

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Дошкольная педагогика, прикладная психология»

(наименование)

37.04.01 Психология

(код и наименование направления подготовки)

Психология личности

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему **Разработка и апробация системы отбора на должность в транспортной компании**

Студент

С.Г. Николенко

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный

руководитель

к.псих.н., доцент В.В. Пантелеева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Тольятти 2021

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теоретико-методологическое обоснование проблемы разработки и апробации системы отбора на должность в транспортной компании.....	9
1.1 Подбор и отбор персонала как этап управления персоналом.....	9
1.2 Анализ существующих методов отбора персонала.....	20
1.3 Психологические особенности в деятельности водителя и профессионально важные качества.....	31
Глава 2 Разработка и апробация системы отбора на должность в транспортную компанию.....	43
2.1 Организация и методы исследования	43
2.2 Функциональная модель должности водителя и критерии эффективности его профессиональной деятельности.....	45
2.3 Диагностика профессионально важных качеств и эффективности деятельности водителей транспортной компании.....	54
2.4 Анализ взаимосвязи выраженности профессионально важных качеств и эффективности деятельности водителей транспортной компании.....	60
Заключение.....	66
Список используемой литературы.....	68
Приложение А. Протокол исследования профессионально важных качеств водителей. Часть 1.....	75
Приложение Б. Протокол исследования профессионально важных качеств водителей. Часть 2	76

Введение

Актуальность исследования. С момента появления и массового использования автомобильного транспорта существует проблема повышения безопасности дорожного движения. По мере развития автомобиля и, более того, по мере увеличения использования автомобилей в качестве основного инструмента профессиональной деятельности, данная проблема поднимается в научных дискурсах различного направления.

Так, в психологическом научном поле одним из основных направлений разработки данной проблемы является выявление психологических механизмов реализации профессиональной деятельности в системе «человек – техника». Это сложная система взаимодействия, в рамках которой к психофизиологическим и личностным качествам профессионала предъявляются особые требования. Именно водитель, управляющий транспортным средством, является наиболее важным звеном в системе «человек-техника», и вносит в систему управления некоторую неопределенность ее функционирования.

Высокие скорости движения, рост интенсивности дорожного движения, при увеличении объёмов перевозок и требований к их качеству, накладывают определённые требования к водителю, обеспечивающему перевозочный процесс. Поэтому повышение безопасности дорожного движения при одновременном сохранении производительности автомобильного транспорта невозможно без своевременного выявления и отстранения от управления транспортным средством лиц со сниженными функциями, не способных в полной мере обеспечить эффективность функционирования перевозочного процесса.

Именно поиск и отбор кандидатов на должность водителя транспортной компании является одним из наиболее трудоёмким, ответственным и деликатным процессом. Это требует не только большого опыта от менеджера (или руководителя) в проведении данных процедур, но и четкого понимания

специфики профессиональной деятельности и соответствующих профессионально важных качеств кандидата на должность.

Проблема профессионального отбора и профпригодности в психологической литературе поднимается в работах В.А. Бодрова, Н.А. Литвинцевой, И.Л. Соломина, А.В. Карпова, А. Робертсона, Д. Купера.

Вопросами изучения влияния индивидуальных качеств водителя на успешность его профессиональной деятельности занимались В.И. Коноплянко, В.М. Мишурин, А.Н. Романов, Р.Т. Мушегян, Н.А. Игнатов, Т.А. Полянова, Ф. Маккен, Р.В. Ротенбьберг и другие. В данных работах составлен обширный перечень различных качеств человека, отражавшихся на эффективности профессиональной деятельности водителей, определяются личностные характеристики водителей, влияющих на безопасность его труда для всех участников дорожного движения. Однако, такие работы направлены преимущественно на определение отдельных поведенческих качеств человека, сказывающихся на его безошибочности работы. Отсутствуют исследования, раскрывающие профессионально важные качества водителей во взаимосвязи с их эффективностью профессиональной деятельности, результаты которых можно использовать с целью определения сотрудников на соответствующую должность на этапе отбора персонала.

Объект исследования: система отбора на должность в организации.

Предмет исследования: система отбора на должность водителя в транспортную компанию.

Цель исследования: разработать и апробировать систему отбора на должность водителя в транспортной компании.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что эффективность профессиональной деятельности водителя транспортной компании прямо взаимосвязана с выраженностью его профессионально важных качеств (внимательность, умение работать в режиме многозадачности, лабильность мыслительных процессов, ответственность, коммуникабельность,

эмоциональная устойчивость), диагностика которых осуществляется на этапе отбора персонала.

Для достижения поставленной цели исследования предусматривается решение следующих **задач**:

1. Теоретический анализ технологии разработки системы отбора на должность.

2. Разработка функциональной модели должности водителя с профилем требований к профессионально важным качествам, а также определение критериев эффективности деятельности сотрудников в должности водителя.

3. Составление и апробация батареи методик для оценки профессионально важных качеств водителя и эффективности деятельности (ПВК).

4. Проведение корреляционного анализа взаимосвязи выраженности ПВК водителей и эффективности профессиональной деятельности.

Теоретико-методологической основой исследования стали теоретические воззрения, раскрывающие природу индивидуальности водителя и безопасности дорожного движения (А.И. Вайсман, А.М. Емельянов, Н.А. Игнатов, В.И. Коноплянко, М.А. Котик, Е.М. Лобанов, В.С. Мерлин, Е.А. Милерьян, В.М. Мишурин, Л.Н. Нерсисян, В.Н. Пушкин, А.Н. Романов, Р.В. Ротенберг, В.Г. Юрковских и др., а также теоретические подходы к изучению проблемы отбора и подбора персонала организации – В.В. Пантелеева, А. Вязигин, Ю.М. Забродин, Э.Ф. Зеер, Е.М. Иванова, А.П. Егоршина, Е.И. Кривокора и др.

Методы и методики исследования.

1) Теоретические методы (анализ и обобщение литературных источников по проблеме исследования).

2) Метод констатирующего эксперимента.

3) Метод профессиографии.

4) Методы количественной, качественной и математико-статистической обработки данных (описательная статистика, корреляционный анализ), интерпретация результатов исследования.

Психодиагностические методики: Анкета спецификации работы (В.В. Пантелеева); Анкета для изучения организационных условий (В.В. Пантелеева), «Таблицы Шульте»; методика «Интеллектуальная лабильность»; Экспресс-диагностика ответственности; Методика диагностики оценки самоконтроля в общении В. Снайдера; метод экспертной оценки.

Опытно-экспериментальной базой исследования является транспортная компания ООО «Лето». В исследовании приняли участие 8 сотрудников транспортной компании, выступающих в роли экспертов – сотрудники службы логистики, специалисты подразделений, руководитель службы персонала, непосредственно сами водители. Также, в исследовании приняли участие 20 водителей со стажем опыта работы от 2 до 7 лет.

Новизна исследования состоит в том, что в исследовательской работе разработана функциональная модель должности водителя транспортной компании с учетом его трудовых функций; подобран диагностический инструментарий, направленный на выявление профессионально важных качеств водителя, а также проведена его проверка и соотнесение выделенных профессионально важных качеств с эффективностью профессиональной деятельности водителя.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что полученные результаты будут способствовать расширению теоретических знаний по проблеме профессионально важных качеств, в сфере отбора персонала и могут составлять теоретико-методологическую основу дальнейших исследований в области психологии управления персоналом.

Практическая значимость диссертационной работы заключается в том, что ее результаты могут быть использованы в работе менеджеров по подбору персонала, а также руководителями транспортных компаний при подборе и отборе на должность водителей.

Научная, достоверность результатов и обоснованность выводов исследования обеспечены использованием современной методологии научного познания; последовательной реализацией исходных теоретических положений и терминологического аппарата исследования, основанного на фундаментальных отечественных и зарубежных исследованиях в области психологии; использованием методов исследования, адекватных его задачам; репрезентативность выборки; применением методов математической статистики; всесторонней проверкой достоверности полученных результатов при их обсуждении на конференциях различного уровня.

Личное участие автора состоит в определении цели работы, постановке и решении задач, выборе объекта и предмета исследования, а также в сборе, обработке необходимой информации, которая сформировала теоретическую базу исследования. Полученные и описанные данные, функциональная модель должности водителя и профиль требований к их профессиональным качествам, сделанные выводы по теме диссертационной работы также являются результатом самостоятельного исследования

Апробация результатов исследования. Материалы диссертационного исследования были представлены автором в тезисах международных и всероссийских конференций (Казань, 2021 г.)

Положения, выносимые на защиту

1. Разработана модель должность водителя транспортной компании с описанием его трудовых обязанностей и функций. Среди основных требований к потенциальному работнику на должности водителя отмечаются следующие требования: среднее общее образование с дополнительным профессиональным обучением (курсы вождения), с опытом работы от 5 лет, наличие водительского удостоверения, с личностно-профессиональными качествами – пунктуальность, стрессоустойчивость, аккуратность, внимательность, доброжелательность.

2. Разработан профиль требований к профессиональным качествам работника в должности водителя: а) внимательность как избирательная

направленность на тот или иной объект, сосредоточенность на нем; б) умение работать в режиме многозадачности. в) лабильность мыслительных процессов; г) ответственность как выполнение обещанного на основе самостоятельно принятого решения, совести, долга; д) коммуникабельность / коммуникативные навыки – совокупность способностей человека, обеспечивающих эффективное взаимодействие его с другими людьми; е) эмоциональная устойчивость – способность человека противостоять неблагоприятным факторам, преодолевать состояние эмоционального возбуждения и быстро возвращаться к состоянию душевного равновесия после стресса.

3. Разработана батарея методик, направленная на комплексное изучение профессионально важных качеств водителей.

4. Корреляционный анализ позволил выявить значимые взаимосвязи между такими профессионально важными качествами водителей как интеллектуальная лабильность, психическая устойчивость, внимательность, ответственность, коммуникабельность и эффективностью профессиональной деятельности. Данный анализ, позволяет нам говорить об эффективности и информативности предлагаемой батареи методик для оценки ПВК, и о возможности использования ее при отборе персонала на должность водителя.

Структура и объем магистерской диссертации. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы, приложения. Текст иллюстрирован таблицами и рисунками.

Глава 1 Теоретико-методологическое обоснование проблемы разработки и апробации системы отбора на должность в транспортной компании

1.1 Подбор и отбор персонала как этап управления персоналом

Организация деятельности любого предприятия начинается в первую очередь с выстраивания системы управления персоналом. В литературе данная система также определяется как менеджмент персонала. Известные практики менеджмента – Э. Майклз, Х. Хэндфил-Джонм, Х. Экселрод – писали о том, что на современном этапе у многих предприятий существует большая нехватка в высококвалифицированных кадрах [53]. Успешность любой компании, любого предприятия напрямую зависит от наличия таких кадров. В связи с этим, повышается степень конкуренции среди работодателей, а сам менеджмент по персоналу выделился в отдельный бизнес-процесс внутри организации.

Управление персоналом как направление науки возникло и стало интенсивно развиваться во второй половине 19 века. Наибольший расцвет в развитии был в течение всего 20 века [44]. Это обусловлено, в первую очередь, промышленной революцией, когда необходимо было не только развивать промышленность и техническую сторону производства, но и каким-то образом усовершенствовать организацию труда, планировать и организовывать работу сотрудников [49].

В России в последнее время также стали появляться работы по эффективному управлению персоналом. Однако, многие термины, предлагаемые зарубежными исследователями, не имеют русских эквивалентов, либо интерпретируются разными авторами по-разному. В связи с этим, возникает терминологические неточности и путаницы, что поднимает необходимость в дополнительном уточнении смысла многих терминов.

Исторический анализ возникновения и развития управления персоналом как научной отрасли представлен также в трудах Т.В. Зайцева и А.Т. Зуб [35]. Они отмечают, что первыми, кто обратил внимание на человеческие ресурсы и их роль в успешности организации – это американские ученые Ф. Гилберт и Ф. Тейлор [35]. Именно их работы дали толчок в развитии такого направления науки как «управление персоналом» и основные идеи и разработки принадлежат именно американским исследователям. Отсюда, большинство исследований и трудов по данной проблеме – это работы зарубежных авторов, занимающихся практическим менеджментом.

Далее, рассмотрим подходы разных авторов к такому явлению как «управление персоналом». В.М. Масловой определяет управление персоналом как «...часть менеджмента, обеспечивающая формирование социальной политики организации, социального партнерства, доверия между наемными работниками и работодателями» [58].

С.И. Самыгин и Л.Д. Столяренко дают определение термину «управление персоналом» и понимают под ним «...разработку и реализацию стратегии организации труда, т. е. осуществление формирования кадров организации, развитие работников, совершенствование организации труда и его стимулирования, создания безопасных условий труда» [68].

Одним из наиболее важных принципов построения работы по управлению персоналом, по мнению В.Д. Дорофеева, является логичность и непротиворечивость целей самой организации, а также логичность и стройность стратегии работы с персоналом. [30]

В зарубежной психологии определение менеджменту по персоналу предлагает Э. Флиппо: «управление персоналом – это планирование, организация, вознаграждение и интеграция людей в целях достижения организационных, индивидуальных и социальных целей» [80].

Более широкую трактовку дает современный англоязычный бизнес-словарь: «Управление персоналом – это административная дисциплина, связанная с наймом и развитием сотрудников, направленная на повышение их

ценности для организации, включающая в себя анализ потребности в персонале, планирование и подбор персонала, выбор людей на место работы, ориентацию и профессиональную подготовку, определение заработной платы, предоставление льгот и стимулов, оценку эффективности работы, разрешение споров, общение со всеми сотрудниками на всех уровнях» [78].

В рассматриваемом направлении психологической науки принято выделять области исследования. Так, например, отдельным направлением является разработка кадровой политики всей организации. В отдельную отрасль выделяется решение проблемы подбора и расстановки кадров. Третьим направлением считается адаптация кадров и их стабилизация [70].

Исходя из анализа различных подходов, различных определений и понимания авторов понятия «управление персоналом», мы можем сформулировать определение менеджмента персонала, на которое, в последующем, будем опираться в эмпирической работе. «Менеджмент персонала – это система управления персоналом, представляющая собой совокупность теоретической области знаний и сферы практической деятельности, включающая в себя планирование, поиск и подбор персонала, его ориентацию, профессиональную подготовку и стимулирование, адаптацию и стабилизацию, направленная на достижение организацией цели приобретения удовлетворяющей всем требованиям рабочей силы, способной качественно и при минимальных затратах справляться с поставленными задачами» [64]. Дальнейшая теоретическая работа предполагает уточнение сопутствующих понятий.

Первым этапом работы с персоналом в организации является, собственно его поиск и подбор. На данном этапе используются различные методы, основная цель которых заключается в комплектации организации наилучшими кадрами, или потенциально сильной рабочей силой. Также, на этом этапе обычно формируется резервный фонд организации – потенциальные сотрудники, которых смогут при необходимости нанять на работу. Сам процесс подбора персонала организации включает в себя такие

виды работа, как разработка стратегии подбора персонала, а также политика его удержания. В целом, на этом этапе разрабатывается система, обеспечивающая кадровое функционирование организации.

В данную систему обычно входит разработка документации, сбор статистических данных о кадровом потенциале предприятия, разработка критериев, используемых при подборе кадров, разработка профессиограммы должности и т.д. Документация должна быть максимально прозрачной. Её должны понимать в том числе вновь прибывшие сотрудники.

