### Содержание

###

### Введение

### 1. Психодиагностика в оценке качеств персонала

### 2. Характеристики и групповые явления

### 3. Оценка социально-психологического уровня персонала группы

### Заключение

### Список литературы

### Введение

Во все времена развития человечества перед каждой личностью непременно вставали извечные вопросы – «Кто я есть?», и «Что я могу?». Именно эти вопросы являлись двигателем человеческой мысли и определяли прогресс нашей цивилизации. Во все времена, как только человек переставал задавать себе эти вопросы, человечество начинало топтаться на месте. Психология относится к тем областям человеческого знания, которые привлекают к себе внимание многих. Люди в быту и в повседневной практике постоянно сталкиваются с «проблемами человека», и нет на земле людей, которые не имели бы психологических проблем. Поэтому обращение к психологии становиться занятием не только интересным и любопытным, но и довольно популярным, а обращение к психологическому тестированию дает инструмент в познании самого себя и других людей.

Для предприятий и организаций актуально обращение к психодиагностике как к необходимому фактору в управлении персоналом, в развитии и расширении производств и компаний. Таким образом, можно говорить о том, что исследование данной темы довольно актуально для современных организаций.

Цель данной работы – рассмотреть социально-психологический климат в группе.

Задачи:

* изучить психодиагностику в оценке качеств персонала;
* выявить характеристику и групповые явления;
* рассмотреть вопросы оценки социально-психологического уровня персонала группы.

### 1. Психодиагностика в оценке качеств персонала

В настоящее время активно развивается личностно – ориентированный подход при управлении персоналом, обсуждаются его основные принципы и пути реализации. Одним из существенных принципов подхода является учет индивидуальных особенностей каждого работника.

Для этого руководителям необходимо иметь в своем арсенале диагностические «инструменты», позволяющие глубже понять внутреннее состояние персонала, его эмоциональное состояние, его актуальные и потенциальные возможности. Только имея точную информацию, менеджер сможет целенаправленно спланировать и реализовать процесс развития необходимых качеств, максимально подходящих каждому работнику. Не следует забывать, что на формирование нужных качеств работников влияют не только методы, но и сама личность менеджера.

Использование психодиагностических средств в каждой отдельно взятой области определяется специфическими условиями, задачами и методами, составляющих предмет частных психодиагностик: профессиональной, педагогической, клинической, спортивной и т.д.

Любой руководитель должен иметь элементарные представления об основах психологии, о психологии труда и управления, чтобы решать проблемы управления своей организацией рационального подбора, расстановки и использованию кадров[[1]](#footnote-1). А с точки зрения специалиста психолога, он должен воспользоваться всем комплексом полученных знаний, для успешной работы с людьми, для создания благоприятной обстановки в коллективе, для достижения более эффективной и продуктивной деятельности всей организации.

Отбор и распределение персонала на промышленных предприятиях – достаточно обширное приложение психологического тестирования.

Цели применения психологического тестирования персонала:

* отбор персонала при приеме на работу (в настоящее время производство страдает именно от нехватки квалифицированных работников);
* формирование работоспособных, эффективных «команд», члены которой взаимодополняли бы друг друга;
* подготовка к различным мероприятиям по той или иной теме;
* самоанализ менеджера, его стремление к саморазвитию, когда он самостоятельно использует ту или иную методику для выявления своих сильных сторон, а также своих резервов[[2]](#footnote-2).

 При проведении психодиагностики необходимо выполнение следующих условий:

* доброжелательная, доверительная обстановка – работник должен воспринимать ситуацию тестирования не как экзамен, на котором можно получить неудовлетворительную оценку, а как возможность глубже понять себя, наметить пути профессионального роста;
* искренние ответы – необходимо объяснять работникам, что не существует «правильных» или «неправильных» ответов, а существуют индивидуальные различия между людьми, существует разный взгляд на одни и те же вещи;
* закрытость информации – результаты диагностики того или иного работника не могут быть представлены третьему лицу без его согласия, «обнародованию» подлежат лишь обобщенные данные по подразделению, отделу (например, процент рабочий данного отдела, имеющих низкий или высокий уровень развития диагностируемого качества);
* полученные результаты – не приговор, а повод для размышлений и работ с коллективом, а для работников – над собой.

Рассмотрим основные качества, которые тестируются на производстве и в организациях. Одним из важнейших качеств на современных предприятиях – являются коммуникативные способности. Коммуникативные способности – это умение легко вступать в контакты с другими людьми и в дальнейшем поддерживать с ними оптимальные отношения. Любой работник будет более успешен, если он контактен, общителен, одинаково доброжелательно относится ко всем, с кем работает. Неэффективное общение с работниками затрудняет из взаимоотношения и, тем самым, ухудшается качество работы. Диагностика позволяет выявить уровень общительности и дать рекомендации работникам по развитию их коммуникативных способностей, если в этом есть необходимость.

