

**Психологическая и психофизиологическая диагностика в системе
управления персоналом**

Николайко Юлия Александровна

Соискатель

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Факультет
психологии, Москва, Россия
E-mail: universalsw@gmail.com*

Профессиональная психологическая диагностика предназначена для решения широкого круга задач в сферах обучения, здравоохранения, на производстве, в консультировании и других областях. Современная психодиагностика все чаще находит своё применение в ходе расстановки кадров, профессионального отбора и ориентации, составлении прогноза успешности сотрудника, оптимизации обучения, а также проведении судебных экспертиз.

Особую актуальность деятельность специалиста-психодиагноста приобрела в условиях мирового финансового кризиса, разразившегося осенью 2008 года. Разрушительные последствия крушения экономической системы отразились на всех сферах жизнедеятельности людей. Кризис не только обострил многие наболевшие вопросы: увольнения, вынужденная ротация кадров, снижения заработной платы, - но и заставил задуматься над эффективностью деятельности. Изменения в мировой финансовой структуре диктуют организациям необходимость в короткие сроки пересмотреть приоритетные направления своей деятельности. Для того чтобы оставаться конкурентоспособными, компаниям следует принимать адекватные меры по регулированию системы управления, прежде всего в кадровой политике.

В этом контексте специалистам по управлению человеческими ресурсами, рекомендуется провести комплексную диагностику персонала, направленную на разработку предложений по модификации системы профессионального отбора и обучения сотрудников.

На современном этапе развития психологических наук принято выделять несколько подходов к проведению работ по психологической диагностике. Ряд исследователей предлагает изучать личность как «набор свойств» [3, 6]. Этот подход получил название «номотетический», т.е. «направленный на выявление общих закономерностей» [5]. В качестве основных задач психодиагностики данный подход утверждает выявление и измерение общих для всех людей свойств личности. Для решения поставленных задач специалисты используют стандартизированные психодиагностические методы. Важное достоинство такого подхода заключается в возможности построения модели поведения человека в разнообразных ситуациях и составлении прогноза развития событий. Однако используемый метод «усреднения» сводит к минимуму возможность построения прогноза для отдельно взятого человека [1].

Второй подход – «идеографический» - принципиально отличен от номотетического. К наиболее известным его сторонникам относятся: Allport G., Maslow A., Rogers C., Stern W. и др. Последователи данного подхода ориентированы на описание личности посредством поиска индивидуальных особенностей, которые отличают данного

конкретного человека от остальных людей. В нашей стране такой подход также известен как «системный», т.к. предполагает исследовать личность как единую целостную систему. Основной принцип идеографического подхода гласит: «при очерчивании круга конкретных ситуаций, в которых может быть обнаружена определённая черта какого-либо человека, следует использовать информацию о том, как эту черту воспринимает сам человек, какое место занимает она в его субъективной иерархии личностных черт, в каких случаях он считает нужным проявлять данную черту» [1]. Таким образом, опираясь на данные биографии человека, сведения о его потребностях, целях, мировоззрении, взаимоотношениях с окружающими, специалист в рамках идеографического подхода строит прогноз развития и функционирования отдельной личности в разнообразных условиях.

В российской национальной психологической школе также выделяют два психодиагностических подхода: количественный (статистический) и качественный [8]. При внешнем сходстве с зарубежными моделями в основе отечественной теории лежит иной критерий дифференциации подходов, а именно – психодиагностический инструментарий, посредством которого изучается личность. Последователи количественного подхода в психодиагностике ориентированы на работу со стандартизированными тестовыми методиками. При этом ведущая роль отводится учёту объективных показателей и их статистической обработке. Как указывает А.Г. Шмелёв, в фокусе используемых «количественных» методик находится не конкретный человек, а некоторая фиксированная модель личности [10].

В отличие от количественного качественный подход использует нестандартизированные, проективные методы работы. Эти методы «измеряют не отдельную психическую функцию, а своего рода модус личности в её взаимоотношениях с социальным окружением» [4, 11]. Таким образом, осуществляется глубокий анализ отдельной личности.

В современных научно-практических центрах самостоятельно два этих подхода практически не используются. Наша реальность обуславливает необходимость сочетать элементы как качественного, так и количественного подходов, гибко адаптируясь под запросы практики.

Альтернативой рассмотренных вариантов является «интегративный» подход. Уникальность данного подхода заключается в многостороннем изучении личности: на физиологическом, психологическом и профессиональном уровнях с использованием статистической обработки [9]. В системе управления кадрами интегративный подход позволяет производить суммарную оценку как персонала в целом, так и отдельно взятого сотрудника, опираясь на требования, которые были выделены для отдельно взятой профессии или должности.

Известно, что ход диагностической работы обусловлен выбором тех критериев, которые и будут составлять основу оценки персонала [9]. К таким критериям относятся рабочие достижения сотрудника, профессиональные знания и умения, опыт работы, а также индивидуально-личностные особенности. Совокупность индивидуально-личностных особенностей человека, которая определяет эффективность его деятельности, является ключевым фактором развития профессионала и обозначается понятием «профессионально важные качества» (ПВК) [7].