По завершении реализации данного этапа у менеджера по персоналу собрана следующая информация: критерии и описание процедуры первичного интервью, сами вопросы для интервью, замечания и комментарии интервьюера (рекрутера), результаты входных испытаний – возможны проверки знаний, умений и навыков у кандидатов на должность, если это подразумевает сама должность и её функциональные обязанности. Так, С.А. Карташовым отмечается, что «...отчет менеджера по персоналу о первом интервью является важной составляющей документации».[41]

Второй этап – определение организации в потребности (актуальной и потенциальной) в рабочей силе.

На данном этапе перед руководством организации и соответствующим отделом, занимающимся кадровой политикой, стоит первоочередная задача понимания и расставления приоритетов по каждой рабочей категории. Должно выстроиться понимание, какова реальная потребность в рабочей силу у каждого подразделения организации для максимального обеспечения функциональной эффективности. О важности данного вида планирования пишет С. Иванов и отмечает, что «...во избежание экстренной потребности в персонале потребность в нем необходимо планировать заранее» [38].

Таким образом, встает задача в определении не только актуальной потребности в кадрах, но и должно быть понимание потребности в будущем, прогнозировать эту потребность.

Данная идея отражается в работах С. Ивановой, которая пишет, что «...прогнозирование и предотвращение рисков в кадровом изменении компании предполагает проведение организациями упреждающего анализа влияния значимых изменений в организации на возможность сотрудников продолжить свою рабочую деятельность в данной организации путем проведения опросов или индивидуальных бесед» [38].

Важность данной функции отмечается и многими другими исследователями и практиками в системе организации работы персонала. Так, например, Т.Ю. Базаров говорит о том, что «...данный этап необходимо осуществлять после этапа проектирования структуры организации» [7], а В.Р. Веснин говорит о том, что планировать рабочий потенциал организации нужно тогда, когда у организации определена ее политика и стратегия. [22]

Третий этап – идентификация объема потенциальной рабочей силы во внутренней и внешней среде организации, а также определение степени конкуренции за предлагаемое вакантное место.

Здесь руководители организации должны для себя понять, функционирует ли предприятие эффективно за счет тех кадров, которые у организации уже есть, или встает необходимость в привлечении внешних сотрудников.

На этом же этапе возникает вопрос о конкуренции потенциальных работников на одно вакантное место. Высокая конкуренция или нет. В зависимости от этого, руководителем персонала будут выбираться разные стратегии поиска персонала, по-разному будут выстраиваться стратегии интервью.

Уровень конкуренции, конечно, также определяется той сферой деятельности, которой занимается предприятие, что в свою очередь определяется во многом политикой государства и выбора приоритетных направлений разных сфер коммерческой и других видов деятельности [63].

Четвертый этап – анализ должности. Здесь необходимо определить содержание работы с точки зрения тех навыков и умений, которые нужны

сотруднику для эффективной трудовой деятельности. Также определяется необходимая степень квалификации, и, соответственно, определяется степень вознаграждения за выполненную работу.

О необходимости составления профиля должности говорит также С. Иванова. Она отмечает, что «...формирование профиля должности на основе стратегических и текущих целей организации является важным условием успешного подбора кадров. Профиль должности должен представлять собой структурированную информацию о требованиях к кандидату: компетенции и опыт, необходимые для выполнения данной работы в организации» [38].

Этот анализ необходим как самому работнику, так и работодателю, или непосредственному начальнику. Какие задачи должен будет работник решать, как он их будет решать, какие у него должны быть личностные, интеллектуальные и физические качества и т.д.

В результате составляется профессиограмма должности. Она может быть описана либо в виде таблицы, либо в виде диаграммы, цель которой является наглядная иллюстрация специфики конкретной работы на конкретной должности.

Понятие компетенций относительно новое в психологическом научном обороте. Преимущественно под ним понимается какие-то базовые качества людей, их поведение и способы мышления, используемые в различных ситуациях и длительное время.

Это понятие было введено в связи с тем, что стало очевидным недостаточность академических оценок и результатов интеллектуальных тестов для прогнозирования успешности человека в профессиональной деятельности. Компетентностный подход был предложен американскими исследователями в начале второй половины 20 века [73].

Профиль должности составляется также с учетом особенностей корпоративной культуры организации, с учетом стратегии ее развития.

Под корпоративной культурой понимается «...система общего мнения, бездоказательно принимаемая всеми членами коллектива, причем отличающая одну корпорацию от другой» [28].

Пятый этап – финансовое планирование. То есть организация должна определить свои резервы в выплате заработной платы работникам, возможности их премирования.

Вполне закономерным является то, что сотрудники, которые профессионально развиваются, будут ожидать от компании соответствующего вознаграждения и повышения уровня заработной платы. В связи с этим, компания должна также разрабатывать четкие критерии оплаты труда сотрудников, бонусов и условий вознаграждения.

Шестой этап – определение стратегии поиска и привлечения кандидатов.

На данном этапе целесообразно использовать такой термин как «сорсинг», который определяется как конкретные действия по поиску и привлечению высококвалифицированных сотрудников [78]. Данная процедура активно изучается и используется в таком направлении как «управление талантами», которое занимается не только привлечением талантливых кадров, но и грамотно распоряжаться человеческими ресурсами.

Также, для любой организации очень важно уметь удерживать нужного сотрудника, чтобы его не привлекали другие конкурирующие компании. Для этого в компаниях часто инициируют инновационную деятельность, создают условия для творческого развития сотрудников, стимулируют их личностное и профессиональное развитие.

Об управлении талантами впервые заговорил Д. Уоткинс. Именно его работы стали толчком к тому, чтобы многие компании начали пересматривать свою политику в области работы с кадрами, в особенности с кадрами талантливыми. Стали разрабатываться и внедряться новые варианты поощрения сотрудников, помимо денежного вознаграждения.

После того, как проанализированы и разработаны основные регламентирующие документы, критерии и содержание деятельности на

должности, наступает этап непосредственного анонсирования открывшейся вакансии, собеседование и интервью с кандидатами на должность.

Информация о вакансиях обычно размещается либо в специализированных информационных порталах, на сайте самой организации. В анонсе вакансии дается информация в работодателе, содержание работы, требования к кандидатам, уровень заработной платы, условия труда и т.д. [60].

Все вышеперечисленные этапы относятся к такому направлению деятельности как подбор персонала. Далее, следует этап отбора персонала на должности.

Отбор персонала подразумевает под собой «...процесс анализа и диагностики профессиональной пригодности отобранных кандидатов с последующим принятием решения о приеме на работу» [10].

Отбор персонала осуществляется двумя этапами. На первом этапе работники кадровой службы просматривают резюме, соотносят информацию из них с разработанными критериями должности и профессиограммой. Второй этап – непосредственное интервьюирование претендентов на должность, при необходимости их тестирование. Информация, полученная из беседы и тестирования, еще раз анализируется и сопоставляется с критериями должности.

На этапе отбора персонала выделяются также так называемые риски. В своей работе Т. Баскин выделяет такие риски как «непрохождение испытательного срока, частые конфликты с работодателем, слабая мотивация на трудовую деятельность, проблемы со здоровьем, ложная информация об опыте работы и о других указанных данных» [10].

Рекрутер и интервьюер в процессе собеседования использует различные техники, приемы и диагностику. Информация, полученная от кандидата на должность, обрабатывается и хранится в соответствии с действующим законодательством.

В собеседовании могут быть несколько этапов. Это зависит от компании, куда хочет устроиться человек, от ее структуры, а также от той

должности, на которую претендует кандидат. в целом, выделяется три вида собеседования: предварительное, углубленное и финальное.

На предварительном собеседовании делается первичная оценка и отбор кандидатов. На углубленном происходит дополнительное изучение их личностных особенностей. На этом этапе рекрутер может использовать различные психодиагностические методики. Так, например, А.В. Вязигин предлагает использовать такие методики как «Индекс жизненного стиля» и диагностика типа мышления. В целом, на данном этапе диагностируются профессионально важные качества потенциальных сотрудников [23]. Финальное собеседование проводит обычно непосредственный руководитель кандидата на должность в присутствии топ-менеджера или директора фирмы.

Собеседование как метод изучения личности кандидата на должность может отличаться содержательно. Так, оно может быть ситуационное, когда, например, рекрутер проверяет наличие у кандидата определенных компетенций через предоставление последнему ряда ситуаций, или кейсов.

На биографическом собеседовании рекрутер спрашивает у кандидата преимущественно о его профессиональном опыте.

Собеседование может быть индивидуальным, может быть групповым. При групповом собеседовании может быть несколько интервьюеров. Вопросы собеседования могут быть структурированными, может беседа строиться свободно. На разных этапах собеседования могут быть использованы разные его формы. Многое зависит также от того, кто проводит собеседование – рекрутер, или сотрудник (руководитель) отдела, или руководитель компании. В зависимости от целей собеседования.

Оценка компетенция кандидата на должность также производится посредством использования тестирования. Так, например, разработаны эффективные методики, оценивающие как личностные особенности, так и степень владения тех или иных навыков.

Тесты могут применяться как в индивидуальной форме, так и в групповой. Помимо этого, тесты могут использоваться в бланковой форме, а

могут быть оптимизированы и применяться с использованием компьютерных технологий. Это оптимизирует работу службы персонала, сокращает время на обработку и хранение информации.

Использовать или нет психодиагностические методики в процессе собеседования определяется, зачастую, той должностью, на которую производится отбор персонала. Соответственно, чем выше должность, чем больше уровень ответственности на ней, чем выше конкуренция, тем серьезнее конкурсные испытания и процедура собеседования.

В процессе отбора персонала также активно применяются тесты интеллекта, тесты интересов и оценки особенностей мотивационной сферы, изучаются и, соответственно, используются тесты способностей (общих и специальных), тесты оценки психомоторных функций, личностные опросники. Это одна классификация психодиагностических тестов, применяемых в процессе отбора персонала.

Согласно другой классификации, тесты разделяются на тесты-испытания, тесты-опросники и проективные методики.

Тесты-испытания позволяют оценить у кандидата успешность выполнения отдельных видов работ, в ситуации моделирования и кейс-методов оценить принимаемые решения, поведение специалиста в тех или иных профессиональных ситуациях (ролевые игры).

Широко распространены в сфере отбора персонала проективные методики – тест Люшера, тест Роршаха, а также методы изучения продуктов деятельности.

Интеллектуальные тесты, в том числе социального и эмоционального интеллекта также нашли своё широкое применение в работе с персоналом организации.

В процессе процедуры отбора персонала, когда кадровая служба выбирает тот или иной метод, важно помнить о необходимости соответствовать профессионально-этическим стандартам, регламентирующим работу психолога, соблюдать принцип конфиденциальности, сообразности

использования методик. Специалист должен быть компетентным, ответственным, его действия должны быть соотнесены с этическим и юридическим полем [3].

Таким образом, тестирование служит, в первую очередь, для уточнения данных о соискателе, полученным на этапе собеседования. Батарея тестов должна соответствовать профилю должности, критериям ее эффективности. При этом, сами методики тоже должны соответствовать требованиям надежности и валидности, апробированы и адаптированы [66].

Последним этапом процедуры отбора персонала является рекомендация кандидата на должность, подходит данный соискатель на должность или нет, рекомендуется он трудоустройству в данную компанию на искомую должность или нет. Из этих же кандидатов также можно формировать резервный кадровый фонд организации. Кандидатам, не прошедшим собеседование и испытания, предоставляется отказ в письменной форме, в соответствии со статьей №64 Трудового кодекса РФ. Работодатель должен в корректной форме обосновать отказ в трудоустройстве, без какого-либо вида дискриминации.

Здесь, также, следует упомянуть о том, что с 1 июля 2016 года вступает в силу Федеральный закон от 2 мая 2015 г. N 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», обязывающий работодателей применять профессиональные стандарты в части требований к квалификации работника. Стоит отметить, что многие работодатели уже применяют в своей практике профессиональные стандарты и, соответственно, кадровыми агентствами данные требования тоже учитываются.

1.2 Анализ существующих методов отбора персонала

Первоочередной задачей, которая стоит перед руководителем организации или специалистами отдела кадров, является поиск претендентов

на вакантную должность. С целью решения данной задачи возможно использовать различные способы и пути поиска и увеличения количества соискателей. А.Я. Кибанов выделяет следующие способы:

- внутренний поиска;
- поиск с помощью имеющихся сотрудников;
- объявления в СМИ, на различных информационных платформах;
- поиск через кадровые агентства и биржи труда;
- случайные кандидаты;
- отбор в учебных заведениях [44].

Все эти методы различаются по степени затрат – финансовых и временных – которые потребуются для поиска подходящих сотрудников. Наиболее оптимальным, конечно, является внутренний поиск. Он существенно снижает расход сил, времени и финансовые затраты самой кадровой службы, быстро среди уже знакомых сотрудников находится компетентный претендент на должность.

Отбор персонала также разделяется на несколько этапов. Так, в первую очередь, изучается резюме соискателей, приглашаются наиболее подходящие претенденты, приглашаются на беседу. Второй этап – проведение непосредственно отбора претендентов с использованием различных методов (беседа, диагностика). Третий – изучаются рекомендации с предыдущих мест работы соискателя. Четвертый – медицинский осмотр. Пятый – принятие решения о принятии или отказе в трудоустройстве [44].

Профессиональный отбор персонала это сложная, кропотливая работа, требующая тщательного изучения документов, их анализ, анализ результатов тестирования, беседы, испытаний. В целом, можно выделить традиционные и нетрадиционные методы отбора компетентных сотрудников [46].

Традиционные методы включают в себя следующие методы.

Резюме. А.Я. Кибанов, анализируя методы отбора, пишет, что «...резюме подается еще до личной встречи соискателя и работодателя. В большинстве случаев резюме представляет собой небольшой рассказ о себе. В

нем соискатель дает краткую информацию, которую пожелал сообщить работодателю. В нем не должно быть обширных описаний своих достижений. Вся информация должна быть максимально краткой и достоверной. Прочитав резюме, работодатель принимает решение приглашать соискателя на дальнейшую встречу или сразу отказать. Чтобы написать хорошее резюме, нужно соблюдать несколько правил. Объем не должен превышать одной-двух страниц. Фото не должно быть большим. Не стоит писать творческий рассказ о себе как «хвалебную оду». Кроме того, практически у каждой компании есть свой образец написания резюме, который можно взять за основу» [44]

Собеседование как метод проведения отбора персонала анализировала Т.И. Лаженина. Она пишет, что «...чаще всего собеседование проходит в виде беседы. То есть менеджер по персоналу или сам руководитель лично задает кандидату вопросы, которые касаются личных качеств соискателя, профессионализма, хобби, интересов. Если собеседование проводит штатный психолог, то он во время беседы внимательно изучает не только ответы соискателя, но и его поведение, интонацию, жесты. Порой даже на основе этих данных работодатель может принять решение о том, подходит кандидат или нет. Собеседования делятся на формальные, которые проходят строго в определенной последовательности. Все вопросы планируются заранее, готовятся. Иначе говоря, собеседование проходит в формате «вопрос – ответ». Слабоформальные собеседования – здесь работодатель готовит лишь список основных вопросов, касающиеся личности соискателя и его достижений на предыдущих должностях. В ходе разговора могут появиться дополнительные вопросы к собеседнику. Неформальные собеседования – вообще не имеют строгой схемы. Они предполагают вызов собеседника на откровенный разговор. Вся беседа ведется в дружеском ключе, нет заранее готовых вопросов, есть только примерные темы для беседы. Поэтому здесь работодателю приходится очень внимательно следить за своим собеседником» [50].