Интеллект – это общая способность к познанию и решению проблем. Уровень интеллектуального развития человека определяет успешность любой деятельности и лежит в основе других способностей. Работник, имеющий высокий уровень интеллекта, способен рационально и эффективно действовать в новой обстановке, быстро ориентироваться в меняющейся ситуации. Работника – мастера отличает именно стремление к новым решениям в профессиональной деятельности, а не слепое следование стереотипам, привычным методам взаимодействия.

Необходимым дополнением к высокому интеллектуальному развитию работника являются его творческие способности. Наличие творческих способностей подразумевает чувствительность к проблемам, к дефициту имеющихся знаний, определение этих проблем, поиск решений, выдвижению самых разных гипотез (которые окружающим иногда безумными) и их проверку, получение нового оригинального результата.

Еще одним важным качеством хорошего работника является рефлексия способность осознавать и анализировать свое поведение, свои чувства и мысли. Очевидно, что для хорошей работы необходимо уметь анализировать причины успеха и недостатки деятельности с целью повышения уровня профессионального мастерства. Именно на выявление способностей работников анализировать свою деятельность направлены некоторые психодиагностические методики, применяемые в организациях.

В процессе коллективной деятельности и общения работники усваивают определенные взаимоотношения в коллективе, складываются межличностные отношения. Общение между работниками подразделений будет положительным и плодотворным только при благополучном психологическом климате в данной организации. Одним из основных проявлений психологического климата является самочувствие в коллективе каждого работника. Самочувствие работника в коллективе – это и удовлетворенность существующими взаимоотношениями, степень участия в совместной деятельности (не обязательно профессиональной), внутреннее спокойствие, переживание чувства «мы». Все это можно определить как эмоциональное благополучие, которое является обязательным условием эффективной деятельности организации.

Хорошо подобранный трудовой коллектив компании должен представлять команду единомышленников и партнеров, способных осознавать и реализовывать замыслы руководства. Инновационный характер деятельности современной компании, приоритетность вопросов качества услуг изменяют требования к работнику, повышают значимость творческого отношения к труду и высокого профессионализма. Это уже привело к существенным изменениям в принципах, методах и социально-психологических вопросах управления персоналом[[3]](#footnote-3).

Проведенные тестирования среди работников ведут к тому, что в ряде организаций уже возникают новые службы. Эти новые службы создаются, как правило, на базе традиционных: отдела кадров, отдела организации труда и заработной платы, отдела охраны труда и техники безопасности и др. Задачи новых служб заключаются в реализации кадровой политики и координации деятельности по управлению трудовыми ресурсами в организации. В связи с этим они начинают расширять круг своих функций и от чисто кадровых вопросов переходят к разработке стимулирования трудовой деятельности, управлению профессиональным продвижением, предотвращению конфликтов, изучению рынка трудовых ресурсов и т.д.

Объективные потребности инновационного развития вызвали к жизни новую концепцию подготовки кадров. В ее основе – становление и развитие творческой личности. Расходы на подготовку кадров рассматриваются не как издержки на рабочую силу, а как долгосрочные инвестиции, необходимые для процветания компании. Учебный процесс не ограничивается передачей учащимся необходимой суммы знаний и навыков по определенной профессии, а направлен на развитие у них способности и желания осваивать новые области знаний, овладевать новыми специальностями. Другими словами, в процессе обучения значительно усиливается творческий элемент, и обучающийся выступает не как пассивный объект получения информации, а как активный субъект развития своих способностей. Важной составляющей новой концепции является задача самореализации личности.

### 2. Характеристики и групповые явления

Благодаря достижениям психологии и социологии удается повысить эффективность деятельности организации. Среди инноваций в данной сфере решение таких важных вопросов, как оптимальная численность профессиональных групп (первичных коллективов, бригад, отделов), формирование команды; их функциональная структура; психологическая совместимость членов коллектива; мотивация труда, в том числе управленческой деятельности и т. д.

Оценка «уровня конфликтности» профессиональной группы, качества функционирования и многих других психологических и социальных факторов, оказывающих непосредственное воздействие на уровень функционирования как индивидов, так и групп, является немаловажной и необходимой в процессе комплексного анализа. Известно также, что «...внутригрупповые конфликты, как правило, зарождаются в неформальной структуре, а затем перемещаются в сферу формальных отношений, выбивая коллектив из нормального режима работы»[[4]](#footnote-4).

На этапе психологической оценки кадрового состава группы характерно использование комплексных психологических инструментов для определения акцентуации характера индивидов, психологического потенциала, уровня конфликтности и т. п.

