КОНСПЕКТ ПО МДК.01.01 ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ РАБОТ НА МЕТЕОРОЛОГИЧЕСКИХ СТАНЦИЯХ. Автор Данилова Ирина Сергеевна.

**ТЕМА «Подбор кадров для труднодоступной метеорологической станции (ТДС) с учетом формирования благоприятного социально-психологического климата»**

Работа техника-метеоролога на труднодоступных станциях (ТДС) имеет свои особенности. Труднодоступными станциями (ТДС) - являются гидрометеорологические станции, расположенные в сложных физико-географических и суровых климатических условиях полярной, таежной, высокогорной, пустынной зоны страны либо на необжитом острове (полуострове), вдали от крупных населенных пунктов (с сетью торговых, медицинских, школьных учреждений), с которыми отсутствует регулярная транспортная связь.

Для работы на труднодоступных станциях (ТДС) отбирают техников-метеорологов мужчин и женщин, не избалованных благами цивилизации, готовых длительное время жить и трудиться изолированно от внешнего мира в суровых климатических условиях. Приветствуются семейные пары. При этом работодатель настаивает, чтобы претенденты имели среднее профессиональное образование, а также профессиональную подготовку по профилю работы. Часто в гидрометцентре обещают обучить всех претендентов на работу по специальности на месте. Имеются весьма суровые ограничения по возрасту и здоровью. Мужчины должны быть не старше 45 лет, женщины — до 40 лет. При этом состояние здоровья не должно препятствовать работе и проживанию на отдаленных, труднодоступных станциях. В частности, у претендентов на должность не должно быть хронических заболеваний и вредных привычек. Но если кто-то попытается скрыть таковые, то они все равно будут обнаружены, потому что перед приемом на работу все проходят обязательное медицинское освидетельствование. Работодатель не скрывает будущих трудностей – открыто информирует об особенностях условий труда и быта на станциях. В числе таковых — автономность работы и жизнеобеспечения ТДС, их большая удаленность от населенных пунктов, невозможность получения быстрой медицинской помощи (можно только вызвать санитарный вертолет). Плюс к этому у работников ТДС должна быть полная взаимозаменяемость (например, на случай болезни коллеги) и готовность к круглосуточному режиму работы для передачи в Центр необходимой информации в строго установленные сроки. Отбор техников-метеорологов для ТДС почти как у космонавтов.

На формировании оценки человека как личности влияет то, как много информации он вольно или невольно представляет о себе сотрудникам кадровой службы или управления. Правильное представление о человеке при общении с ним обычно создается при недлительном и, главное, не очень тесном знакомстве. Руководствуясь принципами подбора сотрудников ТДС кадровая служба осуществляет подбор кадров на вакантные места.[13]

Подбор кадров — это не только выбор конкретного работника на определенную должность, но и формирование всего коллектива. Подход с этой позиции позволяет качествами одного человека возмещать недостаток аналогичных качеств другого и, в конце концов, из не вполне идеальных людей формировать эффективно работающий коллектив ТДС с высокой степенью сплоченности и высокими трудовыми показателями.

У каждого человека под влиянием общества, членом которого он является, формируются нравственно-этические требования к другим людям и складываются воплощающие их более или менее конкретные эталоны (идеалы), на основе которых человек оценивает окружающих людей. С другой стороны, в связи с различными видами деятельности и общением главным образом с определенной категорией лиц у ряда специалистов складываются эталоны, полезные при ограниченном использовании, в частности при отборе и подборе необходимого контингента сотрудников ТДС.

Однако неодинаковое содержание представлений, формирующихся у сотрудников кадровой службы и управлений, является результатом того, что у каждого человека при общении с разными людьми накапливается неравномерный и неравноценный запас впечатлений. Поэтому указанным работникам целесообразно освоить оценку и предсказание человеческого поведения на основе опыта, накопленного современной психологией.

При общении с человеком обычно хорошо определяются особенности психики, устойчиво проявляющиеся у него в различной обстановке и обусловливаемые во многом врожденными характеристиками данного претендента — качествами темперамента. Для различных видов темперамента характерно выраженная зависимость любой из входящих в него черт от остальных. Это и позволяет прогнозировать поведение человека на ТДС уже при первой встрече с ним.

Относительно просто в отношении темперамента оцениваются следующие свойства, имеющие значение для предсказания процесса адаптации человека в экстремальных условиях.

