

Гарашенко Кирилл Валерьевич

Магистрант

Направление: Психология

Магистерская программа: Общая психология и психология личности

Психологическая оценка персонала

Аннотация. В статье рассматривается процесс того, как психологическая оценка персонала влияет на подбор сотрудников в организацию, что позволяет провести более глубокий анализ и более точно определить соответствие человека занимаемой должности.

Ключевые слова: оценка персонала, профессиографирование, мотивация, кадровый потенциал, метод оценки.

Психологическая оценка персонала является комплексным процессом, направленным на анализ различных аспектов личности человека с использованием разнообразных инструментов.

И.В. Васильева, отмечает, что психологическая оценка помогает определить особенности личности сотрудника, включая его черты характера, мотивацию, стремления, ценности и предпочтения. Это позволяет более глубоко понять индивидуальные особенности сотрудника и его потенциал в рабочей среде. Используя данные, полученные в результате психологической оценки, можно делать предположения о том, насколько успешно сотрудник справится с требованиями должности. Такие оценки могут помочь убедиться, что потенциальный сотрудник имеет необходимые навыки, личностные качества и мотивацию, чтобы эффективно выполнять свои обязанности [1, с. 122].

Психологическая оценка позволяет оценить, насколько сотрудник соответствует команде или организационной культуре. Это важно для обеспечения гармоничной работы в коллективе и согласования ценностей и стилей работы. Оценка может помочь выяснить, как человек будет взаимодействовать с коллегами,

клиентами и партнерами, а также как успешно он адаптируется к рабочей среде. Результаты психологической оценки могут раскрыть области, в которых сотрудник нуждается в развитии или поддержке. Это может стать основой для создания индивидуальных планов развития и обучения, которые помогут сотруднику раскрыть свой потенциал и достичь поставленных целей.

Таким образом, психологическая оценка персонала полезна для принятия информированных решений о найме, развитии и управлении персоналом. Она помогает понять личность и потенциал сотрудников, предсказать их успех на должности, оценить соответствие команде и организационной культуре, а также определить области развития. Это инструмент, способствующий эффективному управлению персоналом и созданию успешных рабочих команд.

О.М. Исаева отмечает, что психологическая оценка персонала позволяет составить портрет соискателя на конкретную должность. В процессе оценки выявляются личностные, мотивационные и интеллектуальные особенности соискателя, которые позволяют определить потенциал его трудовых возможностей. В процессе оценки анализируются личностные характеристики соискателя, такие как общительность, самоуверенность, ответственность, лидерские качества и другие. Это позволяет определить, какие черты личности наиболее соответствуют требованиям и специфике конкретной должности. Оценка помогает выявить мотивацию соискателя, его интересы и ценности. Это важно для определения, насколько человек будет мотивирован и готов заниматься конкретными видами работы, соответствующими должности. Понимание мотивации помогает выбрать соискателя, который будет чувствовать удовлетворение от работы и будет готов прилагать усилия для достижения результатов [3, с. 168].

Психологическая оценка также включает измерение интеллектуальных способностей соискателя, таких как логическое мышление, аналитические навыки, способность к решению проблем и т.д. Эти данные помогают определить, насколько соискатель обладает необходимым умственным потенциалом для эффективного выполнения задач, связанных с конкретной должностью.

Основная цель психологической оценки персонала состоит в том, чтобы получить всестороннее представление о кандидате и его потенциале для успешной работы на конкретной должности. Результаты оценки позволяют определить, какие особенности личности, мотивации и интеллектуальных способностей наиболее соответствуют требованиям должности, и сделать информированный выбор в пользу наиболее подходящего кандидата [4, с. 195].

Психологические методы оценки персонала играют важную роль в получении информации о скрытых характеристиках сотрудников, которые оказывают влияние на их поведение в организации. Они помогают провести анализ сотрудника с различных аспектов, предсказать его поведение в будущем и выявить мотивацию. Психологическая оценка позволяет провести полный анализ сотрудника, рассмотрев его личностные особенности, мотивацию, навыки, интеллектуальный потенциал, социальные навыки и другие факторы. Это предоставляет ценную информацию о сотруднике и позволяет понять, как он будет вести себя на рабочем месте и взаимодействовать с другими людьми.

Поскольку психологическая оценка персонала анализирует разнообразные аспекты личности и поведения сотрудников, она может помочь строить прогнозы относительно их поведения в будущем. Это позволяет оценивать, насколько успешно сотрудник адаптируется к новой должности, каким образом будет выполнять свои обязанности, и как будет взаимодействовать с другими коллегами. Одной из важных целей психологической оценки персонала является выявление мотивации сотрудника.

Таким образом, психологическая оценка персонала играет важную роль в понимании сотрудников и их поведения в организации. Она помогает раскрыть скрытые характеристики, провести полный анализ, прогнозировать поведение и выявить мотивацию.

Одним из широко используемых методов психологической оценки является профессиографирование, при котором составляется психологический портрет персонала.

Профессиографирование - это метод, при котором создается психологический портрет сотрудника на основе анализа его навыков, компетенций, личностных особенностей и мотивации. Профессиографирование включает оценку навыков и компетенций, необходимых для успешного выполнения конкретной должности. Это позволяет определить, насколько соискатель обладает техническими, профессиональными и функциональными навыками, необходимыми для эффективного выполнения конкретных задач [5, с. 378].

В процессе профессиографирования проводится анализ личностных особенностей соискателя, таких как коммуникабельность, лидерские качества, толерантность к стрессу, способность к сотрудничеству и другие. Это помогает определить, насколько соискатель соответствует требуемым качествам и характеристикам для успешного выполнения работы на конкретной должности. Используя результаты анализа профессиональных навыков, личностных особенностей и мотивации, профессиографирование помогает составить психологический портрет сотрудника. Профессиографирование является полезным инструментом для оценки персонала, так как позволяет составить всесторонний психологический портрет кандидата и определить его потенциал для успешной работы на конкретной должности.

Как отмечает, О.А. Горленко, психологический портрет сотрудника помогает более точно и эффективно подбирать персонал и предсказывать поведение в рамках конкретной должности. Психологический портрет помогает прогнозировать и предсказывать поведение сотрудника, его эффективность и потенциал для достижения успеха на конкретной должности [2, с. 249].

Таким образом, можно сделать вывод, что психологическая оценка персонала – это процесс систематического сбора, анализа и интерпретации информации о психологических характеристиках и компетенциях сотрудника с целью оценки и принятия решений в контексте трудовых отношений. Она направлена на выявление и оценку таких аспектов, как личностные особенности, мотивация, навыки, интеллектуальные способности и другие факторы, которые влияют на успешность и эффективность работы сотрудника.

Литература

1. Васильева, И. В. Психодиагностика персонала: учебное пособие для вузов / И.В. Васильева. – 2-е изд., стер. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 122 с.
2. Горленко О.А. Управление персоналом: учебник для вузов / О.А. Горленко, Д.В. Ерохин, Т.П. Можаяева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 249 с.
3. Исаева О.М. Управление персоналом: учебник и практикум для среднего профессионального образования / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. – 2-е изд. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 168 с.
4. Мехтиханова, Н.Н. Психологическая оценка персонала: учебное пособие для вузов / Н. Н. Мехтиханова. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 195 с.
5. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для вузов / М.Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 378 с