

Секция «Психология»

**Значение изучения индивидуально-психологических различий между представителями противоположных полюсов когнитивных стилей для организационной работы**

**Семьяшкин Андрей Андреевич**

*Аспирант*

*Московский государственный гуманитарный университет им. М.А. Шолохова,  
Факультет психологии, Москва, Россия*

*E-mail: andrey.\_@mail.ru*

Современные условия рынка труда предъявляют особые требования к процессу подбора кадров и психологическим характеристикам организационного персонала. Работодателям необходимо заранее знать, соответствуют ли психологические качества потенциального соискателя особенностям той или иной профессиональной деятельности. В этой связи поиск как изучение особенностей познавательной сферы, сопряженных с индивидуально-личностными характеристиками людей, так и точная и эффективная психодиагностика таких особенностей приобретают принципиальное значение.

Численность испытуемых составила 241 человек обоего пола различного возраста и социального статуса. При проведении исследования использовались следующие методики: групповой тест замаскированных фигур Г. Уиткина, методика «Свободная сортировка объектов» Р. Гарднера в модификации В.А. Колги, тест-опросник мотивации достижения А. Мехрабиана в модификации М.Ш. Магомед-Эминова, методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса, тест-опросник Г.Ю. Айзенка (EPI) (форма А) в адаптации В.М. Русалова, опросник формально-динамических свойств индивидуальности взрослого человека В.М. Русалова и опросник формально-динамических свойств индивидуальности подростка В.М. Русалова. Статистический анализ данных строился на основе вычисления среднего значения, медианы и сравнительного анализа по уровню выраженности признака (критерий *U*-Манна-Уитни).

Сравнение индивидуально-психологических особенностей лиц с различными когнитивно-стилевыми полюсам показало следующее. «Полезависимые» лица превосходят «полезависимых» людей в уровне выраженности коммуникативной активности, интеллектуальной и общей эмоциональности. Зато у полезависимых индивидов мотив достижения успехов менее выражен, чем у полезависимых лиц. «Синтетика» уступают «аналитикам» в уровне развитости интеллектуальной эргичности.

Результаты исследования могут применяться в практике профессионального отбора кадров на основании описанных индивидуально-личностных особенностей, присущих лицам с тем или иным когнитивным стилем. Это позволит в значительной мере сократить временные затраты на проведение психодиагностики и оптимизировать производительность труда в тех профессиональных сферах, где предъявляются повышенные требования к восприятию, организации, переработке, анализу и синтезу информации, а также психологической выносливости, способности к эффективной саморегуляции, адаптации и потребности в достижении высоких результатов работы. На основе полученных данных открывается возможность более тонкой и точной психологической дифференциации, описания и интерпретации психологического портрета личности людей в соответствии с их принадлежностью к тому или иному когнитивно-стилевому

полюсу.

Потенциал проведения диагностики когнитивно-стилевых полюсов видится в трех сферах организационной работы: в подборе, психологической оценке и управлении персоналом. Полученные данные позволят на этапе подбора персонала очертить наиболее подходящие профессиональные области для соискателей и рекомендовать кандидатов на определенный круг должностных вакансий, исходя из их предрасположенности к тому или иному способу восприятия информации и в зависимости от их индивидуально-психологических особенностей. При психологической оценке персонала полезными окажутся знания о когнитивно-стилевых характеристиках участников рабочего коллектива в связи с имеющимися у них различиями в психодинамической и мотивационной сферах. Результаты психодиагностики когнитивных стилей и последующее отнесение на их основе работника или целевой группы рабочего коллектива к представителям определенного когнитивно-стилевого полюса открывают ресурсы для разработки индивидуальных или групповых тренинговых программ.

Таким образом, результаты исследования могут служить теоретико-методологическим и эмпирическим материалом для менеджеров по работе с персоналом и успешно применяться в практике профессионального подбора и отбора кадров, мотивации и адаптации персонала.