

## ПСИХОДИАГНОСТИКА КАК ИННОВАЦИОННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Л.Х. ДЖАБРАИЛОВА, Н.Б. ХИЖАЕВ

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет», г. Грозный, Россия

В статье авторами обосновывается необходимость внедрения в управленческую науку методик психодиагностики. В России не уделяют достаточного внимания трудовым ресурсам, правильному подходу к персоналу и влиянию на него. В качестве новейшей технологии управления рекомендуется использование психодиагностических методик. Эти методики позволят быстро перейти к интенсивному управлению и как итог – к эффективной работе всей компании.

### Введение

В настоящее время в России общество недоверчиво относится к проявлениям психологической помощи. Мировосприятие наших людей обращает её в некоторую насмешку. Российский человек, скорее, пойдет к приятелю либо другу делиться личными душевными переживаниями, просить советов, нежели обратится к специалисту по психологии. Психологическая помощь, бесспорно, необходима и немаловажна для человека, но иногда нелишне и профессиональная помощь. Она сможет помочь избежать отрицательных последствий эмоциональной перегрузки человека, таких как неврозы, безразличие, депрессия.

Психологизация затронула и управленческую деятельность. Достаточно вспомнить, как раньше на работу принимали людей: по распределению из образовательных учреждений, по рекомендациям либо основываясь на прочих характеристиках (внешность, родственная связь и др.).

Личные качества работающего человека обнаруживали следующим образом: наблюдали за работником какое-то время, устанавливая, какие виды деятельности он способен исполнять лучше других. На сегодняшний день данные процедуры упрощаются вплоть до проведения некоторых испытательных процедур либо методов. Это экономит время и упростит труд управляющего той или иной организации. Эта тенденция в отрасли управления персоналом требует особого изучения. Управленцы со стажем нуждаются в особой подготовке к психодиагностической деятельности, а сегодняшние студенты, которые обучаются по курсу «Управление персоналом», изучают основные принципы и методы использования данной техники в рамках основной программы учебного заведения.

### Основная часть

Система управления персоналом включает процедуру установления целей, задач, функций, формирование проектной структуры системы, горизонтальной и вертикальной функциональных взаимосвязей руководителя и сотрудников при процессах разработки, обоснования, принятия и реализации решений [2].

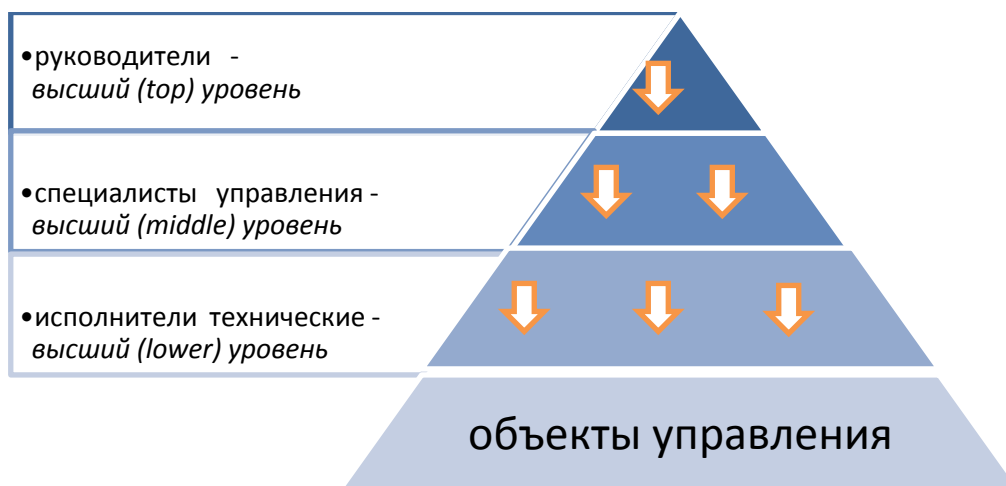


Рис. 1. Персонал в системе управления

Управляющие, стоящие у верхов власти и обладающие возможностью получения наиболее обширной и открытой информации о западной управленческой науке, оттачивали собственный профессионализм управления с помощью разных психодиагностических методов, которые были неприемлемы для других [3]. Это свидетельствует о том, что уже в то время управление подразумевало потребность влияния непосредственно на психику человека, при воздействии на которую достигались значительные результаты по сравнению с материальным поощрением.

