

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/71924>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Менеджмент

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРИМЕНЕНИЯ СИСТЕМЫ ТЕСТОВ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ СКЛОННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ 7

1.1. Понятие «индивидуальные склонности личности» 7

1.2. Методы оценки индивидуальных склонностей личности 14

1.3. Система тестов для определения индивидуальных склонностей личности 19

ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРИМЕНЕНИЯ СИСТЕМЫ

ТЕСТОВ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ СКЛОННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ В СЕСТРИНСКОМ ДЕЛЕ 28

2.1. Организация исследования 28

2.2. Результаты и обсуждения 29

2.3. Практические рекомендации по применению системы тестов для определения индивидуальных склонностей личности в сестринском деле 48

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 54

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 58

ПРИЛОЖЕНИЯ 61

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. Набор персонала – одна из важнейших задач кадровой службы любого предприятия. Это не только комплектация штата, но и создание резерва кандидатов на все рабочие места с учётом будущих изменений, таких как уход сотрудников на пенсию, декретные отпуска, окончание сроков трудовых договоров и другое. Набор персонала – это длительная и ответственная работа, поскольку она относится к начальному этапу управления персоналом.

3

Менеджмент в здравоохранении в общем виде можно определить как систему экономического управления, которая включает совокупность принципов, методов, форм и приемов управления медицинским персоналом. К менеджменту относятся теория управления и практические образцы эффективного руководства, под которым понимается искусство управления [1].

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРИМЕНЕНИЯ СИСТЕМЫ ТЕСТОВ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ СКЛОННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ

1.1. Понятие «индивидуальные склонности личности»

Профессиональная принадлежность – одна из самых значимых характеристик любого человека.

Представление о себе как о носителе определенной профессии – неотъемлемый компонент представлений большинства взрослых людей о самих себе. И чем более любима работа, тем более слиты эти представления, со временем человек уже не мыслит себя вне связи со своей профессией. И если он по каким-то причинам не может продолжать заниматься своим любимым делом (безработица, болезни, выход на пенсию), это превращается для него в настоящую жизненную трагедию. Для того чтобы максимально точно определить профессиональную принадлежность, понять какая должность идеально подходит тому или иному человеку, необходимо определять его индивидуальные склонности [1].

Склонности человека представляют собой психологическое явление, при котором у человека появляется возможность реализации того или иного явления, умения, навыка. Склонности в ряде работ рассматривают как предпосылки к действию, которые обеспечивают возможности к реализации задуманного, воплощению навыков, умений. Тем не менее, сами по себе склонности не реализовывают все возможности человека. Воплощению возможностей в действительность, и их реализации, способствуют многочисленные усилия, и действия, направленные на достижение результата. При этом воздействие могут оказывать различные факторы, в том числе личная заинтересованность, интерес

близких и родственников, качество обучения, применяемые при этом методы и технологии [31]. Под специальными, или профессиональными склонностями подразумевают возможности развития у человека тех или иных профессиональных качеств, которые соответствуют определенному виду профессиональной деятельности. В качестве специальных склонностей рассматривают, к примеру, склонность к определенному виду деятельности: музыке, математике, лингвистике, спорту, естественным наукам. Для реализации этих склонностей требуются многочисленные усилия, активная тренировка, длительное обучение [3].

Необходимо учитывать, что ни одна склонность не гарантирует человеку безусловного успеха в определенном виде деятельности. Она лишь создает необходимые предпосылки для успешной реализации той или иной способности при условии усердной работы и активной деятельности со стороны самого человека. Для своего развития многие склонности нуждаются в создании специальных условий, в подборе соответствующих методов, технологий, приемов и способов. По некоторым видам деятельности, например, в искусстве, спорте, для успешной реализации склонностей требуется ранняя подготовка, которая начинается еще с дошкольного возраста.

С точки зрения философии, под склонностями подразумевают совокупность психических свойств и особенностей личности, которые выступают в качестве условия успешной жизнедеятельности и со-

4
циализации человека в обществе. Именно они раскрывают потенциал человека и регулируют поведенческие качества человека [10].