В самом начале собеседования необходимо установить контакт между людьми. Обычно, беседу начинает работодатель и занимает не более 15% времени всей беседы. Дальше начинает говорить сам соискатель. Работодатель его внимательно слушает и отмечает для себя наиболее важные детали. Собеседование заканчивается резюме работодателя о дальнейших своих действиях в отношении данного соискателя. Также стоит отметить, что отрицательное решение рекомендуется объявлять позже, не сразу по завершению собеседования. То есть беседа в любом случае должна завершиться на позитивной ноте [50].

Следующий, часто используемый метод оценки персонала на этапе отбора – это анкетирование. Обычно применяется простое анкетирование, в котором просят указать стандартные данные о себе. По сути – это идет дублирование информации из резюме.

В некоторых случаях используется более сложное анкетирование, в результате которого проверяется на сколько соискатель может быть эффективным на данной должности. Большая часть вопросов касается опыта работы на предыдущих организациях, могут встречаться вопросы, касающиеся различных жизненных ситуаций, могут быть смоделированы актуальные профессиональные ситуации и, соответственно, соискатель должен сориентироваться и предложить наиболее оптимальный из них выход. Р.Е. Мансуров пишет, что «...они позволяют выявить реакцию кандидата на предполагаемую ситуацию и прогнозировать его действия. Более узконаправленные специальные анкеты используются для отбора персонала среди выпускников вузов. Ведь у них опыта работы обычно нет, поэтому необходимо узнать все, что касается учебы по данной специальности» [55.]

Центр оценки как метод отбора персонала. Данный метод используется не многими компаниями. Е.Г. Минков пишет, что «...данный метод представляет собой своеобразный тренинг-игру, в котором кандидата помещают в условия, максимально напоминающие рабочую обстановку. По ходу действий кандидата просят высказать свое мнение или отношение ко

всему процессу или провести анализ какого-либо события. Данный метод помогает определить способность человека выступать перед аудиторией и публично высказывать свое мнение относительно происходящего. Кроме того, выявляется соответствие требованиям профессии» [59].

Еще один традиционный метод, используемый при отборе персонала – это тестирование. В данной сфере наиболее часто используются тесты на выполнение того или иного вида работы. Этот тест позволяет оценить умения соискателя в той области и по тем видам работы, которые он будет выполнять после принятия на должность.

Письменные тесты. Направлены на выявление общего уровня способностей и умственного развития кандидата. С этой целью часто используются тесты интеллекта, тесты общих и специальных способностей.

Опросники. Позволяют выявить личностные особенности кандидатов, их мотивационную сферу, направленность и интересы. Часто опросники используются в профориентации.

Проективные методики. Направлены на изучение бессознательных проявлений личности кандидата, изучают скрытые качества личности. В использовании данных тестов существует ограничение – их проводить и обрабатывать должен только специалист с психологическим образованием. Так как интерпретации подлежит не только сам продукт его деятельности, но и общее состояние кандидата [69].

Выше были перечислены традиционные методы, используемые в процессе отбора персонала. Однако, все больше компаний начинают прибегать к использованию нетрадиционных методов. Обычно они проявляются в том, что соискатель даже не предполагает, что его ждет на собеседовании, какие вопросы, какие испытания и даже какое отношение.

К нетрадиционным можно отнести следующие методы.

Brainteaser-интервью. Данный метод анализирует и раскрывает в своих работах Е.С. Герасимов. Он говорит о том, что «...данный метод используется при отборе персонала, главными качествами которого является креативность

и наличие аналитических навыков. Соискателю предлагается решить небольшую задачу на логику, либо менеджер по подбору кадров задает вопрос, который не касается темы разговора. При этом ответ кандидата должен быть оригинальным и необычным. Это свидетельствует о его нестандартном мышлении и способности выходить за рамки привычного мышления ради поиска ответа на заданный вопрос. Данный метод преимущественно используют отечественные представительства зарубежных компаний, для которых очень важны неординарность и оригинальность мышления. По их мнению, люди, которые обладают этими качествами, могут предложить новую инновационную идею для развития компании» [26]. Впервые данный метод был применен в компании Microsoft.

Использование нетрадиционного метода физиогномики раскрывал С. Исаев. Он говорил о том, что «...данный метод используется в основном как вспомогательный. Суть этого метода заключается в изучении черт лица и мимики кандидата. На основе этих данных делается вывод о типе личности, ее способности к анализу и творческие способности. Данный метод рекомендуется использовать лишь при наличии большого опыта практики у исследователя» [40].

Про такой нетрадиционный метод как шоковое интервью говорила О. Мануйлова. Она пишет о том, что «для этого могут быть использованы различные способы, которые «подскажет» фантазия. К примеру, случайно потерявшееся резюме или подпиленная ножка стула, на который предлагается сесть кандидату. Многие, кто прошел через данный метод отбора, отзываются о нем как о самом сложном задании на всем этапе отбора персонала» [56].

Про соционику в своих работах пишет А. Пименов. Он говорит о том, что «...метод основан на науке, изучающей процесс переработки информации психикой человека, которая поступает из окружающего пространства. Данная наука утверждает, что имеется всего 16 видов восприятия и обработки информации, которые соответствуют 16 социотипам людей. Согласно этой науке, люди из одного и того же социотипа ведут себя одинаково в одних и

тех же условиях. У них совпадают мотивы, которые подталкивают их на принятие определенных решений. Данные результаты можно получить с помощью тестов, физиогномических исследований и беседы. Стоит отметить, что немаловажное влияние на поведение человека оказывает и его окружение, и восприятие. Поэтому однозначно сказать, что имеется полное совпадение поведения у людей из одного социотипа, нельзя. По этому методу результаты имеют лишь 80% точности. Он редко используется при отборе персонала» [65].

Наименее развитый метод в России – графология. Его описывает И.Д.Рудинкий. Он пишет о том, что данный метод «...не пользуется такой популярностью, как за рубежом. Это связано преимущественно с тем, что данный метод не дает гарантий того, что характер и личность человека тесно связана с подчерком. Хотя во Франции он считается традиционным. Суть метода заключается в том, что кандидата просят написать от руки какую-нибудь фразу, а потом подвергают анализу его подчёрк. При этом учитывается нажим, очертания, наклон букв и прочие детали. На основе полученных данных дается картина того, какой у кандидата характер» [66].

Еще один нетрадиционный метод – изучение отпечатков пальцев. Г. Робертс пишет, что «...данный метод представляет собой анализ рисунка на пальце, который, как известно, у каждого уникальнейший. Он помогает определить характер человека. Кроме того, есть мнение, что количество завитков свидетельствует о коэффициенте ума человека» [25].

Проанализировав многие нетрадиционные методы их использование вызывает все-таки недоумение, так как в нашей культуре не распространена практика их использования и, соответственно, нет доверия к полученным результатам с их помощью.

М.И. Королевский пишет о том, что «...эти методы позволяют получить наиболее полную информацию о соискателе и узнать все его основные черты характера. Еще до начала работы работодатель может понять, подойдет человек для работы в компании или нет. Анализ результатов большинства

методов проводит психолог. Как правило, большие компании имеют в своем штате психолога, который участвует в выборе кандидатов. Ведь только проведя полный профессиональный анализ, можно выявить все достоинства и недостатки соискателя» [45].

По мнению В.К. Федорова, который отмечал, что: «...система отбора при найме на работу предполагает проведение собеседования с соискателем. Для этого подготавливается список вопросов, ответы на которые важны для организации. Возможны вопросы подобного плана:

- цели кандидата, с расчетом времени (краткосрочные, долгосрочные).
- почему человек готовился к ним и какими способами;
- внерабочие цели соискателя на ближайшие 5 лет;
- что человек хочет получить от жизни;
- чем кандидата заинтересовала должность в организации;
- важно ли для соискателя получить эту работу и почему;
- заинтересованность кандидата: деньги или же работа, приносящая удовольствие;
- слабые и сильные стороны соискателя; как бы описал будущего работника его друг;
- что является причиной для повышения усилий кандидата;
- мнение кандидата о его образовании, достаточно ли его знаний для выполнения поставленных компанией целей;
- аргументы соискателя при ответе на вопрос, почему именно он должен быть принят на свободную должность;
- в какие сроки человек сможет проявить себя как работник организации; планы соискателя на повышение квалификации и получение образования;
- поведение кандидата в стрессовых ситуациях; предыдущее место работы, интересна ли была работа для человека и чем;
- что для соискателя важно в работе и почему». [70]

Подобный подход является показателем незаинтересованности вышестоящего руководства к подбору и найму персонала. Другая причина – это лояльность к человеку, ведущему отбор кандидатов, которую проявляют соискатели. Поэтому работникам кадровых служб требуются эффективные и надежные способы, благодаря которым будет осуществляться подбор и наем персонала.

Методы при отборе работников.

Стоит выделить несколько методов, по результатам которых можно будет определить, нужен ли такой работник и отвечает ли он поставленным требованиям. Методы:

- биографический метод – это синтетическое описание человека как личности и субъекта деятельности. В настоящее время он является единственным методом, позволяющим изучить личность в процессе развития, динамику жизненного пути. Суть метода проста: собрав информацию о жизни кандидата, специалист интерпретирует и анализирует ее, пытаясь ответить на заранее поставленные вопросы [71];
- произвольные письменные или устные характеристики – устное или письменное описание того, что собой представляет работник и как он себя проявляет, включая достижения и упущения[71];
- оценка результатов – устное или письменное описание конкретной работы, выполняемой работником;
- метод групповой дискуссии – групповое обсуждение со всеми кандидатами тех или иных особенностей работы, позволяет оценить, как поведение в группе, так и мышление кандидата;
- метод эталона – сравнение с лучшим работником, найденным за прошедшее время;
- матричный метод – сущность метода состоит в том, что на каждую должность в организации составляется таблица-матрица, представляющая собой перечень необходимых деловых и

личностных качеств работника. В таблицу-матрицу заносятся показатели оценки качеств каждого из кандидатов на должность и весовые оценки (значимость) качеств, определяющие их важность для выполнения обязанностей по данной должности. Оценка качеств кандидата на должность проводится по балльной системе [66];

- метод принудительного и свободного выбора оценочных характеристик по готовым формам – это сравнение фактических качеств, которыми обладает оцениваемый сотрудник, с перечнем качеств, представленным в заранее разработанной форме [66];
- метод суммируемых оценок – определение экспертами частоты проявления («постоянно», «часто», «иногда», «редко», «никогда») у работников тех или иных качеств и присвоении определенных балльных оценок за тот или иной уровень частоты [66];
- метод заданной группировки работников – под заданную модель требований к работнику подбирается подходящий кандидат или под заданную ролевую структуру рабочей группы подбираются конкретные люди;
- метод тестирования – тест (англ: проба, испытание, исследование), стандартизированное задание, результат выполнения которого позволяет измерить психофизиологические и личностные характеристики, а также знания, умения и навыки испытуемого [72];
- метод ранжирования – заключается в сравнении результатов работы сотрудников подразделения на основе общих факторов, присваивании им рангов и выстраивании их в одну вертикаль – от лучшего к худшему, от наиболее эффективного к наименее эффективному. Это достаточно быстрый и легкий способ оценки сотрудников небольшого подразделения [74];
- метод попарных сравнений – наиболее точный и надежный метод выявления предпочтений. Идея метода состоит в том, что попарно сравниваются каждые два объекта и определяется первенство одного

из них, отсюда название – «попарное (или парное) сравнение». Считается, что при решении проблемы гораздо легче сделать качественное сравнение двух объектов, опираясь на мнение экспертов, чем установить количественные критерии [16];

- метод балловой оценки – состоит в присвоении руководителем или экспертом определенного количества баллов каждому качеству работника. Общая оценка складывается как сумма баллов или как средний балл;
- метод балловой оценки – состоит в присвоении руководителем или экспертом определенного количества баллов каждому качеству работника. Общая оценка складывается как сумма баллов или как средний балл;
- метод графического профиля – в этом методе, вместо количественных или качественных оценок используется графическая форма оценки (профиль личности). Метод позволяет проводить наглядное сравнение оцениваемого с профилем «идеального» руководителя, а также сравнивать между собой различных работников;
- метод коэффициентов – выделяют ряд оценочных факторов, определяются нормативные значения этих факторов для разных групп претендентов. Результат по факту сравнивается с нормативами, в итоге получаются разные коэффициенты, по которым производится оценка и сопоставление работников [70];
- метод критического инцидента – проводится оценка действий работника в критической ситуации, принятие ответственных решений, преодоление сложной ситуации и прочее;
- метод индивидуального или свободного обсуждения претендента – в свободной форме или по заранее составленной программе проводится обсуждение с оцениванием планов и практических результатов работы кандидата, сотрудника [70];

- метод самооценок и самоотчетов – письменная или устная самооценка перед коллективом. При благоприятном социально-психологическом климате в коллективе метод способствует принятию напряженных обязательств и повышению моральной ответственности;
- метод шкалирования – метод деловой оценки персонала с предварительным установлением показателей оценки, при котором оценщику предлагается шкала с балльным определением значений показателей. Описания значения показателя представляют собой характеристику степени его выраженности для того или иного сотрудника [70].

Данными методиками можно выявлять важные для работника характеристики, к которым относятся:

- черты характера с моральной и этической точки зрения;
- отношение к труду;
- умение работать с другими людьми и находить с ними общий язык;
- способность предвидеть ситуацию и принимать ответственные решения;
- уровень знаний и опыт работы;
- умение обращаться с информацией и документацией;
- гражданская и общественная зрелость [71].

В каждом случае выбираются важнейшие пункты для выбора кандидата, а также к ним плюсятся необходимые качества. Система отбора и найма персонала должна отсеивать кандидатов, которые не соответствуют нормам компании. Часто на работу принимают людей, которые имеют нужное образование, но стоит принимать во внимание и другие критерии.

Интеллект. Проверяется быстрота мышления, сообразительность, способность мыслить абстрактно.

Физические способности. Анализируется информация об остроте зрения, скорости реакций, выносливости.

Социальные способности. Коммуникабельность, способность к управлению, а также прочие социально полезные качества.

Мотивация претендента. Денежная зависимость, любимая работа, стремление управлять людьми.

Свойства личности. Способен ли человек на конфликт, насколько он эмоционален.

Профессиональные знания и способности. Документальное подтверждение знаний и квалификации претендента.

Профессиональный опыт. Документы кандидата, информирующие о его трудовой биографии.

Таким образом, кадровикам при отборе кандидатов приходится проводить достаточно кропотливую и трудоемкую работу. Вышеизложенные методы позволяют выстроить систему, которая поможет отбросить неподходящих людей и выделить идеальных работников, в которых нуждается компания.

1.3 Психологические особенности в деятельности водителя и профессионально важные качества

На сегодняшний день, самой многочисленной группой специальностей и профессий является система «Человек – Техника». Профессиональная деятельность водителя транспортных средств представляет собой разновидность деятельности операторского характера, которая входит в данную систему. Характерной особенностью системы «Человек – Техника» является то, что она включает в себя профессии, подразумевающие различные манипуляции с объектом в ходе реализации профессиональной деятельности.

