

Полянская Екатерина Анатольевна, Фруктова Анна Николаевна

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ В ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ**

Статья посвящена актуальной прикладной проблеме использования психологических методов оценки персонала организации. Авторы создают методическую базу оценки персонала производственной компании путем подбора методов и методик, с помощью которых возможно адекватно оценить персонал различных категорий в зависимости от специфики его труда и организационно-управленческого уровня.

Адрес статьи: [www.gramota.net/materials/1/2013/11/38.html](http://www.gramota.net/materials/1/2013/11/38.html)

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

### **Альманах современной науки и образования**

Тамбов: Грамота, 2013. № 11 (78). С. 138-141. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: [www.gramota.net/editions/1.html](http://www.gramota.net/editions/1.html)

Содержание данного номера журнала: [www.gramota.net/materials/1/2013/11/](http://www.gramota.net/materials/1/2013/11/)

### **© Издательство "Грамота"**

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: [www.gramota.net](http://www.gramota.net)

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: [almanac@gramota.net](mailto:almanac@gramota.net)

21. **The Liberator. 1838. September 28** [Электронный ресурс]. URL: <http://fair-use.org/the-liberator/1838/09/28/declaration-of-sentiments-adopted-by-the-peace-convention> (дата обращения: 13.10.2013).
22. **The Liberator. 1859. December 16** [Электронный ресурс]. URL: <http://teachingamericanhistory.org/library/document/john-brown-and-the-principle-of-nonresistance/> (дата обращения: 13.10.2013).
23. **The Works of John C. Calhoun**. N. Y.: D. Appleton and Company, 1854-1855. Vol. 1. 406 p.; Vol. 2. 652 p.; Vol. 3. 648 p.; Vol. 4. 578 p.; Vol. 5. 461 p.
24. **Wiecek W. M.** The Sources of Antislavery Constitutionalism in America, 1760-1848. N. Y.: Cornell University Press, 1977. 306 p.

## SLAVERY IN THE USA IN THE XIX<sup>TH</sup> CENTURY. PRO ET CONTRA

**Podusov Aleksandr Sergeevich**

*Moscow City Teachers' Training University (Branch) in Samara  
StiviG8@yandex.ru*

The article is devoted to the ideological struggle between south and north states on slavery question in the XIX<sup>th</sup> century, which resulted in the Civil War, when about 650 thousand Americans were killed. The principal positions, reasons and arguments of slavery supporters and opponents are considered. The characteristics of the main ideological movements and their leaders are given.

*Key words and phrases:* the USA history; slavery; ideology; abolitionism; civil rights; The USA Constitution; Republican Party; Civil War in the USA; Reconstruction.

УДК 159.99

### Психологические науки

*Статья посвящена актуальной прикладной проблеме использования психологических методов оценки персонала организации. Авторы создают методическую базу оценки персонала производственной компании путем подбора методов и методик, с помощью которых возможно адекватно оценить персонал различных категорий в зависимости от специфики его труда и организационно-управленческого уровня.*

*Ключевые слова и фразы:* психологические методы; психологические методики; оценка персонала; категории персонала; категоризация персонала; организационно-управленческий уровень; оценка успешности деятельности.

**Полянская Екатерина Анатольевна**, к. психол. н.

*Южный федеральный университет  
polansky\_@mail.ru*

**Фруктова Анна Николаевна**

*г. Ростов-на-Дону  
ptiza-@rambler.ru*

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ В ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ<sup>©</sup>

В последнее десятилетие вопросы использования психологических методов в оценке персонала активно развиваются в рамках такого направления как управление человеческими ресурсами. Разработаны основные положения, касающиеся статуса оценки персонала, целей, функций, формализованы процедуры и механизмы оценки и др. [2-4; 9].

Значимость использования различных психологических методов и методик в оценке персонала невозможно переоценить. Именно они позволяют не только оценить степень развития у сотрудников профессионально-значимых личностных качеств, но и выявить потенциальные возможности персонала, что позволяет более продуктивно спланировать карьеру и профессиональный рост каждого работника, в том числе и в соответствии с целями и задачами организации [1; 5; 7; 10].

Это и обуславливает необходимость использования в бизнес-сфере, в том числе и в оценке персонала, психологических методов.

