

УДК 159.7

ПСИХОЛОГИЯ В СФЕРЕ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Иваненко В.Г., студент 1 курса

Филиал ФГБОУ ВО Ростовского государственного университета путей сообщения» в г.

Минеральные Воды

Минеральные Воды, Россия

В статье анализируется значимость психологических знаний профессиональной деятельности работников в сфере железнодорожного транспорта.

Рассматривается актуальность профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров, в т.ч. кадров по управленческим вопросам.

На основании изучения и сравнительного анализа отечественного и зарубежного опыта выделяются факторы, которые будут влиять на управленческую деятельность в ближайшее десятилетие, несмотря на их особенности в разных экономических системах, и которые выражают общую тенденцию усложнения управления в современном мире. Причем многие рецепты совершенствования менеджмента являются универсальными, основанными и на выводах психологической науки и на положениях науки об организационных изменениях, а также на технологиях дуального социокультурного управления. В статье подчеркивается, что в условиях организационных изменений все чаще приходится задумываться о системе ценностей, которыми руководствуются управляющие.

Ключевые слова: психология, психологические знания, железнодорожный транспорт, профессиональная деятельность.

PSYCHOLOGY IN THE FIELD OF RAILWAY TRANSPORT

Ivanenko V.G., 1st year student

Rostov state University of railway engineering branch, Mineralnye Vody

Mineralnye Vody, Russia

The article analyzes the importance of psychological knowledge of professional activity of workers in the rail sector.

We consider the relevance of vocational training and skills development, including training on management issues.

Factors allocated on the basis of the study and comparative analysis of national and international experience, which will affect the management activities in the coming decade, in spite of their features in different economic systems, and which express the general trend of complexity management in the modern world. And many recipes improving management are universal, based on the findings of psychology and on the provisions of the science of organizational changes, as well as socio-cultural technologies of dual control. The

article emphasizes that in the context of organizational change increasingly have to think about the system of values that guide managers.

Keywords: psychology, psychological knowledge, railway transport, professional activity

Психология профессиональной деятельности относится к научно-практическому направлению в психологии. В центре ее внимания трудовые и профессиональные взаимоотношения людей, индивидуальные особенности личности работника, характеристика профессиональной деятельности. Это весьма важно понять новым поколениям студентов, которые в будущем станут основой новой российской элиты.

Профессионализм – это не только характеристики производительности труда, но и особенности мотивации личности человека труда, системы его устремлений, ценностных ориентаций, смысла труда для самого человека.

В последние годы в отдельных отраслях народного хозяйства России (атомная энергетика, военная и гражданская авиация, железнодорожный транспорт и др.) стали создаваться отраслевые структуры, деятельность которых направлена на обеспечение высокой профессиональной работоспособности при условии сохранения здоровья персонала.

Для наглядного представления значения психологии в транспортной сфере, немного углубимся в кадровые проблемы транспортных компаний, в частности в сфере железнодорожного транспорта. [1]

Все упомянутые выше отрасли объединяет то обстоятельство, что ведущее место в каждой из них принадлежит человеку - оператору. Хорошо известно, какую цену может заплатить общество за ошибки операторов. Но, говоря об операторе, не стоит забывать о важности каждой должности и сотрудника в частности.

Многие профессии в системе железнодорожного транспорта связаны с повышенным риском и экстремальными условиями работы, где ошибка, медлительность, неправильное действие приводят к тяжелым последствиям, к материальному и экономическому ущербу, к человеческим жертвам.

Отсюда одной из актуальных проблем современной психологии профессиональной деятельности железнодорожника является проблема психологической готовности личности к выполнению этой деятельности. Личность, обеспечивающая безопасность грузопассажирских перевозок, должна быть психологически подготовлена к экстремальным действиям, обладать высокой переключаемостью внимания, быть эмоционально - и стрессоустойчива, технически грамотна и высокоморальна, обладать высокой потребностью в безопасности, которая доминирует в экстремальных и

критических ситуациях, мобилизуя все силы организма для борьбы с угрозой. Более того, готовность к тому или иному виду деятельности в сфере железнодорожного транспорта представляет собой развитую систему убеждений, взглядов, отношений, мотивов, волевых и интеллектуальных качеств, навыков, умений, установок, настроенности на определенное поведение, которые достигаются в результате моральной, психологической, профессиональной и физической подготовки и являются результатом всестороннего развития личности, то есть охватываются все формы проявления психики человека, отражая многогранность личности, что еще раз подчеркивает значимость и значение психологии в сфере железнодорожного транспорта. [2]

Разумеется, чтобы свести к минимуму чрезвычайные происшествия, необходимо поддерживать здоровье каждого сотрудника (это касается не только в области железной дороги) и суметь замотивировать его так, чтобы работа выполнялась быстро и качественно.