Роль общения в формировании личности и основных структурных компонентов подчеркивается и известными психологами Б. Г. Ананьевым, Б.Ф.Ломовым. Так, Б. Ф. Ломов отмечает, что именно процессу общения принадлежит особенно важная роль в обмене идеями, интересами, передаче черт характера, формировании установок и позиций личности. Необходимо уделять большее внимание личности как отражению общественных отношений. Это позволяет разрабатывать методы и формы коллективной коммуникации, изучать социально-психологическую природу трудового коллектива, его структуру, социально-психологические процессы, сопровождающие развитие трудовой группы в коллектив[[5]](#footnote-5).

М. Либерман выделил шесть характеристик групп, являющихся уникальными и вызывающих изменения:

* способность вызвать чувство принадлежности и вовлеченности;
* способность группы контролировать, наказывать и поощрять участников;
* способность группы определять действительность (реальность) для каждого члена;
* способность группы вызывать, проявлять и высвобождать сильные эмоции;
* происходящие в группе распределение власти и влияние;
* способность группы создавать основы для социальных сравнений и обмена информацией.

Довольно трудно выделить и обозначить все характеристики и групповые явления, которые могут выступать в роли стабилизирующих факторов. Такая попытка была предпринята с использованием метода системного анализа, где группа рассматривалась как целостная система и одновременно учитывались особенности составляющих ее индивидов.

### 3. Оценка социально-психологического уровня персонала группы

В процессе формирования формальной и неформальной структур групп и их интерференции могут возникать многочисленные конфликты. Конфликт, превращающийся в проблему, группа пытается разрешить в ходе дискуссии и классификации причин возникшей ситуации.

Часто это означает борьбу между частью группы и ее неформальным лидером. Результат подобной конфронтации имеет существенное значение для дальнейшей судьбы функционирования группы. В таких случаях дискуссия часто ведется для выяснения и понимания такого явления, как соперничество. Используемые процедуры, такие как психодрама, ролевая игра, поведенческий тренинг, интенсифицируют групповые процессы, помогают работникам изменить свое поведение, переживания, тип мышления, внести свой вклад в решение общей задачи. Царящий в группе климат и эмоциональная атмосфера формируются и меняются в зависимости от нормативного давления группы, внутригрупповых конфликтов, неудовлетворенности отдельных потребностей и сдерживания устремлений отдельных участников.

Профессиональная группа состоит из индивидов, отличающихся по демографическим признакам (возраст, образование, профессия и т. д.), физиологическим особенностям и индивидуальным характеристикам. Две последние категории имеют важное значение для функционирования группы. Каждый член приходит в группу со своим опытом, ценностями, надеждами, устремлениями, потребностями, суждениями, способностями, стилем поведения, с присущими ему видами психологических адаптационных механизмов, противоположными социальными и индивидуальными навыками. Исходя из имеющегося опыта (часто на основе фрагментарного или поверхностного восприятия сходства со значимыми лицами), индивид приписывает отдельным участникам определенные особенности, соответствующим образом относится к ним и соответственно на них реагирует.

Отличаясь уровнем активности, акцентуации иерархической структуры, степенью проявления интереса к окружающим, популярностью и авторитетом, устойчивостью к воздействию стресса, стремлением к лидерству или зависимости, индивиды создают сложную сеть взаимоотношений, подвергающихся изменениям. Это означает, что состав группы влияет на поведение отдельных членов и ее функционирования, а также на процесс научения, играющий важную роль, но по-разному протекающий у участников. У одних отмечается пассивное усвоение знаний путем подражания, у других наблюдается накопление предоставляемой информации; третьи пополняют свои знания в результате исследовательской деятельности, работы.

Существующие сходства и различия между участниками, в свою очередь, могут вызывать противоположные последствия, в зависимости от цели группы и стоящих перед нею задач.

Анализируя психологические аспекты профессиональной группы, необходимо обратить внимание на такие факторы, как структура и состав группы, разветвленная коммуникативная сеть, генерализация эмоциональных явлений, воздействие на индивидов норм, создаваемых как группой в ходе ее развития, так и организацией.

Наряду с комплексной социальной и психологической оценкой профессиональной группы важно и определение уровня интеллектуальных способностей как индивидов, так и группы в целом (существует множество методов для оценки интеллекта).

В мировой практике сложилась система диагностики умственных способностей[[6]](#footnote-6), в ее основе лежит метод тестов, предусматривающий качественную оценку интеллекта. Здравый смысл и жизненный опыт не позволяют игнорировать многочисленные свидетельства того, что с задачами определенного рода одни люди справляются более успешно, чем другие. Группа, ориентированная на оптимальное использование человеческого потенциала, заинтересована в адекватной оценке, наиболее полном развитии и реализации человеческих способностей, в первую очередь — интеллектуальных.