Степень чувствительности человека по отношению к внешним раздражителям. Полезность ее для членов коллективов ТДС заключается в том, что в условиях однообразного цветового окружения (особенно на полярных станциях) и при прочих ограничениях восприимчивый человек сохраняет способность эмоционально откликаться даже на незначительные изменения внешней среды, почти не чувствуя разницы между прежней насыщенной событиями и новой жизнью. Отрицательная сторона обостренной чувствительности заключается в повышенной опасности нервных срывов при возникновении на станциях острых конфликтов или других сильных раздражителей.

Степень непроизвольности реагирования на внешние, воздействия. Обладатель сильно выраженной такой черты недостаточно себя контро­лирует, легко вступает в конфликты с товарищами, но и легко примиряется, довольно эмоционален.

Относительным противопоказанием для направления на ТДС является то, что он, как правило, находится у истоков активного конфликта, невольно вовлекая в пего окружающих. В то же время, благодаря непроизвольности выражения мыслей и чувств, в поведении достаточно «открыт» и занимает в межличностных отношениях на станции ясную позицию.

*Степень активности*, направленной па преодоление препятствий. Роль и ценность на станции активного человека, прежде всего, определяется целями, в отношении которых проявляется активность. Поэтому к людям, обнаружившим уже при первой встрече данное свойство темперамента, тре­буется особое внимание, направленное на мотивы их перехода на новое место работы и надежды, которые они возлагают на зимовку.

*Приспосабливаемость* к новым микросоциальным и климатическим условиям. Это качество легко устанавливается на основе анализа жизненного опыта и оценки его самим претендентом. Противоположное качество — плохая приспосабливаемое к новому — не может являться препятствием для направления на зимовку лишь в том случае, если предшествующая жизнь данного человека имела выраженную аналогию с характером труда и быта на полярных, высокогорных и других ТДС.

*Степень* преимущественного *влияния* на поведение претендента внешних (других людей, событий и т. п.) или внутренних факторов (собственных мыслей, переживании и т. п.). Если представителям первой ориентации свойственны общительность, предприимчивость, активность, легкая отвлекаемость, то вторым — некоторая отгороженность от внешнего мира, большая замкнутость, приверженность небольшому, ограниченному кругу лиц. Есть основания полагать, что обладатели крайних вариантов обеих черт одинаково плохо приспосабливаются к изоляции, но более предпочтительными являются представители с умеренной выраженностью черт второго типа, меньше претендующие на широкие контакты и способные поддерживать невысокий, по стабильный уровень общения в малой группе.

*Эмоциональная возбудимость* претендента является последней и наиболее важной чертой для прогнозирования последствий пребывания в экстремальной среде. Возникновение неадекватно сильных эмоций от слабого, второстепенного по значению раздражителя (например, невинного замечания) должно являться противопоказанием для направления на работу в изолированный коллектив ТДС.

Естественно, что перечисленные свойства темперамента существуют не изолированно и не являются равноценными, а образуют некоторое функциональное единство. Если свойства темперамента проявляются независимо от психологического своеобразия конкретной обстановки, то черты характера становятся очевидными лишь в типичных ситуациях, выбор которых для сотрудников кадровой службы и аппарата управления предельно ограничен лишь официальными или полуофициальными встречами в «кабинетной» обстановке. Отсюда и большая сложность прогнозирования особенностей отношений человека к различным сторонам действительности, с которыми претендент может или наверняка столкнется на станции. Следует указать, что к их числу относятся особо тяжело переживаемые большинством сотрудников ТДС *конфликты* в небольшом изолированном коллективе, перебои в доставке корреспонденции, разлука с супругом или ребенком и большая *удаленность* от родного дома (факторы перечислены в порядке убывания их значения). Именно отношения к этим моментам должны становиться предметом пристального внимания при подборе контингента на ТДС. В самом обобщенном виде деятельность по отбору и подбору сотрудников в психологическом отношении включает решение вопросов о степени заинтересованности данного индивида в конкретном виде профессиональной ориентации, о степени его нервно-психической устойчивости и совместимости с небольшим замкнутым коллективом.

Приведем краткое описание наиболее распространенных типов, характеров и возможных вариантов их проявления на ТДС, что позволит облегчить сотрудникам ОК и управлений процесс отбора претендентов и предсказание их приспособления в экстремальных условиях.