Для изучения одной из самых актуальных проблем практической психологии – определение места и роли оценки психических качеств в системе профессиональной диагно-

стики и профориентации - нами было проведено исследование в рамках интегративного подхода.

В исследовании принимали участие сотрудники охранной сферы.

Ход работы осуществлялся в три этапа. На первом этапе был проведён профессиографический анализ деятельности сотрудника частного охранного предприятия (ЧОП), позволивший охарактеризовать как саму деятельность, так и описать специалиста охранной службы. Для этого использовались следующие методы: анализ нормативных документов, регулирующих профессиональную деятельность охранников (законы РФ «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации», «Об оружии», соответствующие статьи УК РФ и КоАП РФ); опрос (интервью) специалистов службы охраны; наблюдение за ходом трудовой деятельности. Далее был проведён сравнительный анализ полученных материалов интервью и наблюдения. По результатам первого этапа работы была составлена профессиограмма сотрудника ЧОП, выделены и описаны ПВК.

Облако профессионально-важных качеств сотрудника службы охраны представлено следующим образом:

1. Когнитивная сфера.

1.1. Мышление: скорость, умеренная критичность, самостоятельность, гибкость и последовательность.

1.2. Внимание: объём, распределение, устойчивость, концентрация, скорость и точность переключения.

1.3. Память: объём, запоминание и воспроизведение информации.

2. Коммуникативная сфера: умеренная эмпатия, способность поддерживать с сослуживцами доверительные отношения, социальная активность, невысокий уровень аффиляции, склонность к интроверсии.

3. Мотивационная сфера: направленность на выполнение дела, мотивация профессионального роста, умеренная познавательная мотивация.

4. Особенности характера и саморегуляции: организованность, исполнительность, достаточно высокий уровень интернальности, самоконтроль деятельности, стрессоустойчивость, эмоциональная устойчивость, ответственность при принятии решений, осторожность, внимательность, устойчивость к монотонной деятельности, работоспособность.

На втором этапе исследования, исходя из указанных ПВК охранника, для описания системы взаимосвязанных показателей деятельности сотрудников были подобраны и проведены следующие методы диагностики.

Во-первых, группа психологических методов: опросник «Методика многостороннего исследования личности» в адаптации Березина Ф.Б. (ММИЛ), методика «Краткий отборочный тест» (КОТ), опросник «Уровень субъективного контроля» (УСК) и методика «Диагностика межличностных отношений» (ДМО) Лири Т. Для полученных показателей были рассчитаны средние значения, стандартные отклонения, осуществлён частотный анализ.

Во-вторых, группа объективных тестов достижений: методика «Компасы», задание на сенсомоторную реакцию, методика «запоминание 12 слов», «Красно-чёрные таблицы Горбова», моделирующие условия, привычные для работы специалиста. Результаты были оценены по времени выполнения задания, количеству правильных решений и числу

допущенных ошибок.

В-третьих, для оценки психофизиологического статуса тестируемых сотрудников в ходе выполнения ими объективных тестов достижений параллельно регистрировался ряд физиологических показателей: параметры респираторной, сердечно-сосудистой систем и кожной реакции. Для регистрации и обработки полученных психофизиологических данных был использован аппаратный психофизиологический комплекс «Реакор» фирмы «Медиком-МТД» и программное обеспечение «Эгоскоп». Статистическая обработка данных была проведена в программном пакете SPSS (Statistical Package for Social Science).

В результате проведения описанных выше методов диагностики на третьем этапе исследования нами были выделены и оценены те объективные показатели, которые значимо связаны с показателями эффективности деятельности. Для этого был проведен корреляционный анализ, позволяющий выявить такие взаимосвязи, и содержательный анализ взаимосвязей, позволивший обнаружить основные структурно-функциональные элементы, обуславливающие эффективность трудовой деятельности.

По итогам исследования нами были получены следующие результаты.

Было зафиксировано, что сотрудники, склонные опираться на собственные взгляды, уверенные в своих силах и правильности своего мнения (высокий балл по третьей шкале ДМО «прямолинейный-агрессивный»), более успешно справляются с заданиями, в которых мобилизуются характеристики внимания – переключение и распределение. Корреляционная связь показателей составила 0,697 при $p < 0,01$. Рассчитываемый показатель успешности – время выполнения задания. Это даёт основание полагать, что умеренно высокий балл по третьей шкале является благоприятным показателем в ситуациях, диктующих необходимость высокой концентрации внимания, способности действовать в незнакомых, быстро меняющихся условиях.

Установлено, что способность к анализу и обобщению информации (высокий балл по одноимённой шкале методики КОТ) является благоприятным условием эффективности сотрудников при выполнении работы, связанной с необходимостью организовывать свою деятельности, строить краткосрочные и долгосрочные планы.

