Содержание

Введение

1 Анализ процедуры профессионально-психологического отбора персонала

1.1 Понятие профессионально - психологического отбора

1.2 Принципы проведения профконсультации:

1.3 Методики проведения профессионально-психологического отбора

2 Проведение профотбора фирмы «Квест»

2.1 Актуальность проведения профотбора на «КВЕСТ»ООО

2.2 Процедура проведения исследования в фирме ООО «КВЕСТ»

Заключение

Литература

Приложение

**Введение**

В отечественной и зарубежной литературе имеется большое количество научных данных или относительно общих констатации факта существенного влияния мотивации (совокупности факторов, побуждающих, организующих и направляющих поведение человека) на успешность освоения и выполнения конкретной деятельности. Отмечается особая роль мотивации в обеспечении эффективность деятельности организации. В литературе достаточно широко представлены материалы теоретического изучения влияния психологического отбора на эффективность деятельности организации и, в частности, суждения о мотивации сотрудников как комплексном феномене, связанном с когнитивной, эмоциональной и волевой сферами личности; об особенностях зарождения, формирования и проявления мотивов; о роли "мотиваторов" - психологических факторов (нравственный контроль, предпочтения, интересы и т.п.), участвующих в конкретном мотивационном процессе и определяющих принятие человеком той или иной линии поведения.

В практической психологии влияние мотивации на уровень профессиональной пригодности рассматривается в двух аспектах: во-первых, с точки зрения измерения эффектов воздействия тех или иных мотивов на процесс достижения профессиональных результатов и, во-вторых, с позиции регулирующей функции мотивов в формировании заданного уровня профпригодности.

Особое внимание изучению мотивационной сферы личности придается в процедурах выявления и оценки пригодности молодежи по своим индивидуально-психологическим характеристикам к определенным профессиям, т.е. при проведении профессиональной ориентации и психологического отбора. Из всей совокупности профессионально важных качеств, личностных особенностей, предопределяющих успешность обучения той или иной профессии и последующей трудовой деятельности, одно из основных значений придается системе ценностных ориентиров конкретного человека, направленности и интенсивности побудительных сил, устремлений на достижение ближайших и отдаленных целей в развитии и реализации субъекта деятельности.

Своевременное выявление направленности и уровня профессиональной мотивации, устойчивости интересов и ценностно-смысловых конструктов мотивов выбора той или иной профессии ограничено возможностями существующих методических приемов их психодиагностики и прогностики. Именно этим объясняется невозможность надежно оценить уровень мотивации будущих специалистов.

Практическая значимость. В настоящей работе предпринята попытка разработать и экспериментально обосновать методику профессиональной мотивации в целях психологического отбора специалистов, основанную на изучении ее ценностно-смысловых конструктов и использовании статистического аппарата анализа для изучения влияния профессионального психологического отбора на эффективность деятельности организации.

Цель исследования – исследовать влияние профессионально-психологического отбора кадров на .эффективность деятельности организации .

Задачи:

* изучить понятие профессионально-психологического отбора, провести анализ научной литературы в области профессионально-психологического отбора;
* рассмотреть основные методики проведения профессионально-психологического отбора;
* определить необходимость, практическую значимость проведения профотбора для фирмы
* описать процедуру проведения профессионально-психологического отбора.
* подвести итоги.

Анализ работ в области профессионального психологического отбора (А.Д.Глоточкин, К.М.Гуревич, М.И.Дьяченко, Е.А.Климов, Ю.В.Котелова, Н.И.Майзель, Г.С.Никифоров, К.К.Платонов, А.Ф.Шикун, П.Я.Шлаен и др.) показал, что одним из перспективных путей проведения процедуры психологического отбора является изучение психологической готовности человека к деятельности. Психологическая готовность человека к деятельности рассматривается как особое достаточно устойчивое состояние, включающее ряд компонентов: мотивационно-ориентировочный, операционный, оценочный, волевой и др.

**1 Анализ процедуры профессионально-психологического отбора персонал**

# 1.1 Понятие профессионально - психологического отбора

Профессиональный психологический отбор – комплекс мероприятий, позволяющих «принять решение о зачислении кандидатов, которые по результатам психологических испытаний имеют больше шансов для пригодности к последующей деятельности»[[1]](#footnote-1).

Профессиональный отбор — разновидность отбора психологического. Представляет собой систему средств, обеспечивающих прогностическую оценку взаимосоответствия человека и профессии в тех видах деятельности, которые осуществляются в нормативно заданных опасных условиях (гигиенических, микроклиматических, технических, социально-психологических), требующих от человека повышенной ответственности, здоровья, высокой работоспособности и точности исполнения задания, устойчивой эмоционально-волевой регуляции. Основой профессионального отбора являются конкретные нормативные характеристики профессии: социальные (функции, задачи, цели); операциональные (точность исполнения; временные, пространственные, логические характеристики); организационные (гигиенические, социально-психологические, психофизиологические условия труда), позволяющие врачам, психологам, физиологам подбирать, разрабатывать и адаптировать методы, строить процедуру отбора и проводить диагностику кандидата на его соответствие конкретной профессиональной деятельности.(см. приложение, табл. 1)

В другом психологическом словаре[[2]](#footnote-2), «психологический отбор- это принятие решения о пригодности кандидатов к учебной или профессиональной деятельности с учетом результатов психологических и психофизиологических испытаний. Он применяется в управлении, промышленности, авиации, армии, спорте, при комплектовании некоторых учебных заведений. Ему предшествует определение совокупности требований к кандидатам на основе психологического анализа предстоящей им деятельности, а затем подбор соответствующих этим требованиям диагностических методик.

Отечественные психологи часто обращаются к проблеме профессионально-психологического отбора, так например, концептуальные, организационно-практические и этические ориентиры работы с персоналом были освещены в работах Г.С. Никифорова, Т.С. Кабаченко,Т.И. Саксакулма, Е.В. Таранова, А.А. Крылова, А.И. Юрьева. Такие ученые, как Е.А. Климов,К.М. Гуревич.,О.Н. Родина, М.А. Дмитриева,Е.М. Иванова, Б.В. Кулагин, С.А. Маничев, С.И. Симоненко, Е.М. Борисова,Е.М. Борисова, Г.П. Логинова, М.О. Мдивани, А.А. Фрумкин, Т.П. Зинченко, Л.В. Винокуров уделяли внимание анализу профессиональной деятельности и психодиагностике персонала. Мотивационные особенности в деятельности персонала рассмотрены в работах Е.П. Ильина, А.Л. Журавлева, А. А. Сарно, В.Н. Князев,В.Г. Асеев, А.В. Рыжов, А.Л. Свенцицкий. Отбором и оценкой персонала занимались такие психологи, как Н. И. Майзель, В.Д. Небылицын, Б.М. Теплов, В.Л. Марищук,В.. Бодров, В.А. Толочек, Л.Г. Почебут, В.А. Чикер, Т.С. Кабаченко, А.Л. Журавлев, Ю.Н. Емельянов.