По Я. Вишнякову, во многих развитых странах введение новых управленческих технологий стало основным условием успеха в рыночной конкурентной борьбе и главным средством увеличения производительности труда [4]. Мы считаем, что нововведения, которые позволяют предприятиям достигать сверхприбылей за счёт грамотного применения умственных ресурсов сотрудников, в науке управления являются важным условием успешного функционирования.

Принимая во внимание прошлый опыт нашего государства, мы посоветуем современным предпринимателям больше уделять внимания непосредственно формированию и использованию знаний психодиагностики в управлении.

По мнению М.К. Акимовой, психодиагностика сконцентрирована на исследовании отдельной личности – её психологических действий, свойств, состояний и характеристик [1]. Вследствие этого современные предприниматели и управленцы, которые применяют технологию психодиагностики, обеспечиваются нужной и верной психологической информацией о сотрудниках. Такая информация формирует базу для решения множества проблем в сфере управления, верного и оптимального использования рабочей силы и как результат – достижение более результативных управленческих итогов [5], которые покажем на графике ниже (рис. 2).



**Рис. 2.** Влияние психодиагностики на эффективность деятельности предприятия

В общем виде психодиагностика есть наука и опыт постановки психологического диагноза. Понятие «психодиагностика» распространилось в психиатрии после выхода в свет работы Г.Роршаха «Психодиагностика» (H.Rorschach, 1921) и достаточно быстро вышло за грани медицины. Слово «диагноз» понималось как распознавание отклонений от стандартного функционирования и даже как определение состояния определённого объекта (индивидуума, семьи, небольшой группы и др.). Термин «психодиагностика» распространился и на предупредительное обследование индивидов и групп [4]. Основной принцип психодиагностической деятельности – формулировка «Не навреди!».

Эффективная психодиагностика работников требует соблюдения двух основных принципов: во-первых, принципа непрерывности и, во-вторых, принципа комплексности диагностики.

Согласно принципу непрерывности диагностики психологического состояния сотрудников анализ психологического состояния работника должен носить постоянный характер, и состояние его оценивают неоднократно в момент исследования. Это дает возможность анализа поэтапного становления, развития, роста, изменений, расцвета сотрудника, подвергаемого диагностике.

Принцип комплексности диагностики заключается в исследовании характера поведения сотрудника в разных моментах и сферах его жизни и деятельности (например, как он себя ведет с

коллегами, с руководителем, его общение и отношения в коллективе, его поведение во время работы, его позиции и т.д.) [5].

По нашему мнению, основными этическими принципами в психодиагностике работников являются:

1. Принцип ответственности. Согласно этому принципу диагност на каждом этапе психодиагностического обследования несёт ответственность за физическое и психическое здоровье обследуемого, его эмоционально-соматический комфорт и социальное благополучие.

2. Принцип компетентности. Состоит в том, что обследование психологического состояния работника должен выполнить квалифицированный специалист – психодиагност, который компетентен в вопросах, по которым проводится исследование.

3. Принцип конфиденциальности. Этот принцип подразумевает ответственность психодиагноста за разглашение результатов психоанализа без персонального на то согласия лица, по отношению к которому было проведено психодиагностическое обследование. Исключением являются определенные случаи, при которых обследование было проведено в экспериментальных целях как составляющее исследования. В данных случаях обязательно нужно указать имена и фамилии испытуемых. Несмотря на открытость такой диагностической деятельности, результаты обследования запрещается публично оглашать. Если речь идет о несовершеннолетнем ребенке, то необходимо вначале получить согласие его родителей или опекуна. При этом не следует публично указывать на конкретного ребёнка на родительских собраниях: нужно чтобы родители сами догадались о том, что речь идет об их ребёнке.

4. Принцип ненанесения ущерба. Согласно этому принципу результаты психодиагностического исследования запрещается использовать в целях, которые могут принести вред человеку, по отношению к которому было проведение обследования. В случаях, когда диагностика проводится в целях приема человека на работу (если это требуется) или конкурсного отбора, следует одновременно с данным принципом применять принцип открытости результатов.

5. Принцип научной обоснованности. Этот принцип гласит, что методы психодиагностики должны быть надёжными. Другими словами, психодиагностическое обследование должно быть таким, чтобы в его результатах не сомневались.

6. Принцип эффективности. Результаты психодиагностического обследования должны быть полезными и давать рекомендации для человека, по отношению к которому оно проводилось.

7. Принцип объективности. Данный принцип заключается в том, что сделанные по результатам тестового обследования выводы не должны быть сделаны необъективно, необоснованно, под влиянием субъективных факторов.

8. Принцип комплексной диагностики. Согласно данному принципу в целях повышения точности результатов диагностического заключения следует тестирование проводить в сочетании с различными методическими приемами одного и того же или родственного психического свойства [3].