По мнению В.Д. Шадрикова, который говорил, что: «...различают три стороны в деятельности технического характера...а именно, конструктивно-техническую деятельность, которая направлена на улучшение существующих на сегодняшний день и создание новых изделий и конструкций технического

характера. Техническое понимание, рассматриваемое с точки зрения умения точно и быстро усваивать работу и строение технических устройств. Техническая исполнительская деятельность, направленная на освоение инструментов и машин для изготовления различных изделий по картам технического характера и чертежам». [74]

Оперирование объектами опосредованного или непосредственного характера является общим для всех профессий, входящих в систему «Человек – Техника». По мнению А.В. Батаршева, который говорил, что: «...специалистам и рабочим для выполнения профессиональной деятельности необходимо обладать развитым глазомером, физической выносливостью, представлением пространственно-образного характера, устойчивостью к монотонии, переключаемостью внимания и хорошей оперативной памятью». [11]

Необходимо учитывать и тот факт, что водителям транспортных средств приходится выполнять свою профессиональную деятельность в экстремальных и особых условиях. В своих исследованиях А.А. Деркач говорит о том, что: «...существует промежуточный класс условий между нормальными условиями профессиональной деятельности и экстремальными. Характерной особенностью данного класса является то, что он имеет психологическое содержание самостоятельного характера, эти условия называются особыми, так как он в значительной степени отличается от других. Данные особые условия профессиональной деятельности водителя характеризуются эпизодичностью. Другими словами, такие условия подразумевают непостоянное действие факторов экстремального характера» [29].

Отечественные и зарубежные исследования показывают, что факторы экстремального характера связаны непосредственно с профессиональной деятельностью. Данные факторы оказывают влияние на качество деятельности водителя транспортных средств, на характер и содержание, то есть, представляют собой объективные причины значимого характера.

Отечественные исследования Б.Ф. Ломова показывают, что: «...в профессиональной деятельности водителя транспортных средств экстремальные факторы представлены в виде сильных акустических воздействий, перегрузок, вибраций, то есть воздействий механического характера. Водители подвержены стрессам, наблюдается психическая напряженность, а также воздействие монотонии» [51]. Ситуации риска, когда водителю необходимо принимать быстрые решения, характеризуются психофизиологическими особенностями. Водитель боится допустить ошибку, но необходимо принять какое-либо решение. Таким образом, водителю транспортных средств необходимо все время быть готовым к действиям в экстренных ситуациях, а это требует высоких затрат в психоэнергетическом плане. От водителя требуется мобилизация внутренних резервов для поддержания высокой функциональной готовности. Как правило, экстренные ситуации возникают неожиданно, и водитель не может предугадать, какие именно действия необходимо будет совершать, нет четкого плана, а также неизвестно время наступления таких ситуаций.

Характерной особенностью экстремальных условий деятельности водителей транспортных средств является интенсивность факторов экстремального характера. Экстремальные факторы представляют собой опасность для всех участников, выполняющих профессиональную деятельность, в частности, для водителей транспортных средств.

Особое место в формировании психологической системы деятельности занимает подсистема профессионально важных качеств. В профессионально важных качествах отражаются внешние специфические воздействия факторов данного конкретного процесса. В данном случае, они выступают в форме требований к личности в профессиональном плане. Для эффективной реализации профессиональной деятельности профессионально важные качества имеют важное значение. Так как в них проявляются основные характеристики структуры личности, которые: «...определяют психологические особенности системы деятельности, такие как

эмоционально-волевые, познавательные, мотивационно-потребностные, психомоторные». [17]

По мнению А.К. Марковой, которая дает определение профессионально важным качествам: «...это качества человека, которые влияют на эффективность осуществления его трудовой деятельности по характеристикам, являющимся основными (надежность, производительность и другие)». [57] Психические состояния, психические процессы (мнемические, мыслительные, речевые, сенсорные), мотивы, отношения (к другим людям, к трудовой деятельности) все это может выступать в качестве профессионально важных качеств. С одной стороны, предпосылками профессиональной деятельности могут выступать профессионально важные качества. С другой стороны, в процессе профессиональной деятельности, данные качества представляют собой новообразование, которое совершенствуется и изменяет самого человека.

Вождение автотранспортных средств представляет собой сложный процесс, требующий определенных навыков. Не каждый человек способен к вождению автомобиля. Необходимо обладать определенным набором психофизиологических качеств, с помощью которых определяется пригодность к вождению автотранспортных средств.

Восприятие, ощущение, внимание, оперативное мышление, психомоторная реакция, факторы личностного плана, а также эмоционально-волевая реакция – это психофизиологические качества, на которые обращается внимание в первую очередь при определении пригодности к вождению автотранспортных средств. охарактеризуем данные психофизиологические качества.

Восприятие является психическим процессом, для которого характерным является скорость переработки информации, уровень развития органов чувств, точность определения временных интервалов, а также точность определения отношений в пространственном плане.

Для водителя автотранспортных средств важна психомоторная реакция. При возникновении критических ситуаций для водителя важна координация, точность и скорость реакции.

Немаловажную роль играют и личностные факторы в профессиональной деятельности водителя. Он должен обладать инициативностью, дисциплинированностью, активностью, смекалкой, демонстрировать интерес и склонность к работе водителя и технике.

Ощущение также является психическим процессом, который учитывается при подборе водителей автотранспортных средств. Ощущение – это: «...отражение в сознании человека отдельных свойств предметов и явлений мира в материальном плане, что оказывает влияние на органы чувств. Ощущения делятся на слуховые, зрительные, кожные, вибрационные, обонятельные, двигательные». [36]

В профессиональной деятельности водителя особое внимание уделяется оперативному мышлению. Водитель на дороге, обладая хорошей оперативной памятью, должен уметь быстро оценить дорожную ситуацию, спрогнозировать развитие событий для всех участников дорожного движения, а затем принять решение.

Внимание – это психический процесс, характеризующийся стойкостью, переключаемостью, широким объемом, распределением внимания. Для профессиональной деятельности водителя внимание также важно при выполнении различных маневров в процессе дорожного движения.

Эмоционально-волевая реакция представляет особый интерес для водителя автомобиля. Она включает в себя развитие волевых качеств, а также стойкость в эмоциональном плане. Рассматривая волевые качества, надо отметить, что водитель должен обладать самообладанием, настойчивостью, эмоциональной стойкостью, решительностью, для того, что в экстренной ситуации принять правильное решение.

Профессионализм водителя автотранспортных средств заключается в способности избегать сложные ситуации. При возникновении таких ситуаций,

водителю необходимо не только спрогнозировать все риски для участников дорожного движения, но и максимально снизить эти риски, предусмотреть возможные изменения.

Необходимо обратить внимание на тот факт, что у водителя автомобиля могут быть развиты одни психофизиологические особенности, а не развитые компенсироваться развитием совсем других особенностей. Проявляться данные особенности могут при сложившихся сложных условиях на дороге. В такой экстренной ситуации психофизиологические особенности проявляются тогда, когда необходимо проявить самообладание, решительность, оценить ситуацию, принять решение, чтобы не допустить аварии. Немаловажную роль играют навыки управления автотранспортным средством.

Водитель приобретает опыт и мастерство постепенно. Но некоторые качества должны быть воспитаны в себе водителем с самого начала вождения, еще на этапе обучения. Водитель автомобиля и любого автотранспортного средства должен обладать выдержкой, быть восприимчив к информации, обладать способностью сосредоточения на управлении автотранспортом. Необходимо отдельно выделить такое качество как чувство ответственности за безопасность других людей. Данное чувство необходимо воспитывать в себе на этапе обучения вождению автотранспортным средством, так как водитель несет ответственность не только за себя в процессе движения, но и за окружающих людей. Людей, находящихся рядом, людей, передвигающихся по улице рядом с дорогой.

Скорость реакции и внимательность является основным психофизиологическим качеством водителя. В процессе движения, водителю необходимо оценивать ситуацию, воспринимать информацию и быстро реагировать. «Внимательность – это способность сосредоточить внимание на выявленном объекте опасности, сделать его полный обзор и оценить сложившуюся ситуацию». [11] В процессе движения водитель может рассмотреть только один объект детально, а при средней скорости в поле его зрения может попадать десятки различных объектов. От опыта водителя

зависит умение своевременно заметить опасную ситуацию, сосредоточив на ней все свое внимание. В таком случае, для предотвращения аварии, от водителя требуется принятие срочных мер. Особенностью вождения автомобиля является постоянное оценивание дорожной ситуации, изменение режима и скорости передвижения. От водителя при управлении автомобилем требуется постоянный контроль, за всем происходящим на дороге.

Закономерным ответом организма на внешнее влияние является скорость реакции. Пожалуй, скорость реакции это один из основных навыков водителя. Благодаря скорости реакции водителя автомобиля обеспечивается безопасность движения. Процесс реакции включает в себя три фазы. Первая фаза – оценка обстановки. Водителю необходимо грамотно, а главное быстро оценить сложившуюся обстановку, увидеть все плюсы и минусы. Вторая фаза – это фаза принятия решения. В данном случае, правильность принятого решения во многом зависит от опыта водителя. Третья фаза – это фаза выполнения действий, в зависимости от принятого решения. По мнению А.Л.Буцык, который говорит, что: «...время реакции водителя при управлении автотранспортным средством измеряется коротким промежутком от момента восприятия опасности к началу действий, направленных на устранение сложившейся ситуации». [18]

Существует несколько видов реакций – простая, сложная и реакция в опасной зоне. Профессиональная деятельность водителя сопряжена со многими трудностями и препятствиями, встречающимися на дороге. Решая их, водитель выбирает наиболее эффективные способы, для устранения данных препятствий. Например, водитель может объехать препятствие или остановить машину. Совокупность выбора способа действия для устранения препятствия и оценка сложившейся ситуации представляет собой сложную реакцию.

В своей работе А.Л. Буцык пишет, что: «...время сложной реакции водителя автомобиля – с момента появления перед водителем опасности (или препятствия) к ответным действиям, которое заранее не определил и к

выполнению которого не был подготовлен, – составляет 0,8 из, а при усталости, испуге, нездоровье – 1 из и более». [18]

Простая реакция представляет собой заранее определенные действия водителя в ответ на какую-либо опасность или препятствие. Основной задачей водителя является перевод любой опасной ситуации в простую. К этому он должен стремиться при управлении автотранспортным средством. По времени простая реакция является быстрой, но все-таки составляет от 0,4 до 0,6 секунд, так как даже простая реакция требует некоторого напряжения. Оно заключается в том, что водитель при простой реакции, совершает мышечное движение, заключающееся в переносе правой ноги из педали дроссельной заслонки на педаль тормоза.

Особое место при управлении автотранспортным средством отводится реакции в опасной зоне. Согласно исследованию А.Л. Бузык, который пишет о том, что: «... реакция в опасной зоне возникает с момента появления какого-либо препятствия. К восприятию, которого водитель заранее подготовился, к ответу на них простым, заранее определенным действием, к реализации которого водитель уже подготовлен. Подготовка заключается в том, что водитель заранее готовится к устранению опасности, определив место ее появления. Таким образом, реакция в опасной зоне составляет 0,2 – 0,3 с, так как водитель производит действия при приближении к возможному опасному месту или препятствию. Итак, совокупность заблаговременной подготовки к восприятию и дальнейшие необходимые действия называются реакцией в опасной зоне». [18]

Для эффективной работы водителем автотранспортного средства необходимым, и, пожалуй, основным условием является физическая подготовка. По мнению В.А. Игнатова, который говорит о том, что «...спорт положительно влияет на организм любого человека. Гимнастика, гребля, лыжи, легкая атлетика, плавание, спортивные игры являются наиболее эффективными видами спорта для профессиональной деятельности водителя. Спорт влияет на развитие основных качеств, необходимых в деятельности

водителя в профессиональном плане...для улучшения центрального и периферического зрения, для повышения остроты зрения водителя, необходимо заниматься такими видами спорта как, стрельба, большой и настольный теннис». [39]

Профессиональная деятельность водителя носит специфический характер. В течение всего времени нахождения за рулем, водитель должен хорошо себя чувствовать и сохранять высокий уровень работоспособности. Для этого необходимо соблюдать режим сна и бодрствования. Для сохранения работоспособности водителю автотранспортного средства необходим сон не менее семи часов по длительности. Сон должен быть непрерывным для того, чтобы водитель чувствовал себя отдохнувшим и бодрым.

Необходимым условием является и ежедневное занятие гимнастикой. Ее основная функция – это улучшение координации движений и укрепления здоровья в целом. Непосредственно перед началом работы, людям, занятым профессиональной деятельностью водителя, необходимо выполнять упражнения, направленные на координацию нервных центров. Такие упражнения, с одной стороны, осуществляют управление важными функциями, а с другой стороны, возбуждают нервные центры.

В процессе вождения водителю необходимо делать перерывы в физкультурном плане через каждые 3, 5, 7 км. Как только водитель замечает первые признаки усталости и снижения работоспособности, необходимо остановиться и выполнить физические упражнения. Концентрация внимания, ускорение восстановительных процессов, предупреждение усталости, поддержание рабочего ритма – все это является основной функцией физкультурной паузы.

В профессиональной деятельности водителя автотранспортных средств существует такой феномен – «дорожный гипноз». Данный феномен представляет собой вид усталости специфического характера. Возникает он в тех случаях, когда в процессе езды нет светофоров, пересекающихся дорог и можно значительно увеличить скорость. Характерными особенностями

«дорожного гипноза» является замедление временных реакций, появление сонливого состояния, ослабление рефлексов, развивается недомогание, отчужденность и невнимательность. При первых признаках данного состояния водителю необходимо остановить автомобиль и выйти на свежий воздух. В данном случае помогут простые упражнения, такие как наклоны, повороты туловища, сгибание и разгибание ног и рук, а также ходьба, можно пройтись и выполнить упражнения.

По мнению Н.А. Игнатова, который говорил, что: «...управляя машиной, водителю важно помнить, что выполнять физические нагрузки необходимо дозированно, то есть давать себе малую нагрузку. Это связано с тем, что малая нагрузка оказывает благоприятное влияние на организм. Чрезмерная физическая нагрузка приносит только вред и отрицательно влияет на организм водителя. Таким образом, наиболее эффективна средняя физическая нагрузка. С целью определения степени нагрузки можно использовать пульс, который является объективным показателем. Частота пульса возрастает на 30% при средней нагрузке. В соответствии с правилами дорожного движения, запрещено управлять автотранспортным средством в состоянии усталости. Управление автомобилем возможно только до момента наступления усталости, так как именно усталость влияет на безопасность дорожного движения». [39] Водитель, в процессе осуществления профессиональной деятельности должен соблюдать режим отдыха, питания и труда. Данное условие необходимо для обеспечения безопасности движения. Возникновение усталости влияет на весь организм водителя с психофизиологической точки зрения.

Длительность рабочего дня водителя и время нахождения за рулем не должно превышать восьми часов в день. Даже у опытных водителей удлинение рабочего дня и увеличение времени за рулем, вызывает различные изменения. Печальная статистика говорит о том, что если водитель находится за рулем более десяти часов, возрастает вероятность возникновения несчастных случаев, особенно если работа носит непрерывный характер.

В профессиональной деятельности водителя нередко присутствуют длительные поездки до восьми часов непрерывного нахождения за рулем. Между такими поездками водитель должен отдыхать не менее десяти часов с продолжительностью сна 7-8 часов. При условии, что время поездки составляет более восьми часов, водителю необходим отдых не менее двенадцати часов. Если водитель не высыпается, не отдыхает, то через три – пять часов он начинает засыпать за рулем, что приводит к несчастным случаям. У водителя в таких условиях резко возрастает усталость.