Обучениию и подготовке персонала посвящены работы В.В. Давыдова, В.С. Лазарева, С.Д. Неверковича, Ю.П. Емельянова, С.Ю. Степанова, Е.П. Варламовой, С.И. Макшанова, А.М. Зимичев. Психологами Е.А. Климовым, А.Р. Фонаревым, Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк, Л.Г. Почебут, В.А. Чикер, А.Н. Толстой, Е.Г. Молл изучены вопросы профессионализации и карьеры. Формированию эффективной рабочей группы в организации – работы В.Л. Гайда,С.И. Файбушевича.

Профессии это явления общественные возникающие и сменяющие друг друга несравненно быстро, в отличие от особенностей человека которые обусловлены природой. В тех случаях, когда организм человека его природные особенности имеют те или иные ограничения, люди создают внешние и внутренние средства деятельности для их преодоления. То есть, помимо природных данных люди пользуются орудиями труда, которые помогают им выполнять ту работу, которую сам человек не смог бы сделать. Например, для работы с невидимыми глазом объектами люди используют увеличительные стекла, лупы, микроскопы, телескопы, телевизионные установки и т.д. Все орудия, средства труда одновременно являются и средствами усиления способностей и возможностей человека, преодоления природных ограничений его деятельности.

Однако упомянутые орудия и средства создаются годами, а профессию нужно выбирать сейчас. Поэтому ограничения в выборе профессий существует и их нужно знать. Средства деятельности могут быть не только внешними, но и внутренними. Так, например, если человек не может выполнить какую-либо работу это не значит, что он не пригоден к этой работе. Если вооружить его советом как это делать, то человек сможет выполнять эту работу. То есть, мнение о личных качествах человека как о чем-то закоренелом не верно.

Свойство “пригодность” отличается тем, что может быть приписано лишь конкретной ситуации, включающей обязательно два компонента: данный человек и данная специальность. И обозначает это свойство не что иное, как взаимное соответствие. Нет одного из компонентов системы – теряет смысл вопрос о пригодности. Из этого следует, казалось бы, странный вывод: свойство “профпригодность”, как бы мы не понимали его по существу, не присуще человеку как таковому. Он не является сам по себе носителем этого свойства. В принципе профессия как область приложения сил человека может быть “не приспособленной” и в этом смысле не пригодной для него. Причем взаимная не пригодность профессии и человека может быть не только за счет технической, предметной, но и за счет социально-организационной стороны труда. Так как человек не может работать “вообще”, он всегда оказывается в какой-то обстановке как предметной, так и микросоциальной. Из сказанного ясно, что вопрос профпригодности необходимо рассматривать индивидуально и конкретно. На самом деле большая или меньшая профессиональная непригодность создана порой самими людьми, хотя, конечно же, нельзя не учитывать роль природных предпосылок, таких как здоровье, свойства нервной системы и т.д. Все люди отличаются один от другого по своим личным качествам. И среди этих качеств есть такие, которые называют профессионально ценными. Так, например, хирургу, электрогазосварщику, скрипачу важна высокая культура движений, животновод должен быть заботливым и дальновидным, чертежник – скрупулезно аккуратным и т.д. Если существует понятия “профессионально ценные качества человека, то можно составить список, где будут отдельно указаны ценные и неценные качества. Любое качество в одном случае является профессионально ценным, а в другом будет противодействовать успешной работе. Так, общительный человек испытывает неудовлетворенность работой сосредоточенности в “одиночку” и наоборот, если его работа связана с общением. В вопросах профпригодности нужно разбираться конкретно, индивидуально еще и потому, что на одной и той же работе разные люди добиваются успеха за счет разных сочетаний своих личных качеств.

Каждый хороший работник максимально использует свои сильные стороны и преодолевает, компенсирует разными средствами слабые. Народная мудрость гласит: - “всяк мастер на свой лад”. При анализе профессиональной пригодности отдельно взятого человека к конкретной профессии надо помнить, что профессионально ценные качества не рядоположены, а образуют нечто ценное, систему. Е.А. Климов выделяет пять основных слагаемых данной системы. Гражданские качества –моральный облик человека как члена общества. Отношение к труду, профессии, интересы и склонности Дееспособность общая не только физическая, но и умственная. Включая интеллектуальные способности, гибкость психики, самоконтроль, инициативность. А также физические - состояние здоровья, сила, выносливость и т.д. Единичные, частные, специальные способности. Это такие личные качества, которые важны для данной работы, профессии. Навыки, привычки, знания, опыт.

Из сказанного ясно, что у человека не может быть полностью готовой профпригодности до того как он включился в профессиональную подготовку и соответствующую трудовую деятельность По мнению того же Е.А.Климова существуют разные степени профпригодности. Он выделяет четыре таких степени: Непригодность (к данной профессии) Она может быть временной или практически непреодолимой. О непригодности стоит говорить, когда отклонение в здоровье не совместимые с данной профессией. А также противопоказания могут быть и педагогическими.

Годность (к той или иной профессии или группе таковых) Эта степень характеризуется тем, что нет противопоказаний. То есть, есть реальный шанс, что человек будет хорошим специалистом в этой области. Соответствие (данного человека данной области деятельности). Характеризуется не только отсутствием противопоказаний, но и наличием личных качеств которые годны для выбора данной профессии или группе профессий. Призвание (данного человека данной области деятельности). Эти степень профпригодности характеризуется тем, что во всех основных элементах ее структуры есть явные признаки соответствия человека требованиям деятельности. Речь идет о признаках, которыми человек выделяется среди равных себе по обучению и развитию. Подводя итоги, хотелось бы сказать, что абсолютной профпригодности быть не может потому, что все люди разные, и вроде бы одни и те же качества имеют разные оттенки, будучи свойственны разным людям, и профессий тоже множество. То есть в принципе, все в руках человека, так как при желании и усердии он может добиться всего. Задача же профориентации помочь ему хотя бы тем, что назвать качества которые человеку потребуются для данной профессии, какие качества у него уже есть, а какие ему придется развить

Являясь сложным, комплексным понятием, человеческое самоопределение, прежде всего, выступает как ценостно-нравственное образование. Каким человек предстанет перед миром и перед людьми зависит в большей степени даже не от его профессии, а от того, какую мировоззренческую позицию он реализует. Особую важность данное положение приобретает в условиях переживаемо Россией переходного периода, который характеризует~ не только упадком экономики и жизненного уровня большинства людей, но и царящим в обществе духовным смятением, связанным с дискредитацией и утратой многих нравственных ориентиров.

Как считает Е.И.Головаха[[3]](#footnote-3), "важнейшей предпосылки успешной самореализации человека в будущем являете согласованная, непротиворечивая система ценностных ориентаций, которая лежит в основе формирования содержательно и хронологически согласованных жизненных целей и планов" и является "ядром жизненной перспективы, но при этом "ценностные ориентации не имеют той определенности, которая присуща сформированным на должном уровне целям и планам. Благодаря этому они выполняют более гибкую регулятивную функцию".

