

# Психологические методы изучения индивидуальных характеристик сотрудников современных компаний



# Психологическое тестирование:

Психологическое тестирование — термин зарубежной психологии, обозначающий процедуру установления и измерения индивидуально-психологических отличий.



## Задачи психологического тестирования при приеме на работу:

- ✓ подбор персонала;
- ✓ планирование персонала;
- ✓ аттестация и оценка персонала;
- ✓ обучение и развитие персонала.

# Тесты интеллекта:

- тесты, направленные на изучение скорости и особенностей решения сотрудником различных задач;
- даются с ограничением по времени, имеют однозначно "правильные" и "не правильные" ответы;
- результаты - информация об особенностях мышления сотрудника, его гибкости, умении замечать логические закономерности, видеть все аспекты задачи или ориентироваться только на наиболее яркие.

## Примеры:

- *многофакторный опросник личности Р. Б. Кэттелла (тест 16 PF);*
- *шкала LOG Роттера;*
- *тест интеллекта Айзенка.*



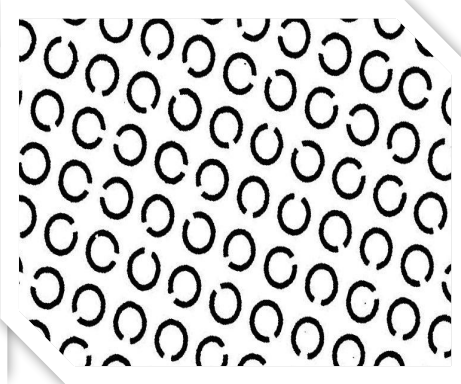
# Тесты способностей:

- оценивают особенности памяти, внимания, быстроту реакции, работоспособность испытуемого и т.д.;
- существуют многочисленные тесты специальных способностей: спортивных, музыкальных, художественных, математических и т.д.
- тест способностей широко используются при индивидуализации обучения в школе, в профориентации и профессиональном отборе.

## Примеры:

- *тест «Корректурная проба»;*
- *тест Э. Ландольта;*
- *тест на общительность;*
- *тест на внимательность.*

Й Л О В Н Т А Р О П Л О У Ж Ю Б Ч Т Р Х Э Ж Д,  
Ч Я У Й С У И К Н Т П О Д Б О Д Щ Г З Ж Э О А Л,  
М О Т А Р Н В П М Е Я С Ы В К Ц У У А М С И Р П  
Я Ч Ф В Ы Ц С Я И М Л Б Ю Д Ж З Э И Ж З Э А О В Ы  
Р И А Н М И П Г Т Е О Л В А О Р П Ы Е А В М П Я А  
В Ф У Й Ы Ц В А С Ч З Ч Ю Ы О А Р Г П Т Р А Л В Ж  
Д В Х Ы Э Ы О В О А Т И И М Р Н Ы П В И А А Р Б О  
Щ О Д Л А П О Г А Ы О Е П И Т О С Р Г В Д П Щ Д Ю  
О Ж З Х Э Е Б А Т Р И П М А С В Ч Ы У Ф В К Ц А У  
П К Н Р П О Г Н О Т А Р Л Ш О Ы А В К Е Й К Ц А В  
С П С Т О С Р Н Ы Ы Д У З А Б И Л Ш Н П Т Ц Щ Й  
Е К Ц У Г Е Ш Н З Г Х Л Ю Б Ж Э Ж И Л М Р С П Ч  
М А В Я С Ф А Ы К Ц Е Г К Т Е И И Л Р А Г О А Г М  
Н Р А Г О Р В Г Н У Р Л В Ж В З Л А Р Р Н В П А А  
Р А Н О Ы Ж Ц Л О Т Р П М А В К Ы Ц Й Д Щ Л О П М  
Э П В З Б Ж Х Э О Г Р А В У Ы Ц Й Ф А Л П С П А  
' М П Р М Л О П О Ш В Д Л П Ш Р О Р Ы Щ Ц Ю Ж



# Личностные тесты:

- тесты, направленные на анализ личностных свойств и качеств сотрудников (на определение характера, типа темперамента, уровня тревожности, агрессии, самооценки и т.п.);
- рассчитаны на открытую и свободную реакцию человека, выявляющую его относительно стабильные черты;
- главное назначение - выявление того, как человек ведет себя в определенных ситуациях или решает определенный круг проблем.