1. Общителен, почти всегда в хорошем настроении, отличается повышенным жизненным тонусом, но тяготится одиночеством и имеет тенденцию претендовать на лидерство. С работой, требующей усидчивости и постоянства, справляется плохо, склонен к некоторой переоценке своих способностей. На станциях уживается, но при наличии чрезмерной общительности иногда надоедает менее активным сотрудникам, что особенно остро переживается ими на малых станциях, где выбор слушателей-партнеров по шумным мероприятиям заметно ограничен. Поэтому предпочтительным является его направление на ТДС с большим количеством персонала. Сотрудник данного типа характера обычно легко поддается на предложения выпить, но предпочитает небольшие дозы, еще больше повышающие его тонус.

2. Отличается периодической сменой эмоционального тона. В фазе подъема настроения похож на первый тип. В фазе спада вял, раздражителен, общество для него теряет привлекательность. Мелкие неприятности в этой фазе переживаются особенно тяжело. Длительность фаз, как правило, несколько дней с тенденцией увеличения их с возрастом. Возможность успешного приспособления на ТДС определяется глубиной фаз и способностью этого человека к управлению собой.

В фазе спада начальникам станций и другим руководящим лицам следует учитывать, что даже не очень серьезные замечания в его адрес могут вызвать острые эмоциональные реакции.

3. Главная черта — крайняя изменчивость настроения в течении дня из-за ничтожных причин. От этого зависит все — и работоспособность, и общительность. Очень чуток к знакам внимания и похвалам. На станциях хорошо принимается, но из-за отсутствия широкого круга разнообразного общения и эмоциональных контактов может впасть в уныние.

4. Характерна раздражительность, проявляющаяся во внезапных эмоцио­нальных вспышках, но и легкая истощаемость нервной системы, склонность к выражению всевозможных жалоб (особенно на здоровье, последнее в его жизни занимает центральное место). Быстро устает от общения и предпочитает одиночество или общение с близким другом. Особенностью является то, что при встрече с сотрудниками ОК ипохондрические тенденции целенаправленно скрываются или маскируются, а при попадании в суровые климато-географические условия и социальную изоляцию могут начать интенсивно «расцветать», вызывая встречное неудовольствие сотрудников и руководства.

5. Робок и застенчив, избегает шумных или сомнительных мероприятий, затруднено его общение с окружающими. Желает утвердиться именно в той области, где слаб. Очень высокая чувствительность сочетается с высокими требованиями к себе. Преодолевая робость, может стремиться па общественные посты, хорошо выполняет там формальную часть функций, оставляя лидерство другим. Объективен в самооценке, социально-психологическая адаптация на ТДС протекает не всегда удачно, что, по-видимому, связано с неспособностью «найти себя» в коллективе.

6. Основная черта — нерешительность, тревожная мнительность в виде опасений за будущее, любовь к самоанализу. Мыслимые неприятности пугают больше, чем реальные невзгоды. Одной из форм защиты становится специально вырабатываемый педантизм и формализм. Если решения приняты, они должны быть обязательно выполнены. Особо мучительные колебания появляются при необходимости самостоятельного выбора. При достаточной общительности положительно воспринимаются членами станции и часто становятся неформальными лидерами, но не противостоящими официальному руководству. Сами специально к лидерству не стремятся.

7.Довольно холоден и сдержан, при контактах ощущается некоторая отгороженность. Замкнутость сочетается с недостатком интуиции, неумением понять чужие переживания. Внешнему наблюдателю часто непонятны многие его поступки. Нередко такие люди остаются «белыми воронами». В качестве их увлечений часто выступает предмет, поражающий своей необычностью. Этот тип в условиях вынужденного тесного общения определенно плохо адаптируется и вызывает антипатии у окружающих.

8. Периодическая склонность к возникновению тоскливого настроения с накипающим раздражением и поиском объекта, на котором можно было бы сорвать зло. Эмоциональная взрывчатость, причем долго не находящая успокоения. Особенно сильна агрессивность в состоянии алкогольного опьянения. Перечисленные проявлении есть крайнее (откровенное) выражение типа. В обычной жизни это очень скрупулезные, педантичные, даже в ущерб делу, несколько инертные люди. Отличаются повышенным вниманием к своему здоровью, тщательным соблюдением собственных интересов, злопамятностью, несклонностью прощать обиды или малейшее ущемление прав. Данный тип на ТДС может хорошо адаптироваться в условиях жестко регламентированного дисциплинарного режима.

