

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИИ И АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Учебно-практическое пособие

Под редакцией
доктора экономических наук,
профессора кафедры управления персоналом
Государственного университета управления,
заслуженного деятеля науки РФ
А. Я. Кибанова

Коллектив авторов
Управление персоналом:
теория и практика.
Управление инновациями
в кадровой работе

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=21538197

Издательство "Проспект"; 2014

ISBN 9785392158126

Аннотация

Представлены теория и практика управления инновациями в кадровой работе. Персонал, обладающий творческими способностями, инновационным потенциалом, рассматривается как источник инноваций, требующий определенных организационно-экономических условий. Рассматриваются особенности управления персоналом и роль субъектов управления персоналом в инновационной деятельности организации. Инновации в управлении персоналом представлены как разновидность управленческих. Описываются управленческие технологии разработки и внедрения нововведений. Особое внимание уделено условиям формирования и функционирования проектных групп. Подробно

освещаются причины сопротивления инновациям и методы его преодоления.

Содержание

1. ХАРАКТЕРИСТИКИ ПОНЯТИЯ «ПРОФЕССИЯ»	6
2. СУЩНОСТЬ И ВИДЫ ПРОФОРИЕНТАЦИИ ПЕРСОНАЛА	13
Конец ознакомительного фрагмента.	16

**Кибанов А. Я.,
Каштанова Е. В**

**Управление персоналом:
теория и практика
Организация
профориентации и
адаптации персонала**

Учебно-практическое пособие

**Под редакцией доктора
экономических наук,
профессора А. Я. Кибанова**



ebooks@prospekt.org

1. ХАРАКТЕРИСТИКИ ПОНЯТИЯ «ПРОФЕССИЯ»

Профессия (лат. *professio* – официально указанное занятие, специальность) – род трудовой деятельности (занятий) человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, опыта и стажа работы.

В разные времена количество профессий значительно менялось. Число профессий неодинаково в странах с различными общественно-экономическими условиями.

В документе, который называется «Единый тарифно-квалификационный справочник», насчитывается более семи тысяч названий профессий, имеющих на сегодняшний день в России.

Тем более что сильно меняется не только количество профессий, но и их состав, соотношение. В наше время появляются новые профессии и исчезают старые, стираются границы между многими из них, а некоторые, напротив, постоянно делятся, дробятся, размножаются. Поскольку именно сейчас наша жизнь претерпевает значительные изменения, происходит стремительное развитие общественных отношений, в условиях современного рынка труда появляется большое количество новых, непривычных и незнакомых для нас про-

фессий, хотя в более развитых странах они уже давно стали обычными.

В качестве примера можно привести профессию оператора ЭВМ. Ранее существовали специалисты, которые занимались исключительно вводом информации в электронно-вычислительные машины и управлением этими машинами. Машины были большими, дорогими, сложными в работе, количество их было невелико, поэтому доступ к ним осуществлялся через специальных людей – операторов.

Однако сейчас развитие компьютерной техники достигло такого уровня, что компьютеры в большинстве своем стали персональными, и спрос на операторов ЭВМ сократился практически до нуля. Во-первых, современные компьютерные средства благодаря своей дружелюбности позволяют управлять процессом обработки информации людям, имеющим минимальные навыки пользования компьютером. Во-вторых, компьютеры распространились настолько, что появилась возможность доступа к ним практически любого человека, и специалисты-посредники между людьми и компьютерами перестали требоваться. Сейчас почти каждый профессионал в своей области может и должен владеть навыками использования персонального компьютера в своей профессиональной деятельности.

С ростом всеобщей компьютерной грамотности людей профессия оператора ЭВМ в наши дни исчезает так же, как ранее с распространением общей грамотности – простого

умения читать и писать – исчезла профессия писаря.

Оператор ЭВМ – это представитель целой группы исчезающих профессий, связанных с вводом, обработкой и передачей информации. Поскольку современное техническое развитие связано прежде всего с разработкой и внедрением новых средств информации, связи и управления, на рынке труда перестают требоваться профессии, связанные с обслуживанием устаревших информационных средств, такие как машинистка, телефонист, наборщик, архивист.

В наибольшей мере сейчас развивается сфера торговли, управления и информационного обслуживания, как следствие – максимальное количество новых профессий появляется именно в этой области. Причем пока еще нет устоявшихся стандартов в названиях профессий, поэтому многие имеют несколько вариантов названий. Большинство новых названий заимствованы из опыта зарубежных фирм, некоторые представляют собой новые более модные названия уже имеющихся профессий.

Особенно много новых профессий представляют собой разновидности агентов и менеджеров. Например, коммерческий агент, рекламный агент, агент по недвижимости, агент по ценным бумагам, туристический агент, менеджер по персоналу, финансовый менеджер, менеджер по маркетингу, менеджер по продажам, менеджер по рекламе, менеджер по проектам, офис-менеджер и т. п.

Относительно новые профессии появляются в области ин-

формационного проектирования и обеспечения: менеджер информационных систем, сетевой администратор, администратор баз данных, специалист по сетям и телекоммуникациям, инженер-системотехник, системный аналитик, специалист по компьютерному дизайну, web-дизайнер.

Далеко не по всем из этих профессий в настоящее время можно получить качественную подготовку. Пока еще некоторые из них представляют собой скорее названия должностей в различных фирмах, которые занимают представители других профессий, причем далеко не всегда смежных.

