



Тема 11

Психодиагностические задачи в организациях

Учебные вопросы:

1. Профессиональный отбор
2. Диагностика профессионально-важных качеств личности. Основные методики диагностики

Методы подбора персонала

1. Рекрутинг - поиск и подбор персонала среднего и низшего звена. Как правило, проводится среди кандидатов, уже находящихся в свободном поиске места работы.

2. Executive search (прямой поиск) - прямой целенаправленный поиск и подбор персонала высшего управленческого звена и редких специалистов.

3. Head hunting - разновидность прямого поиска, при котором ведутся своего рода "охота" за конкретным специалистом и его "переманивание" в компанию.

4. Preliminaring (прелиминаринг) - привлечение к работе посредством производственной практики и стажировки перспективных молодых специалистов (студентов и выпускников вузов), которые станут залогом успеха компании в будущем.

Психодиагностические задачи в организациях

- Рекрутинг – система поиска, подбора и отбора персонала, а так- же оценки его профессионально-психологического потенциала.
- Психолог принимает участие в определении профпригодности кандидата на вакантную должность.
- Оценка проводится не только кадрового резерва, но и всего персонала для организации кадровой политики.
- Аттестация – комплексная оценка уровня квалификации, профессионализма и продуктивности деятельности работников. Цель – определение профессионального соответствия специалиста занимаемой должности. Цель-следствие – стимулирование профессионального роста и актуализация профессионально-личностного потенциала работника

Профессиональный отбор

- Это специально организованный исследовательский процесс, цель которого – выявление и определение с помощью научно обоснованных методов степени и возможности формирования медицинской, психологической и социально-психологической пригодности претендентов на обучение сложным, ответственным профессиям или на занятие соответствующих вакансий.
- **Психологический профотбор** – специализированная процедура, направленная на определение состояния, степени развития совокупности психологических качеств личности, которые определяются требованиями конкретной профессии или специальности и способствуют успешному овладению и последующему эффективному выполнению трудовой деятельности.
- **Профпригодность** – это соответствие индивидуальных качеств человека требованиям профессии, способность работника эффективно осуществлять деятельность. Профпригодность бывает абсолютной и относительной.

Схема деятельности по анализу профпригодности

- **Первый этап – профессиографический.** Его цель – психологический анализ профессиональной деятельности на конкретном рабочем месте. Результатами такого анализа обычно являются: *профессиограмма* – комплексное описание профессиональной деятельности, составленное с учетом выдвигаемых администрацией целей; *психограмма* – список психологических профессионально-важных качеств работника, влияющих на его эффективность в процессе достижения профессионально значимого результата.
- **Второй этап оценки профпригодности – критериальный.** Разработка критериев эффективности деятельности, подбор показателей успешности выполнения профессиональных обязанностей.
- **Третий этап оценки профпригодности – технологический.** Осуществляется разработка технологии психологического обследования: подбираются методики, составляется тестовая батарея, вырабатывается алгоритм анализа и интерпретации результатов, разрабатываются форма и структура представления результатов
- **Четвертый этап** оценки профпригодности приводит к конечному результату – **экспертному заключению**

