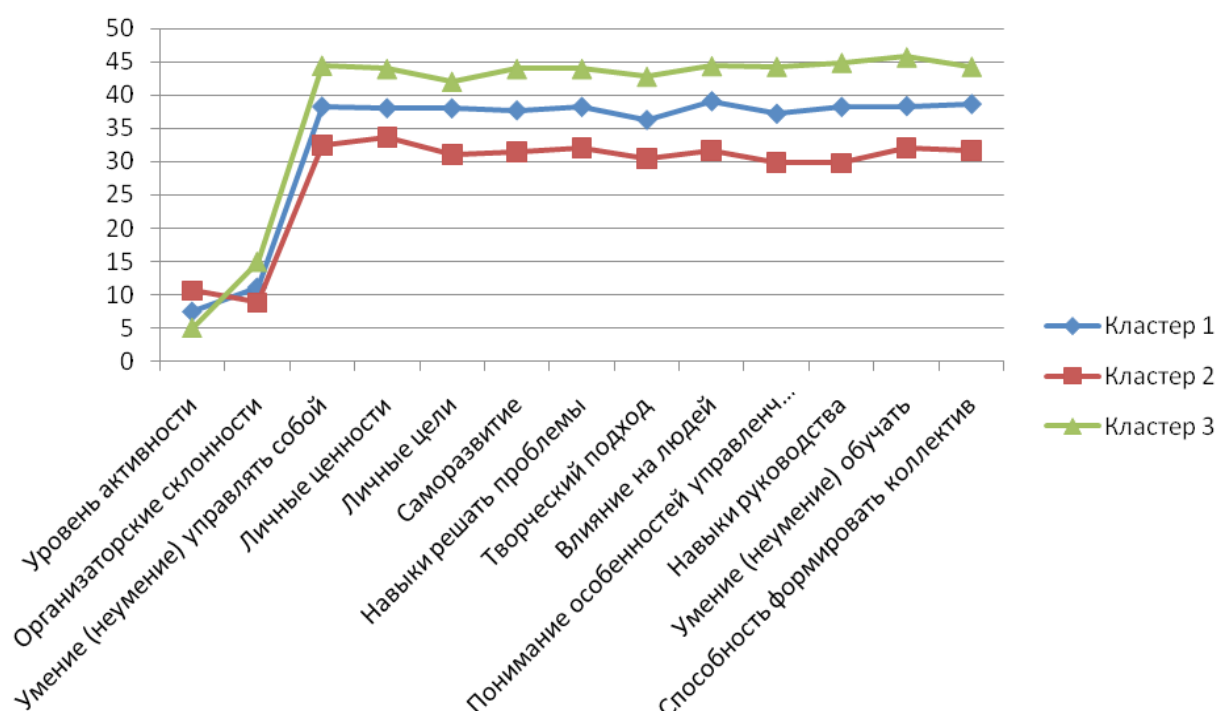


Рис. 3. График средних значений переменных для респондентов низшего уровня руководства

Специфической переменной, по которой имеются значимые различия между представителями разных кластеров респондентов низшего уровня руководства, является уровень активности. Отметим, что в используемой методике оценки уровня активности низкие значения этого показателя характерны для личностей, отличающихся активной жизненной позицией, не склонных

к обдумыванию собственных действий и их последствий, активно действующих и обладающих высокой настойчивостью в достижении целей.

Анализируя полученные результаты исследования для представителей разных уровней руководства, можно отметить, что:

1) для респондентов всех уровней руководства между представителями разных кластеров имеются значимые различия практически по всем переменным, характеризующим способность к эффективной управленческой деятельности, оцениваемым с помощью личностного опросника Кэттелла для определения степени выраженности двадцати индивидуальных характеристик;

2) для респондентов высшего уровня руководства имеются значимые различия между представителями разных кластеров по переменной потребность в достижениях;

3) для руководителей среднего уровня имеются значимые различия между респондентами разных кластеров по переменным: ученая степень, способность к планированию деятельности, компромисс и приспособление;

4) для руководителей низшего уровня имеются значимые различия между респондентами разных кластеров по переменной уровня активности;

5) ни для одной из групп респондентов не были выявлены значимые различия между кластерами по следующим переменным: пол, семейное положение, возраст, стаж в занимаемой должности.

Результаты проведенного психологического исследования позволят в дальнейшем совершенствовать работу с кадровым резервом руководителей в Белорусском государственном университете транспорта. Так, в данном учреждении должна быть разработана и внедрена программа психологического сопровождения кадрового резерва руководителей, включающая: индивидуально-психологическое диагностическое обследование; психологическое консультирование по результатам тестирования; психологическую подготовку резерва кадров; психологическое консультирование руководителя при назначении кандидата на вакантную должность; психологическое сопровождение вновь назначенного руководителя на стадии вхождения в новую должность.

Список использованных источников

1. Молчанова, О.П. Инновационный менеджмент : учеб. для вузов / О.П. Молчанова. – М. : Вита-Пресс, 2001. – 272 с.
2. Старовойт, Р. Транспортные артерии страны / Р. Старовойт // Деловая Россия. – 2014. – № 9. – С. 28–29.
3. Губинский, А.И. Понятие отказа в применении к человеку-оператору / А.И. Губинский, Г.В. Суходольский // Инженерная психология в приборостроении. – М., 1967. – С. 124–131.
4. Небылицын, В.Д. К изучению надежности работы человека-оператора в автоматических системах / В.Д. Небылицын // Вопр. психологии. – 1961. – № 6.

Дата поступления в редакцию: 12.09.17

***T.V. Kazak**, Doctor of Psychological Sciences, Professor, Corresponding Member of the International Academy of Psychological Sciences, Professor at the Department of Engineering Psychology and Ergonomics of the Belarusian State University of Information Science and Technique and Radio Electronics; **A.G. Zenkevich**, Director of the Institute for Enhancing the Qualifications and Retraining of Managers and Specialists of the Transport Complex of the Republic of Belarus of the Educational Establishment «Belarusian State University of Transport»*

PSYCHOLOGICAL FACTOR AND FORMATION HUMAN RESERVE MANAGERS INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION

The article considers the relevance of innovative transformations in the transport sector. The importance of the psychological factor in the activity of managers and specialists working in the establishment of higher transport education is substantiated. The data of the research on the selection and assessment of the personnel reserve of managers on the example of the establishment of the Belarusian State University of Transport are given. Recommendations are given for further improvement of the system of personnel reserve of managers in the educational institution under study.

Keywords: innovative transformations, the psychological factor, the system of formation of the personnel reserve, the psychological study of the personnel reserve, the improvement of the system of the personnel reserve of managers.