

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Саратовский национальный исследовательский государственный
университет им. Н.Г. Чернышевского»

**«Особенности применения
психодиагностических методик при отборе
персонала в современных организациях»**

АВТОРЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ БАКАЛАВРА
студента 5 курса
направления 37.03.01 «Психология»
факультета психологии
кафедры общей и социальной психологии

Научный руководитель

к. соц.н., доцент

А.А. Понукалин

Зав. кафедрой,

д. псих. н., профессор

Л.Н.Аксеновская

Саратов-2017 г.

Введение

Человечество с момента его появления всегда интересовали извечные вопросы: «Кто я есть?», «Что я могу». Эти вопросы выступали двигателем человеческой мысли и человеческого развития.

Психология – это наука, целью которой является изучение механизмов функционирования человеческой психики. Она рассматривает закономерности поведения людей в различных ситуациях, возникающие при этом мысли, чувства и переживания.

Психология – это то, что помогает нам глубже познать себя, разобраться в своих проблемах и их причинах, осознать свои недостатки и сильные стороны. Ее изучение способствуют развитию в человеке моральных качеств и нравственности. Психология – это важный шаг на пути к самосовершенствованию.

Психология – наука, которая крайне интересна для каждого.

В связи с этим обращение к психологии занятие достаточно популярное, а обращение к психологическому тестированию дает инструмент в познании самого себя и других людей.

Одной из основных важнейших кадровых технологий является отбор персонала. Если достаточно продолжительное время при назначении на должность приоритетным направлением были идеологические мотивы, то в современном обществе набор сотрудников по их профессиональным качествам является основной задачей. Новейшие методы отбора персонала позволяют сделать этот процесс более эффективным.

Данная дипломная работа посвящена методам отбора персонала. данная тема крайне интересна, как для профессиональных психологов, так и для управленцев и менеджеров.

Правильно подобранный персонал – залог высокой производительности труда всего коллектива. В случае неотточенной до мелочей технологии подбора персонала, вы рискуете основать на работе текучесть кадров и снижение дисциплины среди остального состава. Чтобы

создать успешный, сплоченный коллектив, советуем изучить основные и нетрадиционные методики подбора персонала, которые облегчат жизнь руководства предприятия, а также сэкономят время и нервы менеджера по подбору кадров.

Объектом работы является личность человека. **В качестве предмета** выступают особенности тестирования претендентов на определенную должность.

Актуальность исследования обусловлена тем, что определяющим фактором, влияющим на конкурентоспособность, экономический рост и эффективность организаций является наличие человеческих ресурсов, способных профессионально решать поставленные задачи. Эффективность деятельности предприятия во многом определяется эффективностью ее персонала. Сегодняшняя ситуация на рынке труда позволяет с уверенностью говорить о том, что спрос на высокопрофессиональные кадры явно превышает предложение. Следовательно, чем дальше, тем труднее будет найти высококлассного специалиста. А значит, все более значимым будет отношение и организация подбора персонала в компании, на предприятии. Выиграют те компании, которые будут тщательно и профессионально подходить к подбору персонала, кто не будет жалеть средств на организацию и четкое соблюдение процедуры и технологии подбора.

Цель данной работы – выявить особенности применения психодиагностических методик при отборе персонала в современных организациях.

Для достижения указанной цели требуется решить следующие **задачи**:

- дать понятие личности и индивидуальных особенностей личности;
- раскрыть концепцию личности как основу структуры теста;
- определить этапы психологической диагностики;
- изучить методы отбора персонала;
- выявить психологические типы и способности к профессии;

Исследуемая в дипломной работе проблема достаточно широко представлена в работах зарубежных и отечественных исследователей, таких как: Балашов Ю.К, Басаков М.И., Виханский О.С., Наумов А.И., Волгин А.П., Гончаров В.В., Десслер Г., Дятлов С.А., Зайцев Г.Г., Машков В.Н., Кибанов А.Я. и др.