В нашей работе мы задались целью создать набор психологических методов и методик для оценки действующего персонала производственной компании с учетом категории сотрудников. То есть мы исходили из того, что сотрудников, трудящихся на различных должностях и уровнях организации, нужно оценивать по-разному в зависимости от специфики его труда и организационно-управленческого уровня.

Объектом исследования для данной работы являлись сотрудники производственного предприятия (далее Предприятие). Предметом исследования – психологические особенности различных категорий персонала, существенно влияющие на успешность их деятельности.

Согласно поставленной цели в работе решались следующие задачи: анализ действующей системы оценки персонала; категоризация должностных единиц действующего штатного расписания; разработка для каждой категории персонала набора психологических методов и методик оценки.

В Таблице 1 представлены результаты анализа действующей системы оценки персонала.

Данный анализ позволил выявить следующие «узкие места»: система непрозрачна и непонятна сотрудникам; лишь частично связана с другими подсистемами управления персоналом; не совпадает с целями и задачами Предприятия; нелабильна из-за отсутствия в ней блоков методик, позволяющих оценить личностные качества сотрудников и тем самым более корректно продумать их движение по карьерной лестнице, в том числе с учетом соотношения сотрудника к определенной категории работников Предприятия.

В качестве иллюстрации можем упомянуть, что согласно нашим данным, решение, принятое аттестационной комиссией в ряде случаев не совпадает с дальнейшим кадровым движением сотрудника. При беседе с руководителями сотрудников, рекомендованных к повышению, основной причиной отсутствия повышения было названо то, что, обладая достаточно высокими профессиональными компетенциями, обозначенные люди не обладают управленческими качествами. Это свидетельствует о том, что системе не хватает оценки личностных характеристик персонала, которые позволили бы связать воедино уровень профессиональных знаний и психологические особенности сотрудника. При этом категоризация сотрудников позволила бы сделать оценку еще более унифицированной и тем самым более эффективной.

**Таблица 1.** SWOT-анализ системы оценки персонала, действующей на Предприятии

<p><b>Сильные стороны</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отработанный процесс оценки</li> <li>2. Понимание сотрудниками необходимости функционирования системы оценки</li> </ol>	<p><b>Слабые стороны</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие единого понимания целей</li> <li>2. Одинаковый подход к оценке сотрудников всех категорий</li> <li>3. Отсутствие оценки личностных качеств сотрудников, существенно влияющих на успешность их деятельности</li> <li>4. Отсутствие связи процесса оценки с другими подсистемами управления персоналом</li> </ol>
<p><b>Угрозы</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие четких критериев оценки</li> <li>2. Негативное отношение сотрудников к системе оценок</li> </ol>	<p><b>Возможности</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поддержка генерального директора</li> <li>2. Готовность руководства усовершенствовать систему, сделав ее более эффективной</li> <li>3. Готовность руководства делать конкретные шаги по результатам оценки (повышение заработной платы, обучение, продвижение)</li> <li>4. Развитие компании (возможности для карьерного роста)</li> </ol>

Так как в законодательной базе РФ не упоминаются ограничения и требования относительно процедуры разделения персонала, в рамках данной работы использовались чаще всего упоминающиеся в научной литературе, например, согласно классификатору ОКПДТР, категории персонала: Р – руководители; С – специалисты; Сл – служащие; Рп – рабочий персонал [8].

Как уже отмечалось выше, согласно действующему положению, оценка персонала основывается только на результатах профессионального тестирования, что не полностью соответствует целям компании до 2015 г. – обеспечить условия, необходимые для развития потенциала работников и повышения уровня удовлетворенности и заинтересованности в работе.

Такая цель, как минимум, предполагает три аспекта, которые возможно оценить с применением психологических методов: состав мотивационной структуры персонала; уровень удовлетворенности сотрудников своей работой, условиями труда; уровень профессионального выгорания.

Помимо общих аспектов оценки персонала, проведенный опрос директоров, их заместителей и руководителей отделов позволил выявить профессионально-значимые личностные качества для сотрудников каждой из определенных категорий. Результатом работы стал приводимый ниже в Таблице 2 перечень.

