

В.Г. Куликов

V.G. Kulikov

ФГАОУ ВПО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg
Rechkl@rambler.ru

Инновационные технологии кадровой политики предприятия **Innovative technology personnel policy**

***Аннотация.** Рассмотрены вопросы сопровождения кадровой политики предприятий, на основе оценки функционального состояния организма и диагностики психического здоровья человека. В основу исследований положены современные компьютерные скрининг-диагностикумы.*

***Abstract.** The problems of maintenance personnel policy, based on the assessment of the functional state of the body and mental health diagnosis. The research is based on modern computer screening diagnostic tools.*

***Ключевые слова:** кадровая политика, социальная безопасность функциональное состояние, адаптация, обмен веществ, психическое здоровье.*

***Keywords:** human resources policy, social security functional status, adaptation, metabolism, mental health.*

Практика принятия кадровых решений в современном обществе должна быть чётко формализованной. В основе этой процедуры обязательным условием является возможность принятия кадровых решений на альтернативной основе. При этом необходима четкая постановка целей и задач, обоснованные критерии принятия решений и возможность оценки личности претендента по совокупности субъективных и объективных показателей психологического и функционального статуса [1].

Результаты аналитического обзора показали, что при принятии кадровых решений следует учитывать целый ряд особенностей претендента. Один из наиболее удачных подходов к кадровой политике предложен ведущим мировым антропологом Г. Хофстеде [6]. Ему удалось сформулировать базовые критерии, которые определяют развитие общества и производства, особенности его управления. Опираясь на теорию Г. Хофстеде, мы попытались выделить основные методы принятия кадровых решений и предложить подходы к оценке некоторых из них.

Наиболее значимым для нас является раздел рассматривающий уровни безопасности общества. Критерий «Социальной безопасности» показывает степень безопасности общества, избегание неопределенности (риска) – измеряется показателями тревожности общества в связи с неопределенностью развития будущих событий. Чем больше опасений существует по этому поводу, тем более жесткий контроль функционального состояния, как основы поведенческих реакций и регламентация деятельности людей, устанавливаются в обществе и отдельных организациях.

Использование критерия «Социальная безопасность» наряду с необходимостью анализа внешних и организационных условий при принятии кадровых решений требует информации, характеризующей самих работников с точки зрения их психосоматического статуса (условия, зависящие от работников). Показателями, характеризующим будущего сотрудника являются не только демографические особенности включающие уровень образования, опыт работы, способности, личные качества, потребности, мотивация, отношение к работе, но и психо-эмоциональный статус претендента. Функциональные особенности личности приобретают большое значение при оценке критерия «Социальной безопасности» [6]. Хорошо отобранный персонал это один из важных показателей эффективной деятельности компании. Такой широкий спектр характеристик требует большого набора специальных методов диагностики.

Процесс отбора претендентов по критерию «Социальной безопасности» является затратным и трудоемким. Суть отбора состоит в выборе из ряда кандидатов тех, кто наиболее соответствует предъявляемым требованиям. В этом случае процесс отбора должен быть достоверным и объективным, к нему нужно отнестись ответственно, просчитывая экономическую эффективность. В настоящее время этот процесс представляет собой несколько ступеней отбора: предварительная отборочная беседа; анкетирование; собеседование (интервью); тестирование; проверка рекомендаций и послужного списка; медико-биологические исследования (психосоматический контроль); принятие окончательного решения [1].

Существует огромное разнообразие методов отбора персонала. Мы рассмотрели самые распространенные из них и пришли к выводу, что как нетрадиционные, так и традиционные методы не всегда могут давать верный результат. Также одни методы по сравнению с другими могут быть более затратными. Поэтому, чтобы процесс отбора был качественным и экономически эффективным, необходимо комбинировать методы в зависимости от того, какие качества нужно выявить в кандидате [4].

В настоящее время на кафедре психологии и физиологии РГППУ, в рамках НИРС, проводятся исследования по подбору информационных методик, которые позволят объективно оценить психофизиологическое состояние человека. Результаты обследования могут быть основанием для выведения обследуемого лица за рамки группы претендентов в связи с возможностью проявления девиантных поведенческих реакций, либо низкого функционального состояния организма. В основе психофизиологических экспресс-методов определения функционального состояния человека, лежит интегральная оценка адаптивной способности обследуемого. Такие результаты можно получить, используя компьютерные программно – аппаратные комплексы. Нами проведены пилотные исследования, которые были направлены на поиск информативных методов экспресс-диагностики девиантных состояний. Направлением наших исследований является подбор

существующих методов диагностики фрустрированных состояний, где компенсация негативного психоэмоционального состояния осуществляется употреблением психотропных или алкогольных веществ. Наш выбор остановился на двух компьютерных диагностических комплексах, объективно измеряющих функциональное состояние организма-регистратор оценки функционально эмоционального состояния (РОФЭС) и метод сканирования тканей, позволяющая определять процентное содержание жировых клеток во всех органах и системах. Исследование проводилось тканевым сканером BF302 фирмы Omron. Одновременно проводилась оценка гормонального профиля по методу проф. Шардина С.А. (УГМА) [2]. Результаты ранее проведенных исследований показали высокую информативность и состоятельность данных методов [3].

Список литературы:

1. Кибанов А.Я Управление персоналом организации: учебник. [Текст] / М.: ИНФРА-М, 2010. —695 с.
2. Комплекс «РОФЭС» (регистратор оценки психоэмоционального и соматического состояния личности) (госреестр медицинских изделий : уд. № 98/219 - 125. Сертификат Соответствия № РОСС RU.МЕ27.В03460, Патент на изобретение № 2202278 от 20.04.2003).
3. Куликов В.Г. Скрининг-оценка уровня обмена кортикостероидных гормонов как показатель функционального состояния организма участников учебно-тренировочных процессов. [Текст] //В.Г. Куликов, В.А. Козловский. Сборник научных трудов//Челябинск: Изд. Ю. Урал. Университета. 2011. С.34-39.
4. Лысенко Ю.Ю. Активные методы отбора персонала: как сэкономить, получив лучших. [Текст]// Журнал «Отдел кадров». 2009. № 3 157 с.
5. Хофстеде Г. Модель Хофстеде в контексте: параметры количественной характеристики культур. [Текст] // Язык, коммуникация и социальная среда. №. 12, 2014. С.11-15.