Кратковременные перерывы, применяющиеся в профессиональной деятельности водителя, являются важными факторами снижения усталости. Исследования Н.А. Игнатова показывают, что: «...длительные перерывы после длительной поездки не благоприятно влияют на организм водителя. Более эффективны перерывы кратковременного характера после кратковременного управления автомобилем. Таким образом, после первых трех часов поездки целесообразно делать десятиминутный перерыв, а затем через каждые два часа также делать десятиминутные перерывы. Это время лучше всего использовать для активного отдыха, выполнения физических упражнений или ходьбы. После пятичасовой непрерывной поездки на автомобиле рекомендуется делать тридцатиминутные перерывы на отдых».

[39]

Сонливость представляет собой характерный симптом усталости. Статистика показывает, что тяжелые последствия в дорожно-транспортных происшествиях возникают именно в случаях, когда водитель засыпает за рулем. Критичным считается ночное время, между 24 часами и 5 часами утра, именно в этом время возникает большинство случаев засыпания. Причиной засыпания является нарушение режима сна и бодрствования водителем. В случаях, когда предстоит длительная ночная многочасовая поездка, водителю необходимо отдохнуть и выспаться.

Немаловажным фактором в профессиональной деятельности водителя, является этика поведения, как самого водителя, так и всех других участников дорожного движения. Особенно это касается взаимоотношений пешеходов и водителей автотранспортных средств. Осуществляя профессиональную деятельность, водителю необходимо настроить себя на доброжелательное отношение к окружающим людям. Управлять автотранспортным средством необходимо без спешки, проявляя вежливость и предупредительность по отношению к другим водителям и пешеходам.

Выводы по первой главе

Исходя из анализа различных подходов, различных определений и понимания авторов понятия «управление персоналом», мы можем сформулировать определение менеджмента персонала, на которое, в последующем, будем опираться в эмпирической работе. «Менеджмент персонала – это система управления персоналом, представляющая собой совокупность теоретической области знаний и сферы практической деятельности, включающая в себя планирование, поиск и подбор персонала, его ориентацию, профессиональную подготовку и стимулирование, адаптацию и стабилизацию, направленная на достижение организацией цели приобретения удовлетворяющей всем требованиям рабочей силы, способной качественно и при минимальных затратах справляться с поставленными задачами» [64].

В процессе подбора и отбора персонала используется различная система методов, включающая как традиционные, так и не традиционные. В том и в другом случае, основной целью является определение личностных, интеллектуальных и других качеств кандидата на должность, заключение о его профессиональной пригодности в соответствии с профессионально важными качествами.

Глава 2 Разработка и апробация системы отбора на должность в транспортную компанию

2.1 Организация и методы исследования

Исследование, направленное на разработку и апробацию системы отбора на должность водителя в транспортной компании, проводилось в период с ноября 2020 года по февраль 2021 года и осуществлялось в несколько этапов: 1) составление функциональной модели должности; 2) разработка профиля требований к профессиональным качествам; 3) составление батареи методик для оценки профессионально важных качеств; 4) определение критериев эффективности деятельности в должности водителя; 5) проведение диагностики профессионально важных качеств и эффективности деятельности на выборке работающих специалистов; 6) проведение корреляционного анализа взаимосвязи выраженности ПВК и эффективности.

На этапе составления функциональной модели должности водителя и разработки профиля требований к их профессиональным качествам в исследовании приняли участие сотрудники транспортной компании – сотрудники службы логистики, специалисты подразделений, руководитель службы персонала, непосредственно сами водители. Всего, в качестве экспертов выступило 8 человек. Далее, на этапе диагностики профессионально важных качеств и эффективности деятельности водителей транспортной компании в исследовании приняли участие 20 водителей со стажем опыта работы от 2 до 7 лет.

В исследовании использовались следующие психодиагностические методики: анкета спецификации работы (автор В.В. Пантелеева); анкета для изучения организационных условий (автор В.В. Пантелеева); метод экспертной оценки (для оценки эффективности деятельности в должности водителя); «Таблицы Шульте»; методика «Интеллектуальная лабильность»;

Экспресс-диагностика ответственности; методика диагностики оценки самоконтроля в общении В. Снайдера;

Анкета спецификации работы (автор В.В. Пантелеева). Вопросы анкеты предназначены для сбора данных об особенностях работы в конкретной должности (должностной роли). Сбор информации о характере выполняемых функций позволяет определить условия, при которых работа будет выполняться эффективно, сформулировать требования к исполнителю. Анкета состоит из 22 вопросов открытого и закрытого типа.

Анкета для изучения организационных условий (автор В.В. Пантелеева). Данная анкета позволяет охарактеризовать особенности руководства и корпоративной культуры в компании. Состоит из 12 вопросов открытого и закрытого типа.

Методика «Таблицы Шульте». Данная методика позволяет определить устойчивость внимания и динамики работоспособности. Задача испытуемого заключается в поиске, показывании и назывании чисел в порядке их возрастания на пяти таблицах, в которых цифры от 1 до 25 расположены в произвольном порядке. Устойчивость внимания и динамика работоспособности оценивается через время выполнения и количество ошибок по каждой таблице.

Методика «Интеллектуальная лабильность» используется с целью оценки концентрации и распределения внимания, так как тест требует высокой концентрации внимания и быстроты действий. Задачей испытуемого является выполнение несложных заданий, которые зачитывает экспериментатор, в ограниченный отрезок времени. Оценка интеллектуальной лабильности производится через подсчет количества ошибок.

Экспресс-диагностика ответственности. Тест состоит из 12 утверждений, касающихся проявления такого качества личности как ответственность в повседневной жизнедеятельности человека. Тест позволяет определить степень ответственности: безответственность, ситуативная ответственность и высокая степень ответственности.

Методика диагностики оценки самоконтроля в общении В. Снайдера позволяет определить коммуникативный контроль личности, под которым автор методики определяет то, что человек постоянно следит за собой, знает где и как себя вести, управляет выражением своих эмоций. В результате прохождения теста дается уровень коммуникативного самоконтроля – низкий, средний, высокий.

Метод экспертной оценки для оценки эффективности деятельности в должности водителя.

Методы количественного и качественного анализа результатов с использованием контент-анализа и методов математической статистики (описательная статистики, корреляционный анализ).

2.2 Функциональная модель должности водителя и критерии эффективности его профессиональной деятельности

Первым этапом нашего исследования стало разработка функциональной модели должности водителя. Для этого были опрошены сотрудники транспортной компании, занимающие различные должности в ней и выступающие в качестве экспертов. В качестве инструментов использовались анкета спецификации работы (В.В. Пантелеева) и анкета для изучения организационных условий (В.В. Пантелеева).

На вопрос о цели работы в должности водителя от экспертов были получены следующие ответы: «сопровождение (перевозка) грузов и прилагающихся документов компании»; «доставка товаров (грузов) между предприятиями»; «управление грузовым автомобилем, доставка товаров до места вручения»; «транспортировка груза, контроль за погрузкой/разгрузкой, обеспечение сохранности груза». Исходя из данных ответов, мы можем сделать вывод о том, что самими водителями, а также специалистами и руководителями транспортной компании основной целью рассматриваемой должности считается не сам узкий акт вождения транспортного средства, а

именно сопровождение и транспортировка груза, обеспечение его сохранности. Данный факт, на наш взгляд, существенно расширяет цель, и, соответственно, сферу ответственности водителей.

На вопрос о последовательности действий для достижения цели в работе водителя, то есть к регулярным трудовым обязанностям эксперты транспортной компании относят контроль погрузки и разгрузки товара; правильное оформление отгрузочной документации; правильная транспортировка груза; доставка груза в срок, ведение путевых листов; обеспечение технически исправного состояния закрепленного за водителем автомобиля. Анализ данных ответов еще раз подтверждает факт того, что цель и, соответственно, должностные функции водителей рассматриваются существенно шире, чем акт вождения транспортным средством.

В качестве дополнительных обязанностей, выполняемых водителями транспортной компании на нерегулярной основе, отмечаются самостоятельная или помощь в погрузке продукции, прохождение техосмотра используемого транспортного средства.

К критическим трудовым функциям, не выполнение которых ведет к нарушениям в работе водителя экспертами были названы опоздание на работу, невыполнение временных рамок доставки груза, приход в нетрезвом виде, отсутствие контроля в погрузочно-разгрузочных работах. В большей степени отмечается именно опоздание и нарушения в выполнении сроков доставки.

По мнению экспертов, клиентами для должности водителя за пределами организации являются заказчики продукции, клиенты компании. Таким образом, расширяется функционал водителей и начинает распространяться и на необходимость выстраивать взаимодействие в системе «человек-человек». Основным параметром эффективности выполнения водителем своих должностных обязанностей является своевременность доставки груза, его сохранность, соблюдение грамотности сопутствующей документации. Также, в качестве наиболее важных параметров для водителей большинством экспертов называются вежливость, бесконфликтность. Лишь один эксперт отметил важность для водителя поддержания рабочего состояния рабочего транспортного средства.

При анализе требований к потенциальному сотруднику на должности водителя эксперты отмечают следующее: среднее общее образование с дополнительным профессиональным обучением (курсы вождения), с опытом работы от 5 лет, наличие водительского удостоверения, с личностно-профессиональными качествами – пунктуальность, стрессоустойчивость, аккуратность, внимательность, доброжелательность. Таким образом, к профессионально важным личностным качествам водителей эксперты относят в большей степени коммуникативные качества.

Далее, проанализируем результаты анкета для изучения организационных условий. Наиболее важными для компании, по мнению экспертов, являются такие качества работников как четкое выполнение инструкций, эффективность и продуктивность в работе, умение принимать обдуманные, рациональные решения. Основными ценностями работников транспортной компании являются стабильность требований и вознаграждений, отсутствие материальных затруднений, отсутствие лишних обязанностей, а также комфортные условия и график работы и понимание своих перспектив и дальнейших возможностей.

Руководство компании при ориентации на задачи компании преимущественно ценят производственную дисциплину, которая, по их мнению, обеспечивается жесткими требованиями со стороны руководства компании. Ориентация на сотрудников компании выражается в стимулировании и поддержании их экономического интереса.

Общение руководства с подчиненными осуществляется через приказы, документы, распоряжения. Также, руководитель единолично вырабатывает решения или отменяет их, ответственность за которые полностью возлагается на него. Далее, на основании опроса экспертов транспортной компании, нами была разработана модель должности водителя с описанием его трудовых обязанностей и функций – таблица 1.

Таблица 1. –Профессиография деятельности в должности водителя

Трудовая функция	Трудовые действия функции	Вид деятельности и	Промежуточный результат	Знания, информация	Умения, навыки	ПВК и компетенции
Обеспечивать технически исправное состояние закрепленного за водителем автомобиля	Проводить технический осмотр автомобиля	Моторные, когнитивные	Исправность автомобиля	Устройство автомобиля	Определение возможной неисправности по косвенным признакам	Внимательность Логическое мышление Интерес к технике и техническому мышлению, легкое приобретение технических навыков
	Своевременная замена комплектующих	Моторные	Вовремя заменены расходные материалы	Устройство автомобиля и его особенности		
Принимать меры по сохранности автомобиля и имущества, находящегося в нем.	Не оставлять автомобиль без присмотра	Когнитивные	Отсутствие происшествий, связанных с сохранностью автомобиля	Устройство автомобиля Правила дорожного движения		Ответственность Бдительность Внимательность Наблюдательность
	Ставит автомобиль на сигнализацию при любых случаях выхода из салона	Моторные	Предотвращение угона автомобиля и хищения имущества	Правила техники безопасности		

Продолжение таблицы 1

	Блокировать во время движения и стоянки все двери автомобиля	Моторные	Не допущены ситуации, угрожающие жизни и здоровью пассажиров			
Осуществлять вождение автомобиля, максимально обеспечивающее правильность транспортировки груза, сохранность жизни и здоровья пассажиров, технически исправное состояние самого автомобиля		Моторные, когнитивные	Жизнь пассажиров, груз не подвержены опасности	Правила дорожного движения	Навыки оказания первой доврачебной помощи	<p>Прогнозирование</p> <p>Логическое мышление</p> <p>Внимательность (широкое распределение, высокая интенсивность, быстрое переключение и устойчивость внимания)</p> <p>Многозадачность</p> <p>Быстрое и точное восприятие</p> <p>Высокая точность и скорость сенсомоторных реакций</p>
				Знание маршрута	Умение оптимально выстроить маршрут с учетом сроков доставки и актуальной ситуации на дорогах маршруту движения	

Продолжение таблицы 1

Обеспечивать доставку и транспортировку груза в срок, указанные в путевых документах	Получение путевых документов	Моторные, когнитивные, коммуникативные	Груз доставлен	Знание документооборота		Ответственность Организованность Хорошая память Умение работать в режиме многозадачности Настойчивость
	Планирование оптимального маршрута с учетом сроков доставки	когнитивные		Правила дорожного движения		
	Доставка и сдача груза	Когнитивные, моторные, коммуникативные				
Вести путевые листы.	Запись в путевых листах маршрута следования	Когнитивные, коммуникативные	Записи сделаны. Порядок в документах	Правила оформления служебных отметок		Внимательность
	Отмечать пройденный километраж, расход топлива	Когнитивные, коммуникативные				
Следить за оптимальным функциональным состоянием для	Не употреблять перед или в процессе работы алкоголь, психотропные,	Когнитивные	Нормальное (работоспособное)	Влияния веществ и	Саморегуляция	Ответственность

Продолжение таблицы 1

обеспечения безопасности	снотворные и другие средства, снижающие внимание, реакцию и работоспособность организма человека	Коммуникативные) состояние организма	лекарственных препаратов на состояние организма		Высокая эмоциональная устойчивость Самообладание, Дисциплинированность
	Предупредить руководство в случае ухудшения самочувствия					
По окончании рабочего дня оставлять вверенный автомобиль на охраняемой стоянке/ гараже	Поставить автомобиль на стоянку	Моторные	Автомобиль на стоянке исправном состоянии	Регламент работы Правила дорожного движения		Внимательность Ответственность Исполнительность
	Сдать отчет охраннику автопарка	Моторные, коммуникативные				
Выполнять отдельные служебные поручения своего непосредственного руководителя			Поручения выполнены	Знания служебных обязанностей	Коммуникативные навыки Соблюдение профессиональной (должностной) субординации	Коммуникабельность Исполнительность

Таким образом, анализ трудовых функций, трудовых действий работников в должности водителя, анализ необходимых для их эффективной работы знаний, умений и навыков позволил определить, что основными профессионально важными качествами и компетенциями водителей являются: внимательность, умение работать в режиме многозадачности, лабильность мыслительных процессов, ответственность, коммуникабельность, эмоциональная устойчивость, составив профиль должности (таблица 2).