В качестве инструментария применялись методы анализа научной и информационной базы, синтеза полученных данных в теоретические выводы и практические рекомендации.

Практическая значимость исследования состоит в том, что оно содержит разработки рекомендаций по совершенствованию системы набора и отбора персонала, с учетом психодиагностических методик, имеющих огромное значение для дальнейшей деятельности предприятия.

В теоретической главе мы рассмотрели понятие кадровой психодиагностики. Говоря о конечных целях и основных мотивах, определяющих волевою деятельность, то видели, что источник волевой деятельности находится в личности.

Поэтому необходимо прежде всего остановиться на том, что такое личность. В истории психологии мы встречаемся с определением личности как единства и совокупности переживаний, которые (переживания) в определенный момент времени выступают в сознании. Эта точка зрения высказана Юмом. «Я» есть пучок перцепций, связка, объединение отдельных переживаний, возникающих в сознании. «Я хочу, мыслю, чувствую и т.д. ...» – Совокупность этих переживаний и составляет то, что называется личностью. Если присмотреться к переживаниям, из которых слагается личность, то увидим, что они разнообразны; нет абсолютного единства личности; они (переживания) распадаются на несколько групп, почему можно говорить о многих личностях в душе человека.

Сделан следующий вывод о базисной характеристике понятия «личность»: внутренняя активность, обращенная во внешнюю среду,

направленная как на самосоздание, так и на созидание внешней среды является ядром понятия личность.

Профессиональное тестирование, а именно та его часть, которая предполагает психологическое тестирование, давно применяется в работе HR-ов. Методы психологического тестирования помогают менеджеру по персоналу¹:

- оценить психофизиологические особенности соискателя;
- соотнести выявленные особенности с требованиями должности (выполняемой работы);
- определить критические моменты несоответствия требованиям и принять решения об отказе соискателю в работе (в совокупности с другими критериями) или о направлении работника на соответствующие тренинги (если это необходимо по работе).

Концепция тестирования – это понимание того, как, что, в какой последовательности и зачем делать. Профессиональное психологическое тестирование до начала его проведения предполагает: постановку целей и задач, требований к результатам тестирования (например, тестируем членов команды на совместимость при работе над важным для компании проектом); уточнение категорий соискателей, работников, подлежащих тестированию (допустим, соискатели на должность менеджера по продажам); определение списка лиц, осуществляющих тестирование (например, сотрудник службы персонала – психолог); распределение ответственности и обязанностей по проведению тестирования; уточнение роли и значения тестирования в системе оценки соискателей и персонала (например, психологическое тестирование работников – дополнительный метод оценки личностных особенностей сотрудников); определение методик для тестирования (скажем, тестирование сотрудников по методике оценки общих и специальных технических способностей Дж.

¹ Дятлов В.А. Управление персоналом. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. С. 193.

Фланагана); определение норм, регулирующих психологическое тестирование сотрудников (что есть норма – определяется разработчиками теста и корректируется психологом организации с учетом т.н. репрезентативной выборки); формулирование принципов и правил тестирования (как правило, это принципы профессионализма, конфиденциальности и этичности).

Виды психологического тестирования:

- тесты интеллекта (выявляют особенности интеллектуальной сферы, например, тест Векслера);
- тест на профессиональную пригодность (пример теста для должности переводчика с английского языка).

Тестирование руководителей проводим с помощью следующих методик:

- методика определения стиля руководства В. Захарова и А. Журавлева;
- теста на уровень субъективного контроля;
- тесты по кокологии и др.

Тестирование работников может проводиться с помощью:

- методики «Корректирующая проба» (для диагностики внимания);
- теста ГИЛФОРДА «Незавершенные истории»;
- теста Майерс–Бриггс и др.

Одной из сфер самореализации личности, когда человек имеет возможность раскрыть и проявить свои способности, добиться признания своей неповторимости, значимости в обществе выступает его профессиональная деятельность. И хотя каждый деловой человек уникален, но для достижения успехов в своей деятельности и продвижения по служебной лестнице, он должен обладать рядом необходимых психологических качеств.

