

Формирование системы показателей уровня развития трудовых отношений на отечественных предприятиях позволит внедрить систему статистического мониторинга состояния трудовых отношений на предприятиях Украины. Такой мониторинг может стать составной частью государственной системы непрерывного наблюдения за фактическим состоянием дел в сфере трудовых отношений для своевременного и системного анализа изменений, которые в ней происходят; предупреждения негативных тенденций, ведущих к снижению социально-экономических показателей, а также для прогнозирования наиболее важных процессов в этой сфере.

Дальнейшее исследование рассмотренной проблемы будет раскрыто в наших последующих публикациях.

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – 8-е изд.: Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2004. – 832 с.

2. Богиня Д.П., Семикіна М.В. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики. – К.: Штурм, 2003. – 381 с.

3. Слезингер Г.И. Труд в условиях рыночной экономики. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 336 с.

4. Бешелев С.Д., Гурвич Ф. Г. Математико-статистические методы экспертных оценок. – М.: Статистика, 1974. – 159 с.

5. Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях // Сб. науч. тр. Т.2. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2003. – С.123.

6. Френкель А. А. Математический синтез производительности труда. – М.: Экономика, 1968. – 168 с.

Получено 30.01.2008

УДК 332.14

Н.А.ШЕВЧЕНКО

Харьковская национальная академия городского хозяйства

ВЗАИМОСВЯЗЬ ТИПА ЛИЧНОСТИ И СФЕРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Проведено исследование по определению соответствия типа личности сфере профессиональной деятельности, в котором участвовало 19 человек, полученные результаты занесены в таблицу.

Работа в органах местного самоуправления требует от своих работников помимо обязательного соответствия квалификационным требованиям, уровню профессиональной подготовки – психологическое соответствие занимаемой должности.

Поскольку работа в органах местного самоуправления – это работа с людьми, с их обращениями, просьбами и жалобами, государственный служащий обязан с уважением относиться к гражданам и их об-

ращениям в органы местного самоуправления, заботиться о высоком уровне культуры, общения и поведения, старательно относиться к выполнению служебных обязанностей, проявлять инициативность и творчество в работе [1]. Однако в силу различных психофизиологических характеристик, а также от обстоятельств, в которых эти характеристики по-разному проявляются, вышеуказанные особенности не всегда находятся на соответствующем уровне.

Каждый человек, занимаясь определенной деятельностью может достичь успехов, если будет работать на такой должности, которая соответствует его психологическому типу, которая позволит эффективнее использовать трудовой потенциал, развивать способности госслужащего, повышать мотивацию и заинтересованность, а также будет способствовать получению максимального экономического эффекта. Для получения всего этого необходимо определить, какая сфера деятельности будет соответствовать психологическому типу работника. Исследованиями в данной области занимались как отечественные, так и зарубежные ученые [2, 3].

Практика свидетельствует о том, что даже после прохождения всех установленных законодательством процедур (конкурс, экзамен, аттестация) при назначении на должность, человек не всегда соответствует предъявляемым требованиям. Как правило, это определяется спустя некоторое время, в течение которого (если бы госслужащий занимал более соответствующую должность) он мог бы достичь лучших результатов [4].

В органах местного самоуправления есть отделы по контролю за исполнением поручений. Деятельность данных отделов предполагает занятие рутинной работой. Государственные служащие готовят письма, ответы на них, составляют таблицы, делают графики, анализируют и систематизируют какую-либо информацию. Для них главное, чтобы все было однозначно, понятно, четко и конкретно. Здесь не нужно принимать важных самостоятельных решений, которые предполагают большую ответственность. Такие работники являются хорошими исполнителями. Помимо этого в органах местного самоуправления существуют отделы и управления, направление деятельности которых не предполагает занятие рутинной работой. Государственные служащие всегда готовы самостоятельно принимать важные решения, знают как правильно поступить в сложившейся ситуации. Они мобильны, очень активны, всегда справляются с ответственностью, которая на них возлагается. Такие работники постоянно совершенствуют организацию своей работы, повышают профессиональную квалификацию, проявляют инициативность и творческий подход к ситуации [1].

В большинстве случаев такие работники стремятся как можно быстрее построить карьеру, подняться по карьерной лестнице.

В органы местного самоуправления постоянно обращаются жители города с различными просьбами, жалобами и предложениями. У кого-то просто не хватает сил и терпения выслушивать претензии какого-то пожилого человека, который хочет, чтобы его просьбу выполнили в полном объеме и в ближайшее время. Госслужащий может формально подойти к решению данной проблемы, без проявления личной инициативы. Ему необходимо получать четкие указания от начальника и выполнять их. А если госслужащий проявит внимание к заявителю, пойдет с ним на контакт и в силу своих служебных обязанностей постарается помочь, пусть даже не решит его проблему, но выслушает его, то человек, обратившийся за помощью, будет видеть и знать, что обращения жителей города не остаются без внимания, что органы местного самоуправления заботятся о своих гражданах.