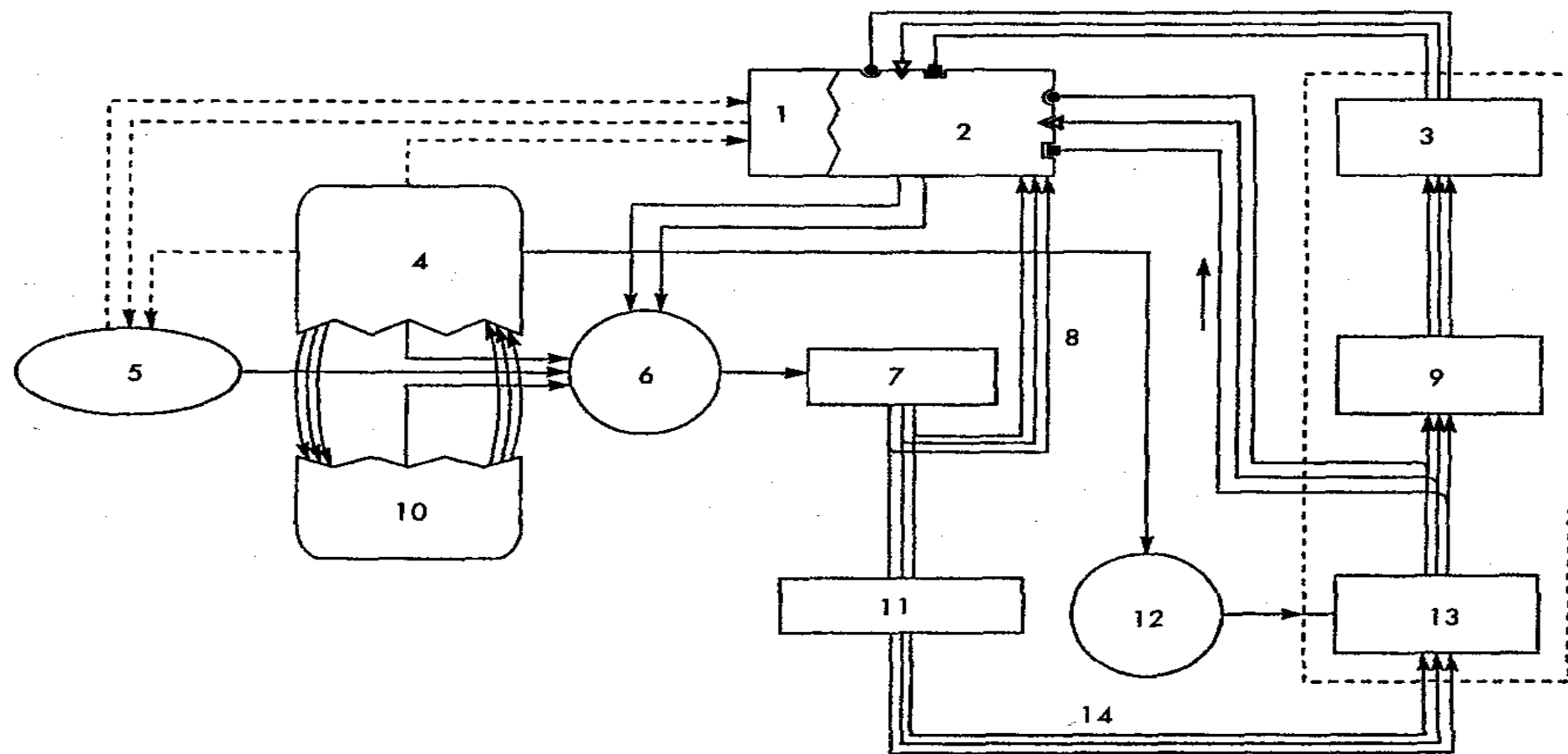


Рис. 1. Психологическая система деятельности (по В.Д. Шадрикову): 1 – цель деятельности; 2 – представление о результате и программе деятельности; 3 – параметры результатов; 4 – отражение объективных и субъективных условий деятельности; 5 – мотив деятельности; 6 – принятие решения; 7 – программа деятельности; 8 – коррекция; 9 – результаты действий; 10 – нормативные условия деятельности; 11 – индивидуальные качества субъекта; 12 – ориентировка деятельности; 13 – действия; 14 – целенаправленная активность





ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА ТИПА «ЧЕЛОВЕК-ЧЕЛОВЕК»

Способности

- высокая способность к анализу фактов
- способность к сопереживанию;
- хорошее развитие образной памяти;
- высокий уровень развития словесно-логической памяти
- способность управлять эмоциями;
- гибкость мышления
- способность переносить физическое и психическое напряжение.

Личностные качества, интересы и склонности

- высокий уровень личной ответственности;
- любознательность;
- твердость;
- терпимость;
- выносливость;
- оригинальность;
- активность, подвижность, находчивость.

Методами, позволяющими оценить ПВК кандидатов, являются:

- анализ документов;
- собеседование;
- деловая игра;
- профессиональное испытание;
- психодиагностическое обследование;
- психофизиологическое обследование;
- медицинская экспертиза.

- **Психодиагностика** в целях профотбора предполагает изучение **личностных и операциональных психологических ПВК** кандидатов. Для каждой из этих групп ПВК подбираются методики, воплощающие собой соответственно субъективный и объективный психодиагностические подходы.