По результатам категоризации персонала руководству Предприятия было предложено изменить форму действующего штатного расписания, добавив в нее колонку «категория персонала», а также закрепить категории персонала в действующих нормативных актах согласно выявленным критериям отнесения должности к определенной категории.

В связи с определением структуры категорий персонала Предприятия и профессионально-значимых личностных качеств сотрудников каждой категории появилась возможность детально проработать действующую систему оценки персонала с точки зрения пополнения ее психологическими методами и методиками.

По результатам проведенной работы можно сказать, что современный уровень базы психологических методов и методик позволяет детально оценить профессионально-значимые личностные качества сотрудников, в том числе и с учетом их отнесения к определенной категории персонала, и соотношения системы оценки персонала с целями и задачами компании.

Таким образом, анализ имеющейся на Предприятии системы оценки персонала выявил неполное ее соответствие целям и задачам Предприятия. Для оптимизации имеющейся системы оценки мы предлагаем использовать прием категоризации персонала и методы психологической оценки, перечень которых приведен выше. С целью оптимизации временных и человеческих ресурсов для проведения процедуры оценки персонала

руководству Предприятия предложено применить электронные варианты тестирования, которые позволят повысить эффективность процедуры оценки работников и сократят период обработки данных.

**Таблица 2.** Перечень рекомендованных психологических методов и методик для оценки профессионально-значимых личностных качеств/компетенций сотрудников Предприятия в зависимости от их принадлежности к определенной категории

Категория персонала	Профессионально-значимые личностные качества/компетенции	Психологические методы и методики для оценки выделенного качества/компетенции
Р	Ярко выраженный лидер	Интервью Беседа Бизнес-кейс Психологическое тестирование «Архивный метод»
	Хорошо развитые организаторские способности	Бизнес-кейс Психологическое тестирование «Архивный метод»
	Ориентация на достижения	Психологическое тестирование
	Способность оперативно принимать волевые решения	Психологическое тестирование «Архивный метод»
	Высокий интеллектуальный уровень	Психологическое тестирование
	Способность видеть ситуацию с разных точек зрения (креативность)	Бизнес-кейс Психологическое тестирование
	Коммуникабельность на высшем уровне	Тренинговые упражнения на коммуникабельность Психологическое тестирование Методика 360 <sup>0</sup>
	Конструктивный манипулятор	Психологическое тестирование Тренинговые упражнения на умение манипулировать
	Харизматичность (артистичность)	Беседа Самопрезентация
	Умение грамотно излагать свои мысли на публике	Беседа Самопрезентация
	Адекватная самооценка	Интервью Беседа Психологическое тестирование
	Стремление к саморазвитию	Структурированное интервью Психологическое тестирование
	Способность к передаче собственного опыта	Структурированное интервью Психологическое тестирование Бизнес-кейс
Стрессоустойчивость	Психологическое тестирование	
С	Интеллектуальный уровень выше среднего	Психологическое тестирование
	Исполнительность	Структурированное интервью
	Коммуникабельность не ниже среднего уровня	Тренинговые упражнения на коммуникабельность Психологическое тестирование Методика 360 <sup>0</sup>
	Адекватная самооценка	Интервью Беседа Психологическое тестирование
	Стремление к саморазвитию	Структурированное интервью Психологическое тестирование
	Стрессоустойчивость	Психологическое тестирование
Рп	Исполнительность	Структурированное интервью
	Неконфликтность	Психологическое тестирование
	Адекватная самооценка	Интервью Беседа Психологическое тестирование
	Стрессоустойчивость	Психологическое тестирование

*Список литературы*

1. Анцупов А. Я., Ковалев В. В. Социально-психологическая оценка персонала. М.: Юнити-Дана, 2008.
2. Базаров Т. Ю., Еремина Б. Л. Управление персоналом: учебник для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ, 2006.
3. Гаврилова О. Обзор систем, методов и методик оценки персонала // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2009. № 6.
4. Дружинин В. Н. Экспериментальная психология. 2-е изд. СПб.: Питер, 2008.
5. Евдокимова Е. Оценка персонала на основе KPI.BZ: опыт системной автоматизации // Кадровик. Кадровое дело-производство. 2010. № 3.