Обнаружена значимая связь числа правильных ответов при выполнении задания «Компасы» и шкалой КОТ «общий интеллект» (0,629 при $p < 0,01$). При диагностике уровня общих интеллектуальных способностей в методике КОТ оценке подлежат самые разнообразные характеристики: особенности внимания, пространственное мышление, устойчивость мыслительной деятельности, свойства мышления и т.п. Задачи, предлагаемые в задании «Компасы» подразумевают необходимость использовать весь арсенал интеллектуальных способностей, которыми располагает тестируемый. Значит, выявленная связь даёт основание полагать, что тестируемые с низкими баллами по данной шкале будут испытывать трудности при выполнении работы, требующей логической компетентности.

Выявлена устойчивая связь между баллом по шкале ММИЛ Ну («истерия») и числом ложных тревог при выполнении задания «простая сенсомоторная реакция» (0,526 при $p < 0,05$). Высокий балл по третьей шкале (Ну) связан с большим количеством преждевременных реакций на стимулы. Для сотрудника, демонстрирующего истероидные черты, более значима сиюминутная оценка со стороны специалиста, проводящего обследование, чем реальная эффективность выполнения задания, в связи с этим внимание

тестируемого в значительной степени отвлечено непосредственно от задания. Это является противопоказанием к выполнению деятельности, требующей пристального внимания и высокой концентрации [6]. Более эффективной деятельность такого сотрудника представляется в условиях, при которых необходимо принимать сиюминутные тактические решения, приводящие к успеху в данной ситуации.

Эффективность запоминания односложных слов значимо коррелирует с баллом по шкале КОТ «отсутствие эмоциональной деструкции» (0,513 при $p < 0,05$). Рассматриваемая связь может быть объяснена с позиций отрицательного влияния эмоциональных переживаний и повышенной тревожности (что диагностируется данной шкалой) на успешность выполнения заданий на память [2].

В ходе исследования были выявлены устойчивые корреляционные связи отдельных шкал опросника УСК с успешностью выполнения заданий на сенсомоторную реакцию. Это позволило сделать вывод о значимом влиянии локуса контроля сотрудника на эффективность деятельности: сотрудники с выраженной интернальностью являются более успешными в условиях повышенной напряжённости, необходимости мобилизовать ресурсы организма на выполнение поставленной задачи.

Анализ динамики изменения психофизиологического статуса сотрудников в ходе выполнения ими заданий показал негативное влияние сильного стресса на концентрацию внимания, характеристики мышления и успешность запоминания информации. Значит, сотрудники, у которых наблюдается более острое переживание отрицательных ситуаций, будут менее эффективны в ситуациях необходимости разрешения сложных вопросов, требующих безотлагательного решения.

Оценка полученных в ходе исследования результатов позволила нам количественно представить успешность отдельных сотрудников при выполнении разнообразных типов деятельности:

1. Тип деятельности «запоминание и воспроизведение информации».
2. Тип деятельности «интеллектуальная работа».
3. Тип деятельности «реакция выбора».
4. Тип деятельности «простая монотонная работа».

Таким образом, проведённое исследование показало эффективность использования комплекса диагностических процедур и значимость учёта психофизиологического статуса сотрудника. Вместе с тем данная проблема требует дальнейшей проработки и выявления новых закономерностей.

На основании проведённой работы в качестве перспективных направлений развития затронутой темы исследования следует отметить:

1. Проведение исследования деятельности с учётом мотивационной составляющей.
2. Изучение влияния роли социально-психологических особенностей на динамику изменения функционального состояния сотрудника в разнообразных условиях профессиональной деятельности с целью прогнозирования его успешности.
3. Разработка обучающих (тренинговых) программ по формированию навыков регуляции собственной деятельности с учётом индивидуально-личностных особенностей сотрудника.

Литература

1. Психологическая диагностика: Учебник для вузов / Под ред. Акимовой М.К., Гуревича К.М. – СПб.: Питер, 2006. - 652 с.
2. Психофизиология: Учебник для ВУЗов / Под ред. Александрова Ю.И. – 3-е изд., доп. и перераб. – СПб.: Питер, 2008. – 464 с.
3. Белова О.В. Общая психодиагностика. - М.: ЭКСПО, 2002. – 102 с.
4. Клиническая патопсихология: Руководство для врачей и клинических психологов/В. М. Блейхер, И. В. Крук, С. Н. Боков. - Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2002.- 512 с.
5. Бодалев А.А., Столин В.В., Аванесов В.С. Общая психодиагностика. СПб.: Речь, 2003. - 440 с.
6. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности. Учебное пособие / Под общ. ред. Бодрова В.А. – М.: ПЕР СЭ, 2003. – 768 с.
7. Психологическая диагностика / Под ред. Гуревича К.М., Борисовой Е.М. - М.: Изд-во УРАО, 2000. - 302 стр.
8. Доронин А.И. Бизнес-разведка. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: «Ось-89», 2007. - 528 с. (Серия «Секьюрити»)
9. Макдермотт И., О'Коннор Дж. Искусство системного мышления. Необходимые знания о системах и творческом подходе к решению проблем. Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. - 256 с. (Серия «Искусство думать»).
10. Основы психодиагностики / Под ред. Шмелева А.Г. - Ростов н/Д: Феникс, 1996. - 544 с.
11. <http://dlc.crimea.edu/catalogue/law/roman/08.htm>