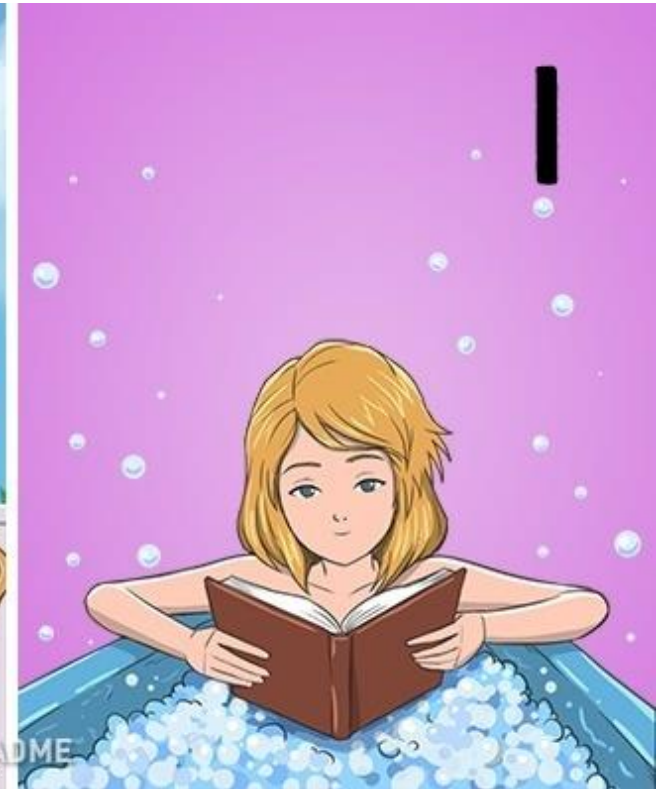
- Инструментами субъективного подхода при профотборе являются личностные опросники. **Опросник** — это методика, содержащая вопросы, на которые испытуемые должны ответить положительно или отрицательно, или утверждения, с которыми испытуемые должны согласиться или не согласиться. Правильных и неправильных ответов нет — каждый испытуемый выбирает их в соответствии со своими субъективными предпочтениями, что и выявляет его личностные характеристики.

К личностным относятся опросники:

- типов личности — Минесотский многомерный личностный перечень (MMPI), личностный опросник Айзенка (EPQ), типологический опросник Майерс — Бриггс (MBTI);
- черт личности — 16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла (16-PF), тест-опросник самоотпущения В. Столица и С. Пантелеева;
- направленности личности — методика ценностных ориентаций М. Рокича, список личностный предпочтений А. Эдвардса (EPPS), опросник мотивации достижения А. Мехрабиана;
- состояний личности — шкала самооценки Спилбергера — Ханина, опросник САН (самочувствие, активность, настроение);
- межличностных отношений — методика диагностики межличностных отношений Т. Лири, методика Q-сортировка, опросник К. Томаса «Стиль поведения в конфликте».

Тест **Майерс-Бриггс** был создан во времена Второй мировой войны для того, чтобы помочь женщинам трудоустроиться и заменить своих ушедших на поля сражений мужей. Ответив на ряд вопросов, они получали краткую характеристику, на основе которой могли подобрать работу, максимально соответствующую их способностям

