ISSN 2304-120X
КОНЦЕПТ
научно-методический электронный журнал

Овсепян М. Э. Место и роль психодиагностики в управлении персоналом // Концепт. – 2015. – № 12 (декабрь). – ART 15425. – 0,4 п. л. – URL: http://e-koncept.ru/2015/15425.htm. – ISSN 2304-120X.

ART 15425 **УДК 159.9.07:656.811**

Овсепян Маргарита Эдуардовна,
преподаватель кафедры социально-гуманитарных дисциплин филиала ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире, г. Армавир
marga141@mail.ru

Место и роль психодиагностики в управлении персоналом

Аннотация. *В статье описаны актуальные аспекты психодиагностики в управлении персоналом, ретроспектива развития психодиагностики, фактор психологизации основных сфер жизнедеятельности, наблюдения автора в процессе преподавания дисциплины «Психодиагностика в управлении персоналом».*
Ключевые слова: *психодиагностика, управление персоналом, психологизация, личностное исследование.*
Раздел: *(02) комплексное изучение человека; психология; социальные проблемы медицины и экологии человека.*

Последние десятилетия ознаменованы ростом психологизации различных сфер. В сфере образования прослеживается, что программы дошкольных образовательных учреждений, школ, вузов обязательно составляются с учетом психологических особенностей детей, с учетом их возраста, социальной ситуации, особенностей в развитии, а также их интересов.

В сфере бытовых и семейных взаимоотношений появилась тенденция обращения к специалистам (психологам, психотерапевтам), в то время как, например, в недалекие 90-е гг. подобные обращения были крайне редкими. Но и на сегодняшний день в нашей стране некоторые люди скептически относятся к проявлениям психологической помощи. Менталитет наших граждан обращает ее в некую насмешку. Россиянин скорее пойдет к своему другу или подруге поделиться своими душевными переживаниями, просить советов, чем обратится к психологу. Моральная поддержка, безусловно, нужна и важна для человека, но порой нелишней бывает и профессиональная поддержка. Она поможет избежать последствий психологической перегрузки организма, таких, например, как неврозы, депрессия, апатия.

Психологизация не обошла стороной и управленческую деятельность. Вспомним, как раньше принимали людей на работу: по распределению из образовательных учреждений, по предоставленным рекомендациям или опираясь на другие характеристики (располагающая внешность, родственная или дружественная связь и др.). Вспомним, как выявляли личностные качества: наблюдали за сотрудником длительное время, определяя, какие виды деятельности он может выполнять лучше других. Сегодня же эти процедуры упрощаются до проведения определенных тестовых упражнений или методик. Это экономит время и упрощает работу управляющего той или иной организации.

Данная тенденция в сфере управления персоналом требует специального обучения. Управленцы со стажем нуждаются в специальной подготовке к психодиагностической деятельности, а современные студенты, обучающиеся по направлению «Управление персоналом», изучают основы и способы применения данных техник в рамках основной программы вуза. Так, например, в Кубанском государственном университете обязательной дисциплиной на третьем курсе является «Психодиагностика в управлении персоналом», которая предусматривает теоретическое и практическое

обучение будущих управленцев психодиагностической деятельности. Опираясь на небольшую практику ведения дисциплины, можем отметить, что современные студенты активно интересуются видами диагностик, стремясь исследовать самих себя и своих товарищей. Психодиагностика им интересна, пусть пока только для личностного исследования. Несомненно, такая практика поможет и в профессиональной деятельности в исследовании других людей, своих сотрудников.

Обратимся к истокам понятия «психодиагностика».

В самом общем виде психодиагностика – эта наука и практика постановки психологического диагноза. Термин «психодиагностика», распространившийся в психиатрии после появления книги Г. Роршаха «Психодиагностика» (H. Rorschach, 1921), довольно быстро вышел за пределы медицины. Термин «диагноз» начал пониматься как распознавание любого отклонения от нормального функционирования или развития и даже как определение состояния конкретного объекта (индивида, семьи, малой группы, той или иной психической функции или процесса у конкретного лица). Понятие «психодиагностика» распространилось и на профилактическое обследование индивидов и групп [1].

