



ПСИХОДИАГНОСТИКА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Валерий Чемяков
кандидат психологических наук



Психодиагностика – это:

отрасль психологии, которая занимается выявлением и измерением психологических качеств, особенностей личности и индивидуальных различий.

Психодиагностика направлена на выявление:

- Черт или типов личности
- Особенности поведения
- Особенности и черт интеллекта
- Способностей
- Профессиональной пригодности



ДИАГНОСТИКА И КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД

Источники компетенций

- Взять готовый набор компетенций (и адаптировать его)
- Создать свою модель



Навык:

Активное слушание	Полное внимание к тому, что человек говорит, приложение усилий к тому, чтобы понимать говорящего, задавать подходящие вопросы и не перебивать в неподходящих местах.
--------------------------	--

А. Насколько важно Активное слушание в вашей работе на вашей должности?

Неважно* Относительно важно Важно Очень важно Исключительно важно

① — ② — ③ — ④ — ⑤

* Если вы отметили *Неважно*, то пропустите Шкалу В (Уровень) и перейдите к следующему навыку.

В. Какой уровень Активного слушания необходим для работы на вашей должности?

Прием заказа от клиента Ответ на запрос Председательство в качестве эксперта в сложных юридических спорах

① — ② — ③ — ④ — ⑤ — ⑥ — ⑦

Минимальный уровень Высочайший уровень



Big Five

1. Экстраверсия (социальная активность)
2. Дружелюбие (согласие)
3. Самоконтроль (добросовестность)
4. Эмоциональная устойчивость
5. Интеллект (открытость опыту)



Факторы оценки Watson Wyatt

1. Профессиональные знания
2. Знание бизнеса
3. Уровень руководства
4. Решение проблем
5. Характер влияния на бизнес
6. Сфера влияния
7. Коммуникации

Факторы оценки Hay System

1. **Знания и Умения** – совокупность знаний, умений и опыта, необходимых для выполнения работы на уровне принятых стандартов.

Параметры:

- Профессиональные знания
- Широта знаний в области управления
- Умение общаться с людьми

2. **Решение Проблем** – необходимое для работы размышление, способствующее анализу, оценке, креативности, аргументации и принятию соответствующих выводов. Только приобретенное знание может быть использовано для решения проблемы. Именно поэтому Решение Проблем рассматривается как относительная величина (%) от использования Знаний и Умений.

Параметры:

- Среда (условия), в которой необходимо решать проблемы
- Сложность проблемы

3. **Ответственность** – подотчетность за поступки и их последствия. Показывает влияние деятельности на конечный результат.

Параметры:

- Свобода действия – наличие или отсутствие контроля и руководства
- Влияние деятельности на конечный результат
- Диапазон (область воздействия) определен размером годового бюджета/оборота)



СРЕДСТВА ПСИХОДИАГНОСТИКИ



Классификация тестов по предмету диагностики

- Личностные тесты
- Тесты интеллекта
- Тесты способностей

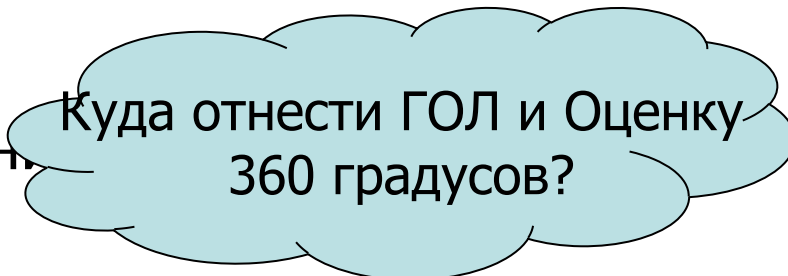
Классификация методов оценки по объекту диагностики

Индивидуальная оценка:

- Компетенций
- Личностных качеств для разрешения психологических проблем работника и его взаимоотношений с коллегами
- Потенциала работника целях развития и карьеры

Групповая оценка:

- Межличностных предпочтений
- Корпоративной культуры



Куда отнести ГОЛ и Оценку 360 градусов?