Подводя некоторый итог сказанному, можно так определить главный этический ориентир профконсультанта - это культивирование права каждого человека на индидуальность, на построение своего, неповторимого счастья, но счастья, не ущемляющего таких же прав других людей, то есть право на самобытность в сообществе равных!

Поскольку в реальной работе по формированию мировоззренческой позиции клиента как важного условия полноценного самоопределения профконсультант, так или иначе, использует определенные методические средства, то можно выделить основные условия и требования к ценностно-нравственным практическим методикам, применение которых имеет ряд специфических особенностей и ограничений:

1. Завуалированность главной идеи методики (сочетание внешней, понятной клиенту цели и внутренней, непонятной поначалу для клиента цели использования методики). Следует помнить, что современные подростки очень много чего знают и сами могли бы целые лекции о нравственности и порядочности рассказывать. Поэтов для рассмотрения с учащимися таких деликатных вопросов как ценностно-нравственные ориентации необходим создавать условия не для "узнавания" уже знакомых по; росткам положений (и следующего за этим разочаровании "опять про это..."), а создавать условия для "познания для самостоятельного открытия перед собой нравственных истин. Иными словами, минимум морализаторства!

2. Отсроченность по времени эффекта методики, дает клиенту время для самостоятельного нравственно, открытия и понимания смысла проведенной с ним работ (в спокойной обстановке понять можно больше, чем спешке да еще в присутствии контролеров и помощников.

3. Интересность, интрига самой процедуры проведена ценностно-нравственной методики как непременное условие ее использования. Именно интересность процедур позволяет закреплять ее в долговременной памяти подростка, что и позволяет ему чаще вспоминать эту методику открывать в ней все новые и новые смыслы. Наконец, если такая методика будет скучной, то подросток просто воспримет ее как скучное морализаторство.

4. Отсутствие в методике грубых и нетактичных элементов или намеков, оскорбляющих конкретных учащихся

5. Личностное принятие конкрётным профконсультантом главной идеи и процедуры использования данной ценностно-нравственной методики. От психолога должна и ходить (излучаться) уверенность, что он делает важное интересное дело. Если этого нет, то данную методику вообще лучше не применять.

# 1.2 Принципы проведения профконсультации

1. Активизация профессионального и личностного самоопределения.

2. Презумпция пригодности: человек считается пригодным для овладения любой профессией до тех пор, пока не будет "доказана его непригодность".

3. Ориентация на личность оптанта, его индивидуальные пожелания.

4. Научно обоснованный подбор диагностических методик.

Общепризнанной и наиболее используемой в профориентации классификацией профессий является психологическая классификация, предложенная Е.А.Климовым. Суть ее заключается в том, что в зависимости от особенностей основного предмета труда все профессии подразделяются на пять главных типов: "человек-природа", "человек-техника", "человек-человек", "человек-знаковая система, человек-художественный образ". Далее, в соответствии с особенностями основных целей профессиональной деятельности, профессии и специальности подразделяются на классы: гностические (распознать, определить), преобразующие (обработать, обслужить) и изыскательские (изобрести, придумать). Зная место профессий в приведенной классификации и основные требования к представителям определенного вида профессиональной деятельности, можно правильно и своевременно выявлять свои профессиональные интересы и склонности:

Непосредственное же выявление профессиональных интересов, выступающих основой мотивации определенной трудовой деятельности и указывающих на соответствующие склонности, можно проводить на основе использования дифференциально - диагностического опросника (ДДО), предложенного также Е.А. Климовым. Для изучения профессиональной направленности предлагается 20 вопросов, позволяющих классифицировать виды трудовой деятельности.

# 1.3 Методики проведения профессионально-психологического отбора

Сущностью психологического компонента профессионального отбора, равно как и его теоретической основой, являются диагностика и прогнозирование способностей. По этой причине, в частности, понятия «профессиональный отбор» и «психологический отбор» часто отождествляются. Психологический отбор целесообразно рассматривать как процесс и как систему. Основными этапами процесса психологического отбора являются: извлечение и первичная обработка необходимой исходной диагностической информации; формулирование прогнозов способности к данному виду профессиональной деятельности и оценка предполагаемого уровня пригодности обследуемых; верификация прогнозов на основе данных о фактической эффективности профессиональной деятельности отобранных лиц. Система психологического отбора должна включать обоснованный и экспериментально проверенный комплекс социальных диагностических методик, необходимых технических средств и стандартизованную процедуру обследования; приемы обобщения, интерпретации исходной диагностической информации и составления прогнозов; показатели профессиональной эффективности и критерии оценки успешности деятельности; логические и математические аппараты верификации прогнозов.

Основным принципом использования в системах психологического отбора существующих диагностических методик и конструирования новых должна быть их нацеленность на диагностику ведущих наиболее устойчивых компонентов изучаемой способности в их структурной и функциональной взаимосвязи. Получение информации социально-психологическог порядка, характеризующей ценностные ориентации личности, мотивационную стабильность выбора профессии, личностные черты и особенности жизненного опыта, существенно расширяет возможности личностно-структурного и динамического анализа всей совокупности информации и тем самым позволяет повысить степень вероятности и надежности прогнозов.

Минимальным условием, определяющим практическую целесообразность психологического отбора, является наличие доказанной его социально-экономической необходимости; обоснованной и апробированной системы отбора ; подготовленных и имеющих опыт проведения отбора специалистов определенного профиля.

На этапе психологического тестирования решается следующая важная задача - получение комплекса психологических характеристик на кандидата, которые в дальнейшем будут применяться для оценки его профессиональной пригодности. Кроме того, тестирования позволяют оценивать наличие и степень сформированности таких основополагающих черт характера как честность, искренность, лояльность, готовность к подчинению внутренним правилам.

Помимо этого, опытные специалисты, использующие тестовые методики, стремятся выявлять следующие негативные черты характера кандидата: возбудимость, раздражительность, мнительность, беспокойство, повышенная чувствительность к замечаниям и рекомендациям, завышенная самооценка, необоснованное высокомерие и т.п. Понятно, что отмеченные отрицательные моменты требуют в последующем более тщательного и углубленного анализа.

Анализ исследований по психодиагностике мотивационной сферы свидетельствует о том, что возрастает внимание к использованию в этой области методов субъективного шкалирования в рамках экспериментальной психосемантики, принципов психической проекции и технологии репертуарных решеток.

**2 Проведение профотбора фирмы «КВЕСТ»**

# 2.1 Актуальность проведения профотбора на «КВЕСТ»

Сервисный центр ООО «КВЕСТ» обеспечивает необходимым техническим обслуживанием клиентов г.Новосибирска и п.Краснообска. Наличие запасных частей и повышение квалификации персонала сервисного центра позволяет поддерживать постоянно высокий уровень сервиса.

Сотрудники сервисного центра прошли обучение у ведущих производителей оборудования (EPSON, RICHO, XEROX, Intel), все они являются специалистами высшей категории и готовы применить свой профессиональный опыт на благо клиентов. Определяющий принцип работы сервисного центра компании - помочь клиентам в решении технических проблем в минимально короткие сроки.