Величайший ученый Якоб Леви Морено утверждал, что «...все члены группы влияют друг на друга. Полное исцеление каждого невозможно без исцеления всех. Мы родились из общения, и жизнь наша состоит из общения внешнего и внутреннего...»[[7]](#footnote-7). Следовательно, сплоченность группы измеряется степенью сотрудничества и взаимодействия возможно большего количества подгрупп и их членов ради цели, для которой группа была образована. Экспериментальный метод в человеческой социальной ситуации помогает решить множество проблем, в том числе и экономических.

Социометрический тест — это, в первую очередь, исследование способов действия и поведения профессиональных групп. Гипотеза Морено о том, что человеческие социальные структуры (профессиональная группа таковой и является), образуемые реальными индивидами, имеют характерную форму организации, что было неоднократно доказано экспериментами, статистическими анализами. Между индивидами существует фактор, побуждающий их создавать позитивные или негативные отношения, парные отношения, треугольники, цепи и т. д. В данном случае социометрия является не просто суммой различных приемов, применяемых в тех или иных обстоятельствах, ее идеи являются источником, из которого возникают теоретические построения и концепции.

### Заключение

Как считают многие психологи, сработанность, слаженность коллектива определяются степенью единства формальной и неформальной структур. И чем больше эта степень, тем больших успехов может достичь коллектив.

Если в группе нет обмена идеями, эмоциями, сведениями, социальные связи в ней начинают исчезать. Постоянное получение впечатлений или информации — это одна из существенных потребностей человека. Как показывают исследования, для удовлетворения потребности в информации человек, иногда бессознательно, выбирает для общения того, кто может быть ее источником. Этот момент необходимо учитывать при формировании профессиональных групп.

Каждая профессиональная группа имеет свою внутреннюю социально-психологическую структуру. Ее образование может быть обусловлено многими объективными и субъективными факторами. Сложившаяся группа сама оказывает большое влияние на коллектив и на личность. Поэтому оценка множественных социальных и психологических факторов, которые учитывает данная методика, необходима. Морально-психологический климат в профессиональной группе является одним из важнейших психологических факторов и одним из критериев его оценки является групповая сплоченность. Для сплоченности характерны не только общность цели всех работников при выполнении производственных задач, но и чувство команды, поддержки и доброжелательного отношения. Определение морально-психологического климата в профессиональной группе также входит в комплексную оценку психологических особенностей индивидов.

Вообще, социология и психология находят немало общих интересов в разработке проблем, связанных с обществом и личностью, социальными группами и межгрупповыми отношениями. Социологи пользуются психологическими данными при решении проблем, касающихся групповых и личных взаимоотношений; психологи обращаются к социологическим теориям и факторам тогда, когда необходимо глубже понять механизмы взаимоотношения коллектива и личности, а также общие закономерности поведения индивидуума, а «управленцам» необходимо использовать и те и другие методы для совершенствования эффективности функционирования трудовых ресурсов.

### Список литературы

1. Вахрушев А.И. Психологическое тестирование в организациях. – М., 2005.
2. Морено Я.Л. Социометрия. – М.: Академический Проект, 2001.
3. Психологическая теория коллектива. / Под ред. А.В. Петровского. – М.: Педагогика, 1979.
4. Семенов А.К., Маслова Е.Л. Психология и этика менеджмента и бизнеса. М., 1999.
5. Степанов С.С. Диагностика интеллекта. – М.: Памятники исторической мысли, 1995.
6. Управление в организации: Методическое пособие / Е.П.Михалева. – М., 2005.
7. Щебетенко А.И. Тесты для делового человека и ля всех. – Пермь: Алгос Пресс, 2003.
1. Семенов А.К., Маслова Е.Л. Психология и этика менеджмента и бизнеса. – М., 1999. – С. 61. [↑](#footnote-ref-1)
2. Вахрушев А.И. Психологическое тестирование в организациях. – М., 2005. – С. 20. [↑](#footnote-ref-2)
3. Управление в организации: Методическое пособие / Е.П.Михалева. – М., 2005. – С. 7. [↑](#footnote-ref-3)
4. Щебетенко А.И. Тесты для делового человека и ля всех. – Пермь: Алгос-Пресс, 2003. – С.197. [↑](#footnote-ref-4)
5. Психологическая теория коллектива. / Под ред. А.В. Петровского. – М.: Педагогика, 1979. [↑](#footnote-ref-5)
6. Степанов С.С. Диагностика интеллекта. – М.: Памятники исторической мысли, 1995. – С.96. [↑](#footnote-ref-6)
7. Морено Я.Л. Социометрия. – М.: Академический Проект, 2001. – С.384. [↑](#footnote-ref-7)