

Оптимизация психологической диагностики сотрудников трудового коллектива

Научный руководитель – Мироненко Ирина Анатольевна

Власюк Елена Николаевна

Аспирант

Санкт-Петербургский государственный университет, Факультет психологии, Saint Petersburg, Россия

E-mail: vlasuk_ elena@list.ru

Одной из приоритетных задач на сегодняшний день в организационной психологии является оптимизация психологической диагностики кандидатов на работу. На личность в современном мире оказывает влияние много факторов: экономические, политические и информационные. Качественная диагностика поможет сформировать успешного сотрудника. Методологическую основу поиска способов оптимизации процесса психологической диагностики составили - положение В.С. Мухиной о том, что условия развития и бытия личности могут содействовать нормативному социальному ожиданию, а могут провоцировать личность на развитие девиаций, а также теория личности А. Адлера, основанная на акцентировании роли социального фактора как детерминанта человеческого поведения. Для получения результатов были использованы следующие методики исследования: методика «Шкала комплекса неполноценности», методика «Тест уверенности в себе» В.Г. Ромека, методика «Самоуважение (самодостаточность)»; методика «Шкала реактивной и личностной тревожности» автор-разработчик Ч.Д. Спилберг; методика исследования самооотношения, авторы В.В. Столин и С.Р. Пантелеев; методика «Мотивация «Труд - деньги», автор О.Ф. Потемкина; методика «Оценка выраженности установки «процесс - результат деятельности», автор О.Ф. Потемкина. Статистическая обработка и анализ полученных данных проводились при помощи программ Excel и Statistica с использованием корреляционного анализа (коэффициент ранговой корреляции Кендалла), факторного анализа, проверки нормальности распределения (критерий Хи-квадрат), t-критерия Стьюдента, критерия F -Фишера, кластерный анализ. В исследовании приняло участие 70 сотрудников разных организаций: 35 - работающих в государственных организациях, и 35 - в коммерческих. 100 % составили лица мужского пола. Исследование показало следующие результаты: группа сотрудников, государственных учреждений, - шкала «комплекса неполноценности» имеет положительную корреляцию со шкалами «внутренняя конфликтность» и «самообвинение», отрицательную - со шкалами «открытость», «самоуверенность», «самоценность», «самопринятие» (при $p < 0,01$). Группа сотрудников коммерческих организаций, - шкала «комплекса неполноценности» имеет положительную корреляцию со шкалами «личностная тревожность», «ориентация на денежное вознаграждение», отрицательную - со шкалой «уверенность в себе» (при $p < 0,01$). Итак, психологические особенности лиц, работающих в государственных учреждениях, отличаются от сотрудников коммерческих организаций. Выбор методик показал статистическую валидность и возможность применения в ходе психологического тестирования кандидатов на работу с целью оптимизации трудового процесса.