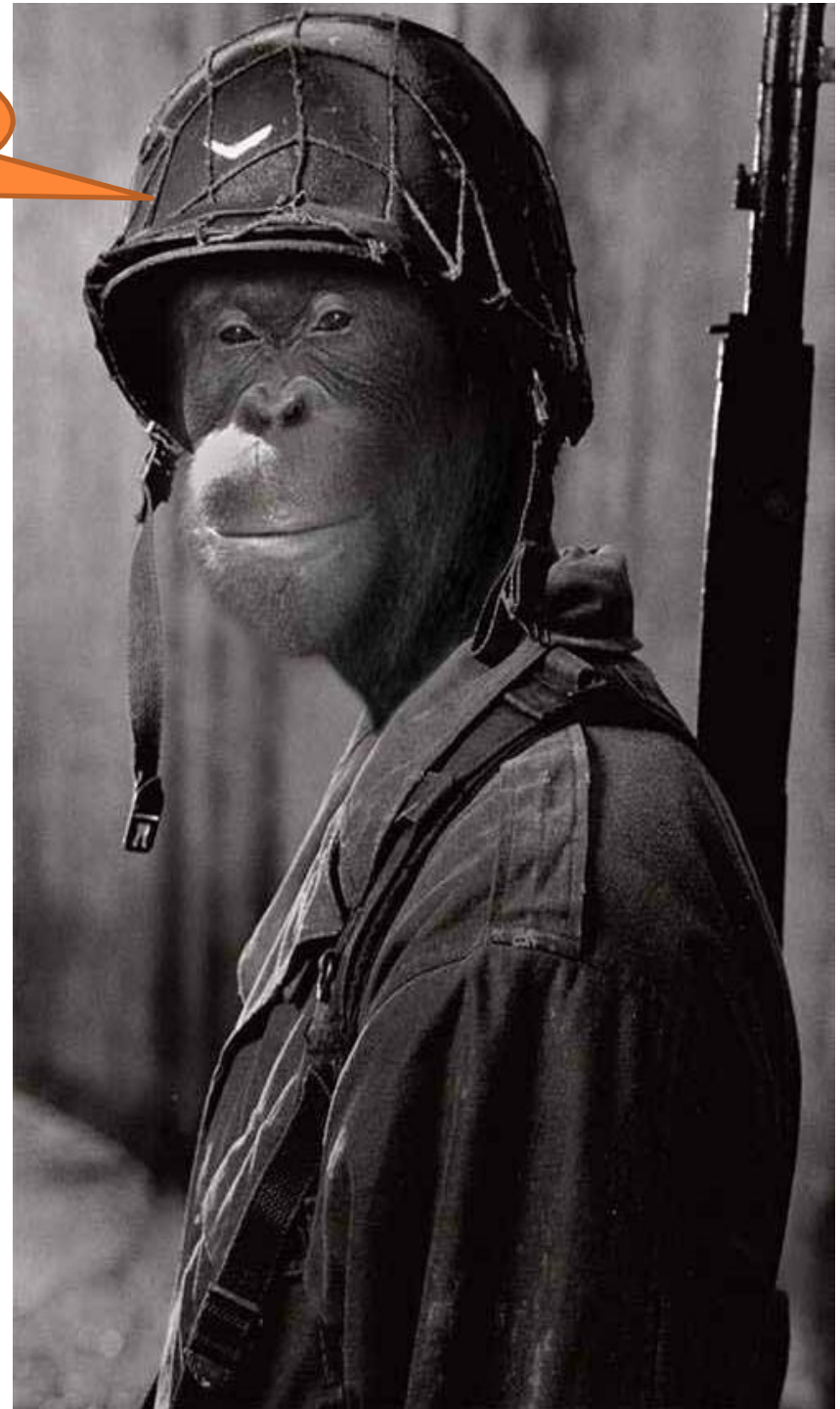



# **ПРОБЛЕМЫ И ПРЕИМУЩЕСТВА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДИАГНОСТИЧЕСКИХ СРЕДСТВ В ПОСТРОЕНИИ СИСТЕМЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА**

**Бизнес-консультант MBA, PhD Владимир Маличевский**

## А что такое система отбора?

**Система отбора** – сумма действий, которая позволяет отфильтровать не соответствующие профилю должности и найти удовлетворяющие профиль.



A close-up photograph of a middle-aged man with glasses, looking upwards with a wide-eyed, surprised expression. He is holding a white document in front of his face with his left hand, and his right hand is raised to his forehead, touching his glasses. He is wearing a light-colored, patterned shirt and a black wristwatch. An orange speech bubble is overlaid on the left side of the image, containing the text 'А нужно тратить деньги и время?'.