Таблица 2 – Профиль должности водителя транспортной компании

Описание	Критерии
Должность	Водитель
Подразделение	Транспортная компания
Непосредственный руководитель	Генеральный директор
Функциональный руководитель	Руководитель структурного подразделения
Функциональные подчиненные	-
Замещение на время отсутствия	Другим должностным лицом на основании приказа
Цель должности	Транспортировка груза, контроль за погрузкой/разгрузкой, обеспечение сохранности груза
Общие требования	
Возраст	От 20 лет
Образование	Минимум среднее общее образование
Опыт работы	Стаж вождения от 5 лет
Владение компьютером	Приветствуется на уровне пользователя
Функционал должности	
Должен знать	<ul style="list-style-type: none"> - правила дорожного движения, штрафные санкции за их нарушение; - основные технические характеристики и общее устройство автомобиля, назначение, устройство, принцип действия, работу и обслуживание агрегатов, механизмов и приборов; - правила содержания автомобиля, ухода за кузовом и салоном, поддержания их в чистоте и благоприятном для длительной эксплуатации состоянии;

Продолжение таблицы 2

	<ul style="list-style-type: none"> - признаки, причины и опасные последствия неисправностей, возникающих в процессе эксплуатации автомобиля, способы их обнаружения и устранения; - порядок проведения технического обслуживания автомобилей
Обязан	<ul style="list-style-type: none"> - Обеспечивать своевременную подачу автомобиля; - Обеспечивать технически исправное состояние закрепленного за водителем автомобиля; - Принимать меры по сохранности автомобиля и имущества, находящегося в нем: не оставлять автомобиль без присмотра, в обязательном порядке ставит автомобиль на сигнализацию при любых случаях выхода из салона, блокировать во время движения и стоянки все двери автомобиля; - Осуществлять вождение автомобиля, максимально обеспечивающее правильность транспортировки груза, сохранность жизни и здоровья пассажиров, технически исправное состояние самого автомобиля; - Обеспечивать доставку и транспортировку груза в срок, указанные в путевых документах; - Вести путевые листы, отмечая маршруты следования, пройденный километраж, расход топлива; - Своевременно проходить техническое обслуживание в сервисном центре и технический осмотр; - Не употреблять перед или в процессе работы алкоголь, психотропные, снотворные и другие средства, снижающие внимание, реакцию и работоспособность организма человека; - Перед выездом четко прорабатывать маршрут следования, согласовывает его со старшим группы и непосредственным руководителем; - По окончании рабочего дня оставлять вверенный автомобиль на охраняемой стоянке/ гараже; - Выполнять отдельные служебные поручения своего непосредственного руководителя
Имеет право	<ul style="list-style-type: none"> - получать информацию в объеме, необходимом для решения поставленных задач; - представлять руководству предложения по совершенствованию своей работы, а также направленные на повышение безопасности и безаварийности эксплуатации автомобиля; - требовать от руководства создания нормальных условий для выполнения служебных обязанностей и сохранности всех документов, образующихся в результате деятельности компании; - требовать от пассажиров соблюдения Правил дорожного движения (пристегиваться ремнем безопасности, осуществлять посадку и высадку в разрешенных для этого местах и т.д.); - принимать решения в пределах своей компетенции.

Продолжение таблицы 2

Личностный профиль сотрудника	
Личностные компетенции	Пунктуальность, аккуратность, стрессоустойчивость, внимательность, доброжелательность, спокойствие, отсутствие вредных привычек (в том числе курение)
Ценности компании и корпоративной культуры	
Лояльность	Стабильность требований и вознаграждений, отсутствие материальных затруднений у работников компании, комфортные условия и график работы, понимание своих перспектив и возможностей.

Исходя из разработанной модели, нами был разработан профиль требований к профессиональным качествам работника в должности водителя:

а) внимательность как избирательная направленность на тот или иной объект, сосредоточенность на нем (объем внимания, концентрация внимания);

б) умение работать в режиме многозадачности. Может быть определено как распределение внимания, переключаемость внимания;

в) лабильность мыслительных процессов

г) ответственность как выполнение обещанного на основе самостоятельно принятого решения, совести, долга;

д) коммуникабельность / коммуникативные навыки – совокупность способностей человека, обеспечивающих эффективное взаимодействие его с другими людьми;

е) эмоциональная устойчивость – способность человека противостоять неблагоприятным факторам, преодолевать состояние эмоционального возбуждения и быстро возвращаться к состоянию душевного равновесия после стресса.

2.3 Диагностика профессионально важных качеств и эффективности деятельности водителей транспортной компании

Следующим этапом исследования стало оценка выделенных профессионально важных качеств у работающих водителей.

Методики: «Таблицы Шульте» (объем динамического внимания), методика «Интеллектуальная лабильность» (концентрация и переключение внимания), Экспресс-диагностика ответственности (В.П. Прядеин); Методика диагностики оценки самоконтроля в общении В. Снайдера.

На рисунке 1 представлены результаты исследования устойчивости внимания водителей, принимавших участие в исследовании с использованием методики «Таблицы Шульте». Данные представлены в процентном соотношении.

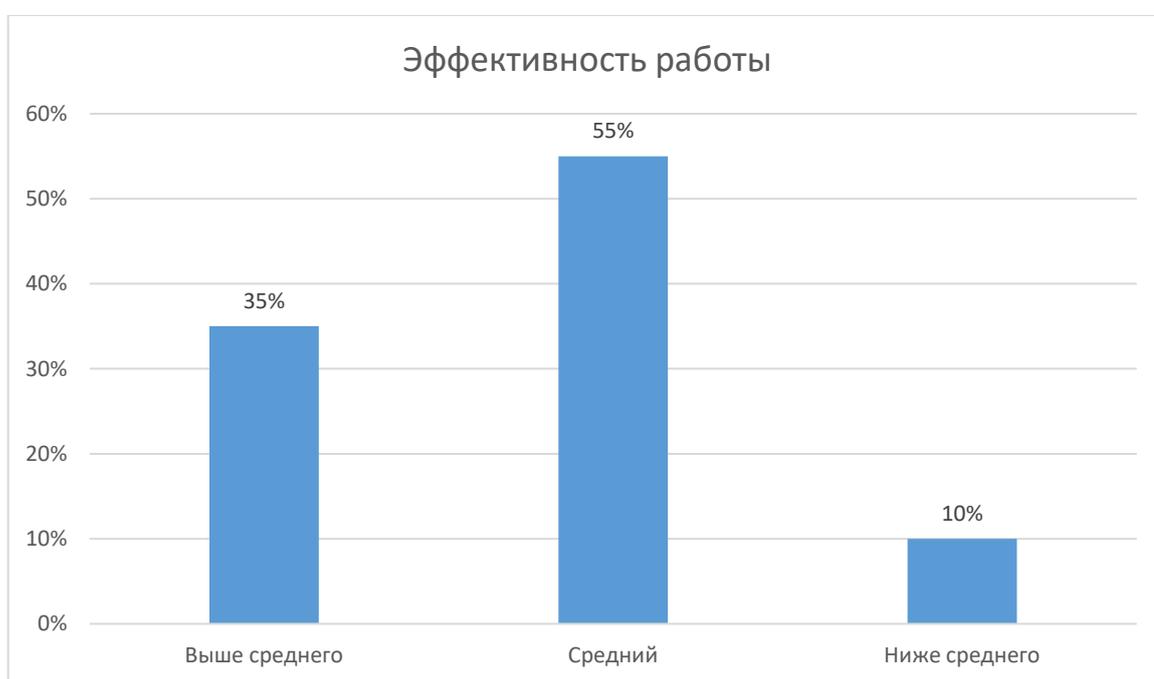


Рисунок 1 – Уровень выраженности эффективности работы водителей

Эффективность работы водителей оценивается как среднее время выполнения всех пяти таблиц. Опираясь на данные, представленные на рисунке 1, мы можем отметить, что среди водителей, принимавших участие в исследовании большинство справились с тестовым заданием на среднем и выше среднего уровней – 55% и 35% соответственно. Эффективность работы ниже среднего уровня была выявлена у 10% испытуемых (2 человека). У данных водителей повышена истощаемость, снижается работоспособность с

течением времени и при прикладывании длительное время определенных усилий.

Далее, на рисунке 2 представлены степень вработываемости и психическая устойчивость водителей, принимавших участие в исследовании. Данные представлены в процентном соотношении.

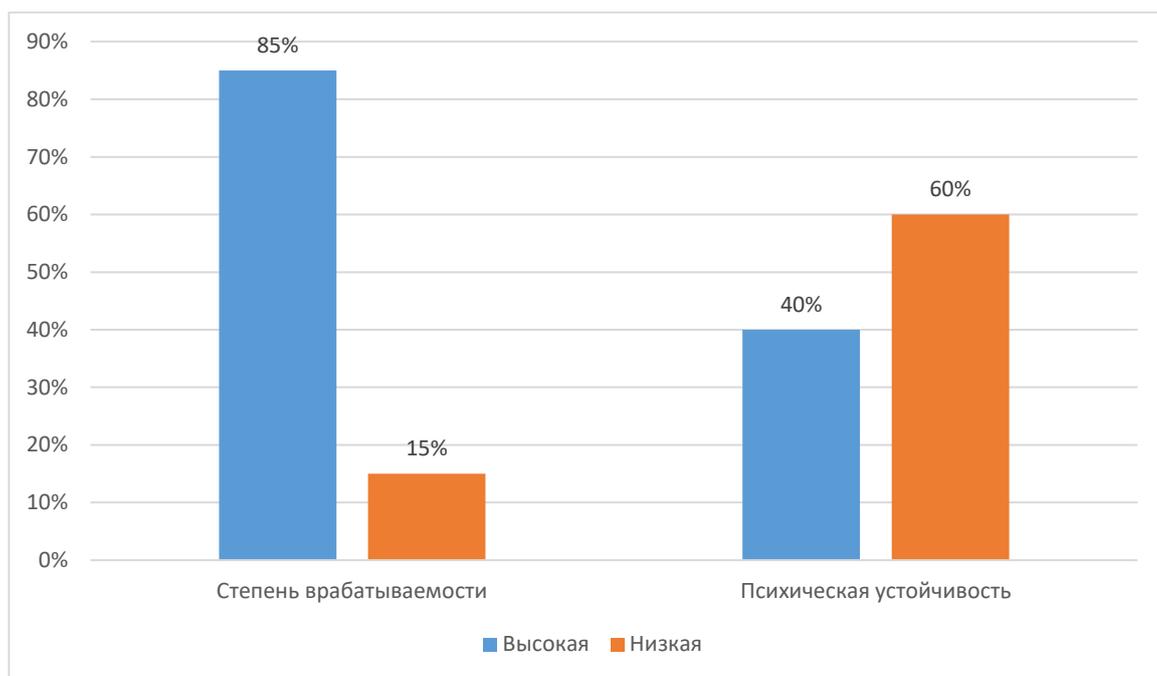


Рисунок 2 – Уровень выраженности степени вработываемости и психической устойчивости водителей

Показатель вработываемости позволяет определить требуется ли работнику предварительная подготовка перед выполнением основной работы. Рассчитывается как частное времени выполнения первой таблицы и эффективности работы. Психическая устойчивость рассчитывается как частное времени выполнения четвертой таблицы и эффективности работы. Исходя из данных, представленных на рисунке 2, мы можем отметить, что у 85% водителей, принимавших участие в исследовании хорошая вработываемость. 15% водителей требуется подготовка к основной работе. Показатель психической устойчивости распределились следующим образом: хорошая психическая устойчивость у 40% водителей, снижена психическая устойчивость к выполнению заданной работы у 60% водителей.

Далее, представлены результаты исследования интеллектуальной лабильности водителей с применением методики «Интеллектуальная лабильность».

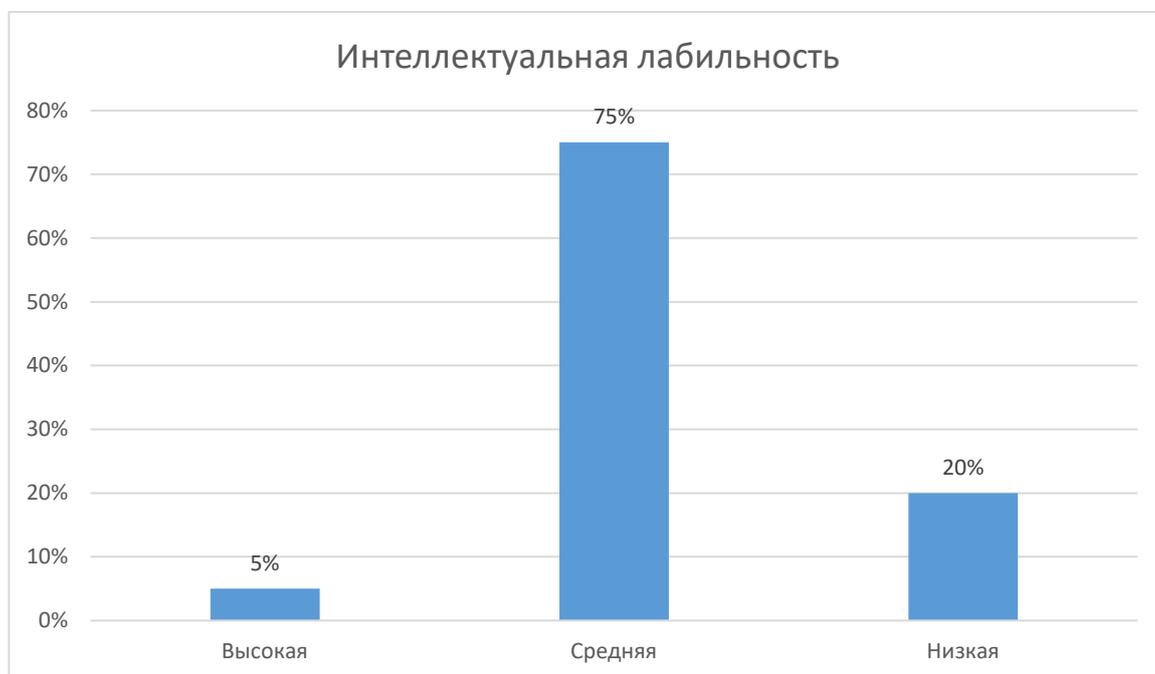


Рисунок 3 – Уровень выраженности интеллектуальной лабильности водителей

Интеллектуальная лабильность оценивалась через подсчет количества ошибок испытуемых при выполнении заданий. Большинство водителей при выполнении теста допустили 5-9 ошибок, что соответствует среднему уровню интеллектуальной лабильности – 75% испытуемых. Хорошая способность в обучении выявлена у 5% водителей. Низкая интеллектуальная лабильность, выражающаяся преимущественно в трудностях в переобучении, была выявлена у 20% водителей, принимавших участие в исследовании.

Далее, на рисунке 4 представлен уровень выраженности ответственности водителей с использованием экспресс-методики В.П. Прядина.

