

АНАЛИЗ ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКОГО МЕТОДА ПОДБОРА И ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИЯХ

Введение. Современные методы подбора, отбора и оценки персонала сводятся к проверке умственного уровня и психологической беседе или тестированию. Данные методы разрабатываются в рамках психодиагностики (от греч. ψυχή – душа, и греч. διαγνωστικός – способный распознавать), которая начала складываться в конце XIX – начале XX столетий и определяется как отрасль психологии, которая связана с разработкой и использованием разнообразных методов распознавания индивидуальных психологических особенностей человека [1].

Для повышения эффективности использования методов психодиагностики необходимо четко понимать основы, возможности и ограничения данного подхода в работе с персоналом. Краткий экскурс в историю возникновения и развития психодиагностики поможет с этим разобраться.

Итак, первый кирпич в фундамент здания психодиагностики, впрочем, как и современной психологии, был заложен В.Вундтом - профессором философии Лейпцигского университета, который основал первую в мире лабораторию экспериментальной психологии. Теория Вундта заложила философскую основу принципов кондиционизма – теории познания, в которой понятие причины заменено понятием совокупности условий. Экспериментальный метод лежит в основе психодиагностических методик, разработка которых и составляет сущность психодиагностики. Итак, психодиагностика выросла из экспериментальной психологии, а ее возникновение в 1850-1870 годах, связано с возросшим влиянием естествознания на область психических явлений, с процессом «физиологизации» психологии. Экспериментальному исследованию

подлежит не сама душа, а только ее внешние проявления. Поэтому в его лаборатории изучались в основном ощущения и вызываемые ими двигательные акты – реакции, а также периферическое и бинокулярное зрение, цветоощущение и пр. Учение В. Вунда впоследствии было развито отечественными учеными С. С. Корсаковым, И. М. Сеченовым, И. П. Павловым и В.М. Бехтеревым, а также представителями американской школы бихевиоризма.

Дифференциальная психология стала еще одним источником развития психодиагностики. Основателем психологии индивидуальных различий (дифференциальной психологии) принято считать В. Штерна. С внедрением в психологию эксперимента и появлением благодаря этому новых критериев научности ее представлений, создались предпосылки для зарождения знаний об индивидуальных различиях между людьми. Вне представлений об индивидуально-психологических особенностях, которые являются предметом дифференциальной психологии, невозможно было бы возникновение психодиагностики как науки о методах их измерения. Основная проблема дифференциальной психологии в ее дифференциальности, что не дает возможности целостной оценки личности. Лишь с середины XX века синтетический способ исследования личности начал укрепляться в мировой психологической диагностике, однако значимого результата не принес.

Собственно понятие «психодиагностика» появилось в публикации Г. Роршаха «Психодиагностика: диагностический тест, основанный на восприятии» (1921), где был описан знаменитый тест «пятна Роршаха».

Итак, во второй половине XIX века в психологию был введен эксперимент. Но для возникновения психологической диагностики необходимо было, кроме того, чтобы практике потребовалось знание об индивидуально-психологических особенностях человека. Толчком для выделения психодиагностики из психологии стали требования практики, сначала

медицинской и педагогической, затем военной и индустриальной. Одной из основных причин, обусловивших зарождение психодиагностики, нужно считать выдвинутую врачебной практикой потребность в диагностике и лечении умственно отсталых и душевнобольных людей.

Представления о закономерностях развития и функционирования психики являются отправным пунктом при выборе психодиагностической методологии, конструировании психодиагностических методик и их использовании в практике. В этой связи интересно проследить, как формировались некоторые важные психодиагностические методы в рамках основных школ психологии.

Методологическая концепция бихевиоризма основывалась на том, что между организмом и средой существуют детерминационные отношения. Бихевиоризм ввел в психологию в качестве ведущей категорию поведения, понимая его как совокупность доступных объективному наблюдению реакций на стимулы. Тестовые методы принято связывать с бихевиоризмом, согласно которому поведение является единственным объектом изучения психологии, а все внутренние психические процессы должны быть интерпретированы по объективно наблюдаемым поведенческим реакциям. Тест в психодиагностике – это серия однотипных стандартизированных кратких испытаний, которым подвергается испытуемый – носитель предполагаемого скрытого фактора, с целью обнаружить и измерить уровень развития различных психологических характеристик человека. Различные тестовые задания призваны выявить у испытуемого различные симптомы, связанные с тестируемым скрытым фактором. Метод тестов в наше время получил широкое распространение.