А нужно тратить  
деньги и время?

**Рентабельность отбора** – разница в производительности труда между персоналом отобранным традиционными методами и специфичной системой отбора. Ответ на вопрос: «А нужно ли что, то придумывать»

## ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ ОТБОРА

- Найти людей которые обладают профессионально психологической готовностью выполнять работу.

Профессионально-психологическая готовность

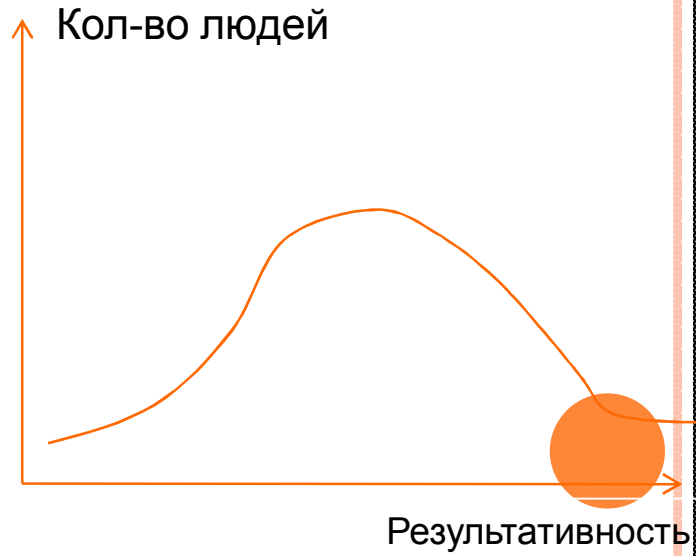


А что такое  
профессионально-  
психологическая  
готовность?