Созданная в 1994г компания «КВЕСТ» прошла большой по российским меркам путь становления и развития. На данный момент штат сотрудников компании насчитывает больше 30 высококвалифицированных менеджеров и инженеров. Компания планомерно развивает несколько направлений своей деятельности:

1. Компьютеры и Оргтехника

2. Домашние кинотеатры BBK

3. Электромонтажное оборудование Legrand , Defem, ZPAS.

4. Проектирование и монтаж CКС любой сложности.

5. Продажа и монтаж климатического оборудования.

Цель проведения исследования – изучения влияния профессионально-психологического отбора на эффективность деятельности компании.

Актуальность проведения исследования сводится к тому, что основной штат сотрудников – это программисты и системные администраторы, а набор сотрудников с низким уровнем профессиональной мотивации может привести к материальным и статусным проблемам компании, что в свою очередь может привести к потере клиентуры и партнеров. Компания заинтересована в подборе квалифицированных программистов, системных администраторов, менеджеров, со знанием ПК, ПО и т.п. с высоким уровнем мотивации. Необходимыми критериями подбора персонала, прежде всего понимается наличие для программистов таких качеств, как способность к абстрагированию и пониманию отношений между элементами, гибкость мышления, критичность, склонность к планированию, анализу и систематической работе, готовность пополнять знания и переучиваться; признаются существенными и вербальные, и невербальные компоненты мышления. На качественно различных этапах работы программиста (анализ задачи, составление блок-схемы, разбиение на модули, кодирование, отладка, стыковка модулей, документирование, сопровождение и т.п.) перечисленные свойства представлены в разных соотношениях[[4]](#footnote-4).

Существуют специализированные тесты и батареи тестов для отбора программистов под наименованием Computer Programming Aptitude Tests/Battery (CPAT/CPAB) разрабатывались в свое время на основе тестов интеллектуальных способностей и включают следующие пять компонентов: словесное описание смысла высказываний, математические рассуждения, обработка символьных строк, обращение с числами и использование блок-схем.

В отличие от батареи СРАВ, тест профессиональных знаний программиста ВТОРР построен иначе и включает вопросы (числом 50) по блок-схемам и логике, по процедурам ввода-вывода, работе с файлами на диске и на лентах, связанных с программированием операций, проектированием программ, базами данных и осведомленностью в ценах (Шнейдерман, 1984, с. 43). Нетрудно увидеть, что многие перечисленные фрагменты знаний устарели, да и не столь явно устаревшие вопросы также требуется постоянно модернизировать.

Условия работы программистов, состав необходимых для них умений и знаний постоянно развиваются. Анализ показывает, что специализированные тесты, предназначенные для отбора программистов, по-прежнему продолжают разрабатываться. Так, “измерению потенциала программиста” посвящен Walden Programmer Analyst Aptitude Test, или WPAAT (Winrow, 1999). Данный тест разработан компанией Walden на основе составленного еще в конце 1960-х годов теста оценки способностей к программированию Aptitude Assessment Battery: Programming (AABP). Тест WPAAT совмещает решение кандидатом простых практических задач, выполнение символьных преобразований, манипулирование данными, понимание инструкций, выделение ключевых блоков информации, идентификацию ошибок и т.п. Тест, как считается, прошел проверку и обладает предсказательной силой (Winrow, 1999).

На “рынке” отбора программистов имеются и другие продукты. Можно, к примеру, упомянуть подробно обоснованное предложение протестировать программистов в онлайновом режиме непосредственно на веб-сайте организации-разработчика самого теста, а также процедуры его применения. Тест LPAT (Language Free Programmer/Analyst Aptitude Test) рекламируется как тест оценки способностей к программированию, не связанный с какими-либо известными программисту языками программирования, не зависящий от объема таких знаний (см.: www.personnelselection.com/programmer). Тестируются три основных, по мнению разработчиков, умения программистов: (1) рассуждения и решение задач (в частности, определение релевантной, т.е. значимой для решения конкретной проблемы информации, а также применение диаграмм); (2) численный и логический анализ (в частности, преобразование словесных идей в формулы, следование логическим правилам при анализе задач, способность обучиться и применять соответствующие правила); (3) применение и анализ письменных документов (в частности, понимание письменных требований и понимание Basic English, т.е. упрощенного подмножества английского языка в профессиональной сфере).

Итак, следует признать, что к настоящему времени нет широко распространенных и всеми признанных специализированных или универсальных тестов интеллекта, которые бы надежно диагностировали способности к программированию или эффективность будущей деятельности в качестве программиста.

# 2.2.Процедура проведения исследования в фирме ООО «КВЕСТ»

В настоящем исследовании использован репертуарный тест личностных конструктов (РТЛК) или техника репертуарных решеток (РР), разработанные Дж. Келли[[5]](#footnote-5). Метод РР предназначен для описания и изучения уникальных и изменчивых личностных свойств. Он представляет собой индивидуально ориентированный подход к субъективному шкалированию и дает возможность реконструировать индивидуально определенную систему смысловых расчленений, противопоставлений и обобщений, лежащих в основе субъективных оценок, отношений и предсказаний, а также воссоздать целостные системы представлений человека о различных сферах реального мира и самом себе. РР отличается от стандартизированных психометрических методик тем, что в ней присутствуют не заданные извне, а собственные, "вызванные" у самого испытуемого конструкты, которые используются в качестве инструмента анализа индивидуальной структуры личности человека.

Трудно прогнозировать и даже оценивать профессиональную значимость того или иного мотива или цели деятельности, но на уровне системы отношений личности, в рамках целостного личностного пространства можно построить эталонную модель профессионала и использовать ее для определения характера профессиональной мотивации.

Именно при рассмотрении целостной системы отношений личности представляется возможным не только выявить общие для определенной группы субъектов ценностно-смысловые компоненты профессиональной мотивации, но и специфику взаимосвязи и взаимоотношения этих компонентов в пространстве системы отношений конкретного субъекта. Получить "изображение" данного пространства позволяет математический аппарат, разработанный Дж. Келли в рамках предложенной им теории индивидуальных личностных конструктов и метода репертуарных решеток. По мнению В.И. Похилько и Е.Д. Федотовой[[6]](#footnote-6), свою психологическую определенность техника репертуарных решеток приобретает в системе теоретических и методических схем современной экспериментальной психосемантики. Авторы рассматривают РР как более общий (по сравнению с традиционными) метод субъективного шкалирования - метод с максимальным числом степеней свободы.

В связи с тем, что методики Дж.Келли и различные варианты ее статистической обработки не могут быть использованы непосредственно в авторском варианте, диагностика профессиональной направленности (профессиональной мотивации) потребовала разработки оригинального диагностического аппарата. В предложенном варианте методики биполярность конструктов позволила получить матрицу взаимоотношений между ними, обеспечивающую проведение различных процедур латентного анализа. В ходе анализа выявлялась структура смысловых параметров, лежащих в основе восприятия конкретным человеком себя и других людей, объектов и отношений в системе выбранной профессии. Была предусмотрена также возможность оценки влияния выявленного уровня ценностно-смысловых компонентов профессиональной направленности на развитие неблагоприятных функциональных состояний.