Для того чтобы не терять профессионалов, а создать прекрасные условия труда для всех, многие компании все больше внимания уделяют различным типам психологического тестирования.

Овладение искусством общения, знание различных психотипов личности, умелое использование методов диагностики и приемов влияния на собеседников, позволит будущему специалисту, взаимодействовать с деловыми партнерами, создавая благоприятный социально-психологический климат делового сотрудничества, доверия, взаимопонимания и уважения.

С точки зрения типологии К. Г. Юнга каждый человек имеет не только индивидуальные черты, но и черты, свойственные одному из психологических типов. Этот тип показывает относительно сильные и слабые места в функционировании психики и тот стиль деятельности, который предпочтительнее для конкретного человека.

Таким образом, было определено восемь психологических типов:

- Экстравертный Ощущающий (современные типы: ESFP ESTP)
- Интровертный Ощущающий (современные типы: ISTJ ISFJ)
- Экстравертный Интуитивный (современные типы: ENFP ENTP)
- Интровертный Интуитивный (современные типы: IFNJ INTJ)
- Экстравертный Мыслительный (современные типы: ESTJ ENTJ)
- Интровертный Мыслительный (современные типы: ISTP INTP)
- Экстравертный чувствующий (современные типы: ESFJ ENFJ)
- Интровертный чувствующий (современные типы: INFP ISFP)

Типология Майерс-Бригс является эффективным инструментом для сотрудников служб управления персоналом.

МВТИ помогает более эффективно распределять задания между сотрудниками и знать, какие функции человек может выполнять лучше всего. Эта методика является очень полезной при проектном типе управления, где у каждого работника своя специализированная функция при выполнении проекта. Использование данной методики позволит не

только эффективно распределить задания, но и тем самым повысить качество их исполнения и уменьшить временные затраты.

Важно отметить, что в наше время возможность найти и обучить потенциального сотрудника требует от компании больших финансовых и временных затрат, поэтому руководство компаний делают ставку на развитие уже имеющегося персонала. Тем самым, использование методики MBTI - это возможность развить потенциал работников и вывести организацию на более высокий уровень.

В практической части мы исследовали особенности применения психодиагностических методик при отборе персонала в современных российских предприятиях и создание новых методических средств, применяемых для отбора персонала. Получили следующие результаты.

Отбор кадров осуществляется по принципу, какой из кандидатов наилучшим образом выполнит определённую работу. Для достижения этой цели в процессе отбора кадров должны быть предусмотрены соответствующие методы оценки определённых специфических аспектов, характеризующих кандидата.

В большинстве случаев выбирают человека, имеющего наилучшую квалификацию для выполнения фактической работы на занимаемой должности, а не кандидата, который представляется наиболее подходящим для продвижения по службе.

Объективное решение о выборе, в зависимости от обстоятельств, может основываться на образовании кандидата, уровне его профессиональных навыков, опыте предшествующей работы, индивидуально-психологических качествах личности.

Организации ООО «ЕДИНЫЙ ЦЕНТР ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ», осуществляющей свою деятельность в сфере торговли требуется менеджер. На основании запроса руководителя было составлено структурированное интервью, позволяющее отобрать наиболее подходящие кандидатуры на должность управляющего менеджера.

По мнению руководителя организации из четырех отобранных нами кандидатов на должность управляющего менеджера ООО «ЕДИНЫЙ ЦЕНТР ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ» наиболее подошли Евгений и Кристина.

Был проведен корреляционный анализ между данными, полученными в результате психодиагностики при помощи методики «Ценностные ориентации» у четырех выбранных нами кандидатов. Использовался коэффициент корреляции Спирмена. Обнаружена значимая связь между терминальными ценностями Кристина и Евгений ($r=0,723$, $p<0,05$).

