

Мякушкин Д.Е. - комплексная оценка управленческого персонала.

Комплексная оценка управленческого персонала, Assessment Center, управление персоналом. Формирование и подготовка группы резерва руководителей. Оценка управленческого потенциала. Обучение технологии Ассесмент Центр. Кадровый резерв руководителей.

Мякушкин Д.Е.

К вопросу о применимости методов психодиагностики в кадровой работе

Данный материал и остальные публикации на персональном сайте в интернете
<http://www.myakushkin.ru>

Все права защищены и охраняются законом. © 2009

По вопросам использования материалов с данного сайта обращайтесь
непосредственно к автору.

E-mail: mde@myakushkin.ru

<http://www.myakushkin.ru>

Мякушкин Д.Е.

К вопросу о применимости методов психодиагностики в кадровой работе

Кадровая психодиагностика – область психологии, в рамках которой разрабатываются и реализуются методы выявления и измерения индивидуально-психологических особенностей личности. И смысл индивидуальной психодиагностики состоит в том, чтобы не только дать оценку основным психическим свойствам конкретного работника, но и на основе полученных данных сформировать прогноз о степени эффективности этого работника в будущей деятельности. Для выполнения этой задачи и по сей день разрабатывается все возрастающий набор средств и инструментов, которые можно объединить в понятие диагностических методик. Психодиагностические методы разрабатываются, исходя из явно или неявно принятой автором концепции личности, и определяют в конечном итоге то пространство, в рамках которого делается вывод об изучаемом объекте. Сравнительный анализ подходов к решению проблемы личности в психологии выявляет определенные закономерности, и принципиальные различия заключаются в способах осмысления связи между событиями объективной реальности, с одной стороны, и закономерностями психической регуляции поведения, с другой стороны. То или иное решение этих вопросов определяет главные отличия в содержании различных подходов к изучению и психологическому исследованию личности. Опора на внешние по отношению к личности факторы приводит к подходам, аналогичным бихевиористическим; абсолютизация индивидуальных особенностей – к идеалистическим или психоаналитическим концепциям; равнозначный учет внешних и внутренних факторов – к дуалистическим подходам; акцент на внутренних переживаниях и на взаимодействии субъекта с внешним миром – к гуманистическому и системному подходу. Первый вариант диагностического подхода предусматривает классификацию свойств человека по отношению к общей совокупности людей или достаточно большой (репрезентативной) выборке из нее. Задача методов психодиагностики в рамках этого варианта заключается в том, чтобы определить, к какому классу принадлежит данный работник в определенном множестве психических качеств (например, типы темперамента, типы индивидуальных особенностей организации интеллектуальной, эмоциональной, волевой сферы и т.д.). К самым распространенным приемам такой классификационной диагностики относятся различные шкалы, профили, опросники, батареи тестов и т.п. Второй вариант психодиагностического подхода представляет собой следующий, более высокий уровень обобщения исходных эмпирических данных: речь идет о так называемом представлении реального объекта в многомерном пространстве. Основная идея состоит в том, что возможно найти небольшое число связанных признаков, при помощи которых можно описать исследуемый объект как точку в многомерном пространстве этих признаков. Само же пространство включает определенный набор признаков, которые по ряду оснований считаются объяснимыми и достаточными для описания реальных объектов. Если действительно удастся описать некоторые свойства индивида в таком виде, тогда с помощью специальных процедур анализа можно определить его локализацию в выбранной системе координат. Примеры реализации этого подхода – факторные, корреляционные, регрессионные методы и модели, методы семантических дифференциалов, методы многомерного шкалирования и т.д. Третий вариант диагностического подхода – диагностика по эталону. Суть подхода – соотнесение результата с эталонным объектом и здесь возможна реализация двух направлений: эталон – это и есть некий найденный реальный объект, либо эталон не существует среди реальных объектов. В первом случае речь идет об идентификации по эмпирическому эталону, в качестве которого могут выступать квалифицированные специалисты, эксперты, инструкторы и т.д., служащие реальными ориентирами в решении каких-либо задач. Во втором случае можно говорить о диагностике по идеальному объекту и такой идеальный объект может выступать как одна

из категорий психологического анализа. В обоих случаях эталон выступает как единственная точка отсчета, позволяя оценивать остальное множество объектов по степени близости или подобия этому эталону. И в рамках каждого из этих подходов определяются, развиваются и совершенствуются различные психодиагностические методы.

Основной тезис, определяющий применение психодиагностических методов в кадровой работе, заключается в том, что работник, обладающий комплексом профессионально значимых личностных качеств, будет, безусловно, эффективен в деятельности на конкретной должности. Поэтому специалисты - психологи видят свою задачу в составлении «психологического портрета» должности с помощью методов психодиагностики и утверждают, что судить о способностях, ресурсах и возможностях личности лишь по конечному результату труда работника не только сложно, но и вряд ли возможно. Однако, несмотря на большое количество разнообразнейших инструментов психологической диагностики, современные психологи теоретически рассуждают о формировании и развитии отвлеченной личности и в то же время не могут достоверно объяснить поведение конкретного человека на рабочем месте. А кадровая психодиагностика, очень хорошо приспособленная к работе с выделенными функциями, выборками, нормами и т.д., а не с человеком как целостной и уникальной личностью, является, по сути, сциентистской и нормографической, и, обладая всеми недостатками количественных методов исследования, сводит личность конкретного работника к набору определенных значений по нормативным общегрупповым шкалам. Но работники с различными личностными особенностями часто совершают однотипные действия и принимают одинаковые решения, демонстрируя похожий стиль трудового поведения. В то же время близкие по личностным качествам руководители могут принимать различные решения и совершенно по-разному вести себя в одинаковых условиях. Поэтому наиболее проблематичным и дискуссионным представляется утверждение о возможности прогноза эффективности управленческой деятельности работников только на основе результатов использования психодиагностических методов. К сожалению, в психодиагностическом подходе научный анализ включает общее и типичное для людей, но мало уделяется единичному и уникальному в личности человека. Однако ситуация может быть существенно изменена, если помимо психодиагностических методов при оценке руководителей будет использоваться принцип моделирования различных производственных ситуаций, при котором решение о пригодности и перспективности работника как руководителя основывается на заключении экспертов о степени успешности решения этим работником предложенных задач. Такая поведенческая диагностика уникальных и изменчивых свойств человека – наименее разработанная область, связанная с распознаванием индивидуальных особенностей и специфики трудового поведения отдельной личности, требующая реализации идеографического подхода как совокупности методов качественного анализа. Речь в первую очередь идет о разработке и применении методов экспертной оценки, в изучении особенностей и совершенствовании процедур которой и заключается возможность достижения более высокой степени точности и надежности итоговых результатов. И хотя совмещение двух подходов в рамках одной комплексной оценочной технологии связано с некоторыми сложностями, тем не менее, позитивные аспекты совместного применения количественных и качественных методов оценки позволяют поднять получаемые результаты на достаточно высокий уровень объективности.