

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТЕСТИРОВАНИЯ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ АТТЕСТАЦИИ

Одним из методов оценки персонала является аттестация.

Аттестация – это кадровое мероприятие, призванное оценить соответствие уровня труда, качеств и потенциала личности требованиям к выполняемой деятельности.

Оценка результатов аттестации позволяет изучить степень подготовленности работника к выполнению именно того вида деятельности, которым он занимается, а также выявить уровень его потенциальных возможностей для оценки перспектив роста.

Так, например, в Костюковичском райпо в 2012 г. проходили аттестацию 45 чел., из них 7 руководителей и 38 специалистов. По результатам аттестации 3 специалиста ее не прошли.

Для более полной оценки работников в Костюковичском райпо целесообразно использовать при проведении аттестации психологическое тестирование. Это один из способов оценки сотрудника, основанный на выявлении психических особенностей личности. Применять его в практике управления персоналом целесообразно только при наличии четко сформулированных целей диагностики и высокой прогностичности полученных данных.

Так, например, тест Айзенка на определение темперамента позволяет выявить, какой вид деятельности лучше подходит для работника.

Тест Ассингера позволит определить, достаточно ли человек корректен в отношениях со своими коллегами, легко ли ему общаться с ними.

Тест «Конфликтная личность» позволит оценить степень конфликтности или тактичности работников. Психологи рекомендуют не держать в организации конфликтных работников. Даже если человек прошел аттестацию, нужно пересмотреть, достоин ли он занимать данную должность.

Тест «Определение мотивации в работе» выявляет существующие, как самые эффективные, так и наименее желательные, методы стимулирования индивидуально для каждого работника, а также раскрывает способы самомотивации для самих сотрудников.

Также можно провести оценку уровня притязаний руководителей на основе самооценки.

Тест «Горите ли Вы на работе?» поможет определить уровень стресса сотрудника на работе, а также разработать план действий по его преодолению.

К плюсам психологического тестирования относятся:

- более полная информация о сотруднике, что облегчает принятие управленческих решений;
- возможность с достоверностью до 80% спрогнозировать поведение сотрудника в рабочих ситуациях;

- возможность разработать рекомендации по трудовому взаимодействию с сотрудником для руководителя, подобрать для него индивидуальные мотивы, что повышает эффективность работы сотрудника.

К минусам относится следующее:

- необходимость затрат на содержание в штате квалифицированного психолога;
- длительность процесса тестирования;
- неготовность линейных руководителей применять в работе результаты тестирования работников.