При разработке варианта методики оценки профессиональной мотивации были предусмотрены следующие этапы:

I) формирование ролевых списков для выявления ценностно-смыслового пространства личности;

2) проведение тестирования для подбора испытуемым персонажей под заданные ролевые позиции с дальнейшим преобразованием матрицы отношений в факторное пространство диагностических подсистем;

3)интерпретация результатов с позиций ранее обобщенных "архетипов" базовых вариантов диспозиций личности будущего профессионала;

4)количественный прогноз устойчивости профессиональной направленности по выбранным критериям на основе стеновых шкал. Используя психодиагностический подход Дж.Келли и исходя из особенностей контингента испытуемых и целевой направленности настоящего исследования, в список символьно-ролевых диспозиций личности были включены следующие элементы: 1) "Я в настоящем"; 2) "Я в прошлом" (до принятия решения о поступлении в технический вуз по специальности Информатика и ВТ); 3) "Я в будущем" (каким я буду после окончания вуза); 4) "Мой отец"; 5) "Моя мать"; 6) "Друг детства"; 7) "Друг"; 8) "Мой начальник (учитель)"; 9) "Человек, на которого я не хочу быть похожим"; 10) "Человек, достигший успеха в программировании (системном администрировании и т.п.)"; 11) "Человек, который, по моему мнению, не сможет стать офицером"; 12) "Человек, достигший успеха в бизнесе или иной деятельности, не связанной со специальностью"; 13) "Неудачник"; 14) "Я глазами окружающих"; 15) "Я - каким бы хотел быть" ("Я-идеальное"); 16) "Человек, достигший успеха в спорте"; 17) "Больной человек"; 18) "Человек, которого я люблю". Данный ролевой список позволяет концентрировать систему вызванных конструктов вокруг сферы предстоящей профессиональной деятельности.

После предъявления испытуемому ролевого списка в качестве стимульного материала он заполнял репертуарную решетку по определенной схеме. Вначале следовало на каждую безымянную роль из списка подобрать конкретный персонаж из числа своих знакомых или известных деятелей, которые, но мнению испытуемого, наиболее полно соответствуют данной роли, и обозначить этот персонаж в РР. На следующем этапе испытуемому предлагалось работать с выделенными экспериментатором и отмеченными в РР (знак "О") триадами ролей по заданному алгоритму: сравнивая персонажи, соответствующие ролям каждой триады, необходимо найти такое качество (признак, характеристику, свойство), которое присуще двум персонажам данной триады и отличает их от третьего. Вызванный в процессе поиска сходства и различия внутри триады конструкт биполярен (например, добрый - злой, решительный - нерешительный и т.п.). Затем испытуемый использует "метод полного контекста", а именно вызванный биполярный конструкт, для выявления наличия (знак "+") или отсутствия (знак "-") качества, характеристики, свойства у всех остальных персонажей, включенных им в ролевой список и не представленных в триаде соответствующей строки РР. На последующих этапах алгоритмы заполнения решетки повторяются для последующих строк матрицы, формирующей РР3.

Анализ вызванных конструктов осуществлялся программным обеспечением на основе корреляционного, факторного и дискриминантного анализа. Его алгоритм соответствует формализованной постановке задачи Ф. Франселлом и Д. Баннистером[[7]](#footnote-7), что позволило оценить силу и направленность связей между конструктами, выявить наиболее важные и субъективно значимые параметры (глубинные конструкты), лежащие в основе конкретных оценок и отношении. Данный анализ выстраивает целостную систему конструктов, позволяющую сформировать оценки и отношения испытуемого к различным сферам реального мира и самого себя. Значительным преимуществом указанного программного обеспечения является наглядность графического изображения результатов обследования, отражающая наиболее выраженные корреляционные зависимости различных конструктов. Используемые программы статистической обработки предполагают несколько последовательных процедур. Сформированная матрица наблюдений - репертуарная решетка - представляет собой исходную базу данных для различных методов статистического анализа.

Как показали результаты дальнейших исследований, валидные и более надежные показатели, обеспечивающие диагностику ценностно-смысловых компонентов профессиональной направленности, можно получить при анализе графических результатов обследования. При реализации этого приема может быть выделено практически неограниченное число диагностических шкал. В зависимости от характера практических задач и обследуемого контингента имеется возможность изменять диапазон вызываемых конструктов за счет ввода в ролевой список элементов, наиболее значимых для достижения конкретных целей исследования. При интерпретации каждого конкретного результата (высказывания, суждения) с целью оценки профессиональной направленности учитывалась близость или удаленность элемента "Я" и элементов, наиболее адекватных поставленной задаче (например, "Человек, достигший успеха на рынке информационных услуг" и "Человек, который не сможет стать Билом Гейтсом"). Данный пространственно-метрический подход распространяется и на все другие шкалы, отражающие отношения "здоровье-болезнь", "успешность-неуспешность", "экстернальность-интернальность" и т.д. Таким образом, графическое изображение индивидуальной системы конструктов, полученное на основе первичной обработки матриц, демонстрируют личностное пространство обследуемого, которое в дальнейшем распознается и интерпретируется с помощью разработанных модельных карт.

Для каждой из модельных карт определен конкретный "архетип". Однородные по диагностируемым признакам модельные карты (архетипы) были сведены в девять диагностических подсистем, каждая из которых обеспечивает оценку испытуемого по конкретной диагностической шкале, а в совокупности они формируют целостную диагностическую систему. Были выделены следующие подсистемы:

1-я - "Я в динамике своего развития" охватывает различные временные отрезки жизни, обозначенные тремя элементами: "Я в прошлом", "Я в настоящем" и "Я в будущем";

4-я - "Я - мой начальник (учитель)" представлена биполярной осью отношений со значимым лицом в сфере труда, образования или воспитания;

5-я - "Моя принадлежность к будущей профессии";

6-я - "Я - глазами окружающих" призвана выявить уровень самооценки испытуемого, его способность увидеть или почувствовать свои достоинства и недостатки с точки зрения окружающих;

7-я - характеристика адекватности самооценки, уровня притязаний, перспектив личного роста;

8-я - сфера интересов и ценностных ориентации личности, способность к целенаправленной, планомерной интеллектуальной деятельности, духовность личности (диагностика осуществлялась не по графической форме отражения данных исследования, а на основе качественного анализа результатов заполнения репертуарной решетки);

9-я - биполярная ось "здоровье-болезнь".

Выбор диагностических подсистем осуществлялся на основе экспертных заключений преподавателей, командиров, воспитателей с учетом возможности получения достаточно полной (но не избыточной) информации о факторах, определяющих наиболее значимые сферы межличностного общения, ценностно-смысловые конструкты личностного восприятия себя, других людей, объектов внешнего мира, отношений между ними, которые определяют систему профессиональной мотивации и, в частности, ее направленности. Учитывались также временные ограничения процедуры обследования в условиях проведения психологического отбора.