Основываясь на предыдущем опыте нашей страны, можно посоветовать современным бизнесменам уделять более пристальное внимание конкретно развитию и использованию в управлении знаний по психологической диагностике. Бизнесмены и руководители, которые применяют методики психодиагностики, обеспечиваются важной психологической информацией о своих работниках [2].

Считается, что для результативной диагностики психологического состояния работников следует соблюдать два главных принципа: непрерывности и комплексности диагностики.

Принцип непрерывности психодиагностики предполагает, что при исследовании психологического состояния сотрудника проведение диагностики не должно быть однократным, то есть его состояние должно оцениваться не только в момент изучения. Необходимо анализировать этапы становления, роста, расцвета, изменения личности диагностируемого.

Принцип комплексности предполагает исследование особенностей поведения работника в различных сферах его жизнедеятельности, например во время работы, взаимоотношений с коллегами, общения, управления и самоуправления, позиции в коллективе [3].

Существуют иные интерпретации принципов:

- ненанесение вреда;
- соблюдение тайны психодиагноза;
- беспристрастность;
- конфиденциальность;
- согласие сотрудника [4].

Но основным принципом психодиагностической деятельности по праву считается принцип «Не навреди!», суть которого ясна из его формулировки.

Немаловажный аспект психодиагностики – создание условий для выполнения данного вида деятельности. Одним из наиболее важных условий при проведении психодиагностики личности является соблюдение профессиональной этики специалистом, что включает в себя обязанность уважать личное достоинство, права и свободы диагностируемого лица [5].

Основные этические принципы в психодиагностике:

1. Принцип ответственности: ответственность диагноста за сохранение психического и физического здоровья, эмоционально-соматического комфорта, социального благополучия обследуемого на всех этапах психодиагностического обследования.

2. Принцип компетентности: психодиагностическое обследование выполняется всегда квалифицированными специалистами. Психодиагност берется за решение тех задач и вопросов, по которым он профессионально осведомлен.

3. Принцип конфиденциальности: неразглашение результатов без персонального согласия на это того лица, по отношению к которому проводилась психодиагностика. Исключение составляют случаи, когда психодиагностика проводится в научных целях как часть экспериментального исследования, но и в этом случае не рекомендуется указывать в публикациях точные имена и фамилии испытуемых. Обычно результаты диагностической деятельности не следует оглашать публично. Если требуется повлиять на конкретного ребенка, лучше всего поговорить с ним или с его родителями наедине. На родительских собраниях не следует указывать на конкретных детей: родители сами должны понять, что относится к их ребёнку.

4. Принцип научной обоснованности: психодиагностические методики должны быть валидны и надежны, то есть давать такие результаты, которым вполне можно доверять.

5. Принцип ненанесения ущерба: результаты психодиагностики ни в коем случае нельзя использовать во вред тому человеку, который подвергается обследованию. Если психодиагностика проводится в целях конкурсного отбора или при приеме человека на работу, то данный принцип применяется вместе с принципом открытости результатов для обследуемого, который требует информации о том, что и как у него будет тестироваться, каковы результаты его обследования.

6. Принцип объективности: выводы по результатам тестирования должны быть научно обоснованными и никак не зависеть от субъективных установок тех, кто проводит тестирование.

7. Принцип эффективности: дающиеся на основании психодиагностики рекомендации обязательно должны быть полезными для того человека, которому даются.

8. Принцип комплексной диагностики – принцип сочетания различных методических приемов при диагностике одного и того же психического свойства, а также сочетания методик, направленных на родственные психические свойства, для повышения точности диагностического заключения [6].

Как и в любой другой науке, в психодиагностике есть свои методологические основы.

