

**Министерство образования и науки РФ
ФГБОУ ВПО
«Байкальский государственный университет экономики и права»
(филиал в городе Братске)
Кафедра менеджмента и прикладной математики**

ПСИХОДИАГНОСТИКА КАК ФАКТОР УСПЕШНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

**Выполнил – слушатель курсов
Профессиональной
переподготовки
«Менеджмент в образовании»
Анкудинова М.В.**

*Духовность, свобода и
ответственность - это три
ценности человеческого
существования*



Виктор Эмиль Франкл

АКТУАЛЬНОСТЬ

Сплоченная, стремящаяся к единой цели команда намного эффективнее и быстрее справится с поставленными задачами, чем разобщенный коллектив работников, не чувствующий единения с коллегами, не имеющий возможности получить от них помощь и поддержку в трудной ситуации. Для эффективного управления коллективом необходимо во время замечать его социально – психологические характеристики, учитывать индивидуальные особенности работников.

Цель

✓ **изучение психодиагностики коллектива как фактора успешного**

управления.

1. Провести теоретический анализ проблем управления человеческими ресурсами.
2. Провести теоретический анализ психологических особенностей коллектива, влияющих на эффективность деятельности.
3. Организовать и провести эмпирическое исследование психодиагностики коллектива как фактора успешного управления.
4. Разработать программу повышения эффективности управления на основе результатов психодиагностики.

ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ

управление человеческими ресурсами в

ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ

психодиагностика коллектива как фактор успешного управления.

ГИПОТЕЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

своевременная психодиагностика рабочего коллектива позволяет оценить имеющиеся и назревающие проблемы и вовремя их разрешить. Такие проблемы касаются в основном: конфликтности работников, мотивации к трудовой деятельности, состояния психологического климата и стиля управления.

Практическая значимость исследования

Предложенная в работе модель психологической диагностики и построения на ее основе программы повышения эффективности деятельности может быть использована для оценки и развития персонала как субъекта управления. Результаты исследования могут представлять интерес для руководителей, а также найти применение в области консультирования по вопросам управления коллективом.

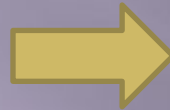
ПСИХОДИАГНОСТИК

А

(от греческого ψυχή – душа, и греческого διαγνωστικός – способный распознавать) – отрасль психологии, разрабатывающая теорию, принципы и инструменты оценки и измерения индивидуально-психологических особенностей личности.

ЭТАПЫ СТАНОВЛЕНИЯ

ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ
ПСИХОЛОГИЯ



ПСИХОДИАГНОСТИКА
Психологическая
диагностика
(50-70 гг. XIX века)

Франция
Голландия
Англия
Швеция
Америка

В. Вундт (Германия)

Ф. Гальтон
Г. Эбингауз
Дж. Кеттелл

В России – в начале XX века (В.М. Бехтерев)

Движение НОТ (А.К. Гастев)

Индустриальная психотехника (И.Н. Шпильрейн, С.Г. Гелерштейн)

1936-1950 – прикладная психология

Компьютеризированные методы психодиагностики (1991)

Г. Роршах автор проективной методики

МЕТОДЫ ПСИХОДИАГНОСТИКИ

- ✓ Стандартизированные
- ✓ Экспертные

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ ПСИХОДИАГНОСТИКИ

- ✓ Сбор данных
- ✓ Переработка и интерпретация данных
- ✓ Вынесение решения – психологический диагноз и прогноз

Условия выполнения психодиагностики

- ✓ Доброжелательная доверительная обстановка
- ✓ Искренние ответы
- ✓ Закрытость информации
- ✓ Полученные результаты – не приговор

Основные качества работников, тестируемые при психодиагностике

- ✓ Коммуникативные способности
- ✓ Интеллект
- ✓ Рефлексия
- ✓ Самочувствие в коллективе