1.2. Методы оценки индивидуальных склонностей личности

Одним из видов методик, применяемых для оценки персонала, являются личностные опросники – класс психодиагностических методик, предназначенных для определения степени выраженности у индивида определенных личностных особенностей. По форме они представляют собой списки вопросов, при этом ответы испытуемого представлены количественно. Как правило, при помощи этого метода диагностируют особенности характера, темперамента, межличностных отношений, мотивационную и эмоциональную сферы. С этой целью применяются конкретные -методики. Приведем наиболее популярные из них [13]:

Многофакторные личностные опросники (предназначены для описания широкой сферы индивидуально-личностных характеристик):

- Опросник Кеттелла (16-PF): основными факторами являются общий уровень интеллекта, уровень развития воображения, восприимчивость к новому радикализму, эмоциональная устойчивость, степень тревожности, наличие внутренних напряжений, уровень развития самоконтроля, степень социальной нормированности и организованности, открытость, замкнутость, смелость, отношение к людям, степень доминирования – подчиненности, зависимость от группы, динамичность;
- Опросник MMPI: к основным шкалам относятся соматизация тревоги, тревога и депрессивные тенденции, вытеснение факторов, вызывающих тревогу, реализация эмоциональной напряженности в непосредственном поведении, выраженность мужских/женских черт характера, ригидность аффекта, фиксация тревоги и ограничительное поведение, аутизация, отрицание тревоги, гипоманиакальные - тенденции, социальные контакты;
- Опросник FPI: данный опросник создан преимущественно для прикладных исследований с учетом опыта построения и применения таких широко известных опросников, как 16PF, MMPI, EPI и др. Шкалы опросника отражают совокупность взаимосвязанных факторов. Опросник предназначен для диагностики психических состояний и свойств личности, которые имеют первостепенное значение для процесса социальной, профессиональной адаптации и регуляции поведения;

1.3. Система тестов для определения индивидуальных склонностей личности

Анализ психолого-педагогической литературы позволяет заключить, что существует ряд критериев, по которым сотрудника или претендента на вакантную должность можно отнести к категории «успешных» или «неуспешных». Из этих критериев постараемся вывести показатель «идеального» сотрудника, работающего в системе «человек-человек», в том числе, в сфере медицины, и описать различные уровни характеристики каждого критерия [36].

Показателем эффективности деятельности сотрудника является его успешное продвижение по карьерной лестнице, повышение эффективности организации труда в команде, повышение показателей популярности компании, ее успеха, привлечение потребителей услуг, качественное оказание услуг.

При этом сотрудник стремится к максимально эффективному использованию всех доступных средств и оптимальной организации деятельности команды [37].

Ниже представлены критерии «идеального» сотрудника, работающего в системе «человек-человек», и охарактеризованы основные уровни их развития [16; 17; 18; 38].

Твердый характер и высокая стрессоустойчивость.

Плохо – не имеет строгого контроля над ситуацией, возможно нарушение дисциплины в рабочее время, самовольность, пропуски. Подчиненные также нарушают режим дня. Сотрудники проявляют низкую заинтересованность в работе, быстро устают. Часто нервничает, проявляет несобранность, в коллективе часто бывают конфликты, которые он не в состоянии разрешить.

Хорошо – сотрудник достаточно хорошо контролирует коллектив, однако могут наблюдаться нарушения взаимоотношений. Сотрудники, коллеги не видят в человеке лидера, однако выполняют его рекомендации и указания по различным причинам (страх перед начальством, жалость). В коллективе ссоры бывают редко, общение достаточно хорошо налажено. Однако при выступлениях на конференциях, перед аудиторией, сотрудник теряется, не знает, что сказать, смущается. Не может достойно представить себя, коллег, свою организацию с целом.

Идеально – в коллективе отмечается высокий уровень культуры. Отношения дружественные, основаны на взаимном уважении. Сотрудник является авторитетом. Его слушают, уважают. Он является тем «эталоном», к которому стремятся участники команды. Подчиненные прикладывают максимум усилий для того чтобы достичь высоких результатов, соответствовать ожиданиям. Сотрудник спокойно и размеренно ведет себя. Обладает ораторским мастерством. Выступая перед журналистами, на конференциях не теряется, представляет команду и организацию с максимально выгодной стороны. Ведет себя спокойно, размеренно. Легко общается с различными возрастными категориями. Легко выстраивает общение с коллегами, контролирует межличностные отношения в группе.

ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРИМЕНЕНИЯ СИСТЕМЫ

ТЕСТОВ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ СКЛОННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ В СЕСТРИНСКОМ ДЕЛЕ

2.1. Организация исследования

Для оценки эффективности процесса поиска и отбора новых работников в медицинском учреждении на основе определения индивидуальных склонностей, нами был использован ряд количественных показателей, характеризующих работу персонала, приступившего к работе в организации.

Дополнительная информация о качестве используемой в организации системы отбора кадров была получена из трех источников: от самих кандидатов, от работников организации и от увольняющихся.

С этой целью были использованы интервью, опросы, оценка эффективности работы. Нами была проведена оценка эффективности набора по основным психологическим критериям, представленным в параграфе 1.3 [21].