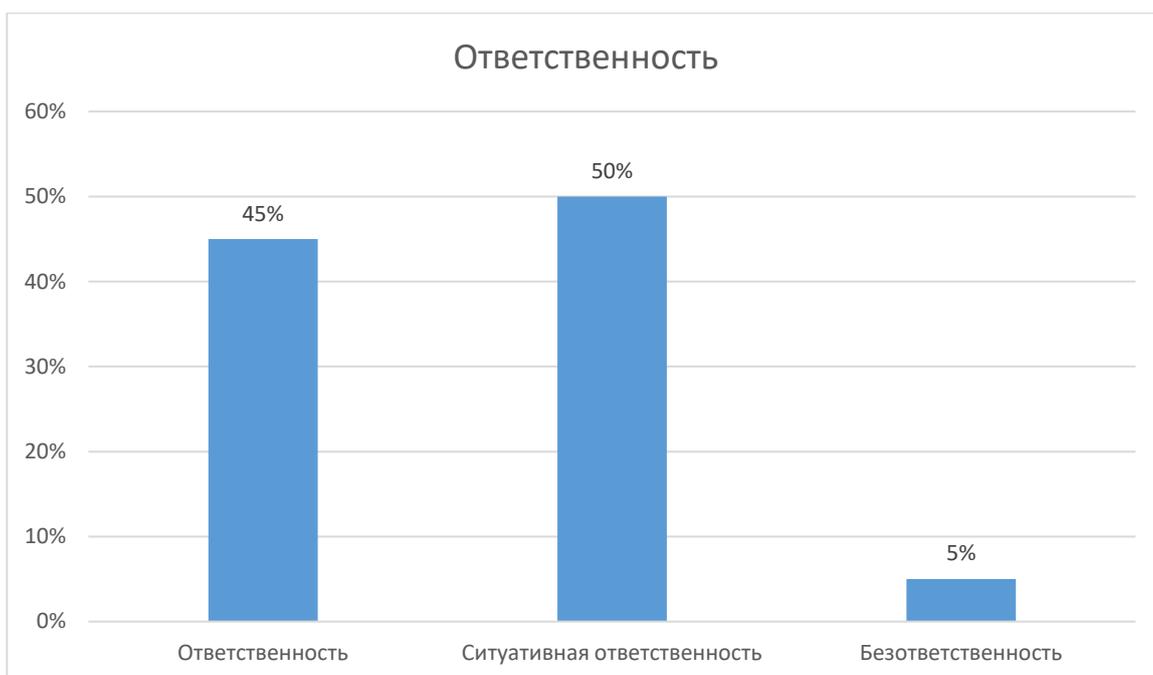


Рисунок 4 – Уровень выраженности ответственности водителей

При исследовании ответственности как профессионально важного качества в должности водителя, была выявлена высокая степень у 45% водителей. Ситуативная ответственность была выявлена у большинства испытуемых – у 50% водителей. В целом, мы можем отметить, что респонденты, принимавшие участие в исследовании, стараются выполнять данные обещания, взвешивают свои возможности, прежде чем принять то или иное решение, однако стремятся в коллективных поручениях быть простыми исполнителями, избегая ответственности за других или ответственности за принятие решение. У одного испытуемого была выявлена низкая степень развитости данного качества.

Далее, на рисунке 5 представлен уровень выраженности оценки коммуникативного самоконтроля водителей с использованием методики М. Снайдера.

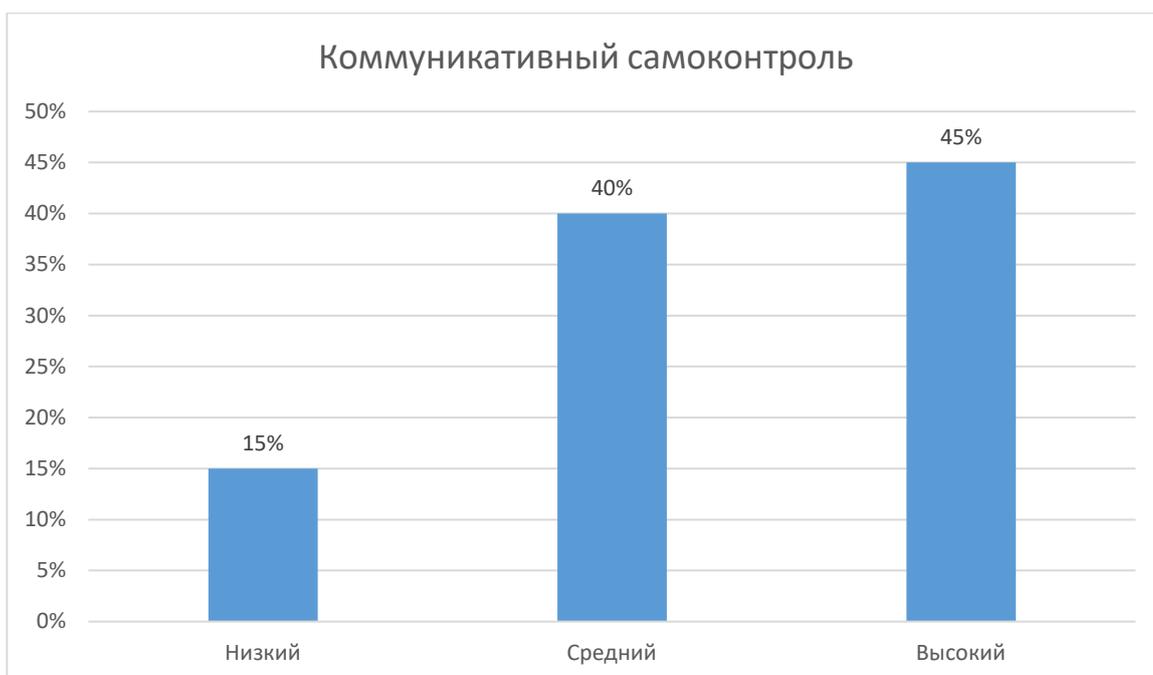


Рисунок 5 – Уровень выраженности коммуникативного самоконтроля у водителей

Опираясь на данные, представленные на рисунке 5, мы можем отметить, что у 45% водителей, принимавших участие в исследовании высокий коммуникативный самоконтроль. Они легко входят в любую роль, гибко реагируют на изменения ситуации, хорошо чувствуют и могут предвидеть впечатления, которые производят на окружающих. У 40% водителей был выявлен средний уровень коммуникативного контроля. Они характеризуются уместной сдержанностью эмоциональных проявлений, считаясь в своем поведении с окружающими людьми. Водителям, у которых выявлен низкий коммуникативный контроль – 15% - свойственно устойчивое поведение, при котором они не считают нужным изменяться в зависимости от ситуации. Данные водителя могут быть «неудобными» в общении по причине прямолинейности и неумении обходить острые углы в процессе межличностного взаимодействия.

2.4 Анализ взаимосвязи выраженности профессионально важных качеств и эффективности деятельности водителей транспортной компании

Следующим этапом исследования стала разработка экспертного опросника, позволяющего определить степень эффективности деятельности водителей транспортной компании. Экспертами являлись сотрудники транспортной компании – сотрудники службы логистики, специалисты подразделений, руководитель службы персонала. Всего участвовали в работе 8 экспертов.

Экспертный бланк содержит вопросы о знаниях правил дорожного движения водителей, их умений и навыков вождения в различных ситуациях и условиях, проявления внимательности, интеллектуальной лабильности, ответственности и коммуникабельности.

Инструкция: опросник содержит 13 факторов, оцениваемых по 5-бальной шкале (5 баллов – 100%, полностью соответствует критерию, далее по убыванию). Оценивая конкретного специалиста (водителя), просим Вас возле каждого из факторов отметить балл, который, по вашему мнению, подходит для данного сотрудника.

Таблица 3 – Бланк экспертной оценки эффективности профессиональной деятельности водителей

№	Критерий оценки	Оценка				
		1	2	3	4	5
1	Знание и соблюдение правил дорожного движения	1	2	3	4	5
2	Вождение автомобиля в типичных дорожно-транспортных ситуациях	1	2	3	4	5
3	Восприятие и прогнозирование дорожно-транспортной обстановки	1	2	3	4	5
4	Вождение автомобиля в сложных дорожно-транспортных ситуациях	1	2	3	4	5

Продолжение таблицы 3

5	Управление автомобиля в критических ситуациях	1	2	3	4	5
6	Умение планировать время при выборе маршрута движения	1	2	3	4	5
7	Сообразительность и способность быстро принимать решения	1	2	3	4	5
8	Способность быстро сосредотачиваться и распределять внимание	1	2	3	4	5
9	Эмоциональная уравновешенность	1	2	3	4	5
10	Открытость и доброжелательность	1	2	3	4	5
11	Ответственность	1	2	3	4	5
12	Коммуникабельность	1	2	3	4	5
13	Презентабельная внешность	1	2	3	4	5

Каждый эксперт оценивает проявления эффективности профессиональной деятельности водителей по пятибалльной шкале, в которой 1 балл соответствует минимальному проявлению (или отсутствию проявления) анализируемого фактора, а 5 баллов – полному соответствию критерию. В последующем оценка по каждому критерию суммируется, и полученная сумма делится на 13 (количество критериев). Таким образом определяется оценка эффективности профессиональной деятельности водителя по 5-бальной шкале.

В таблице 4 представлены оценки эффективности каждого эксперта по каждому оцениваемому водителю.

Таблица 4 – Оценка эффективности профессиональной деятельности водителей

№	Оценка экспертов								Среднее
	Эксперт 1	Эксперт 2	Эксперт 3	Эксперт 4	Эксперт 5	Эксперт 6	Эксперт 7	Эксперт 8	
1	3,5	4,1	3,5	3,6	3,8	4,1	3,4	3,6	3,7
2	3,8	4,2	4,6	4,2	4,1	4,2	3,9	3,6	4,1

Продолжение таблицы 4

3	4,6	4,8	4,8	4,2	4,1	4,2	4,6	4,4	4,5
4	4,1	3,8	3,6	3,8	4,1	3,8	3,6	3,2	3,8
5	4,1	4,2	3,6	4,4	3,8	3,8	3,9	4,1	4,0
6	3,8	3,6	3,9	4,1	3,8	3,6	3,8	4,1	3,8
7	4,2	4,1	4,3	4,2	3,9	4,1	3,9	4,2	4,1
8	4,6	4,3	4,6	4,4	4,7	4,8	4,2	4,6	4,5
9	4,1	4,2	4,1	3,8	4,2	3,8	3,6	4,1	4,0
10	4,1	3,8	3,8	3,6	3,6	3,9	4,2	4,2	3,9
11	4,6	4,3	4,7	4,3	4,4	4,1	4,6	4,4	4,4
12	4,3	4,6	4,4	4,6	4,1	3,8	4,6	4,2	4,3
13	4,3	4,6	4,1	3,8	3,9	3,6	3,8	4,1	4,0
14	4,4	4,1	3,8	3,9	4,1	4,2	4,1	4,4	4,1
15	4,6	4,5	4,3	4,5	4,4	4,6	4,8	4,4	4,5
16	4,7	4,2	4,4	4,2	4,4	4,2	4,6	4,1	4,4
17	3,8	3,9	3,8	4,1	3,6	4,3	3,69	3,6	3,9
18	4,1	4,2	4,4	4,2	4,4	4,1	3,9	4,1	4,7
19	4,8	4,3	4,6	4,2	4,6	4,6	4,3	4,1	4,4
20	4,5	4,8	4,6	3,9	4,1	4,2	3,8	4,2	4,3

Анализируя данные, представленные в таблице 4, мы можем отметить, что эксперты эффективность профессиональной деятельности большинства водителей оценивают в диапазоне от 4 до 5 баллов (15 человек – 75%). Достаточно высоко оцениваются экспертами знания правил дорожного движения, навыки вождения автомобиля в различных дорожно-транспортных ситуациях. У пятерых водителей (25%) эффективность профессиональной деятельности эксперты оценивают в диапазоне от 3 до 4 баллов. Наиболее «западающими» критериями эффективности, по мнению экспертов, являются доброжелательность, коммуникабельность и презентабельность внешности.

Далее, был проведен корреляционный анализ между выраженностью профессионально важных качеств и эффективностью профессиональной деятельности водителей транспортной компании. Использовался коэффициент ранговой корреляции Спирмена. В таблице 5 представлены его результаты.

Таблица 5 – Корреляционный анализ эффективности профессиональной деятельности и профессионально важных качеств у водителей транспортной компании

	Методика Шульте			Интеллектуальная лабильность	Ответственность	Коммуникативный самоконтроль
	Эффективность работы	Врабатываемость	Психическая устойчивость			
Эффективность профессиональной деятельности (экспертиза)	0,595	-0,231	0,555	0,655	0,526	0,464
Уровень значимости	0,05		0,05	0,01	0,05	0,05

Опираясь на данные, представленные в таблице 5, мы можем констатировать наличие значимых корреляционных связей между профессионально важными качествами водителей, установленными нами в ходе анализа их профессиональных функций, и эффективностью профессиональной деятельности. На 1% уровне значимости выявлена прямая взаимосвязь между интеллектуальной лабильностью водителей и эффективностью их деятельности. Таким образом, интеллектуальная лабильность, проявляющаяся, в первую очередь, в быстрой обучаемости, напрямую взаимосвязана с эффективностью профессиональной реализации водителей. Также, чем выше такое профессионально важное качества водителей как психическая устойчивость, тем выше их эффективность профессиональной деятельности (на уровне значимости 0,05). Прямая взаимосвязь также устанавливается между эффективностью деятельности и еще одним показателем методики Шульте – эффективностью работы (на уровне значимости 0,05).

Также, были выявлены прямые корреляционные связи между эффективностью профессиональной деятельности и профессионально

важными качествами в личностной сфере – ответственность и коммуникативный самоконтроль (на уровне значимости 0,05).

Проведенный корреляционный анализ между эффективностью профессиональной деятельности и профессионально важными качествами водителей, установленными в процессе анализа их трудовой деятельности, построения профессиограммы, позволяет нам установить эффективность и информативность предлагаемой батареи методик для оценки ПВК, и использовать ее при отборе персонала на должность водителя.

Выводы по второй главе

В результате проведения эмпирического исследования были получены следующие результаты.

Разработана модель должности водителя транспортной компании с описанием его трудовых обязанностей и функций. Среди основных требований к потенциальному работнику на должности водителя отмечаются следующие требования: среднее общее образование с дополнительным профессиональным обучением (курсы вождения), с опытом работы от 5 лет, наличие водительского удостоверения, с личностно-профессиональными качествами – пунктуальность, стрессоустойчивость, аккуратность, внимательность, доброжелательность.

Разработан профиль требований к профессиональным качествам работника в должности водителя: а) внимательность как избирательная направленность на тот или иной объект, сосредоточенность на нем; б) умение работать в режиме многозадачности. в) лабильность мыслительных процессов; г) ответственность как выполнение обещанного на основе самостоятельно принятого решения, совести, долга; д) коммуникабельность / коммуникативные навыки – совокупность способностей человека, обеспечивающих эффективное взаимодействие его с другими людьми; е) эмоциональная устойчивость – способность человека противостоять

неблагоприятным факторам, преодолевать состояние эмоционального возбуждения и быстро возвращаться к состоянию душевного равновесия после стресса.

Для оценки профессионально важных качеств водителей подобрана батарея методик: «Таблицы Шульте» (объем динамического внимания); методика «Интеллектуальная лабильность» (концентрация и переключение внимания); экспресс-диагностика ответственности (В.П. Прядеин); методика диагностики оценки самоконтроля в общении В. Снайдера.

Корреляционный анализ позволил выявить значимые взаимосвязи между профессионально важными качествами водителей и эффективностью профессиональной деятельности. Таким образом, интеллектуальная лабильность, проявляющаяся, в первую очередь, в быстрой обучаемости, напрямую взаимосвязана с эффективностью профессиональной реализации водителей. Также, чем выше такое профессионально важное качества водителей как психическая устойчивость, тем выше их эффективность профессиональной деятельности. Прямая взаимосвязь также устанавливается между эффективностью деятельности и еще одним показателем методики Шульте – эффективностью работы. Также, были выявлены прямые корреляционные связи между эффективностью профессиональной деятельности и профессионально важными качествами в личностной сфере – ответственность и коммуникативный самоконтроль.

Проведенный корреляционный анализ между эффективностью профессиональной деятельности и профессионально важными качествами водителей, установленными в процессе анализа их трудовой деятельности, построения профессиограммы, позволяет нам установить эффективность и информативность предлагаемой батареи методик для оценки ПВК, и использовать ее при отборе персонала на должность водителя.

Заключение

По мере развития автомобиля и, более того, по мере увеличения использования автомобилей в качестве основного инструмента профессиональной деятельности, проблема безопасность вождения поднимается в научных дискурсах различного направления. К психофизиологическим и личностным качествам водителя предъявляются особые требования, которые необходимо учитывать не только при индивидуальном вождении автотранспорта, но и при осуществлении профессиональных функций в данной должности.