Психодиагностика, как и любая другая наука, имеет свои методологические основы. Рассмотрим их более подробно в следующей таблице (табл. 1).

**Таблица 1**

*Основные методы психодиагностики*

<b>Метод</b>	<b>Варианты метода</b>
1. Наблюдение	- внутреннее (самонаблюдение) - внешнее (наблюдение со стороны) - включенное - свободное - стороннее - стандартизированное
2. Опрос	- письменный - устный - стандартизированный - свободный
3. Тесты	- опросник - задание - проективный тест

4. Эксперимент	- лабораторный - естественный - формирующий
5. Методы обработки данных	- методы качественного анализа - методы математической статистики

Источник: [5].

В результате проведенного исследования нами выделены основные преимущества использования методик психодиагностического обследования в условиях современности:

- 1) результаты психодиагностического тестирования позволяют установить контакт с сотрудником при приеме на работу;
- 2) на основании результатов психодиагностического исследования удаётся составить объективную картину о сотруднике;
- 3) психодиагностическое исследование сотрудников способствует анализу их поведения;
- 4) психодиагностический метод исследования позволяет определить, что сотрудник скрывает или не хочет публично афишировать;
- 5) на основании заключений психодиагностического обследования можно предложить новые версии, которые прорабатываются в дальнейшем.

Для успешного проведения психодиагностики сотрудника необходимым требованием является соблюдение профессиональной этики. Психодиагностику должен провести специалист-диагност, который обладает всеми необходимыми для этого навыками. Обязательное условие к диагносту (психологу, руководителю, начальнику кадровой службы) – уважительное отношение к личности, правам и свободам исследуемого.

Работа с персоналом, являясь одним из главных направлений в управленческой работе организации, задачами которой является приведение в соответствие ее организационно-кадровых ресурсов, традиционно выступает как деятельность по учёту сотрудников и оформлению нужной документации. Она осуществляется в первую очередь работниками кадровых служб и руководителями организации.

Существующее представление о работе с персоналом как кадровая работа сменилось управлением персоналом, которое представляет собой особое направление в системе управленческой деятельности организации.

При этом основными требованиями управленческой деятельности кадровой службы, кроме текущего учёта персонала, стали создание и оптимизация внутриорганизационных социальных процессов. Иными словами, в современном понимании кадровой службы возникла необходимость формирования кадрового потенциала организации и выработки мероприятий по совершенствованию и развитию персонала с учётом целей и принципов внутрикорпоративной политики и этики. Для этих целей следует изучить структурные, экономические, информационные, технологические процессы с кадровой политикой. Мероприятия по профессиональному развитию сотрудников должны быть сконструированы в соответствии с социальным аспектом. Не стоит забывать, что сотрудники, помимо всего прочего, ещё образуют и разные социальные и демографические группы, а не только персонал.

Подобный подход к системе управления персоналом требует введения определённых должностных позиций в лице кадрового управляющего. Это может быть:

- 1) консультант в сфере высшего руководства;
- 2) сотрудник управленческого звена;
- 3) член высшего органа управления, отвечающий за стратегии развития организации и кадровых процессов [3].

### **Заключение**

В завершение исследования сделаем некоторые выводы. Нами было установлено, что с помощью методик психодиагностического исследования сотрудников организации можно найти правильный подход к каждому из них и тем самым улучшить кадровую политику и эффективность деятельности организации.

### **Список использованных источников:**

1. Андруник А.П., Тронина М.В., Черданцев В.П. Современные пути повышения эффективности управления персоналом: монография. М: Изд-во Учебно-метод. центра с.-х. консультир. и перепод. кадров АПК. 2014. С. 338
2. Бодалев А.А., Аванесов В.С., Столин В.В. Общая психодиагностика. СПб.: Изд-во «Речь», 2000. С. 11.
3. Ильин С.Н., Колодкин Г.Р. Психодиагностика как инновационная технология в управлении персоналом. [Электронный ресурс]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/psihodiagnostika-kak-innovatsionnaya-tehnologiya-v-upravlenii-personalom>
4. Нетесова М.В. Правила проведения и особенности психодиагностики. [Электронный ресурс]. URL: <http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/29/pravila-provedeniya-i-osobennosti-psihodiagnostiki-detey>.
5. Овсепян М.Э. Место и роль психодиагностики в управлении персоналом // Концепт. 2015. № 12. С. 91-95. URL: <http://e-koncept.ru/2015/15425.htm>.