

Риски, связанные с психотипами сотрудников, при управлении персоналом

Научный руководитель – Разумова Татьяна Олеговна

Куропаткина Валерия Андреевна

Студент (магистр)

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

E-mail: denivalblue@gmail.com

Обладание необходимыми для профессиональной деятельности навыками - недостаточное условие её успешного выполнения. Важно как для вакансии подобрать достойного кандидата, которому хватит навыков и физических данных, чтобы достойно справиться с работой, так и проследить, чтобы самому сотруднику работа действительно подходила и была интересна. Специфику личности важно учитывать на всех этапах управления персоналом, начиная с отбора и заканчивая мотивацией, формированием проектных команд и распределением обязанностей.

Несоответствие психологических черт и склонностей сотрудников занимаемым ими должностям нередко приводит к снижению качества работы и к рискам и убыткам, которые несут компании-работодатели. Цель данной работы - на основе изучения различных методик психодиагностики определить целесообразность их применения, выявить основные риски, связанные с психологическими типами сотрудников, и разработать рекомендации по внедрению и наиболее эффективному использованию этих методик для минимизации рисков.

Существует немалое количество классификаций психологических типов личности, дифференцирующих индивидов в зависимости от различных характеристик: по биологически заданной детерминанте (типологии темперамента Э.Кречмера, И.П.Павлова и др), по направленности внимания и мышления (типологии К.Г.Юнга, МВТИ, А.Ю.Афанасьева), по патопсихологическим признакам и акцентуациям характера (типологии А.Е.Личко, К.Леонгарда, В.В.Пономаренко), по профессиональной направленности. Каждая из данных типологий имеет значительную научную и практическую ценность. [2]

Несмотря на обилие работ, посвященных исследуемой теме, на практике до сих пор очень малое количество компаний и учебных учреждений используют в своей работе учет личностной специфики сотрудников и/или студентов.

Основная задача проводимого исследования - выявить, насколько важно соответствие психологического типа личности его профессиональной деятельности для повышения объективных и субъективных показателей успешности работы сотрудника и определить, какие методики наилучшим образом подходят для составления психологического профиля работника и минимизации профессиональных рисков, связанных с его психологическим типом.

Проведенный экспертный анализ показал, что для специалистов в области управления персоналом большое значение имеют такие показатели, как комплексность и оперативность проведения методик. Данное утверждение стало важным аргументом при отборе методик исследования.

Проведение методики ММРІ требует значительных временных затрат, а также отличается сложностью интерпретации, потому её применение имеет смысл только в случае психодиагностики как потенциальных, так и текущих сотрудников на должностях, связанных с высокой степенью ответственности и риском. [5] Методика профайлинга, в противоположность ММРІ, оперативна в проведении, однако трудноверифицируема. Вдобавок, использование некоторых методик для психодиагностики требует наличия специальных

лицензий и квалификаций для их проведения. К данной категории относятся и такие методики, как MBTI, MMPI.

Исходя из вышеперечисленного, для дальнейшего исследования и апробации были использованы тест на выявление профессионального типа по Дж.Голладу [4, 6], тест СМОЛ (Mini-Mult) [8], а также методика составления метапрограммного профиля, разработанная исследовательским центром Neurotrend. [7, 9]

Анкетирование, проведенное после психодиагностики респондентов, позволило узнать профессиональную деятельность респондентов и выявить корреляцию между удовлетворенностью ею и склонностями индивида, соответствующими его психологическому типу. [1,3]

Целевой аудиторией исследования стали студенты ряда факультетов МГУ, как с опытом работы, так и без него. В более старшем возрасте при трудоустройстве значительную роль играет накопленный опыт работы, и отделить степень влияния индивидуальных качеств значительно сложнее. Вдобавок, в соответствии с А.Е. Личко, психологический тип индивида гораздо более ярко выражен в подростковом и молодом возрасте, потому данная категория наиболее интересна для проведения исследований, связанных с психодиагностикой. [1]

Учитывая практический уклон данной работы, отобранные методики должны быть полезны с точки зрения последующего практического применения при управлении персоналом. Проведение данных методик занимает сравнительно немного времени, а результаты будут полезны сразу в нескольких сферах взаимодействия с персоналом, среди которых подбор сотрудника с необходимыми характеристиками; оценка действующих сотрудников; взаимодействие, обратная связь и мотивация; формирование проектных групп и распределение обязанностей.

Источники и литература

- 1) Личко А.Е., Психопатии и акцентуации характеров у подростков, 2-е изд.// Медицина, 1983
- 2) Машков В.Н., Дифференциальная психология человека // Питер, 2008
- 3) Пономаренко В.В., Практическая характерология с элементами прогнозирования и управления поведением (методика «семь радикалов») — Ростов н/Д : Феникс, 2006
- 4) Резапкина Г.В., Психология и выбор профессии // Генезис, 2015
- 5) Собчик Л.Н., Стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМЛ // С.Пб. Изд-во Речь, 2002
- 6) John L.,Ph.D. Holland, Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments, 3-d edition // 1997
- 7) Kozminski L., Wisniewska P., Towards perfect organization. Creating position excellence models using metaprograms // Oxford University, UK / Oxford Business & Economics Conference, June 24-26, 2007
- 8) Тест СМОЛ <http://therapy.irkutsk.ru/doc/smol.pdf>
- 9) Тест на определение метапрограммного профиля, разработанный и предоставленный исследовательским центром Neurotrend