В теоретической главе диссертационной работы рассмотрены работы по проблеме психологических особенностей деятельности водителя и их профессионально важных качеств – С.В. Амбурцумян, Л.Л. Афанасьев, В.А. Бодров, А.Л. Буцык, А.И. Вайсман, С.А. Гапонова и др. Также, проведен анализ работ по подбору и отбору персонала – В.В. Пантелеева, В.С. Агеев, Т.Ю. Базаров, Т. Баскина, А.В. Батаршев, Е.С. Герасимов, С.А. Карташов.

В результате проведения эмпирического исследования были получены следующие результаты. Разработана модель должность водителя транспортной компании с описанием его трудовых обязанностей и функций. Среди основных требований к потенциальному работнику на должности водителя отмечаются следующие требования: среднее общее образование с дополнительным профессиональным обучением (курсы вождения), с опытом работы от 5 лет, наличие водительского удостоверения, с личностно-профессиональными качествами – пунктуальность, стрессоустойчивость, аккуратность, внимательность, доброжелательность.

Разработан профиль требований к профессиональным качествам работника в должности водителя: а) внимательность как избирательная направленность на тот или иной объект, сосредоточенность на нем; б) умение работать в режиме многозадачности. в) лабильность мыслительных процессов; г) ответственность как выполнение обещанного на основе самостоятельно принятого решения, совести, долга; д) коммуникабельность /

коммуникативные навыки – совокупность способностей человека, обеспечивающих эффективное взаимодействие его с другими людьми; е) эмоциональная устойчивость – способность человека противостоять неблагоприятным факторам, преодолевать состояние эмоционального возбуждения и быстро возвращаться к состоянию душевного равновесия после стресса.

Для оценки профессионально важных качеств водителей подобрана батарея методик: «Таблицы Шульте» (объем динамического внимания); методика «Интеллектуальная лабильность» (концентрация и переключение внимания); экспресс-диагностика ответственности (В.П. Прядеин); методика диагностики оценки самоконтроля в общении В. Снайдера.

Корреляционный анализ позволил выявить значимые взаимосвязи между профессионально важными качествами водителей и эффективностью профессиональной деятельности. Таким образом, интеллектуальная лабильность, проявляющаяся, в первую очередь, в быстрой обучаемости, напрямую взаимосвязана с эффективностью профессиональной реализации водителей. Также, чем выше такое профессионально важное качества водителей как психическая устойчивость, тем выше их эффективность профессиональной деятельности. Прямая взаимосвязь также устанавливается между эффективностью деятельности и еще одним показателем методики Шульте – эффективностью работы. Также, были выявлены прямые корреляционные связи между эффективностью профессиональной деятельности и профессионально важными качествами в личностной сфере – ответственность и коммуникативный самоконтроль.

Проведенный корреляционный анализ между эффективностью профессиональной деятельности и профессионально важными качествами водителей, установленными в процессе анализа их трудовой деятельности, построения профессиограммы, позволяет нам установить эффективность и информативность предлагаемой батареи методик для оценки ПВК, и использовать ее при отборе персонала на должность водителя.

Список используемой литературы

1. Аванесов В. С. Тесты в социологических исследованиях. М. : Просвещение, 1982. С. 183
2. Агеев В. С. Методика составления социально-психологической характеристики для аттестации кадров. М.: Наука, 1986. С. 214
3. Аллин О. Н. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала. М. : Генезис, 2005. 248 с
4. Амбарцумян С. В. Исследование основных параметров и определение профессиональной надежности водителя. Ереван, 1975. 160 с
5. Афанасьев Л. Л., Зинченко В. П., Ротенберг Р. В., Автомобиль и водитель проблема безопасности дорожного движения // Автомобильная промышленность. 1976. №7. С. 3 - 8
6. Афанасьев Л. Л., Игнатов Н. А. Нужен профессиональный отбор водителей // Автомобильный транспорт. 1969. №3. С. 44-45
7. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом. М. : Издательство Юрайт, 2015. 381 с
8. Базаров Т. Ю., Технология центров оценки персонала // Прикладная психология. 1997. №1. С.35-42
9. Баллинт И., Мурани М. Психология безопасности труда. М. : Профиздат, 1968. 207 с
10. Баскина Т. Техники успешного рекрутмента. М. : Альпина Паблишер, 2014. 288 с
11. Батаршев А. В., Алексеева И. Ю., Майорова Е. В. Диагностика профессионально важных качеств. СПб. : Питер, 2007
12. Берулава Г. А. Методология современной психологии. М. : издательство Московского психолого-социального института, 2009. 216 с
13. Берулава Г. А. Стиль индивидуальности: теория и практика. М. : Педагогическое общество России, 2001. 136 с.
14. Бодров В. А., Орлов В. Я. Психология и надежность: человек в системах управления техникой. М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 1998

15. Бодров В. А. Диагностика и прогнозирование профессиональной мотивации в процессе психологического отбора // Психологический журнал. 2003. Том № 1. С. 73-82
16. Бодров В. А. Психологические исследования проблемы профессионализации личности // В кн.: Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В. А. Бодрова. М.: ПЭР СЭ, 1991. 623 с
17. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. М., 2006. 512 с
18. Буцык А. Л. Методы повышения надежности работы водителей автомобилей. Киев, 1980. 234 с.
19. Буцык А. Л. Психологические и психофизиологические предпосылки эффективности учебно-трудовой деятельности водителя автотранспорта. Дисс. ... канд. псих. наук: 19.00.01. Л., 1985. 179 с.
20. Вайсман А. И. Гигиена труда водителей автомобилей. М. : Медицина, 1988. 192 с.
21. Венда В. Ф. Инженерная психология и синтез систем отображения информации. М. : Знание, 1982. 336 с
22. Веснин В. Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. – М. : Проспект, 2014. 688 с
23. Вязигин А. В. Оценка персонала высшего и среднего звена. М. : Вершина, 2006. 256 с
24. Гапонова С. А. Комплексная оценка психофизиологической профессиональной пригодности водителей автомобилей, дисс. к.п.н. Горький. 1983. 166 с
25. Гарет Робертс, Рекрутмен и отбор. М.: Издательский центр «Анkil», 2010. 196с
26. Герасимов Е. С. Критерии отбора, подбора и найма персонала : отечественный и зарубежный опыт решения вопроса // Вестник Университета Российской Академии Образования. 2011. N 2. С. 184-187

27. Голосов О. В. Определение термина «корпоративная культура» // Вестник Тамбовского университета. Серия: гуманитарные науки. 2011. № 12-2 (104). С. 532 – 534
28. Голосов О. В. Совместимость моделей организационного управления // Вестник Тамбовского университета. Серия: гуманитарные науки. 2015. № 1 (141). С. 15 – 19
29. Деркач А. А., Зазыкин В. Г. Профессионализм деятельности в особых и экстремальных условиях. М., МААА, 1998
30. Дорофеев В. Д. Эффективность управления трудовыми ресурсами предприятия при внедрении системы менеджмента качества. Пенза : Информационно-издательский центр ПГУ, 2008. 210 с
31. Дымерский В. Я., Ильясов И. И., Клинковштейн Г. И. Мушегян Р. Т. Психология труда и подготовка водителей автомобилей. М.: Транспорт, 1969. 254
32. Дымерский В. Я. Психология труда и подготовка водителей автомобилей. М.: Транспорт, 1969. 254 с.
33. Жирков Р. А., Комаров Ю. Я. К вопросу о надёжности водителей автотранспортных средств // Межвуз. научн. сб. Саратовского гос. техн. ун-та. Саратов, 2001. С. 138 -141
34. Жирков Р. А. Типология личности и профессиональная пригодность водителей автотранспортных средств / Р. А. Жирков, Ю. Я. Комаров // Материалы VII Межвузовской научно-практической конференции молодых ученых и студентов. Волжский, 2001. С. 108-115
35. Зайцева Т. В., Зуб А. Т. Управление персоналом. М. : ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2013. 336 с
36. Зараковский Г. М. Психофизиологический анализ трудовой деятельности. М. : Наука, 1966
37. Иванова С. Искусство подбора персонала: как оценить человека за час. М. : Альпина Паблишер, 2015. 272 с

38. Иванова С. Поиск и оценка линейного персонала: повышение эффективности и снижение затрат. М. : Альпина Паблишер, 2014. 129 с.]
39. Игнатов Н. А. Психологические основы труда шофёра. М. : Высш. шк. 1969. 134 с.
40. Исаев С. Отбор персонала: делаем ставку на безопасность // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2010. N 6. С. 90-94
41. Карташов С. А. Рекрутинг. Найм персонала – М. : Экзамен, 2014. 319 с
42. Кибанов А. Я., Захаров Д. К., Федорова И. А. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала; Проспект - Москва, 2013. 212 с
43. Кибанов А. Я., Каштанова Е. В. Организация профориентации и адаптации персонала; Проспект - Москва, 2012. 608 с
44. Кибанов А. Я. Управление персоналом в России: история и современность: монография. М. : ИНФРА-М, 2013. 240 с
45. Королевский М. И. Поиск и отбор персонала. М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2015. 254с
46. Краснова Н. В. Развитие персонала компании; Московская Финансово-Промышленная Академия. Москва, 2014. 118 с
47. Куглер А. Майергофер Г. Роль личного фактора в несчастных случаях на городском транспорте// Советская психотехника, 1934. т.VII, № 3. С. 207-221
48. Купер Д. Психология в отборе персонала. СПб. : Питер, 2003
49. Ларионов, Г. В. Инновационное формирование тенденций управления человеческими ресурсами : монография / Г. В. Ларионов. М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2014. 160 с
50. Леженкина Т. И. Научная организация труда персонала; Синергия - Москва, 2012. 352 с
51. Ломов Б. Ф. Психологические проблемы деятельности в особых условиях. М. : Наука, 1985

52. Магура М. Поиск и отбор персонала. Настольная книга для предпринимателей, руководителей кадровых служб и менеджеров / М. Магура. М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2003. 160 с
53. Майклз Э. Война за таланты. М. : Манн, Иванов и Фербер, 2006. 272
54. Маклаков А. Г. Профессиональный психологический отбор персонала: теория и практика: учебник для вузов. СПб. : Питер, 2008. 480 с
55. Мансуров Р. Е. HR-брендинг. Как повысить эффективность персонала; БХВ-Петербург - Москва, 2012. 224 с
56. Мануйлова О. Развитие системы отбора при найме персонала в органах местного самоуправления // Муниципальная служба. 2010. N 1. С. 50-60
57. Маркова А. К. Психология профессионализма. М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996
58. Маслова В. М. Управление персоналом: толковый словарь. М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2013. 120 с
59. Минков Е. Г. Мотивация. Структура и функционирование. М. : Феникс, 2014. 416 с
60. О занятости населения в Российской Федерации : [федер. закон РФ от 19 апреля 1992 г. № 1032-1 (в ред. от 25 июля 2002 г.)] // Собрание законодательства Российской Федерации. Российская Федерация. 1996. № 17. Ст. 19
61. О персональных данных: [федер. закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ (в ред. от 21 июля 2014 г.)] [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»: Законодательство: Версия Проф.
62. Об информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России» : [постановление Правительства Российской Федерации от 25 авг. 2015 г. № 885] [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»: Законодательство: Версия Проф. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru>

63. Обзор состояния рынка труда и занятости города Москвы [Электронный ресурс] : / МБМ Аналитика. – Режим доступа : <http://analitika.mbm.ru>
64. Пантелеева В. В. Современные технологии оценки персонала. Тольятти: Изд-во ТГУ, 2015.
65. Пименов А. Эффективный поиск сотрудника : все гениальное просто // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2010. N 5. С. 46-52
66. Рудинский И. Д. Структурные основы тестологии. М. : Горячая Линия – Телеком, 2015. 244 с
67. Руднев Е. А. Кадровая политика : оценка, отбор, найм педагогического персонала // Народное образование. 2012. № 6. С. 135-141
68. Самыгин, С. И. Менеджмент персонала. Ростов н/Д : Феникс, 2001. 512 с
69. Слепцова А. С. Психодиагностика персонала. М. : Книжный дом, 2014. С. 320
70. Федоров В. К. Управление трудовыми ресурсами в инновационных процессах: монография. М. : РИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 208 с.
71. Фридрих А. Л. Проведение собеседования: виды, методы, рекомендации // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2014. № 1. С. 280- 281
72. Чуланова О. Л. Управление персоналом на основе компетенций: монография. М. : ИНФРА-М, 2014. 122 с
73. Чуланова О. Л. Формирование, развитие и коучинг эмоциональной компетентности в управлении персоналом организации: монография. М. : НИЦ ИНФРА-М, 2015. 217 с
74. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М., 1982

75. Эфендиев А. Г. Человеческие ресурсы российских бизнесорганизаций: проблемы формирования и управления: монография. М. : НИЦ ИНФРА-М, 2013. 192 с

76. Berlanga, A. Curso de Educación Vial para deficientes mentales / A. Berlanga, J. A. Garcia Barrachina: Course of Road-safety Education for mentally

77. Blasco, R. D. Polirreactímetro y Batería de Aptitudes Psicomotrices para la Exploración Psicotecnica de Conductores [Text] / R. D. Blasco, R. Casas: Polyreactimeter and Psychomotor Aptitudes Batery for Psychotechnical driver assessment // Tesis de Licenciatura. Faculty of Psicología. Univ. de Barcelona. Unpublished, 1985. - P. 446-463

78. Business Dictionary [electronic resource] : Definition of personnel management / BusinessDictionary. – Access mode : <http://www.businessdictionary.com/definition/personnel-management.html>

79. Dorn, L. Prediction of mood and risk appraisals from trait measures [Text] / L. Dorn, G. Matthews: Two studies of simulated driving. // European Journal of Personality, 9. - 1995 - P. 25-42.

80. Flippo, E. B. Personnel Management (Mcgraw Hill Series in Management) / E. B. Flippo. – 6th edition. – Colombia: Mcgraw-Hill College, 1984. – 607 p.

Приложение А

Протокол исследования профессионально важных качеств водителей.
Часть 1.

№ водителя	Таблицы Шульце		
	ЭР (эффективность работы)	ВР (вработываемость)	ПУ (психическая устойчивость)
1	35	0,86	1,08
2	46	1,02	1,24
3	42	0,94	1,07
4	45	0,95	1,27
5	38	0,74	0,97
6	31	0,82	1,06
7	31	0,94	1,31
8	42	0,91	0,84
9	32	0,87	0,96
10	48	1,05	1,3
11	42	0,88	0,97
12	34	0,94	1,01
13	41	0,97	1,15
14	35	0,98	1,13
15	39	0,86	0,96
16	40	0,85	0,97
17	41	1,1	1,1
18	34	0,74	0,87
19	42	0,97	1,07
20	38	0,78	0,85

Приложение Б
Протокол исследования профессионально важных качеств водителей.
Часть 2.

№ водителя	Интеллектуальная лабильность	Ответственность	Коммуникативный самоконтроль
1	7	67	3
2	12	44	4
3	7	58	7
4	12	27	7
5	6	43	6
6	3	39	4
7	5	64	6
8	7	48	5
9	9	51	2
10	10	74	8
11	8	68	4
12	7	56	2
13	5	57	7
14	8	75	4
15	8	46	4
16	8	71	8
17	9	68	8
18	6	44	8
19	11	84	7
20	6	80	8