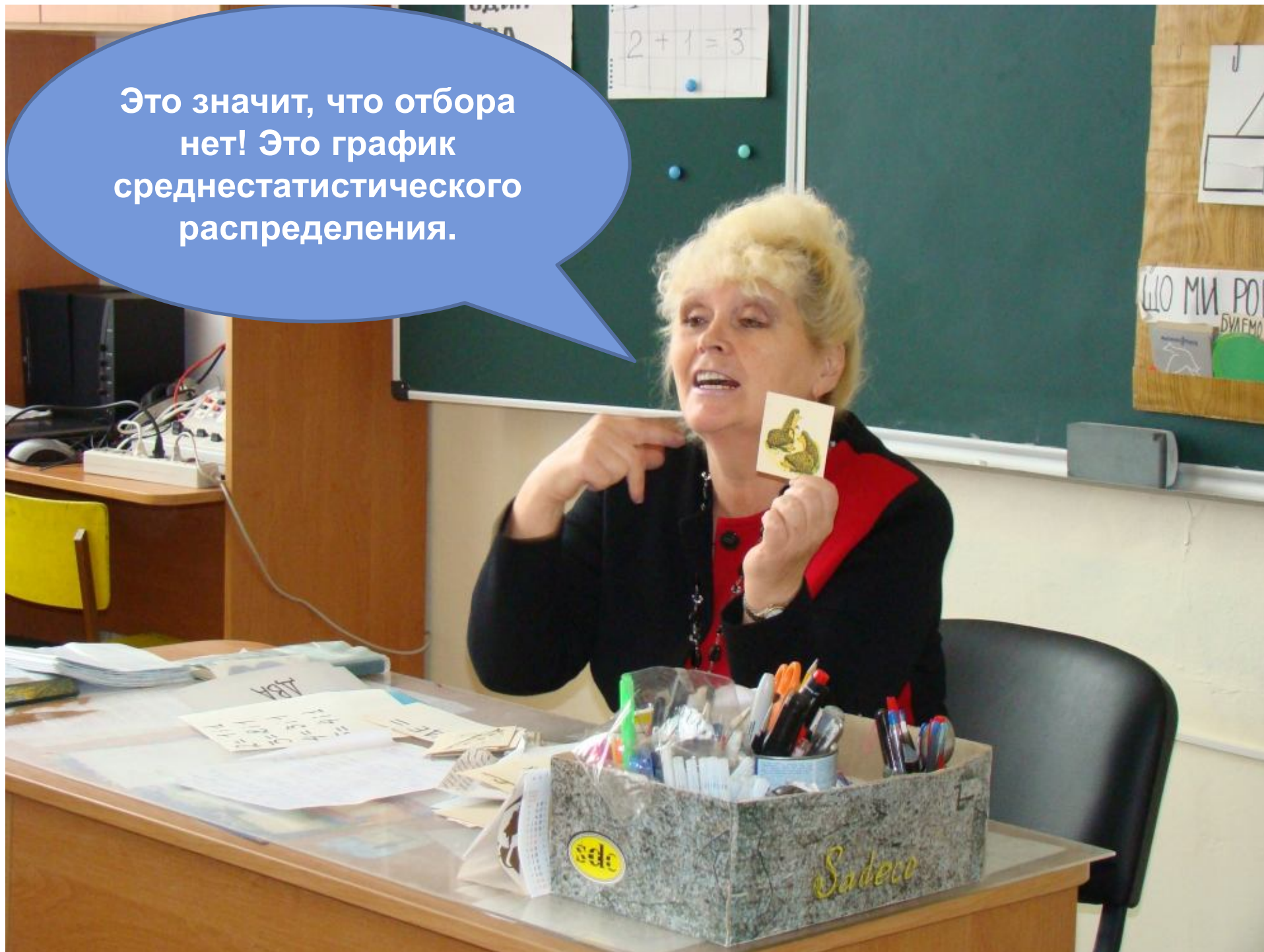




У кого график результатов имеет такую форму?



Это значит, что отбора нет! Это график среднестатистического распределения.



# ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМА В СИСТЕМЕ ОТБОРА

Выявление и формализация качеств.

Выявление удобных в эксплуатации валидных и надежных инструментов, которыми можно померить эти качества.

Теперь у нас две задачи:

1. Какие инструменты?
2. Какие компетенции?