Каждый человек, который обращается за помощью должен знать, что служба в органах местного самоуправления базируется на принципах профессионализма, компетентности, инициативности, честности, преданности делу. Здесь преобладают принципы верховенства права, демократизма и законности, а также гуманности и социальной справедливости [1].

Как указывалось выше, существует формальная процедура оценки персонала при приеме на работу или другую должность. Преложенная нами методика является дополнительным элементом к данной системе оценки, позволяющим определить какая существует взаимосвязь типа личности и сферы профессиональной деятельности, в которой человек может достичь наибольших успехов. Согласно типологии личности американского психолога Дж. Холланда [2], различают шесть психологических типов людей:

1) Реалистичный тип. «Мужской» тип. Обладает высокой эмоциональной стабильностью, ориентирован на настоящее. Предпочитает заниматься конкретными объектами и их использованием. Выбирает занятия, требующие моторных навыков (постоянное движение), ловкости. Отдает предпочтение профессиям с конкретными задачами: механик, водитель, инженер и т.д. Характерны невербальные способности. Развитые моторные навыки, пространственное воображение (чтение чертежей). Имеет шансы добиться успеха в таких областях, как физика, экономика, кибернетика, химия, спорт.

Работник такого типа очень хорошо подходит для такой должности, как инженер отдела дорожного хозяйства, строительства, реконструкции; начальник сектора дорожного строительства. В его должност-

ные обязанности входит контроль за работами по объектам, решение вопросов по чертежам, правильное их воплощение в реальность.

2) Интеллектуальный тип. Характерны аналитический ум, независимость и оригинальность суждений. Преобладают теоретические и эстетические ценности. Ориентируется на решение интеллектуальных творческих задач. Чаще выбирает научные профессии. Структура интеллекта гармонична: развиты вербальные и невербальные способности. Характеризуется высокой активностью, но в деятельности на общение не настроен. В беседе чаще является передатчиком информации. В основном – интроверт. Наиболее предпочтительные сферы деятельности: математика, география, геология, творческие профессии.

Работник такого типа подходит для работы по составлению актов, графиков, различной сметной документации, разработке новых форм документооборота.

3) Социальный тип. Отличается выраженными социальными умениями (умением общаться, стремлением к лидерству, потребностями в многочисленных социальных контактах). Независим от окружающих, с успехом приспосабливается к обстоятельствам. Эмоционален и чувствителен. В структуре интеллекта выражены вербальные способности. Отличается стремлением поучать и воспитывать окружающих, способностью к сопереживанию и сочувствию. Наиболее предпочитаемые сферы деятельности: психология, медицина, педагогика.

Госслужащий подобного типа может работать в отделе по обращению граждан, в общественных приемных. Он сможет найти подход ко многим жителям, которые в силу определенных обстоятельств обратились за помощью. Он найдет нужные слова, сможет оперативно разобраться в данном вопросе, понять, чего хочет человек и что могут сделать для него органы городской власти. Также такой тип госслужащего хорошо подойдет для работы в отделе кадров.

4) Конвенциональный тип. Отдает предпочтение структурированной деятельности – работе по инструкции, определенным алгоритмам. Имеются способности к переработке конкретной, рутинной (цифровой) информации. Подход к проблемам носит стереотипный характер. Черты характера: консерватизм, подчиненность, зависимость. В поведении и общении придерживается стереотипов, хорошо следует обычаям. Слабый организатор и руководитель. Часто преобладают невербальные (особенно счетные) способности. Наиболее предпочтительны такие специальности, как бухгалтер, финансист, товаровед, экономист, делопроизводитель, машинист, канцелярский служащий.

Перечисление предпочтительных специальностей говорит само за себя. Такой работник может работать бухгалтером в различных управ-

лениях Харьковского исполнительного комитета, в бюро компьютерного набора, готовить ответы на письма граждан.

5) Предприимчивый тип. Выбирает цели и задачи, позволяющие проявить энергию, импульсивность, энтузиазм. Чертами характера являются: стремление к лидерству, потребность в признании, предприимчивость, некоторая агрессивность. Предпочитает задачи, связанные с руководством, личным статусом. В структуре интеллекта преобладают вербальные способности. Не нравятся занятия, требующие усидчивости, большого труда, моторных навыков, концентрации внимания. Эти особенности наиболее плодотворно реализуются в таких профессиях, как дипломат, репортер, менеджер, директор, брокер, кооператор.

Должность начальника управления или начальника отдела, пресс-службы для такого работника подойдет лучше всего. Способность принимать правильные и быстрые решения, брать ответственность на себя – это очень подходит для работников такого типа.

6) Артистический тип. В отношениях с окружающими опирается на свое воображение и интуицию. Присущ эмоционально сложный взгляд на жизнь. Черты характера: независимость в принятии решений, гибкость, оригинальность мышления. Обычно не живет по правилам и традициям. Предпочитает занятия творческого характера: музицирование, рисование. Деятельность в области гуманитарных наук. Хорошо развиты восприятие и моторика. Высокий уровень экстравертированности. В структуре интеллекта преобладают вербальные способности. Наиболее предпочтительные сферы деятельности: история, филология, искусство.