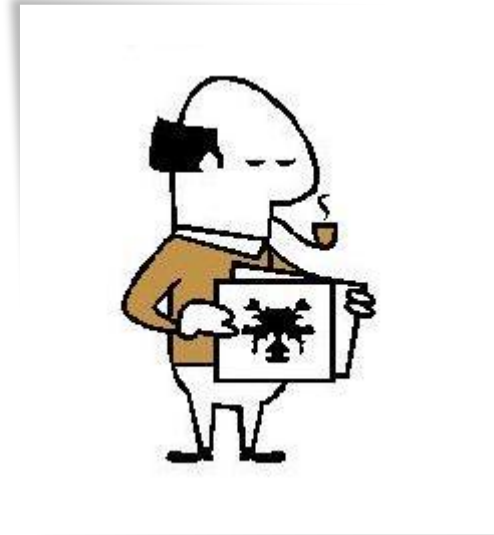
## Примеры:

- *различные модификации теста MMPI;*
- *16-факторный опросник Кетелла;*
- *модификации теста Люшера;*
- *тест на уровень самооценки.*



# Тесты:

- ❑ Мотивационные тесты - тесты, определяющие такие параметры личности, как стремление к достижению/избеганию, тесты, вскрывающие неудовлетворенные потребности человека;
- ❑ когнитивные тесты - тесты, которые проверяют внимание, память, мышление, восприятие - психические познавательные процессы;
- ❑ интеллектуальные тесты - направлены на оценку уровня и структуры интеллекта, обучаемости, креативности;
- ❑ проективные тесты - рисуночные или ассоциативные тесты, скрытым образом выявляющие творческие способности, а также проблемы и психические заболевания.



# Профориентационные тесты:

Помогают определить сферу деятельности, к которой опрашиваемый имеет расположенность.

## **6 типов личности:**

1. реалистический — предпочитает деятельность, связанную с манипуляциями инструментами и механизмами;
2. исследовательский — предпочитает аналитическую работу, любознателен, методичен, точен;
3. артистический — экспрессивный, нонконформист, оригинален, внутренне сосредоточен;
4. социальный — любит работу с людьми, помогать другим, но не систематическую деятельность;
5. предпринимательский — любит влиять на других для достижения целей;
6. конвенциальный — любит систематическое манипулирование данными, записями, репродуцирование материалов.

# Assessment-center:

- Технология *Assessment Centre* используется для отбора, обучения и развития персонала.
- К настоящему моменту *Assessment Centre* можно назвать одним из самых точных методов групповой оценки кандидатов на вакантную должность, оценки сотрудников для составления программ развития профессиональных навыков и деловых качеств, включения в кадровый резерв и повышения в должности.





# Требования к организации психологического тестирования при приеме на работу

- Для получения достаточно точных и информативных результатов должна использоваться группа тестов;
- интерпретировать результаты тестов должен профессиональный психолог;
- тестирование должно проводиться в спокойной обстановке, где ничто не отвлекало бы сотрудника;
- результаты психологического тестирования могут использоваться как дополнительная информация к анализу резюме, оценке профессиональной квалификации сотрудника. Они не могут служить основанием для отказа в приеме на работу.



## Положительные и отрицательные стороны психологического тестирования при отборе кандидатов:

- + Более полная информация о кандидате;
- + возможность спрогнозировать поведение кандидата в рабочих ситуациях;
- + возможность разработать рекомендации по трудовому взаимодействию с сотрудником для руководителя;
- + возможность выявить кандидатов, чьи личностные особенности заведомо не соответствуют корпоративной культуре компании, личности руководителя, коллективу;
- + повышение эффективности прохождения испытательного срока новыми сотрудниками;
- + сокращение затрат на отбор кандидатов в кадровый резерв.

- Затраты на содержание в штате квалифицированного психолога;
- затраты на приобретение лицензионного ПО для тестирования;
- затраты на оборудование и содержание помещения для тестирования;
- длительность процедуры тестирования;
- вероятность отказа квалифицированных кандидатов проходить тестирование и претендовать на место в компании;
- неготовность линейных руководителей применять в работе результаты тестирования сотрудников.

# Список литературы:

- Вологина О.С. Психологическое тестирование при приеме на работу// Журнал «HR-Portal», 2011
- Граждан В.Д. Социология управления. – М.: КноРус, 2009
- Лукичева Л.И. Управление персоналом: учебное пособие, 4-е издание. – М. Омега-Л, 2009