Основные методы психодиагностики [7]

Основной метод	***Варианты основного метода***
Наблюдение	– Внешнее (наблюдение со стороны). – Внутреннее (самонаблюдение). – Свободное. – Стандартизированное. – Включенное. – Стороннее
Опрос	– Устный. – Письменный. – Свободный. – Стандартизированный
Тесты	– Тест-опросник. – Тест-задание. – Проективный тест
Эксперимент	– Естественный. – Лабораторный. – Формирующий
Методы обработки данных	– Методы математической статистики. – Методы качественного анализа

Все больший интерес вызывают методы психодиагностики личности.

М. К. Акимова считает, что обычно психодиагностика делает акцент на исследовании отдельной личности – её психических качеств, действий, характеристик и состояний [8].

Основные методы психодиагностики – это тестирование и опрос, методическим воплощением которых являются, соответственно, тесты и опросники, которые называются также методиками. Методики обладают следующими особенностями: 1) они позволяют собрать диагностическую информацию в относительно короткие сроки; 2) они представляют информацию не вообще о человеке, а прицельно о тех или иных его особенностях (интеллекте, тревожности и т. д.); 3) информация поступает в виде, позволяющем дать качественное и количественное сравнение индивида с другими людьми; 4) информация, полученная с помощью психодиагностических методик, полезна с точки зрения выбора средств вмешательства, прогноза его эффективности, а также прогноза развития, общения, эффективности той или иной деятельности индивида [9].

Самым распространенным видом психодиагностики является тестирование. Один из излюбленных методов диагностики – присутствие вариантов ответа, а значит, и выбора. Но современные психодиагностические тесты предусматривают и другие формы выполнения: рисунок, беседу и др.

Тестирование предполагает, что обследуемый выполняет заданную деятельность (это может быть решение задач, рисование, рассказ по картине и др.), т. е. проходит определенное испытание. На основании результатов испытаний исследователь делает выводы о наличии, особенностях, уровне развития тех или иных свойств у испытуемого. Отдельные тесты представляют стандартные наборы заданий и материала, с которым работает испытуемый; стандартной является процедура предъявления заданий и процедура оценки результатов.

Тесты весьма разнообразны. Существуют тесты вербальные (словесные) и невербальные (рисунчатые). Обычно выделяют две группы тестов: стандартизированные и прожективные (проективные) [10].

Сама методика проведения и прохождения тестов вызывает интерес у учащихся. Смятение наступает, когда приходится рассчитывать надежность, валидность и репрезентативность теста. (Надежность – это помехоустойчивость теста, независимость его результатов от действия всевозможных случайных факторов. Валидность – это степень, в которой тест является инструментом, измеряющим то, для чего он предназначен. То, насколько выборка стандартизации позволяет применять тест на широкой популяции, называется репрезентативностью тестовых норм [11].)

Психодиагностика вышла из рамок психологии, а последняя, как известно, наука гуманитарная, и изучают ее люди преимущественно гуманитарного склада ума. Следовательно, формулы и формы для расчета вызывают противоречия у учащихся. Это происходит скорее потому, что они сталкиваются с этим впервые. Ведь это так отличается от традиционных ключей к тестам, подсчета количества положительных и отрицательных ответов.

Преподаватель в данном случае помогает студентам побороть это противоречие и показать на практике, что это не так уж и сложно.

Важно обращать внимание учащихся на то, как знание основ психодиагностики и некоторые практические навыки помогут им в управленческой деятельности.

Работа с персоналом – одно из направлений управленческой деятельности по приведению в соответствие задач, стоящих перед организацией, и организационно-кадровых ресурсов, которые необходимы для их выполнения.

В традиционном представлении управление персоналом выступает в виде кадровой работы, которая понимается как деятельность по учету персонала и оформлению документации, осуществляемой в первую очередь непосредственными руководителями и работниками кадровых служб.

На смену представлению о работе с персоналом как кадровой работе пришло понимание управления персоналом как особого направления в системе штабной управленческой деятельности.