В структуре каждой диагностической подсистемы выделено от 4 до 5 архетипов. В качестве примера на рисунке представлены модельные карты 1-й подсистемы.

Архетип "1А" характерен для испытуемых всех категорий (по критериям успешности обучения и здоровья) и интерпретируется как поступательное развитие профессионально важных качеств обследуемого в его субъективной иерархии профессиональных ценностей на отрезках "прошлое-настоящее-будущее". Понятие "Я в прошлом" задавалось экспериментатором во временном отрезке, ограниченном периодом зарождения и утверждения желания стать офицером. Все время обучения в вузе охватывал период "Я в настоящем", а оценка "Я в будущем" приходилась на момент назначения на первичную офицерскую должность. В ходе учебно-воспитательного процесса в вузе меняется система ценностных ориентации и качеств, однако результаты лонгитюдного исследования показали, что этот процесс не влечет за собой изменение вектора "Я в прошлом-настоящем-будущем" и не оказывает существенного влияния на динамику и устойчивость профессиональной направленности абитуриентов. Отсюда следует, что принадлежность к архетипу "!А" можно считать основанием для прогнозирования устойчивой положительной профессиональной направленности.

Архетип "1B" (1.6% случаев) отряжает неустойчивость профессиональной направленности, сомнения в правильности выбора профессии программиста, что подтверждается данными экспертных заключений, анкетирования, успешности обучения и т.п. Лица, принадлежащие к этому архетипу, чаще других проявляют стремление использовать полученные знания и приобретенный статус для продолжения учебы и профессиональной реализации знаний в коммерческих структурах. Следует отметить, что оценка профессиональной направленности абитуриентов с архетипом "1В" традиционными методами (ориентационная, дифференциально-диагностическая и биографическая анкеты, индивидуальная беседа и т.д.) выявила их безусловное желание приобрести профессию программиста. Архетип "1C" (2.1% случаев) характерен для абитуриентов, не уверенных в собственных силах, с заниженной самооценкой, дезадаптированных к трудным условиям сдачи вступительных экзаменов, сложностями, сопряженными с изучением точных дисциплин (высшая математика, физика). Лица данного типа остро переживают внутриличностный конфликт в правильности выбора профессии, способности адаптации на рынке информационных продуктов и т.д.

Архетип "1Д" (4.3% случаев) объединяет лиц, которые не включены в перечисленные выше, но обладают некоторыми чертами, характерными для их представителей.

Для проверки гипотезы о том, что использование разработанных приемов изучения ценностно-смысловых компонентов профессиональной направленности позволяет определять успешность обучения и вероятность отчисления из вуза, проведено исследование характера распределения студентов по архетипам выделенных диагностических подсистем. Было установлено, что 1-я. 5-я, 6-я и К-я диагностические подсистемы являются наиболее прогностически ценными для этих целей. Обращает на себя внимание тот факт, что системные администраторы, менеджеры по продажам ПО, программисты с архетипом " 1 А" значительно чаще представителей других архетипов страдают функциональными расстройствами психосоматического и невротического характера. Положительная профессиональная мотивация к освоению рассматриваемой профессии, по-видимому, способствует достижению высокого уровня успешности обучения у некоторых студентов с низкой психоэмоциональной устойчивостью и недостаточным уровнем функциональных ресурсов, что приводит в конечном итоге к нарушению механизмов регуляции их нервно-психической сферы. Таким образом, благоприятный характер архетипа "IA" таит в себе потенциальную и реальную опасность снижения профессиональной пригодности, вследствие чего при общем положительном прогнозе успешности обучения следует обращать внимание на уровень психоэмоциональной устойчивости организма и психики курсантов, возможности снижения функциональной надежности у некоторых из них. На основе методики оценки профессиональной мотивации, ее ценностно-смысловых компонентов получены результаты, свидетельствующие о выраженной тенденции к повышению качества принятия решения о профпригодности студентов в процессе их психологического отбора, о более точной диагностике уровня развития профессионально важных качеств и, в частности, профессиональной направленности. Важно выявлять людей с низким уровнем профессиональной направленности на этапе профессионального психологического отбора. Предлагаемая методика, как и возможные варианты ее модификации, позволяют решать поставленную задачу.

**Заключение**

В данной работе предпринята попытка разработать и экспериментально обосновать методику профессиональной мотивации в целях психологического отбора специалистов на примере фирмы «КВЕСТА» ООО, основанную на изучении ее ценностно-смысловых конструктов и использовании статистического аппарата анализа для изучения влияния профессионального психологического отбора сотрудников на эффективность деятельности организации.

Очень важно для организаций типа «КВЕСТа» ООО выявлять людей с низким уровнем профессиональной направленности на этапе профессионального психологического отбора. Предлагаемая методика, как и возможные варианты ее модификации, позволяют решать поставленную задачу.

Одним из наиболее эффективных вариантов решения данной проблемы, вероятно, можно было бы считать введение в штаты коммерческих структур психологов-профессионалов, которые наряду с вопросами формирования благоприятного психологического климата, разрешения конфликтных ситуаций в коллективах, отработки подходов психологического менеджмента также занимались бы вопросами профессионального отбора кандидатов на работу.

Другим вариантом при профотборе могло бы стать использование автоматизированных систем и комплексов психологического тестирования на средствах вычислительной техники. В этом случае очевидна необходимость установления договорных отношений со специализированными фирмами и центрами психологической поддержки, которые, однако, получают в таком случае доступ к весьма чувствительной информации коммерческой структуры, что необходимо учитывать при отработке режима анализа и последующего использования результатов тестирований.**Литература**

1. Аминов Н.А. Дифференциальный подход к исследованию организации главных компонентов педагогических способностей //Вопросы психологии. – 1998. – №5. – С.71-77
2. Анастази А. Психологическое тестирование. М.: Педагоги­ка, 1982. - Т. 1,2.