Таким образом, для кандидатов, наиболее подходящих на должность управляющего менеджера ООО «ЕДИНЫЙ ЦЕНТР ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ» наиболее значимы следующие терминальные ценности: активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни) и материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений). Мы объясняем значимость ценности активная и деятельная жизни тем, что менеджеру организации ООО «ЕДИНЫЙ ЦЕНТР ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ» необходимо в течение всего рабочего дня решать множество самых различных задач. Материально обеспеченная жизнь, вероятно, важна, потому что организация ООО «ЕДИНЫЙ ЦЕНТР ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ» осуществляет свою деятельность в сфере торговли.

Заключение.

В настоящее время при устройстве на работу работодателя интересуют только знания, умения и опыт работника. Все теоретические разработки направлены на изучение и оценку навыков, умений, интеллекта. При подборе кадров совершенно не учитываются индивидуальные особенности личности.

Сам процесс отбора, как правило, состоит из целой серии ступеней выбора (различных методов), где каждая последующая ступень отсеивает из общей группы до тех пор, пока не останется нужное количество претендентов.

На этих стадиях работники проходят специальные тесты и собеседования, призванные выявить, отвечают ли они тем или иным

требованиям, предъявляемым нанимающей организацией, подходят ли они для выполнения той работы, для которой их нанимают.

При приёме на работу совершенно нового работника весьма важную роль играет беседа с претендентом на должность. Тестирование в качестве метода отбора персонала также становится всё более популярным.

Этот интерес вполне понятен, если принять во внимание, что постоянно возрастает значение правильного отбора и всё дороже становятся ошибки.

Итак, в психологии используют целый ряд методов. Какой из них рационально применить, решают в каждом отдельном случае в зависимости от задач и объекта исследования. При этом обычно используют не один какой-нибудь метод, а ряд методов, взаимно дополняющих и контролирующих друг друга.

Тесты применяются на всех этапах дидактического процесса. С их помощью обеспечивается предварительный, текущий, тематический и итоговый контроль знаний, умений, учет успеваемости и академических достижений.

Не все необходимые характеристики усвоения можно получить с помощью тестирования. Такие, например, показатели, как умение конкретизировать свой ответ примерами, знание фактов, умение связно и логически выражать свои мысли, некоторые другие характеристики знаний, умений, навыков диагностировать тестированием невозможно. Это значит, что тестирование должно обязательно сочетаться другими формами и методами проверки. Интеллект человека представляет собой чрезвычайно многофакторную величину. Он определяет как социальную полезность человека, так и его индивидуальные особенности, служит главным проявлением разума. По сути, интеллект то, что выделяет нас из мира животных, что придает особую значимость человеку, что позволяет ему динамически изменять окружающий мир, перестраивая среду под себя, а не приспосабливаться к условиям быстро меняющейся действительности. Тест

или проверка интеллекта является важнейшей задачей, которая на любом этапе позволит спланировать дальнейшее развитие личности, определить ход интеллектуальной, моральной и психологической эволюции человека. Именно уровень и тип развития интеллекта определяет будущее человека, его судьбу. Исследование интеллекта интересовало человечество с древних времен и выросло в отдельную отрасль психологии. Тесты интеллектуального развития занимают отдельное место в ряду методик психологического исследования.

Основными критериями психодиагностики интеллекта является оценка особенностей умственного и личностного развития, формирование знаний и профессионально важных качеств. Тесты интеллекта предназначены для изучения уровня интеллектуального, умственного развития человека. Под интеллектом в данном случае подразумевается не любое проявление индивидуальности, а прежде всего познавательные процессы или функции. Тесты интеллекта являются исторически наиболее ранними методиками психодиагностики.

В рамках нашей работы мы изучили методы диагностики, используемые при подборе персонала, а также выявили существование связи между индивидуально-психологическими особенностями личности и эффективностью трудовой деятельности в той или иной профессиональной сфере.

Мы пришли к выводу, что, не смотря на огромное количество методов и тестов, используемых при подборе персонала, от внимания психологов ускользает важный фактор, влияющий на эффективность трудоустройства - индивидуально-психологические особенности личности.