Технологические характеристики профессии включают в себя описание:

- каков предмет труда. На что преимущественно направлена трудовая деятельность специалиста. Это могут быть другие люди, техника, информация, искусство или природа;
- в чем заключаются цели труда. Это может быть материальное производство, создание каких-либо духовных ценностей, обслуживание и уход за людьми, техникой или природой;
- с помощью каких средств осуществляется трудовая деятельность. Какие ручные, механизированные и автоматизированные средства используются в процессе труда;
- какие трудовые операции применяются в ходе деятельности. Какие физические, умственные и социальные действия приходится выполнять специалисту;
- каковы характеристики рабочего места специалиста. Где

ему приходится работать: в помещении, в кабине, на открытом воздухе. В каком климате он наиболее часто работает. Приходится ли ему работать преимущественно на одном месте или часто разъезжать. Работает он в основном в коллективе или индивидуально;

- чем характеризуется рабочее время специалиста. В каком режиме – жестком или свободном – он работает. Приходится ему работать посменно, в ночное время, вахтами. Как часто специалист вынужден выполнять работу в нерабочее время, работать длительное время без перерывов, работать в вынужденном темпе, работать неритмично: с паузами и простоями;

- каковы бывают ошибки в трудовой деятельности. К каким последствиям они могут приводить. Какими причинами они могут вызываться.

Экономические характеристики описывают:

- в каких отраслях используется данная профессия. В промышленности, строительстве, транспорте, связи, сельском хозяйстве, бытовом обслуживании, жилищном хозяйстве, образовании, здравоохранении, науке, культуре, торговле, финансах, управлении, обороне, охране порядка;

- каков спрос на данную профессию на рынке труда, требуются ли специалисты этой профессии, каковы перспективы найти себе работу по ней;

- в каких пределах изменяется оплата труда среди представителей данной профессии.

Педагогические характеристики определяют:

- какие требования предъявляет профессия к уровню и содержанию образования;
- какие учебные заведения осуществляют подготовку по данной профессии;
- какие знания и навыки необходимы для успешной профессиональной деятельности.

Медицинские характеристики профессии определяют:

- какой уровень здоровья требуется для данной профессии;
- какие медицинские противопоказания существуют для данной профессии;
- какие неблагоприятные условия труда присущи данной профессии. Это могут быть вредные климатические факторы, нарушение биологических ритмов, вынужденная поза и ограниченная подвижность, большие физические нагрузки, однообразие деятельности, вынужденный темп, сложность ситуаций, опасность, риск, угроза поражений, внезапность и неожиданность, быстрая смена действий, помехи и посторонние раздражители, неприятные впечатления, повышенная ответственность, работа в одиночестве, конфликты между людьми.

Наконец, **психологические характеристики профессии** содержат информацию о том, какие требования предъявляет профессия к различным психологическим особенно-

стям человека:

- к его органам чувств, зрительному, слуховому, осязательному восприятию;
- двигательным качествам: силе и выносливости, скорости и точности движений, подвижности, ловкости;
- умственным способностям: сосредоточению внимания, запоминанию, пониманию, пространственному воображению, логическим рассуждениям;
- чертам характера: общительности, самостоятельности, сдержанности, решительности, настойчивости, ответственности и т. д.

2. СУЩНОСТЬ И ВИДЫ ПРОФОРИЕНТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Чтобы ориентироваться в мире профессий, необходимо грамотно организованная профессиональная ориентация.

Профессиональная ориентация и адаптация выступают важным составным элементом системы подготовки кадров и являются регулятором связи между системой образования и производством. Они призваны способствовать покрытию потребностей организаций в рабочей силе в необходимом качественном и количественном отношении для повышения их прибыльности и конкурентоспособности.

Профессиональная ориентация – это комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии или смену рода деятельности. Работа по профориентации имеет своей целью оказание помощи молодым людям (в основном учащимся общеобразовательных школ) и людям, ищущим работу, в выборе профессии, специальности, места работы или учебы с учетом склонно-

стей и интересов людей, их психофизиологических особенностей, а также складывающейся конъюнктуры на рынке труда.

Основы профессиональной ориентации в упорядоченной форме начали складываться с середины прошлого века. Одной из первых книг, посвященных этой теме, стало «Руководство по выбору профессии», которое вышло в 1849 г. во Франции. Первые диагностические методики, диагностические центры, первые частные службы профориентации появились в Англии, Франции, США в начале XX в. Опыт американских тестологов показал высокую эффективность психологического отбора в профессию. Отсев из учебных заведений снижался более чем на 25–30 %, аварийность на предприятиях – на 40–70 %.

Роль практической профориентации в нашей стране приобретает особую актуальность и значимость. Данные услуги все больше востребованы населением, и этому есть ряд причин. Во-первых, мир профессий стал более дифференцированным, количество вузов и направлений работы увеличилось во много раз. Поэтому для многих делать профессиональный выбор стало все сложнее, соответственно актуальность помощи в этом возросла. Во-вторых, постепенно сформировалось доверие со стороны населения к профориентационным и психологическим услугам, понимание необходимости их прохождения в молодом и взрослом возрасте, осознание важности этого этапа профессионального само-

определения.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.