



Личностные опросники как метод управления персоналом

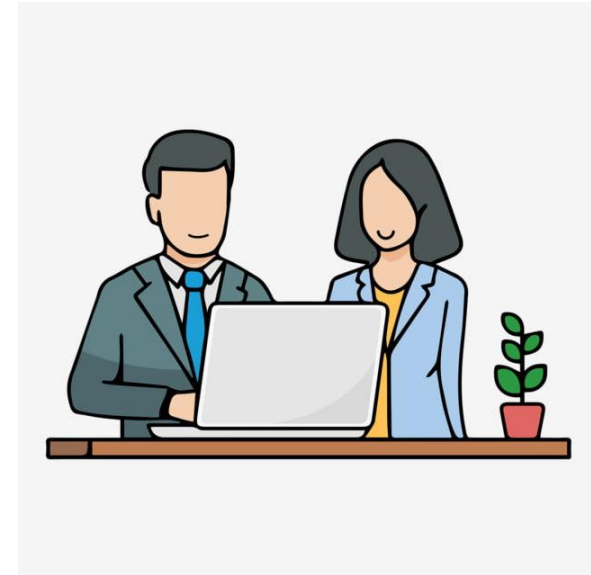
Выполнила: Серова Мария
ГМУ УТР 31

- личностные опросники — класс психодиагностических методик, предназначенных для определения степени выраженности у индивида определенных личностных особенностей



Оценка личности — сложный процесс, результаты которого позволяют выявить индивидуальные особенности человека. Опросники могут помочь описать:

- особенности характера;
- тип темперамента;
- профессиональные интересы;
- ценности;
- роль в группе;
- стрессовые факторы и копинг-стратегии;
- мотиваторы и демотиваторы.



Наиболее зарекомендовавшие себя методики оценки персонала:

Тест структуры интеллекта Амтхауэра

Предназначен для определения способности к абстрактному мышлению, памяти, пространственному воображению, языковому чутью, математическому мышлению, образованию суждений и т.п.

Тест Гилфорда

Позволяет измерить социальный интеллект, который является профессионально важным качеством и позволяет прогнозировать успешность деятельности педагогов, психологов, психотерапевтов, журналистов, менеджеров, юристов, следователей, врачей, политиков, бизнесменов.

Тест Равена

Позволяет при помощи прогрессивных матриц не только оценить сам интеллект, но и дает возможность составить представление о способности сотрудника к систематизированной, планомерной, методичной интеллектуальной деятельности.

Результаты

- **Уровень развития социального интеллекта в целом** **4** способности выше среднего
- **Фактор познания результатов поведения (СВІ)** **3** средние способности
(способность предвидеть последствия поведения персонажей в определенной ситуации, предсказать то, что произойдет в дальнейшем)
- **Фактор познания классов поведения (СВС)** **3** средние способности
(способность к логическому обобщению, выделению общих существенных признаков в различных невербальных реакциях человека)
- **Фактор познания преобразований поведения (СВТ)** **4** способности выше среднего
(способность понимать изменение значения сходных вербальных реакций человека в зависимости от контекста вызвавшей их ситуации)
- **Фактор познания систем поведения (СВS)** **4** способности выше среднего
(способность понимать логику развития ситуаций взаимодействия, значение поведения людей в этих ситуациях)

- Необходимо отметить, что многие из известных тестов способностей не дают достаточно материала для того, чтобы делать на их основе прогнозы. Они позволяют получить ограниченную информацию, которую необходимо дополнять сведениями из других источников.



- Провести оценку с помощью личностных опросников может специально проинструктированный администратор, а обработать результаты и дать рекомендации - только специалист, знающий, как пользоваться конкретным опросником.
- Недостаток данного метода состоит в том, что полученная информация о характере человека, о стандартных для него вариантах поведения не имеет прямого отношения к ожидаемым от него результатам деятельности.