Должность в Департаменте градостроительства, архитектуры и земельных отношений подойдет для такого работника.

Поскольку данную методику можно адаптировать и использовать для оценки и подбора персонала госслужащих, мы предполагаем, что она станет вспомогательным средством в работе кадровой службы.

Соответствие профессиональным и квалификационным требованиям, которые предъявляются при приеме на работу является важным и решающим фактором при выборе кандидатов на вакантную должность. Использование данной методики определения типа личности Дж. Холланда [2] в качестве дополнительной оценки при приеме на работу поможет более точно определить соответствие работника должности, на которую он претендует. Поможет уменьшить затраты, связанные с подбором и оценкой персонала, экономит время, которое необходимо для того, чтобы понять, подходит работник на данную должность или нет.

По результатам проведенного тестирования, согласно типологии Дж.Холланда [2], которое прошли 19 человек, работающих в органах местного самоуправления выявилось, что:

- семь испытуемых попало в категорию «Предприимчивый тип». Процент соответствия психологического типа сфере профессиональной деятельности показан в таблице;
- четыре испытуемых попали в категорию «Социальный тип». Процент соответствия показан в таблице;
- три испытуемых попали в категорию «Артистический тип». Процент соответствия показан в таблице;
- один испытуемый попал в категорию «Интеллектуальный тип» и еще один в категорию «Конвенциональный тип»;
- три испытуемых набрали по одинаковому количеству баллов в нескольких категориях.

Типы	% соответствия сфере профессиональной деятельности				
	0	25	50	75	100
Предприимчивый		1	4	1	1
Социальный	1	3			
Артистический	2	1			
Интеллектуальный			1		
Конвенциональный		1			

Один испытуемый попал в категории «Артистический тип» и «Предприимчивый тип». Соответствие последнему типу – 25%.

Второй испытуемый попал в категории «Социальный тип» и «Предприимчивый тип», соответствие по последнему типу – 25%.

Третий испытуемый попал в категории «Социальный тип» и «Артистический тип». Соответствие по последнему типу – также 25%.

Большой процент несоответствия психологического типа занимаемой должности возникает вследствие того, что работник выполняет множество обязанностей, тем самым «совмещая должности». Например, если в должностные обязанности входит контроль за выполнением подрядных работ, их качеством и сроками, помимо этого, необходимо отвечать на письма граждан, проверять формы по выполненным работам, также составлять различные схемы и графики.

Во-первых, недостатком этого является то, что работник очень долгое время, совмещая несколько должностей, не может четко и своевременно определиться, какой именно род деятельности для него.

Во-вторых, работая подобным образом, государственный служащий не повышает свою квалификацию, не набирается опыта по своей специальности, а приобретает лишь поверхностные знания, которые не

относятся к его профессии и не способствуют формированию грамотного и высококвалифицированного специалиста.

В-третьих, работник не может полностью сконцентрироваться на тех обязанностях, выполнение которых предполагает занимаемая должность.

По результатам проведенного тестирования можно сделать вывод, что большое количество несоответствий является следствием нечеткого распределения должностных обязанностей. Чтобы избежать подобных ошибок при приеме на работу, в первую очередь необходимо четко определить круг полномочий, которые входят в должностные обязанности вакантной должности.

1. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21 травня 1997 р. №280/97-ВР.

2. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С.Никифорова, М.А.Дмитриевой, В.М.Снеткова. – СПб.: Речь, 2007. – 448 с.

3. Психология менеджмента. – 3-е изд. / Под ред. проф. Г.С.Никифорова. – Харьков: Гуманитарный Центр, 2007. – 512 с.

4. Головнева И.В. Психологические основы кадрового менеджмента. – Харьков: Народная украинская академия, 2003. – 148 с.

Получено 19.12.2007

УДК 330.111.66 : 332.122

ЛИ ШУАН

Харьковский национальный университет им. В.Н.Каразина

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ДИСПРОПОРЦИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В КНР И ПУТИ ИХ УСТРАНЕНИЯ

Рассматриваются пути подъема производительных сил Западного региона КНР. Анализируются возможности использования для этого экономических моделей – «догоняющей модернизации», «передачи экономики и технологий от района к району», инновационной. Для успешной реализации положений данных моделей необходима целенаправленная государственная региональная политика с выработкой механизма ее осуществления.

Несмотря на значительные экономические успехи КНР сталкивается с множеством проблем. Одна из них – диспропорции в региональном развитии.

Согласно существующей схеме экономического районирования и административно-территориального устройства КНР на ее территории выделяют три зоны – Восточную, Центральную и Западную. Наиболее развитая из них в социально-экономическом отношении – Восточная, наименее развитая – Западная [5].

Западная зона страны (именуемая также в ряде литературных ис-