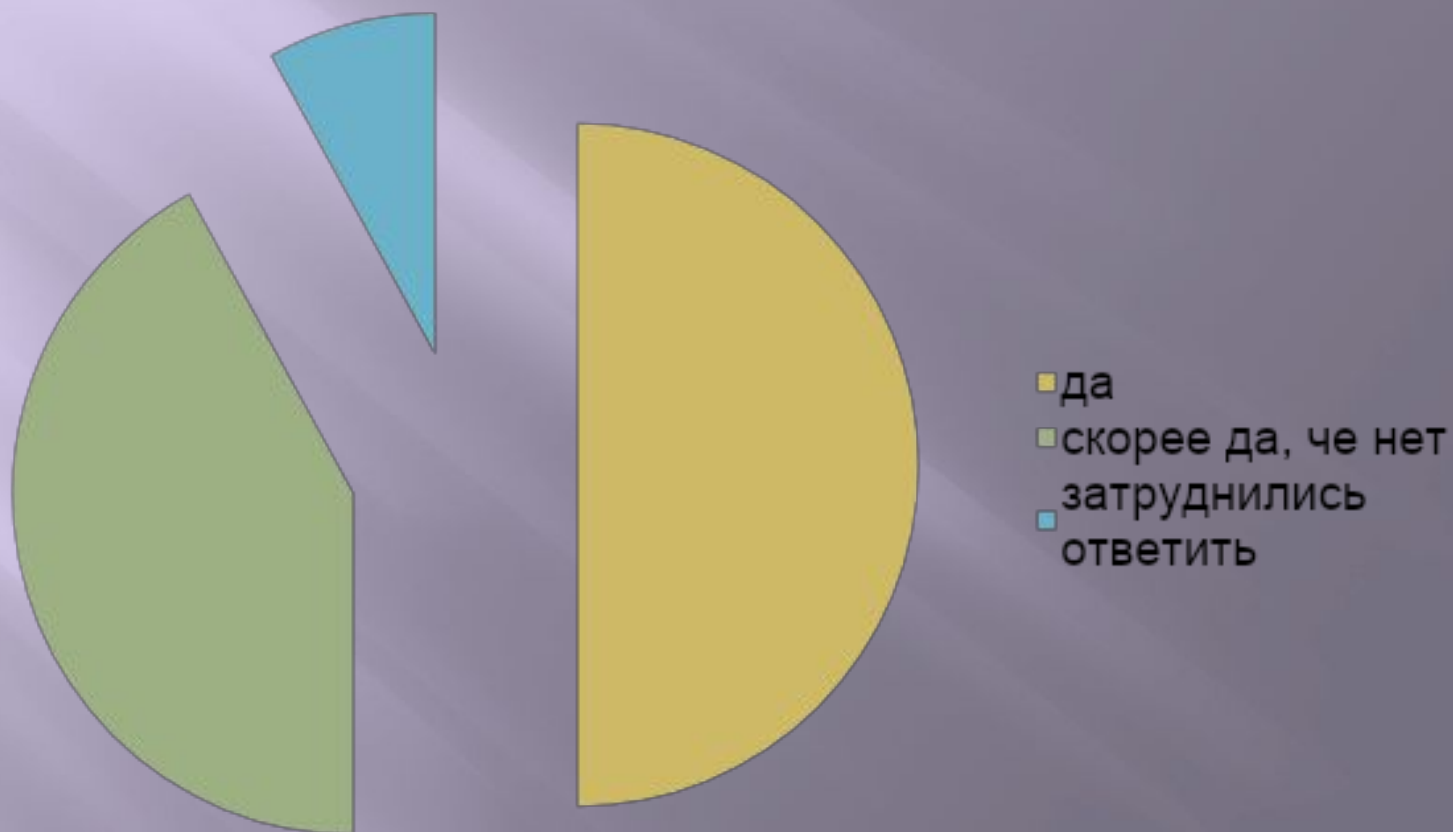
В исследовании использовались методики психодиагностики:

1. Методика изучения стратегий поведения в конфликте К. Томаса.
2. Тест на выявление преобладающих потребностей.
3. Методика выявления степени интеграции О.Немова.
4. Диагностика склонности к определенному стилю руководства Е.П. Ильина.
Для обработки данных использовалась статистическая методика – коэффициент ранговой корреляции Спирмена.
5. Тест Р.М. Белбина «Командные роли»
6. Опросник «Эмоциональное выгорание» В.В. Бойко; анкета «Экспресс-оценка выгорания» В. Каппони, Т. Новак.

«Анализ мотивации деятельности педагогов»

№	Мотив деятельности педагогов	Кол-во баллов	%	Ранг
1.	Стремление к достижению профессиональных успехов	111	73%	1 место
2.	Желание проявить творчество в работе	96	63%	2 место
3.	Стремление проявить и утвердить себя в профессии	90	59%	3 место
4.	Стремление к получению большого материального вознаграждения	88	58%	4 место
5.	Уважение и поддержка со стороны администрации	82	54%	5 место
6.	Хорошее отношение, профессиональное взаимопонимание коллег	76	50%	6 место
7.	Возможность самостоятельно планировать свою работу	72	47%	7 место
8.	Осознание социальной значимости педагогического труда	55	36%	8 место

Удовлетворенность работой



УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ

- ✓ Взаимоотношениями с коллегами – полностью 65 %
- ✓ Заботой администрации об удовлетворении нужд педагогов – полностью 65 %
- ✓ Культурной и интеллектуальной атмосферой в коллективе - полностью 50 %
- ✓ Организацией и порядком в учреждении - полностью 62 %
- ✓ Насколько доброжелательно и объективно оценивается работа – полностью 69 %

ОЦЕНКА СТИЛЯ РУКОВОДСТВА

Для определения стиля руководства учреждении была использована диагностика по методике Е.П. Ильина. Руководство коллективом в основном воспринимается как демократическое

«СПК – социально-психологическая самооценка коллектива (методика О.Немова)

<i>Показатели</i>	<i>Результат</i>
Ответственность	6,3 (оптимальный)
Коллективизм	5 (средний)
Сплоченность	4,1 (средняя)
Контактность	8 (идеальная)
Открытость	6,4 (оптимальная)
Организованность	6,8 (оптимальная)
Информированность	7,8 (идеальная)

ПРОЕКТ ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РУКОВОДСТВА

- ✓ повышение демократичности управления;
- ✓ совершенствование системы мотивации сотрудников;
- ✓ снижение конфликтности сотрудников;
- ✓ повышение сплоченности коллектива,
- ✓ улучшение социально - психологического климата группы.

Таким образом, можно сделать
вывод, что гипотеза исследования
подтвердилась

своевременная психодиагностика рабочего коллектива позволяет оценить имеющиеся и назревающие проблемы и вовремя их разрешить. Такие проблемы касаются в основном: конфликтности работников, мотивации к трудовой деятельности, состояния психологического климата и стиля управления.

*«Общество- свод камней, который
обрушился бы, если бы один не
поддерживал другого»*

Сенека

*Спасибо
за
внимание!*