

по подбору персонала, руководящих работников и всех тех, кто занимается вопросами профессионального общения.

#### Литература

1. Берн Э. Игры, в которые играют люди: Психология человеческих взаимоотношений. Люди, которые играют в игры: Психология человеческой судьбы. / Пер. с англ. – М., 1999.
2. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. – М., 1996.
3. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие / Под ред. Д.Я. Райгородского. – Самара, 2000.
4. Харрис Т. Я хороший, ты хороший / Пер. с англ. – М., 1993.

Епанчинцева И.А.

#### **Психологические особенности проведения аттестации руководителей на Южно-Уральской железной дороге**

В России железнодорожный транспорт относится к социально значимым отраслям с государственным регулированием. Важнейшей обязанностью работников железнодорожного транспорта является обеспечение безопасности движения поездов, сохранение жизни и здоровья пассажиров при их перевозке, создание безопасных условий транспортирования грузов, грузобагажа и багажа. Для этого помимо квалифицированного и ответственного персонала необходима особая координация работ, оперативность и ответственность от руководства железной дороги. Руководители на железнодорожном транспорте всех уровней берут на себя в рамках своих полномочий по должности огромную ответственность по всему спектру вопросов.

Таким образом, всегда вставала проблема правильного отбора кадрового потенциала для руководства, объективная и эффективная система оценки и аттестации действующих руководителей. Эта проблема очень редко решалась именно с позиции комплексного психологического исследования. Как

правило, оценка руководителя ограничивалась только процедурой аттестации в чистом виде, аналогичной аттестации специалистов.

Целью работы является анализ особенностей проведения аттестации руководителей на Южно-Уральской железной дороге и на основе этого внести в действующую процедуру аттестации психологических аспектов, позволяющих более качественно оценивать профессионально-личностный профиль руководителя.

В рамках представленной работы решаются следующие основные задачи:

- Проведение анализа особенностей аттестации руководителей предприятий ЮУЖД.

- Проведение анализа особенностей различных уровней управления на железнодорожном транспорте, исследование основных критериев деятельности руководителя, его компетентности и оценивание профессионально важных качеств руководителя.

- Разработка комплексной модели оценки управленческого персонала с учетом специфики работы на железнодорожном транспорте.

В работе проведен анализ аттестации руководителей на ФГУП Южно-Уральская железная дорога, который показал, что при аттестации как руководящего состава так и специалистов наблюдается одинаковый подход к оценке квалификации первых и вторых и соответственно оцениваются одни и те же качества и показатели профессиональной деятельности.

Таким образом, отсутствует дифференцированный подход к вышеизложенным категориям работников.

При аттестации, осуществляемой на ЮУЖД практически на всех этапах отсутствует психологический аспект, а это ведет к тому, что, например, при отборе кадрового резерва руководителей не в полной мере раскрывается личностный потенциал специалиста, претендующего на руководящую должность. Проведенный анализ выявил, что руководителя оценивают только вышестоящие руководители, входящие в состав аттестационной комиссии.

В работе рассмотрены основные особенности высшего, среднего и низового звена управления на железнодорожном транспорте, определены основные практические критерии, личностные и деловые качества руководителя, необходимые для успешного выполнения трудовых обязанностей руководителя.

Аттестацию необходимо проводить на основании комплексного подхода, который включает в себя помимо самой процедуры аттестации предварительное психодиагностическое исследование с применением разработанной методики оценки профессионально важных качеств руководителя (на основе четырехкомпонентного источника оценок), метода экспертных оценок и деловых игр.

Анализ процедуры аттестации на ФГУП ЮУЖД позволяет сделать вывод о том, что предложенную комплексную систему оценки деятельности руководителя необходимо внедрить в действующий механизм аттестации. Это позволит, как уже говорилось, дать более развернутую оценку профессиональной деятельности руководителя, повысить его мотивацию и составить подробные рекомендации касающиеся управленческого потенциала руководителя.

Предложенная модель оценки руководящего состава ФГУП Южно-Уральская железная дорога нацелена на:

- повышение эффективности труда руководителя;
- повышение эффективности оценки руководителей;
- качественное изменение в подходе к оценке уровня сложности и ответственности руководителя;
- выявление необходимых качеств руководителя, в том числе уровня управленческого потенциала;
- оценка профессиональной пригодности руководителя;
- выявление психологических характеристик личности руководителя;
- подбор управленческого персонала для предприятия;
- определения служебного соответствия руководителя;

- определение результативности деятельности руководителя;
- стимулирование профессионального роста;
- актуализация профессионально-личностного потенциала руководителя.

С переходом на качественно новый уровень оценки потенциала и деятельности руководителя предприятие ЮУЖД таким образом расширит внутренние возможности для создания условий развития предприятия.

Ильина Л.Г.

Павлова А.М.

Смоленцева Н.В

### **Исследование факторов, влияющих на удовлетворенность трудом контролеров ОТК промышленного предприятия**

Проблема мотивов поведения и деятельности – одна из наиболее значимых в психологии труда. Её исследование имеет важное значение как для теоретической, так и для практической психологии. В настоящее время становится всё более очевидной проблема необходимости более полного учета мотивации работников в организации и управлении трудовым процессом на предприятиях. Знание мотивов труда, их содержания и динамики, механизмов формирования позволяет повысить эффективность руководства на всех уровнях.

При оценке эффективности трудовой деятельности, на наш взгляд, необходимо учитывать изменения в личностной сфере работника:

- на сколько труд (его условия, организация, оплата и т.д.) способствует её формированию;
- на сколько человек удовлетворен своим трудом;
- от чего зависит удовлетворенность трудом: от личностных особенностей человека или от социально-профессиональных условий.

Проблема удовлетворенности трудом связана с формированием отношения к труду, с производственными отношениями.