9. Главная черта — жажда постоянного внимания со стороны окружающих к своей особе. Характер внимания принципиальной роли не играет: это может быть и удивление, и восхищение, и сочувствие. Внешняя эмоциональность на деле оборачивается отсутствием глубоких, искренних чувств, театральностью переживаний и поведения. Первое время хорошо принимается коллективом станции. Обладает развитым интуитивным чутьем настроений в группе, может становиться их выразителем. На этой почве может конфликтовать с руководителем. После того как исчерпаны средства привлечения к себе внимания, пытается сменить коллектив. Черты этого типа начинают особенно проявляться у женщин во время длительных зимовок.

10. Отличается отсутствием усвоения общих правил поведения: желанием отлынивать от работы, провести время в развлекающейся, необременительной компании. Охотно подражает тем, чье поведение влечет смену впечатлений. Заметно выражено безволие, равнодушие к будущему. При суровом, жестко регламентированном режиме в условиях изоляции адаптируется, но периодически предпринимает попытки нарушить его, «вырваться на свободу».

11. Постоянно приспосабливается к своему непосредственному окружению. Жизненное правило — «думать и делать как все». Приспособление к новым обстоятельствам протекает медленно и первое время тяжело, но когда осуществится, новая среда становится диктатором поведения. Новое не любит, но открыто в этом не признается — предпочитает стабильное окружение и установленный порядок. Этот тип лучше остальных адаптируется на ТДС и не предъявляет высоких требований к социально-бытовым условиям (если их не предъявляют окружающие). В межличностных отношениях котируется как «удобный» человек, действующий в русле присущих коллективу ценностей.

12. Менее распространенный, но актуальный по своему психологическому содержанию тип, характеризуется активностью, предприимчивостью, борьбой за «идею», отсутствием критики к своим целям и известной прямолинейностью поступков. Обладатель этого типа может доставить много неприятностей администрации необоснованными и мелочными жалобами, стремлением обзавестись единомышленниками и разобщить коллектив. Однако в ряде случаев он может преследовать социально полезные цели.

При психологическом анализе характера претендента следует учитывать, что и чистом виде ярко выраженный тип встречается довольно редко. Обычно приходится иметь дело со смешанными их вариантами, в той или иной степени приближающимися к 2—3 типам.

Основываясь на предложенной типологии характеров, единственно верным методологическим приемом отбора и подбора является индивидуальный подход, поскольку даже причисление человека к самым неблагоприятным с точки зрения систематики типам не может охватить всего разнообразия и богатства человеческой психологии и поведения и служить безапелляционным поводом для решения судьбы претендента. Поэтому в практическом отношении лицу, направленному на ТДС, целесообразно назначить испытательный срок, в сложившемся и хорошо контролируемом коллективе и в отношении его заручиться рекомендациями авторитетных сотрудников. При возможности выбора и при прочих равных условиях предпочтение должно отдаваться человеку, уже имеющему опыт зимовок, альпинистских походов и других мероприятий, приближающихся по своему психологическому статусу к работе на ТДС.

Особенностью жизни и быта на ТДС является тесное переплетение формальной, обусловленной документами, инструктивными актами, структуры отношений и отношений, в основе которых лежат взаимные симпатии и антипатии. При наличии хронического неблагополучия на изолированных ТДС (повторяющиеся конфликты, ЧП, склонность сотрудников к алкоголю и т. п.) штат станции должен быть обновлен полностью, причем сотрудниками, ранее там не работавшими. Такая мера диктуется высоким уровнем преемственности отношений и отрицательных ролей при частичной смене коллектива. Вместе с тем обстоятельства, требующие вмешательства административно-управленческих органов, возникающие на относительно благополучных станциях, ликвидируются традиционными педагогическими методами.

[Практическая значимость темы подбора кадров заключается в](#novizna) попытке найти эффективный метод, позволяющий более квалифицированно решать вопросы о пригодности человека к работе в специфических экстремальных условиях ТДС.

Только комплекс усилий, предпринятых всеми уровнями аппарата управления Росгидромета в сочетании с индивидуальным подходом, могут дать желаемый результат: уменьшить текучесть кадров, повысить качество работы, ликвидировать чрезвычайные происшествия и нервно-психические срывы работников ТДС.

**Литература**.

1. Мальшина Н.А. Менеджмент: учеб. пособие для СПО -3-е изд. – Саратов: Профобразование, 2023. – 100с.
2. Шамис В.А. Основы менеджмента: практикум для СПО – Саратов, Москва: Профобразование, Ай Пи Ар Медиа, 2023. – 86с.
3. Рекомендации по улучшению психологического климата на труднодоступных станциях Росгидромета РФ (для сотрудников отделов кадров и работников управлений)