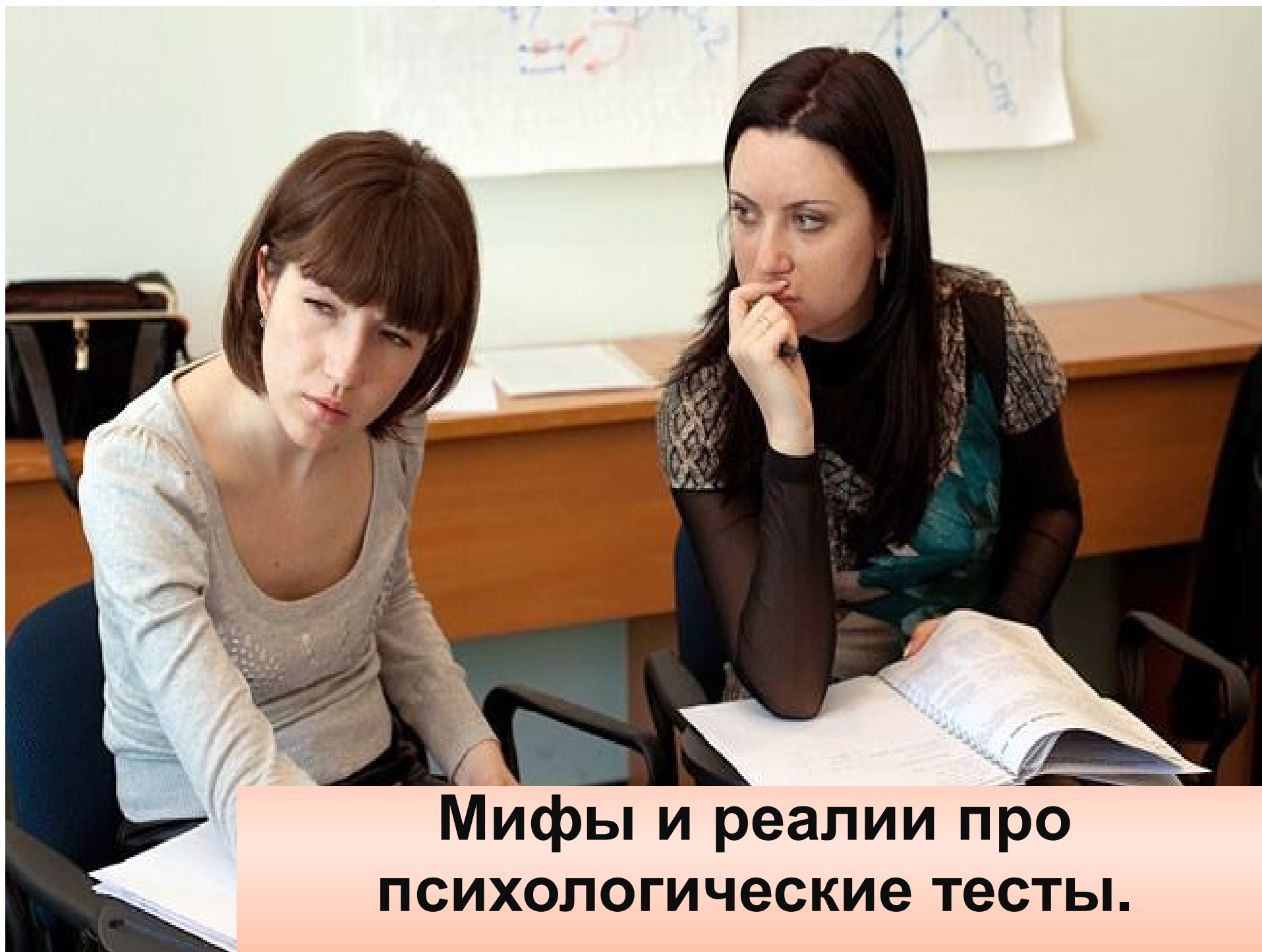


## ОСНОВНЫЕ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ В ПРОВЕДЕНИИ ОЦЕНКИ КАНДИДАТА

1. Время на диагностику.
2. Надежность результатов (можно верить?)
3. Валидность (то ли мы мерим?)
4. Компетенции (что мы мерим?)
5. Эффективность личной оценки: иллюзии и реальность.
6. Выбор инструментов.

**Формирование  
компетенций: мифы и  
реальность**





**Мифы и реалии про  
психологические тесты.**

# ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ТЕСТОВ

- Валидность. Соответствие того, что измеряет тест, тому что мы хотим померить.
- Интерпритация шкал. Интерпретация шкалы, как таковая ничего не дает.
- Как интерпретировать средний результат.
- Как отцифровать, узнать много это или мало.
- Результаты тестов нельзя сравнить с выделенными компетенциями.



## НАИБОЛЕЕ РАСПРОСТРАНЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ТЕСТОВ.

- Попытка прогнозировать успешность деятельности тестом на интеллект.
- Попытка использовать опросники из 20 вопросов.
- Попытка померить мотивацию тестом.
- Не возможно изучить человека тестами (картинками) в конце, концов это унижительно.
- Тесты унижают нашу «компетенцию» оценивать людей. Мы перестаем быть богами.
- Оцифрованные результаты заставляют нас работать больше.
- Попытка использовать компьютерные результаты описания.
- И другие .....



## НАПРИМЕР ИЗ КОМПЬЮТЕРНОЙ ИНТЕРПРЕТАЦИИ ЛЮШЕРА

- Стресс, вызванный усилием скрыть беспокойство и тревогу под маской уверенности в себе и беспечности
- Существующая ситуация неприятна, испытывает чувство одиночества и неуверенности, т.к. его потребность в объединении с другими, чьи стандарты были бы такими же высокими, как и его, остается неудовлетворенной, хочет выделяться из толпы. Ощущение изолированности превращает эту потребность в непреодолимую побудительную силу. Он хочет доказать другим уникальность своего характера, он пытается подавить в себе потребность в других людях, и чтобы скрыть страх неполноценности, напускает на себя вид беспечной уверенности в себе, выражая свое презрение тем, кто критикует его поведение. Однако, за напускным безразличием скрывается жажда одобрения и успеха у окружающих.



## ОСОБЕННОСТИ ОПРОСНИКОВ

- Надежность в вопросниках появляется после 200 вопросов или 30 вопросов на один параметр.
- Надежность определяется корреляционными связями между параметрами. (Один ответ отрицает другой).
- Шкала лжи в первую очередь меряет количество социально желаемых ответов, а не ложь.
- Как интерпретировать прямую линию.
- Описание шкал, как интерпретация ничего не дает, кроме иллюзии что мы про него, что-то знаем.



# ОСОБЕННОСТИ ПРОЕКТИВНЫХ МЕТОДОВ

## Недостатки:

- Присутствие субъективной оценки.
- Сложность оцифровки.

## Преимущества:

- Надежность (достоверность) результатов.
- Высокая скорость оценки.



## СПИСОК ЧЕРТ ХАРАКТЕРА, КОТОРЫЕ КОРРЕЛИРУЮТ С КОНКРЕТНЫМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ НАВЫКАМИ.

Интеллектуальная лабильность	Способность быстро адаптироваться к изменениям
Эмоциональная зрелость	Способность понимать других и пользоваться этим в управлении
Решительность или склонность к садизму	Не зависимость в принятии решении, способность влиять на других
Самооценка	Способность работать в команде, и адекватность в планировании.
Комфортность	Командный игрок, склонный к подчинению.
Пессимистичность	Избегание рисков и ответственности
Демонстративность	Стиль управления 5.5
Тревожность	Склонность к подчинению и отсутствию ответственности
Склонность к социально желаемым ответам	Формальность отношений, избегание откровенности, склонность к