Следующий этап развития психологического тестирования связан с изменением формы проведения тестового испытания. Все тесты первого десятилетия XX века, были индивидуальными и использовать их могли люди, имевшие достаточно высокую психологическую квалификацию. Это ограничивало их распространение. Практика же требовала проведения

массового тестирования и не столь высокие требования к тому, кто проводит тестирование, упрощение процесса интерпретации результатов тестирования и самой процедуры тестирования с целью отбора наиболее подготовленных к тому или иному виду деятельности. Поэтому в США в период Первой мировой войны появилась новая форма тестовых испытаний – групповое тестирование [2]. Индивидуальные тесты в основном применялись в клинике и для консультирования, групповые тесты использовались преимущественно в системе образования, армии и промышленности. 1920-е года характеризовались настоящим тестовым бумом. Быстрое и широкое распространение тестологии было обусловлено, прежде всего, ее направленностью на оперативное решение практических задач.

Следующим шагом стала задача повышения валидности тестов, поскольку помимо знания общего уровня интеллекта, требовалась дополнительная информация об особенностях психики человека. Так возникло новое направление в тестологии – тестирование специальных способностей, которое впоследствии выделилось в самостоятельную область. Толчком для развития тестов специальных способностей стало мощное развитие профессионального консультирования, а также профессионального отбора и распределения персонала в промышленности и военном деле. Стали создавать тестовые батареи (комплекты) для проведения профотбора на основе факторного анализа.

Современное понятие «психодиагностики» включает как тестовые (стандартизированные, количественные), так и экспертные (основанные на качественных экспертных оценках) психодиагностические методики. Однако суть психодиагностики наиболее явно проявляется при использовании тестов, поскольку минимизируется субъективный фактор.

Психологические тесты особенно ярко демонстрируют связь способа исследования с методологическими воззрениями их автора. Исходя из

мировоззренческих концепций, объектов исследования и используемых методов и методик основных научных направлений, которые привели к возникновению и развитию психодиагностики, можно резюмировать, что максимальная валидность психодиагностических методик возможна только в том случае, если объект исследования характеризуется: определяющим влиянием внешних стимулов, т.е. слабыми внутренними ценностными основаниями при принятии решений; дифференцированной, нецелостной психикой, что рождает внутреннюю психическую неустойчивость, и как следствие – подверженность внешним стимулам.

Другими словами, идеальный объект для тестирования – человек, находящийся под тотальным внешним управлением. «Автомат (греч. *autumatos*) – самодвижущийся; человек, бессознательно подражающий чужим действиям или подчиненный чужому влиянию» [3]. В рамках индустриального производства востребован сотрудник, который максимально синхронизирован с машиной, а с машиной максимально способен синхронизироваться только автомат. Многие строго формализованные методики тестирования сейчас доведены до уровня компьютерной реализации. Однако человек еще не эволюционизировал до стадии киборга, потому «при таком методе нередко из пятисот человек выбирают именно того, кто через несколько недель окажется абсолютно непригодным. Без всякого сомнения, этот метод хуже всех» [4]. Если же в качестве объекта исследования выступает душевно здоровый человек с четкими и осознанными внутренними ценностями, то валидность психодиагностического подхода стремится к нулю. В этом случае необходим совсем другой мировоззренческий подход и, как следствие, другие методы диагностики.

Результаты. В работе выявлены условия эффективного использования методов психодиагностики при подборе, отборе и оценке человеческого ресурса.

Вывод. Эффективное использование психодиагностических методик в кадровом менеджменте возможно при четком понимании и соблюдении условий данной эффективности, позволит повысить качество психологической атмосферы в коллективе, минимизировать конфликты, повысить качество выполнения сотрудниками своих обязанностей и эффективность деятельности компании в целом.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Шмелев А.Г. Основы психодиагностики. Учебное пособие для студентов педвузов. – Москва, Ростов-на-Дону: «Феникс», 1996. – 544 с.
2. Лучинин А.С. Психодиагностика. Конспект лекций. – М.: Эксмо, 2008. – 160 с.
3. Полный словарь иностранных слов/ сост. Бурдонъ и Михельсонъ/ Изд. 9-е испр. и доп. В. Кошкарывымъ. – М.: типография И.Я.Полякова, 1899.- 474 с.
4. Сирил Н. Паркинсон Законы Паркинсона. – М.: Изд-во «Прогресс», 1989. – 448 с.

Источник: Короткий С.В. Анализ психодиагностического метода при подборе и оценке персонала в компаниях//Неделя науки СПбПУ: материалы научного форума с международным участием. Инженерно-экономический институт. Часть 2.- СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2015. С. 357-360