Бабаева Ю.Д., Войскунский А.Е.Одаренный ребенок за компьютером M.: Сканрус, 2003, с. 217-247

1. Бечтолд Х.П. Отбор /Экспериментальная психология. В 2-х т. Т.2. Сост. С.Стивенс. Пер. с англ./Под ред. П.К.Анохина, В.А.Артемова. – М.:Изд-во иностранной литературы, 1963. –1136с.: ил.
2. Бодров В.А. Проблемы профессионального психологического отбора //Психологический журнал. – 1994. – Т.6. – №2. –С.85-94
3. Брайон М., Модха С. Тесты для профессионального отбора.. Издательство: Питер Год издания: 2005, с: 142
4. Козлова И.Н. Личность как система конструктов. - В кн.: Системные исследования. Ежегодник. 1975. М., 1976. с., 128-146
5. В.И. Похилько , ЕО.ФедотоваТехника репертуарных решеток в экспериментальной психологии личности. , Вопросы психологии N3 1984, с.151-157
6. Гинзбург М.Р. Психологическое содержание жизненного поля личности старшего подростка //Мир психологии и психология в мире. – 1995. - №3. - С.21-28
7. Глоточкин А.Д., Забродин Ю.М., Сосновский Б.А. Базовая психологическая модель личности учителя //Педагогическое образование. - Вып.4. – М.: Прометей, 1991

Головаха Е.И. Словарь - справочник по психологической диагностике. - Киев: Наукова думка, 1989.с. 15-23)

1. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Краткий психологический словарь: Личность, образование, самообразование, профессия. – Минск: Хэлтон, 1998. – 399с.
2. Климов Е.А. Психология профессионала. Избр. психол. труды. – М.: Институт практической психологии, Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 400с.
3. Климов Е.А.Введение в психологию труда: Учебник - 2-е изд., перераб. и доп.М.,Изд-во: МГУ; Академия 2004 г.с. 336
4. Кулагин Б.В. и др. Психологическая оценка и прогнозиро­вание профессиональной пригодности военных специалистов. М., Во­ениздат, 1988. - 263 с.
5. М.И.Тарарухина, М.В.Ионцева. Техника репертуарных решеток Дж.Келли. // Социология: 4М. 1997. N 8. С. 114-138.
6. Майзель Н.И., Небылицын В.Д., Теплов Б.М. Психологические вопросы отбора,– Изд-во Московского университета, 1964. – 396с.
7. Митина Л.М. Учитель как личность и профессионал. – М.: Дело, 1994. – 216с.: ил.
8. Мясищев В.Н . Психология отношений Избранные психологические труды (Серия "Психологи России") .М.: МОДЭК, МПСИ .2004, с.-400
9. Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий: Учебное пособие. – М.: Высшая школа, 1981. – 175с.
10. Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий: Учебное пособие. – М.: Высшая школа, 1981. С.-233
11. Похилько В.И., Федотова Е.О.Техника репертуарных решеток в экспериментальной психологии личности. , Вопросы психологии N3 1984, с.151-157
12. Резапкина Г.В. Искусственный отбор. Пособие для менеджеров по работе с персоналом. М.: Изд-во: Генезис.: 2004 с.171
13. Резапкина Г.В.Искусственный отбор: Пособие для менеджеров по работе с персоналом. Издательство: Генезис 2004, с.170
14. Шикун А.Ф., Лейбович Х.И. Эмоции, чувства, стрессы и формирование психологической устойчивости: Конспект лекций. - Тверь, 1991
15. Шкуратова И.П. Руководство по применению репертуарного теста Д.Келли для диагностики межличностных отношений Пособие по спецкурсу "Диагностика индивидуальных особенностей общения" Ростов-на-Дону, 1998
16. Шлаен П.Я. Основные проблемы организации деятельности операторов в составе человеко-машинных комплексов // Проблемы психологии и эргономики. - 1999. - №3/1. - С.37-40
17. Шмелев А.Г. Введение в экспериментальную психосемантику. - М., 1983. - 157 с.

# Приложение 1

Таблица 1

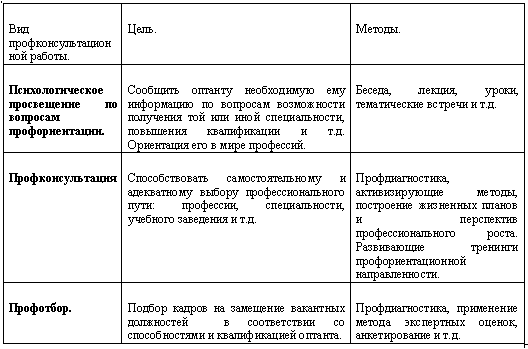


Таблица 2.

Методы отбора персонала: за и против

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | ЗА | ПРОТИВ |
| Тесты способностей | • Позволяют прогнозировать эффективность работы в широком спектре видов деятельности. • Обычно нетрудные и недорогие | • Их использование может вызвать негативную реакцию.  • Тесты физических способностей могут быть дорогими в разработке и администрировании |
| Квалификационные тесты | • Имеют относительно высокую валидность.  • Легкие и недорогие в администрировании.  • Реже вызывают негативную реакцию, чем испытание способностей и письменные тесты на проверку знаний | • Письменные тесты на знание работы могут иметь негативный отклик.  • Часто дорогие в разработке и администрировании |
| Биографические опросники | • Легкие и недорогие.  • Имеются свидетельства достоверности.  • Могут помочь уменьшить негативную реакцию, порождаемую другими тестами и процедурами | • Возможны опасения относительно конфиденциальности.  • Может быть получена ложная информация (сведения необходимо проверять) |
| Интервью с работодателем | • Могут иметь высокую достоверность.  • Позволяют уменьшить негативную реакцию, вызываемую другими тестами | • Для получения качественных результатов специалист должен обладать отличными навыками проведения интервью (возможно, понадобится соответствующее обучение) |
| Личностные опросники | • Обычно воспринимаются положительно.  • Некоторые из них позволяют прогнозировать поведение в конкретных ситуациях.  • Могут уменьшить негативный отклик, вызываемый другими тестами и процедурами.  • Легкие и недорогие | • Профессионально ориентированные опросники нужно отличать от клинических.  • Возможно получение социально желательных ответов.  • Проблема конфиденциальности (использовать только с другими методиками) |
| Требования к образованию и опыту | • Могут использоваться применительно к техническим и другим узким специальностям для выявления неподходящих и некомпетентных кандидатов | • В ряде случаев трудно обосновать необходимость образования и опыта для работы в определенной должности |
| Проверка рекомендаций и характеристик | • Способствует предоставлению кандидатами наиболее точной информации | • Отзывы почти всегда положительные, что не позволяет дифференцировать работников |
| Центры оценки | • Позволяют устанавливать степень эффективности работы или обучения, выявлять управленческий потенциал и лидерские качества.  • Имеют целостный подход к определению уровня персонала.  • Дают возможность проверить рекомендации и характеристики | • Дорогие в разработке и администрировании.  • Требуется специальный тренинг для специалистов, проводящих центры оценки |

Таблица 3.

МОДЕЛЬНАЯ КАРТА «Я В ДИНАМИКЕ СВОЕГО РАЗВИТИЯ» (1-Я подсистема).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ФАКТОР Б  2  1  3 | ФАКТОР Б  2 3  1 | ФАКТОР Б  1    3  2 |

Цифры: 1-«Я в настоящем», 2-«Я в прошлом»,3-«Я в будущем», факторы А и Б - с наиболее высоким процентом вклада в оценку совокупности смысловых параметров, лежащих в основе восприятия конкретным человеком себя и других людей.