В настоящее время существует дефицит перспективных молодых сотрудников, обладающих лидерскими качествами. Требуется развития управленческая компетентность работников, впервые назначаемых на руководящие должности. Отмечается также низкая мотивация управленцев различного уровня, что блокирует их активное участие в проводимых реформах и выступает тормозом инновационного развития системы управления. На кафедре «Управление персоналом» Российской академии путей сообщения МИИТа были проанализированы кадровые задачи, выделенные в Функциональной стратегии развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» в качестве базовых, и рассмотрены перспективные пути их решения как организационными и научно-исследовательскими, так и педагогическими методами. Особое внимание уделялось вопросам управленческой подготовки руководящих кадров.

Изучение зарубежного опыта показывает, что факторы, которые будут влиять на управленческую деятельность в ближайшее десятилетие, несмотря на их особенности в разных экономических системах, выражают общую тенденцию усложнения управления в современном мире. Причем многие рецепты совершенствования менеджмента являются универсальными, основанными и на выводах психологической науки и на положениях науки об организационных изменениях, а также на технологиях дуального социокультурного управления. В условиях организационных изменений все чаще приходится задумываться *о системе ценностей*, которыми руководствуются управляющие.

Сегодня, наряду с информатизацией процессов управления, внедрением рациональных методов анализа, тщательным учетом затрат и полученных результатов эффективность работы руководителя во многом зависит от умения осознавать намеченные цели и ценности, понимать подчиненных и быть понимаемым ими, рационально

организовывать свой труд и упорядочивать рабочий день, правильно распределять время, снимать стрессы, контролировать свой вес и хорошо одеваться. Овладение этими простыми приемами дает большой эффект и приводит к тому, что руководители предприятий и организаций становятся более гибкими, приспособленными к нововведениям и преодолению трудностей, которых немало в сегодняшней хозяйственной жизни. [4]

Следовательно, на передний план выходят вопросы профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров по управленческим вопросам. Сегодня это осуществляют следующим образом. Компания направляет специалиста, который состоит в резерве на ответственную руководящую должность, для повышения квалификации или переподготовки в области управления с отрывом от работы. Выбор человека для прохождения соответствующей управленческой подготовки является важным событием для него и организации, где он работает. Это не просто выбор и знак внимания, это признание того, что работник по своим деловым качествам и организаторским способностям достоин служебного продвижения.[4]

В западных компаниях пройти подобный отбор на обучение можно только на основе конкурса. При этом компания предоставляет возможность участвовать в нем каждому сотруднику. Подобный опыт особенно интересен в плане создания условий для продвижения наиболее способных и компетентных сотрудников, поскольку предоставляет возможность участвовать в конкурсе всем претендентам, независимо от того, по чьей инициативе это происходит.

В ОАО «РЖД» уже реализуется ряд направлений работы, базирующихся на том, чтобы специалист или руководитель доказал своей деятельностью, что он заслуживает возможности пройти специальную управленческую подготовку за счет компании. Затраченные на обучение средства должны принести отдачу. Поэтому необходимо, чтобы отобранные для повышения квалификации специалисты имели выраженную карьерную мотивацию и лидерские качества. Решение этой задачи обеспечивается, если подготовка, переподготовка и повышение квалификации рассматриваются в качестве важной составной части стратегии компании по развитию профессиональной компетенции руководителей.

Отбор наиболее подходящих кандидатов должен определяться с учетом успешного прогноза их дальнейшей работы, и курс обучения выбирают с учетом уровня подготовленности слушателя и потребностей производства. [3] Предварительную подготовку кандидатов к обучению осуществляют по месту работы, чтобы они извлекли максимальную пользу из этого процесса. По окончании обучения выпускников назначают на должности, которые позволяют им применять на практике приобретенные знания.

Вся эта система выработана на основе психологии и психологических исследований. Это, конечно, не в полной мере отражает значение и применение психологических знаний в железнодорожной сфере, но этого достаточно для того, чтобы понять важность психологии даже в такой, казалось бы отдаленной от этого сфере деятельности.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Ветвицкая С.М. Железнодорожная психология (учебное пособие) // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2014.–№3-2.–С.186-186; [Электронный ресурс] URL: <https://applied-research.ru/ru/article/view?id=4925> (дата обращения: 20.12.2016).
2. Ветвицкая С.М. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА В СИСТЕМЕ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА / В сборнике: ТРАНСПОРТ-2013 Труды международной научно-практической конференции. ФГБОУ ВПО «Ростовский государственный университет путей сообщения». 2013. С. 80-82. (дата обращения: 14.01.2017).
3. Гаврилюк Марина Юрьевна. Психологическая оценка и подбор персонала производственного объекта "Железная дорога" : Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 Москва, 1998.- 146 с.
4. Сорочан В.В. Психология профессиональной деятельности: Конспект лекций. – М.: МИЭМП, 2005. -70 с.