При этом оказывается, что помимо учета персонала необходимо создать и оптимизировать внутриорганизационные социальные процессы, то есть сформировать кадровый потенциал, и выработать мероприятия по развитию персонала в соответствии с целями и принципами корпоративной политики. Другими словами, необходимо сопоставить экономические, технологические, информационные, структурные процессы в организации и вне ее с процессами кадровыми. При этом мероприятия по профессиональному и личностному развитию персонала конструируются с учетом широкого социального контекста. Учитывается, что сотрудники организации являются не только ее представителями, но и входят в различные внутренние и внешние социально-демографические группы. В подобной системе управления персоналом кадровый менеджер может занимать различные должностные позиции и являться:

– сотрудником среднего звена управления;
– консультантом, который работает с высшим руководством;
– членом высшего управленческого органа, ответственным за анализ кадровых процессов и разработку кадровой составляющей общей стратегии развития организации [12, 13].

В рамках практической работы мы предлагаем студентам следующие тесты: «Изучение межличностных отношений» Т. Лири; «Социометрия» Дж. Морено, «Формирование положительной групповой мотивации» В. А. Розанова, «Удовлетворенность работой» В. А. Розанова; «Оценка лояльности сотрудника организации» Л. Г. Почебут, О. Е. Королева, «Опросник привлекательности культуры организации» Г. С. Никифорова и др.

Получение углубленных знаний по изучаемой дисциплине достигается за счет дополнительных часов аудиторной работы – самостоятельной работы обучающихся. Выделяемые часы целесообразно использовать для знакомства с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

К самостоятельному виду работы обучающихся относится работа в библиотеках, в электронных поисковых системах и т. п. по сбору материалов, необходимых для проведения практических занятий или выполнения конкретных заданий преподавателя по изучаемым темам. Обучающиеся могут установить электронный диалог с преподавателем, выполнять посредством него контрольные задания.

Важным видом самостоятельной работы обучающихся является написание творческой работы по заданной преподавателем либо согласованной с ним теме. Творческая работа (эссе) представляет собой оригинальное произведение объемом до 10 страниц текста (до 3000 слов), посвященное какой-либо изучаемой проблеме. Творческая работа не является рефератом и не должна носить описательный характер, большое место в ней должно быть уделено аргументированному представлению своей точки зрения, критической оценке рассматриваемого материала и проблематики. Это должно способствовать раскрытию творческих и аналитических способностей, привитию интереса к исследовательской деятельности.

Показателем освоения дисциплины является усвоение общих и профессиональных компетенций, в рамках которых будущий управленец должен уметь:

1. Самостоятельно планировать и осуществлять все этапы по психометрическому конструированию или адаптации психодиагностических методик: проверку надежности и валидности на уровне отдельных пунктов теста, отсев ненадежных и невалидных пунктов, построение и анализ распределения тестовых баллов, составление математических уравнений для прогнозирования или «решающего правила» для распознавания.
2. Организовать хранение и обработку психодиагностических данных на компьютере, владеть навыками работы на компьютере в рамках стандартных операционных систем, знать структуру используемых в психодиагностике баз данных и уметь управлять ими.
3. Организовать работу психологов-психодиагностов по ведению документации по используемым методикам, по соблюдению методических стандартов, по сведению и интеграции результатов в общие банки психодиагностической информации.
4. Вести картотеку методик в рамках заданной области (отраслевой психологической службы), тщательно располагая методики по уровню психометрической обеспеченности, вести библиотеку методических материалов и методических рекомендаций по использованию стандартизованных методик [14].

