

Секция «Психофизиология: на пути к междисциплинарному синтезу»
**Профессиональная психологическая и психофизиологическая диагностика в
кадровой работе**

Николайко Юлия Александровна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет
психологии, Москва, Россия

E-mail: universalsw@gmail.com

Профессиональная психологическая диагностика предназначена для решения широкого круга задач в сферах обучения, здравоохранения, на производстве, в консультировании и других областях. Особую актуальность деятельность специалиста-психодиагноста приобрела в условиях мирового финансового экономического кризиса. В этом контексте специалистам по управлению человеческими ресурсами, рекомендуется проводить комплексную диагностику персонала.

На современном этапе развития психологических наук выделяют несколько подходов психодиагностики. Ряд исследователей предлагает изучать личность как «набор свойств» [3, 6]. Этот подход получил название «номотетический» [5]. В качестве основных задач позиционируются выявление и измерение общих для всех людей свойств личности. В этом ключе специалисты используют стандартизированные психодиагностические методы. [1].

Второй подход («идеографический») ориентирован на описание личности посредством поиска индивидуальных особенностей, которые отличают данного конкретного человека от остальных людей. В нашей стране такой подход также известен как «системный», т.к. предполагает исследовать личность как единую целостную систему [1].

В российской национальной психологической школе также выделяют два психодиагностических подхода: количественный (статистический) и качественный [8]. При внешнем сходстве с зарубежными моделями в основе отечественной теории лежит иной критерий дифференциации подходов, а именно - психодиагностический инструментальный, посредством которого изучается личность. Последователи количественного подхода в психодиагностике ориентированы на работу со стандартизированными тестовыми методиками. Ведущая роль отводится учёту объективных показателей и их статистической обработке. Как указывает А.Г. Шмелёв, в фокусе используемых «количественных» методик находится не конкретный человек, а некоторая фиксированная модель личности [10]. В отличие от количественного качественный подход использует нестандартизированные, проективные методы работы. Эти методы «измеряют не отдельную психическую функцию, а своего рода модус личности в её взаимоотношениях с социальным окружением» [4].

Альтернативой рассмотренных вариантов является «интегративный» подход, подразумевающий многостороннее изучение личности: на физиологическом, психологическом и профессиональном уровнях с использованием статистической обработки [9]. В системе управления кадрами данный подход позволяет производить суммарную оценку как персонала в целом, так и отдельно взятого сотрудника.

Известно, что ход диагностической работы обусловлен выбором тех критериев, которые и будут составлять основу оценки персонала [9]: достижения сотрудника, профессиональные знания и умения, опыт работы, а также индивидуально-личностные особенности. Совокупность индивидуально-личностных особенностей человека, которая определяет эффективность его деятельности, обозначается понятием «профессионально важные качества» (ПВК) [7]. Для изучения одной из самых актуальных проблем практической психологии - определение места и роли оценки психических качеств в системе профессиональной диагностики и профориентации - нами было проведено исследование в рамках

интегративного подхода.

В исследовании принимали участие сотрудники службы информационной безопасности (СИБ) предприятия. Ход работы осуществлялся в три этапа. На первом этапе был проведён профессиографический анализ деятельности сотрудника СИБ, позволивший охарактеризовать как саму деятельность, так и описать специалиста. Для этого использовались такие методы, как изучение нормативных документов, регулирующих профессиональную деятельность службы безопасности; опрос-интервью; наблюдение за ходом трудовой деятельности. Далее был проведён сравнительный анализ полученных материалов опроса и наблюдения. По результатам первого этапа работы была составлена профессиограмма сотрудника, выделены и описаны ПВК.

На втором этапе исследования, исходя из выявленных ПВК специалиста, для описания системы взаимосвязанных показателей деятельности сотрудников были подобраны и проведены следующие методы диагностики. Группа психологических методов включала в себя: опросник «Методика многостороннего исследования личности» в адаптации Березина Ф.Б., методика «Краткий отборочный тест», опросник «Уровень субъективного контроля» и методика «Диагностика межличностных отношений» Лири Т. Для полученных показателей были рассчитаны средние значения, стандартные отклонения, осуществлён частотный анализ. Группа объективных тестов достижений содержала методику «Компасы», задание на сенсомоторную реакцию, методику «запоминание 12 слов», «Красночёрные таблицы Горбова», моделирующих условия, привычные для работы специалиста. Для оценки психофизиологического статуса сотрудников в ходе выполнения ими объективных тестов достижений параллельно регистрировался ряд физиологических показателей: параметры респираторной, сердечно-сосудистой систем и кожной реакции.

На третьем этапе исследования нами были выделены и оценены те объективные показатели, которые значимо связаны с показателями эффективности деятельности. Для этого был проведён корреляционный анализ, позволяющий выявить такие взаимосвязи, и содержательный анализ взаимосвязей, позволивший обнаружить основные структурно-функциональные элементы, обуславливающие эффективность трудовой деятельности.

Анализ динамики изменения психофизиологического статуса сотрудников в ходе выполнения ими заданий показал негативное влияние сильного стресса на концентрацию внимания, характеристики мышления и успешность запоминания информации. Значит, сотрудники, у которых наблюдается более острое переживание отрицательных ситуаций, будут менее эффективны в ситуациях необходимости разрешения сложных вопросов, требующих безотлагательного решения.

Оценка полученных в ходе исследования результатов позволила нам количественно представить рейтинг успешности отдельных сотрудников при выполнении разнообразных типов деятельности.

Резюме. Проведённое исследование показало эффективность использования комплекса диагностических процедур и значимость учёта психофизиологического статуса сотрудника. Вместе с тем данная проблема требует дальнейшей проработки и выявления новых закономерностей.

Источники и литература

- 1) Психологическая диагностика: Учебник для вузов / Под ред. Акимовой М.К., Гуревича К.М. – СПб.: Питер, 2006. - 652 с.
- 2) Психофизиология: Учебник для ВУЗов / Под ред. Александрова Ю.И. – 3-е изд.,

- доп. и перераб. – Спб.: Питер, 2008. – 464 с.
- 3) Белова О.В. Общая психодиагностика. - М.: ЭКСПО, 2002. – 102 с.
 - 4) Клиническая патопсихология: Руководство для врачей и клинических психологов/В. М. Блейхер, И. В. Крук, С. Н. Боков. - Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2002.- 512 с.
 - 5) Бодалев А.А., Столин В.В., Аванесов В.С. Общая психодиагностика. СПб.: Речь, 2003. - 440 с.
 - 6) Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности. Учебное пособие / Под общ. ред. Бодрова В.А. – М.: ПЕР СЭ, 2003. – 768 с.
 - 7) Психологическая диагностика / Под ред. Гуревича К.М., Борисовой Е.М. - М.: Изд-во УРАО, 2000. - 302 стр.
 - 8) Доронин А.И. Бизнес-разведка. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: «Ось-89», 2007. - 528 с.
 - 9) Макдермотт И., О'Коннор Дж. Искусство системного мышления. Необходимые знания о системах и творческом подходе к решению проблем. Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. - 256 с.
 - 10) Основы психодиагностики / Под ред. Шмелева А.Г. - Ростов н/Д: Феникс, 1996. - 544 с.