Использовались следующие методики:

1. Оценка эффективности персонала в соответствии с критериями отбора персонала (п.1.3.);
- 6
2. Изучение уровня эмоционального интеллекта с помощью опросника "Эмоциональный интеллект", автор Д. Гоулман;
3. Тест на EQ Холла;
4. Тест на тревожность Спилберга – Ханина;
5. Тест оценки нервно – психического напряжения Т.А. Немчина;
6. Анализ доминирующего состояния (методика Л.В. Кулькова);
7. Методика диагностики стрессового состояния А.О. Прохорова;
8. Анкетирование (нами была разработана анкета, представленная в приложении 1).

2.2. Результаты и обсуждения

На первом этапе нами было проведено исследование индивидуально-психологических склонностей сотрудников медицинской организации в соответствии с критериями «идеального сотрудника», представленными в параграфе 1.3.

Как видим из таблицы 1, в коллективе преобладают сотрудники с твердым характером и высокой стрессоустойчивостью. В основном в коллективе отмечается высокий уровень культуры. Отношения дружественные, основаны на взаимном уважении. Коллектив прикладывает максимум усилий для того чтобы достичь высоких результатов, соответствовать ожиданиям. Сотрудники спокойно и размеренно ведут себя. Они выполняют не только профессиональные обязанности, но и готовы к коммуникации, общению с людьми, другими организациями, обмену опытом. Ведется активная санитарно-

просветительская работа. Некоторые обладают ораторским мастерством. Выступая перед журналистами, на конференциях не теряются, представляют команду и организацию с максимально выгодной стороны. Легко общаются с различными возрастными категориями. Легко выстраивают общение с коллегами, контролируют межличностные отношения в коллективе. Это можно назвать безусловным преимуществом коллектива, его сильной стороной.

Что касается других критериев, картина несколько иная. Так, показатель авторитарности у большинства сотрудников находится на низком уровне. Многие сотрудники эмоционально нестабильны, могут периодически срывать на коллег, подчиненных. Недостаточно уверены в собственных силах, часто меняют свое мнение, взгляды. Часто делают поблажки, легко ведутся на уговоры, податливы. Коммуникативные навыки и большинства сотрудников находятся на среднем уровне. Отношения в коллективе дружественные, основаны на взаимном уважении и доверии. Оказывают друг другу помощь и поддержку. Конфликты наблюдаются редко. Низкого уровня развития коммуникативных навыков нет ни у одного сотрудника медицинского учреждения.

Профессиональные знания и практический опыт – у большинства на высоком уровне. Большая часть сотрудников обладает всем необходимым комплексом теоретических и практических знаний на высоком уровне. Умеет правильно применять эти знания и навыки на практике. Богатый опыт организации, управленческих навыков. Низкого уровня профессионализма и опыта нет ни у кого.

7

2.3. Практические рекомендации по применению системы тестов для определения индивидуальных склонностей личности в сестринском деле

На основании полученных данных, нами была разработана система тестов, направленная на оценку индивидуальных склонностей медицинского персонала среднего звена. Для оценки эффективности отбора и набора персонала, для улучшения системы управления в учреждении, рекомендуется следующее: Не реже одного раза в 6 месяцев (а также при отборе нового персонала) проводить оценку эффективности функционирования персонала на основании критериев «Идеального работника», представленных в параграфе 1.3. Важно получить информацию по следующим критериям:

- твердый характер и высокая стрессоустойчивость;
- авторитарность;
- коммуникативные навыки;
- профессиональные знания и практический опыт;
- участие в конференциях, повышение квалификации;
- организаторские способности;
- творческий потенциал;
- умение организовать безопасную рабочую среду, свободу действий;
- развитие нравственных, морально-волевых, эстетических качеств;
- устойчивое мировоззрение;
- научная организация труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Цели исследования достигнуть удалось. Нами была разработана и апробирована система тестов для определения индивидуально-психологических склонностей медицинских сотрудников среднего звена. Все задачи решены в полном объеме.

1. Раскрыли сущность понятия индивидуальные склонности личности;
2. Рассмотрели методы оценки индивидуальных склонностей личности;
3. Представили систему тестов для определения индивидуальных склонностей личности;
4. Организовали и апробировали систему тестов для определения индивидуальных склонностей личности в сестринском деле;

8

5. На основании полученных результатов разработали практические рекомендации по применению системы тестов для определения индивидуальных склонностей личности в сестринском деле.