Классификация по степени формализации

Идеографические (описательные)

- Несравнимые результаты
- Не поддаются точной математической обработке
- Субъективное влияние интерпретатора на результаты

Номотетические (формализованные)


- Сравнимые результаты
- Поддаются математической обработке



Традиционные методы оценки персонала в корпорациях

Среди наиболее популярных методов оценки персонала:

- Тесты и психологические опросники;
- Изучение биографических данных и профессионального пути (Track Records);
- Оценка продуктов деятельности;
- Экспертные оценки;
- Наблюдение;
- Интервью;
- Оценка результативности;
- Ассесмент центр (Центр оценки).



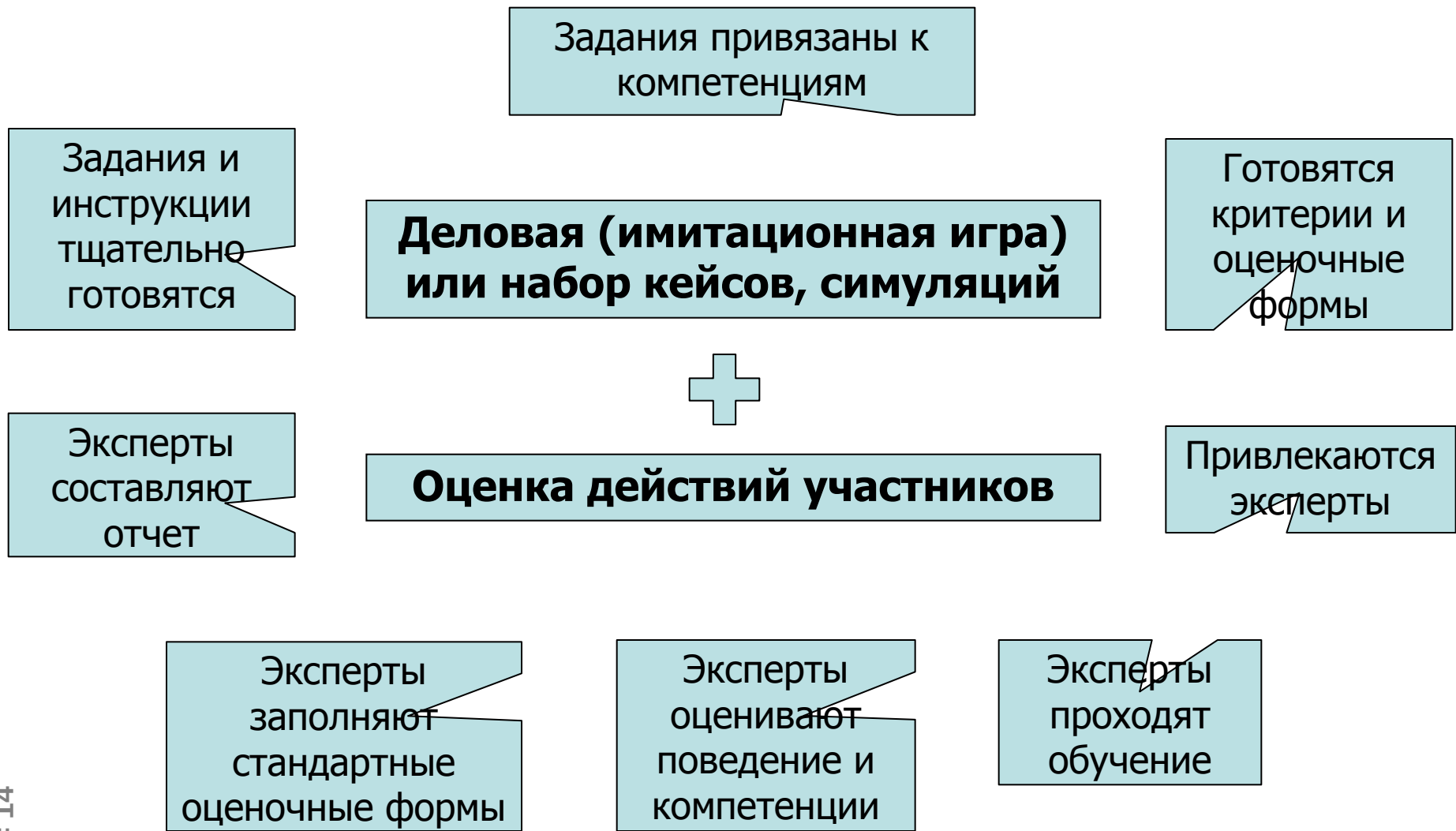
Репертуарный метод – это тест?