Приложение 2

Когнитивная теория личности Дж. Келли

Когнитивная теория личности, разработанная Дж. Келли, иначе называемая теорией личностных конструктов, имеет своей целью объяснить то, каким образом личность интерпретирует и прогнозирует свой жизненный опыт, предвосхищает (конструирует) будущие события, управляет переживаемыми событиями. Теория личностных конструктов Дж. Келли имеет общие точки соприкосновения с другими крупными психологическими течениями: с гештальтпсихологией, необихевиоризмом, интроспективной психологией. Ключевым понятием этой теории, составляющим ядро личности, выступает “личностный конструкт” – абстракция или обобщение из предшествующего опыта, создаваемый личностью классификационно-оценочного эталона и проверяемый на собственном опыте. “Личностный конструкт” организует и реализует поведение, реконструирует систему взаимоотношений, осуществляя понимание объектов в их сходстве и различиях, конструируя “образ я”. Совокупность личностных конструктов представляет собой систему, важнейшей характеристикой которой является ее относительная когнитивная сложность, выражающая количество составляющих систему единиц, их разветвленность и связь. В силу общности и cоциальности опыта человека многие конструкты у разных людей схожи. Однако поскольку конструкт не усваивается извне, а строится самим человеком, он индивидуально определен, и есть конструкты, которые существуют в одном экземпляре, лишь у данного конкретного человека. Экспериментальным методом, позволяющим выявить систему личностных конструктов человека, является техника репертуарных решеток.Связь личностных особенностей и аддиктивной патологии давно является предметом исследования психологов разных теоретических школ.

Техника репертуарных решеток представляет собой совокупность методических приемов исследования личности с позиций психосемантического подхода.

В качестве основного метода исследования личностного психосемантического пространства использовали тест репертуарных решеток Дж. Келли с модифицированным нами в соответствии с задачами исследования ролевым списком. Применяли оценочную решетку, элементы которой предлагали испытуемым традиционным способом – заполнением ролевого списка.У испытуемого методом триад (посредством установления отличий одного персонажа от двух других) выявляли 10 конструктов: с этой целью его просили сравнить между собой элементы ролевого списка, присоединяя при этом к сравниваемым элементам элемент “Я сам”. В модификации теста для данного исследования использовали простой вариант оценочной решетки (“галочки и пробелыНа основании этих ответов выявляли 2 дополнительных биполярных конструкта (“проблемные” конструкты), по которым оценивали все элементы решетки. Эти же проблемные конструкты использовали при повторном тестировании. Использование подобной модификации традиционного репертуарного теста с элементами-ролями позволяет выявить тот уровень презентации индивидуального опыта, который, по Дж. Келли, регулирует реальное взаимодействие человека с его окружением, его поведенческие установки.Для каждого испытуемого по результатам эксперимента заполняли две оценочные репертуарные решетки, в которых столбцы соответствовали 16 элементам, а строчки – 12 выявленным конструктам. Каждую индивидуальную матрицу подвергали корреляционному и факторному анализу. Групповую матрицу данных также подвергали корреляционному и факторному анализуИзменения представлений испытуемых о себе выявляли на основе сравнения матрицы интеркорреляции элементов.

ИМИТАЦИОННЫЙ ТЕСТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ,

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

Тест ИТУПС обеспечивает экспресс-диагностику управленческих умений работников (и соискателей на менеджерские позиции) с целью выявления репертуара взаимодействия и готовности к руководству людьми. Данная методика знаменует новый подход в компьютерной психодиагностике. В ней реализован принцип СОР – «ситуационно-операциональной решетки». СОР можно рассматривать как одну из модификаций известного методика «репертуальных решеток» (Франселла, Баннистер) или «теста конструктов» (Дж. Келли).

СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ

Тест ИТУПС рекомендуется использовать для отбора кандидатов на менеджерские позиции; при формировании кадрового резерва.

СТРУКТУРА МЕТОДИКИ

В ходе выполнения теста испытуемому предъявляются 14 портретов условных персонажей и 14 кратких описаний стандартных управленческих ситуаций (кейсов), связанных с каждым персонажем. Испытуемый должен сначала оценить персонаж по нескольким параметрам, а затем, проанализировав связанную с ним ситуацию, выбрать то или иное управленческое действие из 10 возможных. Список 10 предъявляемых действий меняется в зависимости от ситуации (общий банк вариантов управленческих действий - 33). В каждом описании ситуации можно выбрать несколько ответов.

Время выполнения теста – около 30 минут.

ПЕРЕЧЕНЬ ФАКТОРНЫХ ШКАЛ:

общий балл (интегральный показатель пригодности)

визуальная диагностика (умение определить психические особенности человека по внешнему облику)

контроль (ориентация на контроль и управленческий стиль, предполагающий умение жестко потребовать от людей выполнения своих обязательств)

поддержка (умение мотивировать и создавать положительный климат в общении)

организация (умение планировать, видеть и решать не только узко-тактические задачи, но и организационно-стратегические).

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Каждая шкала теста имеет три диагностические зоны, которым соответствуют три уровня интерпретации результатов, отличающихся степенью выраженности фактора.

Для облегчения интерпретации тестовые баллы представлены в стенах - нормализованных стандартных баллах (на одномерной шкале ранжирования от 1 до 10).

Cредние значения (от 3.5 до 7.5 стенов) трактуются как условная норма выраженности фактора. В данную область, как правило, попадает около 70% от общего числа респондентов. Крайние значения (низкие и высокие) указывают на сверхвыраженность черт, свойственных соответствующему полюсу. В область низких (от 1 до 3.4 стенов) и высоких (от 7.6 до 10 стенов) значений попадает примерно по 15% респондентов.В зависимости от набранного балла на экран выводится та или иная интерпретация.

Результаты теста могут быть представлены в трёх формах:

графический профиль, указывающий значения факторов

текстовые интерпретации факторов

таблица данных, в которые включены сырые баллы, стены, а также процентили (процент от выборки стандартизации).

Результаты теста выражены в терминах точности управленческого поведения по 4 факторам, перечисленным выше. Общая оценка менеджерского потенциала дается по интегральному общему баллу.

1. Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий: Учебное пособие. – М.: Высшая школа, 1981. С.-233 [↑](#footnote-ref-1)
2. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Краткий психологический словарь: Личность, образование, самообразование, профессия. – Минск: Хэлтон, 1998. – 399с [↑](#footnote-ref-2)
3. Головаха Е.И. Словарь - справочник по психологической диагностике. - Киев: Наукова думка, 1989.с. 15-23) [↑](#footnote-ref-3)
4. Бабаева Ю.Д., Войскунский А.Е.Одаренный ребенок за компьютером M.: Сканрус, 2003, с. 217-247 [↑](#footnote-ref-4)
5. Kelly G. A. The psychology of personal constructs. V. 1: A theory of personality.- N. Y.: Norton, 1955. - XVIII + 556 p. [↑](#footnote-ref-5)
6. В.И. Похилько , Е .О.ФедотоваТехника репертуарных решеток в экспериментальной психологии личности. , Вопросы психологии N3 1984, с.151-157 [↑](#footnote-ref-6)
7. Ф . Франселл , Д . Баннистер.Новый метод исследования личности/ Руководство по репертуарным личностным методикам.Перевод с английского.М,: «Прогресс», 1987 г.С.231 [↑](#footnote-ref-7)