

основные принципы на основе проведенного на фазе 2 анализа и полученного на фазе 1 практического опыта.

УДК 159.922:35

Воскресенская В.Э.

УРОВЕНЬ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ ЛИЧНОСТИ КАК ГЛАВНЫЙ КРИТЕРИЙ ПРИ ОТБОРЕ ПЕРСОНАЛА

*УО «ВГУ им. П.М. Машерова», Витебск
Научный руководитель: Савченко Т.В.*

В области управления персоналом постепенно происходит смещение акцентов с технократических подходов, которые строго регламентируются содержанием трудового процесса, к системному подходу, в основе которого лежит долговременное развитие трудового потенциала работников. Функционировавшая в период административно-командного управления система отучила многих менеджеров брать на себя ответственность за принимаемые решения, что не могло не сказаться на уровне экономического мышления управленческих кадров. При отборе кадров профессионализм, как правило, не учитывался [1, с. 99].

Происходящие изменения в экономике Республики Беларусь преобразуют подходы в области управления человеческими ресурсами. Появляются руководители нового типа, мышление и стиль работы которых в определенной мере соответствуют новым задачам и условиям развития организаций.

В настоящее время ведение бизнеса только на основе отличных предпринимательских данных руководителей и при помощи интуиции становится все более проблематичным. Нужен грамотный подход, основанный на качественной теоретической и научной базе, плюс хороший опыт и практика. Нужны профессионалы в узких направлениях деятельности.

В том числе и в области управления человеческим ресурсом предприятия. Все это формирует спрос на специалистов в области персонала.

В связи с этим значительно повышается и роль кадровых служб, которые должны более активно вовлекаться в процесс подготовки и реализации стратегии организации в направлении управления персоналом.

Всё чаще в штатное расписание кадровых служб организаций востребованы профессиональные психологи, владеющие методами и приёмами работы с людьми. Сегодня рейтинг этой профессии один из самых высоких.

Наличие менеджера по персоналу в организации – уже не роскошь, а продиктованная и доказанная временем необходимость. Более того, крупные компании начали формировать целые отделы по управлению персоналом (включающие в себя рекрутеров, тренеров, психологов). Именно данные специалисты способны компетентно провести и отбор персонала.

Психологический отбор персонала – принятие решения о пригодности кандидатов к учебной или профессиональной деятельности с учетом результатов психологических и психофизиологических испытаний [2, с. 7]. В практике психологического отбора кадров в последнее время одним из важнейших критериев оценки сотрудников является стрессоустойчивость личности.

Стрессоустойчивость – представляет собой совокупность личностных качеств, позволяющих человеку переносить значительные интеллектуальные, волевые и эмоциональные нагрузки, обусловленные особенностями профессиональной деятельности без особых вредных последствий для деятельности, окружающих и своего здоровья. Стресс является важной социальной проблемой, опосредованно влияющей на стабильность поведения в организации и жизнь общества в целом. Актуальность этой проблемы в последние годы

особенно возрастает, что связано с процессами общественно-экономических изменений и сегодняшним экономическим кризисом. Большая часть общества испытывает социальный стресс, который приводит не только к материальным трудностям и нестабильности социального статуса человека, но и к переживанию им затяжного психоэмоционального стресса. Тем самым значительная часть населения оказывается подверженной социально-стрессовым расстройствам. При этом люди теряют социальную приспособляемость, приобретают неуверенность в завтрашнем дне, испытывают сомнения в жизненном смысле.

В последние годы отмечается новый вид патологии – информационные неврозы, возникающие при возрастающем потоке информации и дефиците времени для ее переработки, принятия ответственных решений. Все эти факторы сказываются на работоспособности человека, эффективности исполнения им должностных инструкций и в целом на успехе деятельности организации. Для того чтобы развивать стрессоустойчивость, деловому человеку важно понимать причины стресса.

Выделяют, в основном, шесть причин стресса, возникающего на работе, к ним относятся:

1) сама трудовая деятельность (объем и трудности, внедрение новых технологий, режим и сменность);

2) роль в организации (ролевой конфликт, недостаток ясности, высокая ответственность за других людей);

3) взаимоотношения на работе (сохранение и построение позитивных и поддерживающих взаимоотношений с коллегами, руководителями и подчиненными);

4) карьерное продвижение (сокращение штатов, потеря квалификации, чрезмерное карьерное продвижение или «застревание» в должности);

5) структура и внутренний климат организации (степень участия работника в принятии важных решений);

б) взаимоотношения между работой и семьей (трудно совмещать работу и дом, трудности во взаимоотношениях с собственными детьми, сложно обеспечить членам семьи необходимую поддержку).

Психологи и психиатры установили зависимость между соматическими заболеваниями человека и его личностными особенностями, а также психологическим климатом, в котором он живет и работает. Для людей с высокими показателями по стрессоустойчивости характерны сердечно – сосудистые заболевания, язвенная болезнь [4, с. 116].

Таким образом, отбор персонала является важнейшей управленческой функцией. В нынешних условиях новый смысл и содержание приобретают такие критерии отбора и оценки персонала как образование, профессионализм, организаторские способности, личная культура и этикет работников. Однако, помимо этих критериев, необходимо учитывать и такой важный фактор как стрессоустойчивость личности, люди должны рассматриваться как самый ценный ресурс предприятия. Если предприятие терпит крах или имеет успехи, все неизбежно сводится к людям [5, с. 65].

ЛИТЕРАТУРА

1. Маклаков, А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика / А.Г. Маклаков, 2008. – 346 с.
2. Фрумкин, А.А. Психологический отбор в профессиональной и образовательной деятельности / А.А. Фрумкин. – СПб.: Издательство «Речь», 2004. – 210 с.
3. Киселева, А. Управление стрессами и развитие работоспособности персонала / А. Киселева // Управление персоналом. – № 6, 2009.
4. Фомин, Ю.А. Психология делового общения / Ю.А. Фомин. – 2 изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2000. – 384 с.

5. Глик, Д.И. Подбор торгового персонала / Г.И. Глик. – М.: ООО «ИД «РАВНОВЕСИЕ», 2008.

УДК 378.73

Глинник Т.А., Толкочев А.В.

ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩИЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ КАК ЗНАЧИМЫЙ КОМПОНЕНТ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

*БНТУ, Минск, Республика Беларусь
Научный руководитель: Гриневич Е.А.*

Актуальность данной темы наиболее выражено проявилась в осенне-зимний период 2009-10 годов в момент обострения простудных заболеваний. Многие учебные заведения были вынуждены частично приостановить учебный процесс в связи с тем, что большая половина обучаемых находилась на больничном. Причина ухудшения состояниях здоровья нам видится и в связи с недостаточным использованием в учебном процессе здоровьесберегающих технологий обучения.

Процесс получения высшего технического образования требует от студентов значительного интеллектуального и эмоционального напряжения, достигающего в период зачетных и экзаменационных сессий до пределов возможностей. Вместе с социально-бытовыми, экологическими и другими причинами, это приводит к развитию заболеваний студентов, среди которых часто оказываются и наиболее способные и целеустремленные студенты.

По данным разных исследователей, частота расстройств психического здоровья среди студентов различных учебных заведений и регионов колеблется от 7 до 40% [2].

Некоторая часть современной молодежи считает здоровье далеко не самым важным в жизни. В основе простуд, как правило, не сквозняки, а низкая реактивность организма. Мы