Чем измерить интеллект?

- Текст Векслера (WAIS-R), 11 субтестов.
- Тест Амтхауэра (I-S-T), 9 субтестов.
- Тест интеллекта Айзенка (IQ), 40 заданий.
- Культурно независимый тест интеллекта Кеттелла (CFIT), 8 субтестов, параллельные формы А и В, разные варианты трудности.
- Прогрессивные матрицы Равена, 60 матриц, 5 уровней сложности.
- Краткий ориентировочный (отборочный) тест (КОТ), Кадровый тест Вандерлика, 50 заданий с вариантами ответов.

Assessment-centre

Ассесмент центр (центр оценки)



MMPI – основные и дополнительные шкалы

Т.Г.К.
09.11.2010



Отношение к тестированию

Индекс F-K в норме, установка испытуем

Социальная адаптация

- 43 Семейная дисгармония
- 69 Враждебность
- 61 Контроль над враждебностью
- 75 Аморальность
- 58 Социальное отчуждение
- 71 Преступность

Моральные качества

- 33 Альтруизм
- 50 Социальная ответственность
- 63 Социальное участие

Здоровье

- 39 Алкогольная дифференциация
- 56 Алкоголизм
- 17 Прогноз шизофрении
- 48 Эпилепсия

Особенности характера

- 61 Цинизм
- 33 Наивность

Деловые качества

- 53 Низкая целеустремленность
- 46 Отношение к работе
- 43 Толерантность к стрессу
- 65 Эскапизм

Эффективность интеллекта

- 48 Интеллектуальная эффективность
- 40 Баланс интеллекта и аффекта
- 57 Способность к обучению
- 42 Способность к преподаванию

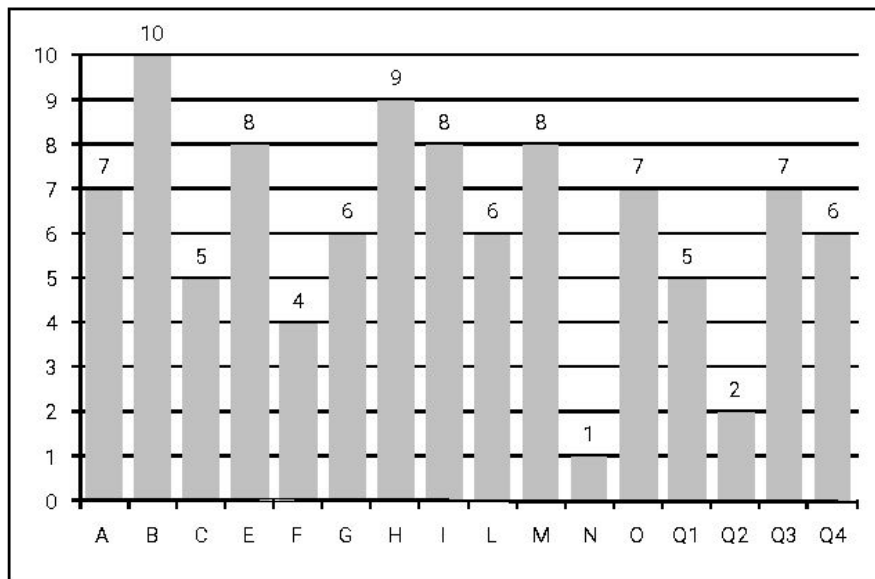
Отношения

- 63 Доминирование
- 54 Лидерство
- 58 Соперничество

Успешность в продажах и сервисе

- 20 Личные продажи, услуги (свыше 16)
- 18 Телефонные продажи (свыше 20)
- 52 Сервис (колл-центр) (свыше 51)