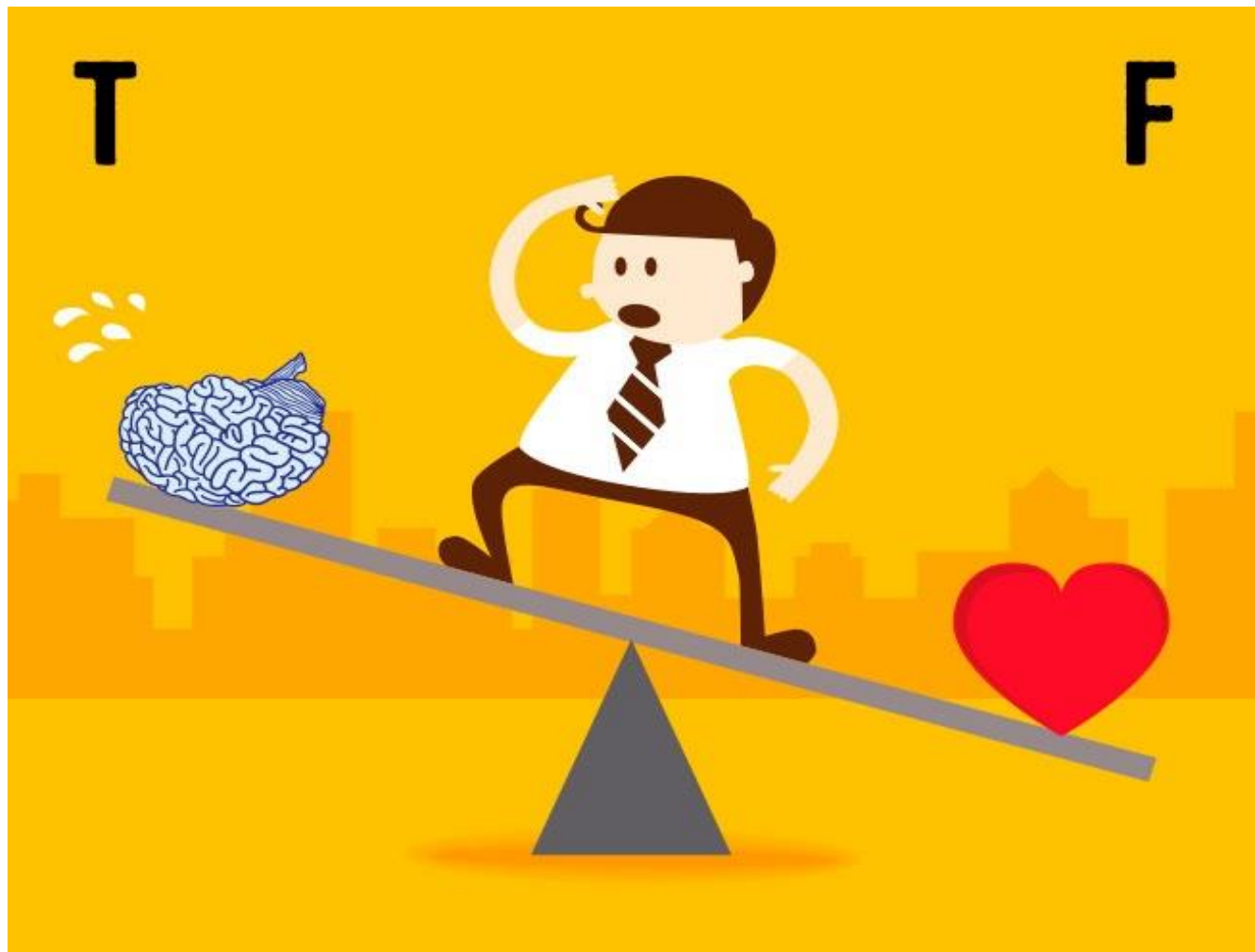
- **1.**
Вы совершенно измотаны, неделя была долгой и не самой удачной. Как проведете выходные?



**2. Какое
из двух
описаний
больше
подходит
вам?**



3. Компания — конкурент вашего работодателя пытается вас переманить. Вы сомневаетесь: там гораздо больше платят, но здесь прекрасный коллектив, да и начальник отдела намекнул, что рекомендует вас руководству перед уходом на пенсию. Как будете принимать решение?



4.
До свадьбы
ваших
близких
друзей
2 недели
. Как
дела
с подготовкой?



Результаты

- БАА – ESTJ
- Инара –
- Акбота –
- Диана –

- **К типологическим** следует отнести опросники, предназначенные для диагностики темперамента и акцентуированности личности, а к опросникам направленности личности — методики выявления ее нравственного и социального потенциала.
- Кроме того, классификация опросников зависит от трактовки предмета диагностики. Например, феномен лидерства можно рассматривать и как тип, и как черту, и как элемент направленности, и как характеристику межличностных отношений личности, а тревожность обычно понимается и как устойчивая черта личности, и как актуальное состояние ее психики — ситуативная тревожность.

- Инструментами объективного подхода в психодиагностике являются *стандартизированные тесты*. Они представляют собой системы заданий, по результатам выполнения которых можно судить о психологических и психофизиологических особенностях испытуемых. Стандартизация теста означает единообразие процедур выполнения заданий, правильность или неправильность их выполнения, а также наличие тестовых норм — определенного количества правильно выполненных заданий для различных возрастных, образовательных и половых категорий испытуемых.
- В психодиагностическом исследовании в основном используются бланковые стандартизированные тесты (тесты типа «карандаш-бумага»).