В ходе исследования была доказана гипотеза о том, что применение специально разработанной системы тестов для определения индивидуальных склонностей медицинских работников среднего звена будет способствовать совершенствованию процессом отбора кадров, улучшению системы управления в сестринском деле.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрамова Г.С. Практическая психология. – Екатеринбург: Деловая кн., 2015. – 365 с.
2. Аверченко, Л.К., Залесов, Г.М., Мокшанцев, Р.И., Николаенко, В.М. Психология управления: Курс лекций. – Новосибирск: НГАЭиУ; М.: ИНФРА-М, 2017.
3. Агапов, В.С. Проблема личности руководителя в отечественной психологии. / “Психология и жизнь”. Сборник научных трудов. Выпуск №1. – М.: МОРУ, РПО, 2015.
4. Ануфриева Н.М., Зелинская Т.Н., Зелинский Н.Е. Социальная психология / курс лекций. – Киев, 2016. – 136 с..
5. Барретт Дж. Карьера: способности и выбор профессии. Тесты. – М.: АСТ: Астрель, 2016. – 206 с.
6. Вахрушева И.Г., Шакирова Д.М. Профилизация обучения: диагностика и формирование профессиональных интересов учащейся молодежи: учеб.-метод. пособие. – Казань: Центр инновационных технологий, 2014. – 204 с.
7. Введение в практическую социальную психологию. / Под ред. Ю.М. Жукова, Л.А. Петровской, О.В. Соловьевой. – М., 2015.- 211 с.
8. Вечер Л.С. Поведение руководителя: Практик. Пособие. – Мн.: Новое знание, 2016. – 208 с.
9. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. – Киев: Наукова думка, 2015. – 143 с.
10. Голомшток А.Е. Выбор профессии и воспитание личности школьника : (воспитательная концепция профессиональной ориентации). – М.: Педагогика, 2016. – 160 с.
11. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. – М.: Альпина Бизнес Бук, 2015.
12. Деркач А.А. Акмеологическая культура личности: содержание, закономерности, механизмы развития. – М., Воронеж: МПСИ; МОДЭК, 2016. – 492 с.
13. Журавлев А.Л. Коммуникативные качества личности руководителя и эффективность руководства коллективом. // Психологический журнал. Т. 14. 2012. № 1. С.57-67.
14. Занковский А.Н. Организационная психология: Учеб. пособие для вузов / Рос. акад. образования, Моск. психолого-соц. ин-т. – 2-е изд. – М.: Изд-во «Флинта»; МПСИ, 2012. – 648 с.
- 9
15. Зеер Э.Ф. Психология профессий : учеб. пособие для вузов рек. МО РФ. – М.: Мир ; Академ. Проект, 2015. – 329 с.
16. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития : учеб. пособие для вузов по напр. подгот. бакалавра и магистра "Психология" рек. УМО. – М.: Академия, 2017. – 239 с.
17. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Профориентология: теория и практика: учебное пособие для высшей школы. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2014. – 192 с.
18. Иванов Ю. Типология руководителей по соционическим типам. // Упр. перс. – 2012. – № 6 (48). – С. 46-51.
19. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. – М.: Издво МГУ, 1987. – 207 с.
20. Капустина А.Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла. СПб.: Речь, 2016.
21. Кисловская В.Н. Зависимость между социометрическим статусом и симптомом тревожности ожиданий в социальном общении: автореф. дис. канд. наук. – М.: 1972.
22. Климов Е.А. Как выбирать профессию: Кн.для учащихся ст.кл.сред.шк.. – М.: Просвещение, 1990. – 158 с
23. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях : учеб. пособие рек. ГК РФ по высш. образованию. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 222 с
24. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для вузов рек. МО РФ. – СПб.: Академия, 2004. – 301 с.
25. Конкурсный отбор - критерий качества // Служба кадров. – М., 2017
26. Науменко Т.В. Концептуальный анализ теории массовой коммуникации. Журнальный клуб Интелрос, Credo New, №4 2018.
27. Овчарова Р.В. Практическая психология образования : учеб. пособие для вузов рек. УМО. – М. : Академия, 2017. – 445 с.
28. Орлов А.Б. Склонность и профессия. – М.: Знание, 2016. – 96 с.
29. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С.

Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 2017. – 240 с.

30. Процедура отбора кандидата // Справочник кадровика. - М, 2017

31. Пряжников Н.С. Выбираем профессию вместе / Н. Пряжников, Е. Павлова // Первое сентября. Школьный психолог. - 2000. - С. 12.

32. Пряжникова Е.Ю. Профорентация: учеб. пособие для вузов рек. Советом по психологии УМО. – М.: Академия, 2005. – 494 с

33. Укрепление кадрового состава // Служба кадров. - М., 2016.

10

34. Управление организацией / Под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой и др. М.: Экономика, 2013.

35. Управление персоналом / Десслера Г. - М.: БИНОМ, 2010.

36. Управление персоналом /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - М.: ИНФРА-М, 2016.

37. Фалунина Е.В. Основы профориентологии. Сборник психодиагностических методик. М.: Издво: МПСИ, 2014. – 200 с.

38. Чистякова С.Н. Основы профессиональной ориентации школьников: Учеб.пособие / Под ред.В.А.Сластенина. - М. : Просвещение, 2016. – 112 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/71924>