Кротенко Т.Ю.

Оценка персонала и психологическое тестирование в организации

*Государственный университет управления
(Россия, Москва)*

doi: 10.18411/lj-01-2019-45

idsp: ljjournal-01-2019-45

Аннотация

Оценка при приеме на работу - это устоявшаяся форма предварительного контроля качества человеческого капитала организации. В рамках разных подходов существует множество вариантов оценки. Субъективность является их серьезным недостатком. Решение о принятии человека в организацию порой зависит от того, кто занимается оценкой, какая группа экспертов привлекается для диагностики, какими методами и насколько качественно действует группа оценивания.

Ключевые слова: психологическая диагностика, оценка, психологическое тестирование, методы оценки, психологическая характеристика.

Abstract

Job evaluation is an established form of preliminary quality control of the human capital of an organization. There are many options for evaluation in different approaches. Subjectivity is a serious disadvantage. The decision to admit a person to the organization sometimes depends on who is involved in the assessment, which group of experts is involved in the diagnosis, what methods and how well the evaluation group operates.

Keywords: psychological diagnostics, evaluation, psychological testing, evaluation methods, psychological characteristics.

Объективность оценки обеспечивается, по сути, соблюдением ряда принципов.

- Персонал оценивается вне зависимости от частных мнений или суждений;
- Должна быть обеспечена относительная свобода от влияния случайных и ситуативных факторов;
- Оценивается реальный уровень умений и навыков;
- Оценка содержит прогностические данные о потенциальных способностях;
- Используются стандартизированные комплексы тестов для оценки различных сфер психической жизни человека;
- Критерии, как и процесс оценки должны быть понятны и оценщикам, и пользователям.

Цель - определить степень выраженности различных личностных, деловых и профессиональных качеств у кандидатов и соответствие этих качеств традиционным требованиям к должности и к специфическим требованиям организации

Принципы:

1. Тестирование – распространенный метод психологической диагностики, он использует стандартизированные вопросы и задачи (тесты), применяется для измерения индивидуальных различий.
2. Серия психодиагностических методик представляет собой апробированный, адаптированный для российской среды комплекс, позволяющий с максимальной вероятностью определить актуальный уровень развития у индивида интересующих заказчика навыков, умений, знаний, личностных свойств.
3. Результат тестирования отражается в психологической характеристике, имеющей типовую структуру.

Таблица 1.

Характеристика психодиагностических методик

Название теста	Кол-во вопросов	Порядок выполнения	Время и место выполнения	Время обработки и интерпретации	Измеряемые свойства
Тест на измерение уровня интеллекта Амтхауэра	50	Испытуемому на специальном бланке предлагается установить указанные инструкцией логические отношения классификации, аналогии, обобщение и др. между терминами, понятиями, сделав выбор из пяти предложенных вариантов ответов	30 минут в присутствии и экспериментатора	10 минут	Уровень и потенциал умственного развития кандидата в целом; степень сформированности отдельных видов познавательной деятельности; тип мыслительной организации и скорость протекания операций; особенности прошлого опыта, обученности, осведомленности и обучаемости, которые неминуемо сказываются при работе с заданиями теста.
Методика многостороннего исследования личности (СМИЛ)	566 адаптированных для России вопросов	Каждый вопрос содержит 2 варианта ответа. Испытуемому на специальном бланке предлагается осуществить выбор.	1,5 – 2 часа домашней работы	Ввод информации с бланка – 10 минут Интерпретация профиля – в рамках написания Психол. характеристик	<p>Дает информацию об особенностях личности кандидата, актуальном психическом состоянии, вариантах психопатологических синдромов с учетом психологической динамики и ведущих психологических защит, что сказывается на успешности профессиональной деятельности. Вторично вычленяемые свойства:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Системность мышления • Динамичность и гибкость мышления • Нестандартность и креативность мышления • Внимание к деталям • Ориентация на конкретный результат • Способность планировать и прогнозировать • Планирование и организация работ • Управление деятельностью • Руководство группой • Постановка задач и контроль выполнения • Эффективность взаимодействия с людьми • Работа в команде • Гибкость в общении • Гибкость поведения • Устное предоставление информации • Способность к ведению переговоров • Письменное взаимодействие • Ответственность в принятии решений • Решение проблемных ситуаций • Инициативность

					<ul style="list-style-type: none"> • Адаптивность • Мотивация к достижению • Готовность к обучению • Саморазвитие
16-факторный личностный опросник	300 адаптированных для России вопросов	Каждый вопрос содержит 3 варианта ответа. Испытуемому на специальном бланке предлагается осуществить выбор.	1 -1,5 часа домашней работы	Ввод информации с бланка – 10 минут Интерпретация профиля – в рамках написания Психол. характеристики	<ul style="list-style-type: none"> • Интеллектуальные способности • Особенности эмоционально-волевой устойчивости • Контроль поведения • Характер социальной активности • Практичность • Зависимость от группы • Уверенность в себе • Самооценка и т.д.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

Ф.И.О. кандидата _____

Год рождения _____

Должность, на которую планируется сотрудник _____

Дата выполнения тестов _____

Дата написания психологической характеристики _____

Результаты тестирования:

1. Умственные способности:

- Уровень интеллектуального развития
- Особенности мыслительных процессов
- Особенности принятия решений

2. Эмоционально-волевые особенности:

- Какие обстоятельства являются стрессом
- Стиль преодоления препятствий
- Стиль трудовой деятельности (ответственность, дисциплинированность)

3. Коммуникативные качества:

- Стиль взаимодействия с коллегами, с руководителями, с подчиненными
- Широта круга общения
- Склонность принимать нормы группы, умение им следовать
- Позиция в коллективе (лидерская, исполнительская, обособленная и т.д.)

4. Самооценка, отношение к критике.

5. Прогноз профессиональной пригодности.

1. Шмелев А. Г. Основы психодиагностики. Ростов-на-Дону: «Феникс», 1996.