Группа бланковых тестов, использующихся в целях профотбора:

- интеллекта — тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра, шкала интеллекта Д. Векслера, прогрессивные матрицы Дж. Равена, тест социального интеллекта Дж. Гилфорда;
- креативности — тесты Дж. Гилфорда и Е. Торренса, методика «креативного поля» Д. Богоявленской;
- исследования когнитивных (познавательных) психических функций — «Оперативная память», «Корректирующая проба», «Красно-черная таблица», «Компасы», «Сложные аналогии», «Выявление существенных признаков»;
- способностей и достижений — тесты общих способностей (батарея тестов общих способностей — GABT), тесты специальных способностей (сенсорных, моторных, технических и профессионализированных — математических, литературных, музыкальных и др.), широкоориентированные тесты достижений для диагностики уровня общей профессиональной подготовленности, узкоориентированные тесты достижений для диагностики степени освоения отдельных учебных курсов и программ.

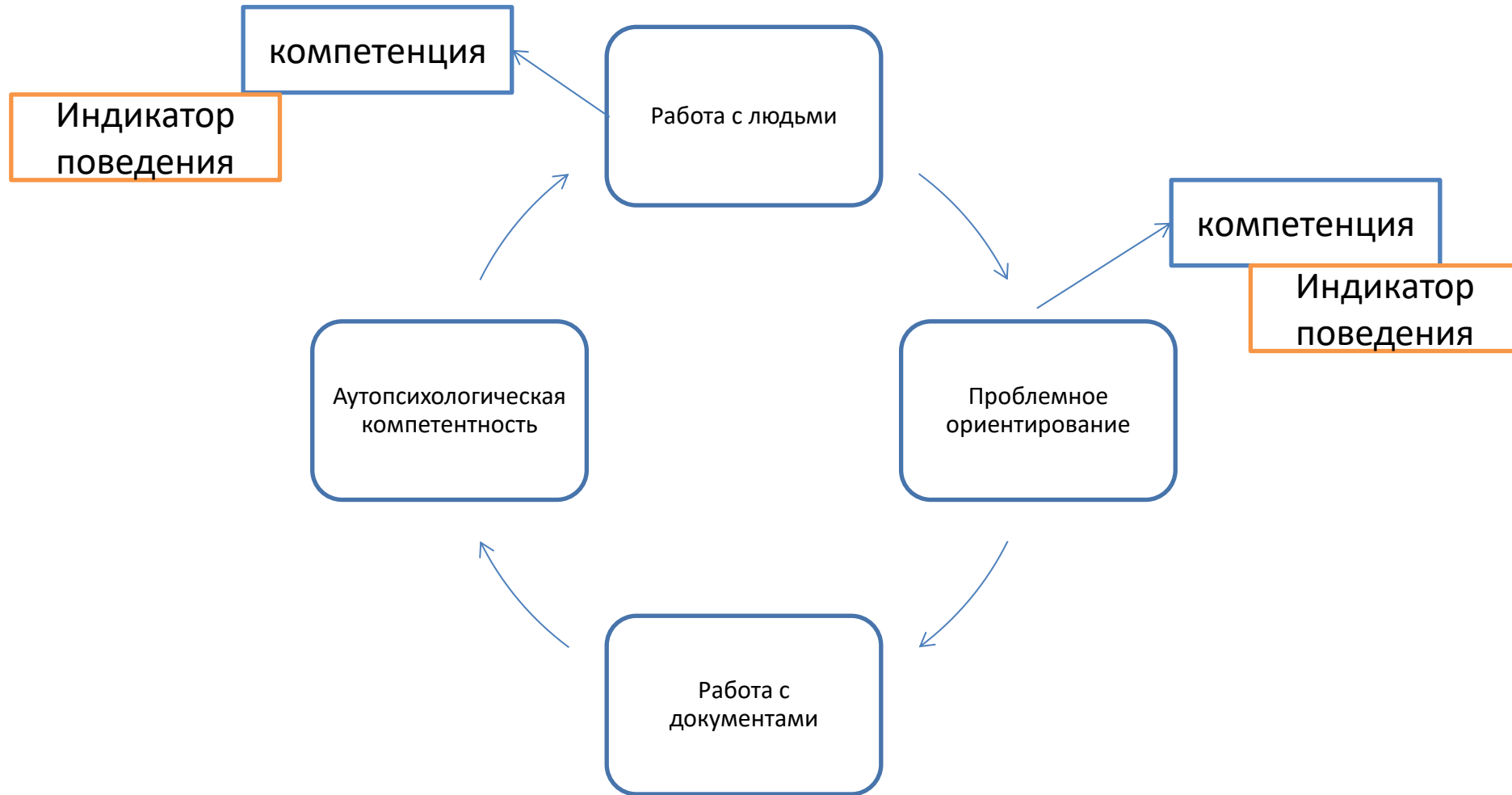
Группа проективных методов

- В целях профотбора могут использоваться наиболее стандартизированные (конечно, понятие стандартизированное по отношению к проективным методикам может использоваться только условно) и наименее затратные по времени тестирования методики, такие как «Тест юмористических фраз» (ТЮФ), «Несуществующее животное», «Незаконченные предложения», тест «чернильных пятен» Г. Роршаха, Восьмицветовой тест М. Люшера, с помощью которых диагностируют психические состояния и свойства личности.

Психофизиологическое обследование кандидатов проводится с использованием так называемых аппаратных тестов

- Программно-аппаратный комплекс для психофизиологических исследований — **«ПАКПФ»** с помощью 12 психофизиологических тестов позволяет выявлять и объективно оценивать скорость реакции и переключения внимания, сообразительность, утомляемость, выносливость, умственную работоспособность и уровень тревожности человека.
- **Полиграф**, называемый также детектором лжи, который по результатам синхронной регистрации параметров кардиореспираторной системы и электрического сопротивления кожи позволяет делать заключения о достоверности сообщаемой испытуемым информации.