Ссылки на источники

1. Бодалев А. А., Столин В. В., Аванесов В. С. Общая психодиагностика. – СПб.: Изд-во «Речь», 2000. – С. 11.
2. Психодиагностика как инновационная технология в управлении персоналом / С. Н. Ильин, Г. Р. Колодкин. – URL: http://cyberleninka.ru/article/n/psihodiagnostika-kak-innovatsionnaya-tehnologiya-v-upravlenii-personalom.
3. Там же.
4. Там же.
5. Там же.
6. Нетесова М. В. Правила проведения и особенности психодиагностики. – URL: http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/29/pravila-provedeniya-i-osobennosti-psikhodiagnostiki-detey.
7. Там же.
8. Акимова М. К. Психологическая диагностика: учеб. для вузов / под ред. К. М. Гуревича. – СПб.: Питер, 2008.
9. Психодиагностика личности. – URL: http://www.grandars.ru/college/psihologiya/psihodiagnostika.html.
10. Там же.
11. Творогова Н. Д. Общая и социальная психология. – URL: http://psyera.ru/4919/metody-psihodiagnostiki.
12. Психологическая диагностика в управлении персоналом: учеб. пособие для сотрудников кадровых служб / под ред. Е. А. Климова. – М.: РПО, 1999.
13. Психодиагностика как инновационная технология в управлении персоналом.
14. Бодалев А. А., Столин В. В., Аванесов В. С. Указ. соч. – С. 158.

Margarita Ovsepyan,
Teacher at the chair of Social-Humanitarian Disciplines, Kuban State University (branch in Armavir), Armavir
marga141@mail.ru

The place and role of psychological diagnostics in personnel management

Abstract. The paper deals with actual aspects of psychological diagnostics for personnel management, retrospective of the development of psycho-diagnostics, psychologization factor of the major spheres of life, observations of the author in the process of teaching discipline “Psychological diagnostics in personnel management”.

Key words: psychodiagnostics, personnel management, psychologisation, personal study.

References

1. Bodalev, A. A., Stolin, V. V. & Avanesov, V. S. (2000). *Obshhaja psihodiagnostika*, Izd-vo “Rech’”, St. Petersburg, p. 11 (in Russian).

2. Il'in, S. N. & Kolodkin, G. R. *Psihodiagnostika kak innovacionnaja tehnologija v upravlenii personalom*. Available at: http://cyberleninka.ru/article/n/psihodiagnostika-kak-innovatsionnaya-tehnologiya-v-upravlenii-personalom (in Russian).
3. Ibid.
4. Ibid.
5. Ibid.
6. Netesova, M. V. *Pravila provedenija i osobennosti psihodiagnostiki.* Available at: http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/29/pravila-provedeniya-i-osobennosti-psikhodiag-nostiki-detey (in Russian).
7. Ibid.
8. Akimova, M. K. & Gurevich, K. M. (ed.) (2008). *Psihologicheskaja diagnostika: ucheb. dlja vuzov,* Piter, St. Petersburg (in Russian).
9. *Psihodiagnostika lichnosti*. Available at: http://www.grandars.ru/college/psihologiya/psihodiagnostika.html (in Russian).
10. Ibid.
11. Tvorogova, N. D. *Obshhaja i social'naja psihologija*. Available at: http://psyera.ru/4919/metody-psihodiagnostiki (in Russian).
12. Klimov, E. A. (ed.) (1999). *Psihologicheskaja diagnostika v upravlenii personalom: ucheb. posobie dlja sotrudnikov kadrovyh sluzhb,* RPO, Moscow (in Russian).
13. Il'in, S. N. & Kolodkin, G. R. Op. cit.
14. Bodalev, A. A., Stolin, V. V. & Avanesov, V. S. (2000). Op. cit., p. 158.

Рекомендовано к публикации:
Гуренковой О. В., кандидатом социологических наук;
Горевым П. М., кандидатом педагогических наук,
главным редактором журнала «Концепт»

ISSN 2304-120X

www.e-koncept.ru

Поступила в редакцию *Received*	30.11.15	Получена положительная рецензия *Received a positive review*	02.12.15
Принята к публикации *Accepted for publication*	02.12.15	Опубликована *Published*	02.12.15

© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2015
© Овсепян М. Э., 2015