Тест опросник 16 факторов личности



Оценка достоверности

- Не пытается показать себя с лучшей стороны
- Попытки скрыть проблемы не обнаружено
- Число нейтральных ответов в норме

Факторы второго порядка

- 5 Тревожность - Адаптивность
- 8 Экстраверсия - Интроверсия
- 2 Cortertia - Pathemia
- 5 Независимость - Покорность

44 Руководители

- 47 Руководитель подразделения
- 41 Управляющий сбытом
- 45 Управляющий производством

47 Служащие

- 44 Старший сотрудник (senior clerk)
- 52 Младший сотрудник (junior clerk)
- 44 Секретарь
- 45 Работник учёта (numbers clerk)
- 43 Оператор ЭВМ
- 51 Contact clerk, receptionist

44 Специалисты

- 46 Инструктор, преподаватель
- 44 Инженер
- 43 Техник

50 Творческие работники

- 44 Научный сотрудник, исследователь
- 55 Писатель
- 50 Дизайнер

46 Торговые работники

- 48 Сейлз (salesman)
- 40 Инженер по сбыту (sales engineer)
- 51 Продавец (sales clerk)

42 Рабочие

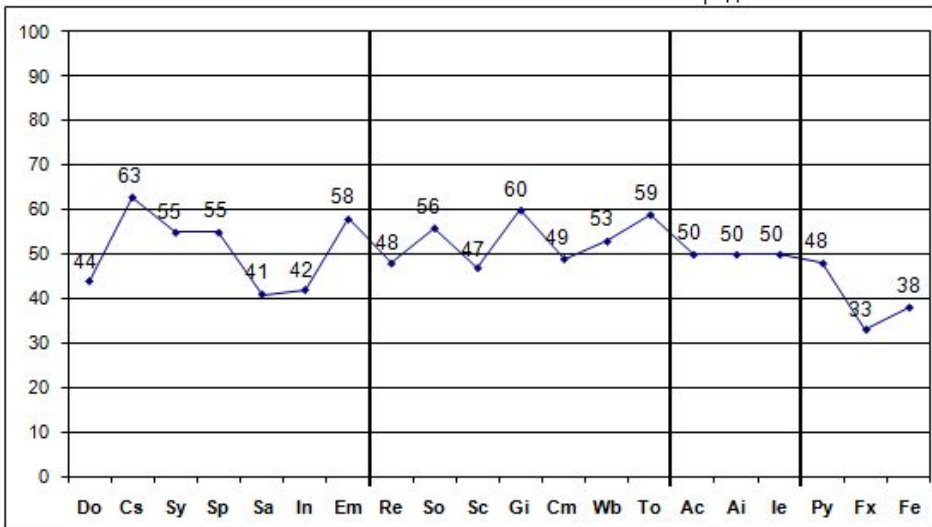
- 43 Контролёр
- 42 Станочник
- 39 Водитель
- 40 Квалифицированный
- 44 Полуквалифицированный
- 44 Неквалифицированный

СРІ – основные и дополнительные средства анализа

Шевцов В.В.

