

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..

Способы повышения точности и надежности результатов наблюдения в процессе экспертной оценки персонала организации

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..

Способы повышения точности и надежности результатов наблюдения в процессе экспертной оценки персонала организации

Экспертная оценка - это специально организованная процедура сбора информации о способах и средствах действий человека и особенностях взаимодействия людей в группе в ситуациях моделируемой коллективной деятельности. Анализ литературы [8, 9, 10] позволил объединить различные мнения и выделить шесть факторов, влияющих на результаты наблюдения и повышающие вероятность ошибок. Первый фактор связан с ограничениями, накладываемыми существованием пределов наших способностей к восприятию. П.Фресс и Ж.Пиаже отмечали ограничение поля нашего восприятия пятью-семью дискретными единицами, что делает невозможным одновременное восприятие многочисленных данных в одной и той же сенсорной области [11]. Данное ограничение легко устраняется увеличением количества наблюдателей, задачей которых является фиксация лишь тех поведенческих проявлений людей, которые попадают в поле их наблюдения. Второй фактор определяется наличием условий для процесса экспертной оценки (пространство для работы, освещенность, температура помещения и т.п.). На наш взгляд, условия для проведения процедуры оценки должны быть тождественны условиям проведения процедуры социально-психологического тренинга [7]. Третий фактор связан со степенью подготовки наблюдателя к процессу оценивания и наличию у него опыта оценивания [6, 9]. Четвертый фактор вызван существующими трудностями при формулировании критериев оценки, а само их определение представляет собой достаточно трудоемкую процедуру [5, 9]. Пятый фактор связан с состоянием самого наблюдателя. Шестой фактор связан с личностью наблюдателя и действием механизмов межличностного восприятия, причем влияние этого фактора наиболее сильно сказывается на результатах оценки. Наличие последнего фактора определяет проблему, относящуюся к фундаментальным теоретическим проблемам социальной психологии. Исследователи процесса восприятия людьми друг друга в достаточно полной мере воссоздали картину того, каким образом люди интерпретируют причины поведения другого человека в условиях отсутствия информации об этих причинах [1,2,3,4]. И в широком смысле эти исследования выступают как процесс изучения попыток обычного рядового человека понять причину и следствие тех событий, которые он наблюдает в реальности. Стремясь к познанию причинно-следственных связей и зависимостей, наблюдатель оперирует получаемой информацией, однако в условиях ее нехватки и в то же время острой потребности сделать какой-либо вывод начинает не столько искать возможные причины, сколько приписывать их. Сама оценка, которая осуществляется экспертом в процессе наблюдения, основывается на информации, получаемой им в ходе работы. Условно возможно разделение этой информации на 3 больших группы в зависимости от способов ее хранения и целей использования [1,2]: общеосведомительная информация, собираемая в первую очередь во внешних и внутренних устойчивых особенностях другого человека влияющая на выработку общего подхода к человеку; информация, собираемая для оценивания готовности другого человека к деятельности в определенных рамках и о характерном его поведении в условиях этой деятельности; текущая оперативная информация о поведении, состоянии и потенциальных возможностях человека, получаемая в каждый конкретный момент времени и используемая немедленно. Для эксперта, осуществляющего наблюдение за незнакомыми людьми, особенно значимой становится текущая информация, которая не только становится базой для диагностических оценок, но служит почвой для возникновения личностных суждений. Поведенческие проявления людей фиксируются наблюдателем именно на основе этой информации, причем время ее получения и обработки ограничено. Задача повышения объективности результатов наблюдения может быть успешно решена, если исследователь будет придерживаться ряда рекомендаций. Во-первых, четко определять цели и задачи наблюдения. Во-вторых, выработать единую для всех

наблюдателей систему ведения записей. В-третьих, обеспечить проведение процесса подготовки наблюдателей. В-четвертых, использовать для оценивания несколько наблюдателей. В-пятых, выработать четкие критерии оценивания. Причем расчленение поведения на составляющие элементы должно быть логичным и позволять воссоздание целого из частей; это расчленение должно вестись в терминах, которыми наблюдатель будет оперировать при анализе полученной информации; выделенные элементы поведения должны однозначно интерпретироваться и не допускать двусмысленного толкования; критерии оценки должны реконструировать систему субъективных представлений наблюдателей относительно причин успешности оцениваемых в деятельности. В-шестых, в процессе наблюдения осуществлять фиксацию лишь поведенческих проявлений и не пытаться объяснить причины поведения. В-седьмых, неоднократно интерпретировать полученные результаты в совместном обсуждении после завершения процедуры оценки. Решающими же условиями точности и надежности результатов наблюдения являются простота и четкость критериев, высокая степень знакомства с ними наблюдателей, а также качество подготовки наблюдателей.

Литература

1. Андреева Г.М. Методологические проблемы экспериментального метода в социальных науках. // Кэмпбелл Д. Модели экспериментов в социальной психологии и прикладных исследованиях. – С/П-г: Социально-психологический центр, 1996.
2. Андреева Г.М., Донцов А.И. Место межличностного восприятия в системе перцептивных процессов и особенности его содержания. Исследование феномена казуальной атрибуции./ Хрестоматия по социальной психологии. – М.: Международная педагогическая академия, 1994.
3. Андреева Г.М. Психология социального познания. – М.: Наука, 1997.
4. Балашов Ю.К. Современная кадровая политика зарубежных фирм. // Энергетическое строительство, 1992, № 5.
5. Базаров Т.Ю. Практика работы с персоналом в организациях. // Введение в практическую социальную психологию. / Под ред. Ю.М.Жукова, А.А.Петровской, О.В.Соловьевой. – М.: Смысл, 1996.
6. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки для государственных служащих. Проблема конкурсного отбора. – М.: ИПК ГС, 1995.
7. Ершов А.А., Бойко В.В. Метод наблюдения в социальной психологии. // Методы социальной психологии. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1977.
8. Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий. – М.: Педагогика, 1984.
9. Рабочая книга социолога. – М.: Наука, 1977.
10. Тихонов Р.Е., Пишулин Н.П., Ковалевский В.Ф. Кадры: вопросы теории, государственной политики и практики. – М.: РАУ, 1993.
11. Экспериментальная психология. / Под ред. П.Фресса, Ж.Пиаже, вып. 1, 2. – М.: 1996.