- Программно-аппаратный комплекс психологической и психофизиологической диагностики **«БОСТ-ТЕСТ»** позволяет диагностировать как индивидуально-личностные особенности (когнитивную, эмоциональную и мотивационно-волевою сферы, стрессоустойчивость и личностную саморегуляцию, социально-психологические особенностей адаптации личности), так и психофизиологические характеристики (кардиометрические, свойства нервной системы, сенсомоторную и зрительно- моторную реакции) испытуемых.

Задание для СР: Составьте перечень компетенций и индикаторов поведения
Для оценки индикаторов поведения, составьте вопросы структурированного интервью



Кейс и задание к нему

Характеристики организации:

- численность персонала – приблизительно 400 человек,
- тип организации – инструменталистский,
- срок существования организации – 2 года,
- особые обстоятельства – высокая текучесть кадров в подразделениях сбыта (менеджеры по продажам и торговые агенты – 150 человек по штату).

Общие требования должностной позиции:

- название должности – менеджер персонала,
- подразделение – отдел развития персонала,
- непосредственный руководитель – начальник отдела,
- главная функция должности – подбор и периодическая аттестация менеджеров по продажам и торговых агентов,
- руководящая функция – организация оценки кандидатов на вакансии и действующего торгового персонала, управление технической группой (два сотрудника).

Рабочие задания на год (в порядке приоритета):

- оценка кандидатов (300–400 человек) на вакансии (30–40 вакансий),
- аттестация сотрудников один раз в полгода (150 человек).

Конкретные ожидаемые результаты (в порядке приоритета):

- снижение текучести кадров за счет отбора не менее чем на треть,
- составление адекватного рейтинга сотрудников.

Образование: менеджер по персоналу, психолог.

Квалификация: владение методами оценки персонала, стаж практической работы не менее трех лет.

Возраст – до 30 лет

Задание СР: составьте каталог требований к МП и матрицу функций и составьте батарею диагностических методик

Литература

- Магура М.И. Современные персонал-технологии. – М., 2001
- Диагностика профессионально значимых качеств личности, профессиональных умений и профессиональных способностей педагога-психолога
<https://studfile.net/preview/3536430/page:19/>
- Уиддет С. Руководство по компетенциям. – М. : Нипро, 2003. – 228 с.
- Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. – СПб. : Речь, 2004.
- Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации. – Самара, 2005.