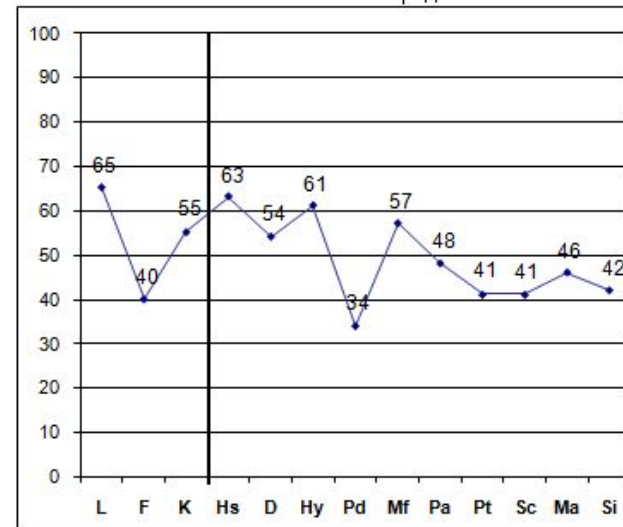
08.08.2008

среднее значение - 55

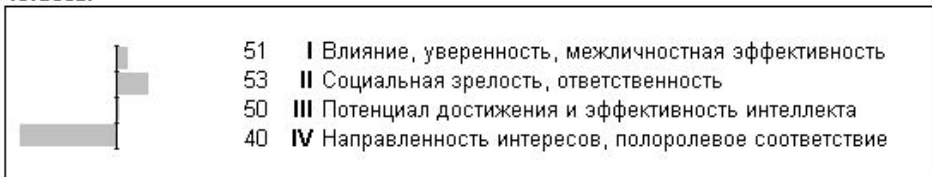


MMPI

среднее значение - 46

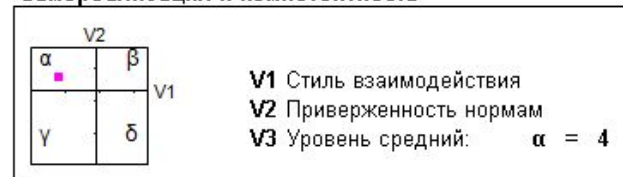


Классы



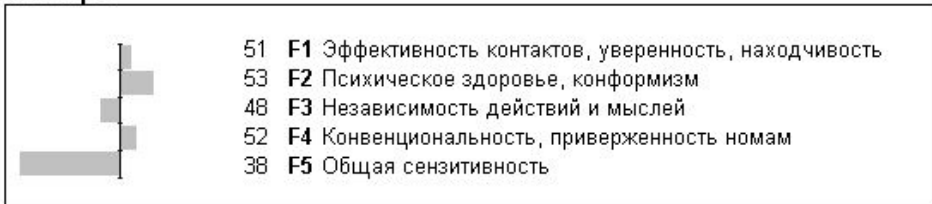
- 51 I Влияние, уверенность, межличностная эффективность
- 53 II Социальная зрелость, ответственность
- 50 III Потенциал достижения и эффективность интеллекта
- 40 IV Направленность интересов, полороловое соответствие

Самореализация и компетентность



- V1 Стиль взаимодействия
- V2 Приверженность нормам
- V3 Уровень средний: $\alpha = 4$

Факторы



- 51 F1 Эффективность контактов, уверенность, находчивость
- 53 F2 Психическое здоровье, конформизм
- 48 F3 Независимость действий и мыслей
- 52 F4 Конвенциональность, приверженность нормам
- 38 F5 Общая сензитивность

Специальные шкалы



- 58 Mp Менеджерский потенциал
- 42 Lp Лидерский потенциал
- 61 Wo Направленность на работу
- 50 Sm Социальная зрелость
- 47 Ct Креативность



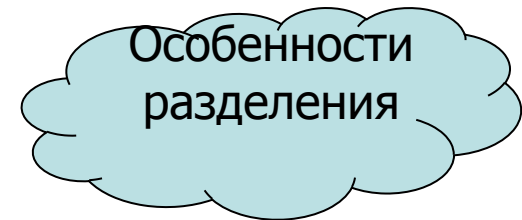
ПСИХОДИАГНОСТИКА И ЦЕЛОСТНЫЙ ПОДХОД

Когда не нужен профиль компетенций?

1. Есть объективный критерий успешности работников.



2. Работников можно отнести к успешным и неуспешным по этому критерию.



3. Есть стандартный измерительный инструмент для фиксации поведения и других личностных характеристик работника.