6. Купер Д., Робертсон И., Тинлайн Г. Отбор и найм персонала. Технологии тестирования и оценки. СПб.: Вершина, 2009.
7. Лукьяненко А. Б. Альтернативные методы оценки персонала // Руководитель бюджетной организации. 2010. № 1.
8. ОКПДТР: **Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов** [Электронный ресурс]. URL: <http://hr-portal.ru/article/okpdttr-obshcherossiyskiy-klassifikator-professiy-rabochih-dolzhnostey-sluzhashchih-i> (дата обращения: 06.10.2013).
9. Полянская Е. А. Системный подход к управлению персоналом в обучении. Роль и место психологических факторов // Альманах современной науки и образования. Тамбов: Грамота, 2010. № 6 (37). С. 113-115.
10. Сошников А., Пеленицын А. Оценка персонала. Психологические и психофизические методы. М.: Эксмо, 2009.
11. Стадник А. Путеводитель по кадровому менеджменту. М., 2005. Вып. 2. Оценка персонала.

## PSYCHOLOGICAL METHODS USE FOR EVALUATING STAFF OF DIFFERENT CATEGORIES

**Polyanskaya Ekaterina Anatol'evna**, Ph. D. in Psychology  
Southern Federal University  
*polansky\_@mail.ru*

**Fruktova Anna Nikolaevna**  
Rostov-on-Don City  
*ptiza@rambler.ru*

The article is devoted to the topical applied problem of using the psychological methods of the organization staff evaluation. The authors create the methodological base of the industrial enterprise staff evaluation by the selection of methods and methodologies, with the help of which it is possible to evaluate sufficiently the staff of different categories depending on its work specificity and organization-management level.

*Key words and phrases:* psychological methods; psychological methodologies; staff evaluation; categories of staff; categorization of staff; organization-management level; evaluation of successful activity.

УДК 329.3

### Политология

*В предлагаемой статье сопоставляются политика и религия с учетом доминирующего положения политики, синхронного взаимодействия исследуемых институций, превалирования идеологической матрицы религии. Отстаивается положение о том, что интервенция религиозных канонов в политическое пространство стала ключевой закономерностью социально-политической модернизации, связанной с идейным потенциалом духовенства и его стремлением адекватно реагировать на вызовы политического процесса.*

*Ключевые слова и фразы:* религия; политика; общественное сознание; духовенство; фундаментализм; ислам.

**Постол Елена Евгеньевна**, к. полит. н., доцент  
Запорожская государственная инженерная академия, Украина  
*post-elev@yandex.ru*

## РЕЛИГИОЗНАЯ ЭКСПАНСИЯ КАК ПРОЯВЛЕНИЕ КРИЗИСА СВЕТСКИХ ИДЕОЛОГИЙ<sup>©</sup>

В функции идеологии входят, в частности, регулирование политического процесса, балансирование социальных групп в рамках политической среды и определение норм политического поведения и политической идентификации. Нынешняя политическая конъюнктура способствует деформации ценностных ориентиров существующих политических идеологий. Нарастание их дисфункциональности создает потребности поиска альтернативных идеологических конструкций. Одну из ключевых ролей в моделировании социально-политических ценностей занимает религия. Исходя из этого, актуальность предлагаемого исследования состоит в потребности изучения процессов интервенции религиозной парадигмы в социально-политическую реальность и становления религиозного фундаментализма как реакции на тенденции секуляризации.

Взаимоотношения религии и светской власти, политического процесса в целом длительное время были предметом исследования. Интеллектуальная элита Средневековья была разделена на приверженцев и противников церковного предопределения политической жизни. Дискуссии между ними происходили с переменным успехом, о чем свидетельствуют, с одной стороны, длительный триумф идей религиозного обрамления политического мира, основанный на трудах Аврелия Августина, Фомы Аквинского, с другой – изоляция политической традиции от церковных ценностно-моральных канонов, осуществленная Н. Макиавелли. Современная религиозная экспансия в политическую реальность приводит к дополнению функций церковной догматики программированием политических конфигураций общественного сознания. Среди ученых, предметом исследования которых является соотношение религии с политикой, следует выделить Р. Инглхарта, М. Хильдебранта, М. Родина, Дж. Эспозито, Ф. Фукуяму, М. Перри, П. Норриса, Н. Брауна, Е. Примакова и А. Дугина.