

Капустина О.Н.
Курс 2 Группа УПмз-22,
«Забайкальский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЗабГУ»),
Россия, Чита

**АКТУАЛЬНОСТЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ЭКСПРЕСС-
ДИАГНОСТИКИ ПРИ ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ
ФИЛИАЛА ПАО "ТГК-14" "ЧИТИНСКИЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ
КОМПЛЕКС"**

Аннотация. В статье рассматриваются суть применения методов психологической экспресс-диагностики при подборе персонала, актуальность этого метода. А также оценивается потенциал применения данного метода на примере энергетического предприятия на примере филиала ПАО "ТГК-14" "Читинский энергетический комплекс".

Ключевые слова: управление персоналом, психологическая экспресс-диагностика, психологическое тестирование, стрессоустойчивость, найм персонала.

Kapustina O.N.
Course 2 Group UPmz-22,
"Zabaikalsky State University"
(FGBOU VO "ZabGU"),
Russia, Chita

**RELEVANCE OF PSYCHOLOGICAL EXPRESS DIAGNOSTICS IN
PERSONNEL SELECTION: A CASE STUDY OF THE BRANCH OF
PJSC "TGK-14" - "CHITA ENERGY COMPLEX"**

Annotation. The article examines the essence of applying psychological express diagnostics methods in personnel selection and the relevance of this approach. It also assesses the potential of this method using the example of an energy enterprise, specifically the branch of PJSC "TGK-14" - "Chita Energy Complex."

Keywords: human resource management, psychological express diagnostics, psychological testing, stress resistance, personnel recruitment.

В современных условиях рынок труда диктует новые требования к кандидатам на должность. Сейчас недостаточно просто быть квалифицированным сотрудником с соответствующим образованием. Культура труда меняется, корпоративная культура становится все актуальнее, а требования к кандидатам становятся обширнее.

При оценке кандидата на должность специалист по управлению персоналом анализирует не только его профессиональные компетенции, но также личные качества, его психологическое состояние и характеристики.

В этом контексте особое значение имеет психологическая экспресс-диагностика – с ее помощью специалист эффективно оценивает кандидата и дает более объективную оценку его соответствия рассматриваемой должности.

Рассмотрим применение методов психологической экспресс-диагностики в рамках энергетического предприятия на примере филиала ПАО "ТГК-14" "Читинский энергетический комплекс". Особенностью этой организации является то, что она специализируется на эксплуатации сложных энергетических систем. В этом контексте стрессоустойчивость, внимательность и способность к оперативному принятию решений критически важны.

Потому к кандидатам на вакансии в этой организации предъявляются высокие требования. И не только в отношении профессиональных качеств, но также в отношении психологических.

С помощью методов психологической экспресс-диагностики специалист по управлению персоналом может сразу оценить психологические качества кандидата и оценить, насколько он справится со своими должностными обязанностями в разных условиях.

Очевидно, что в спокойных условиях кандидат с высоким уровнем образования и компетенций сможет без проблем справиться с возложенными на него обязанностями. Однако в этом вопросе критическое значение имеет способность сохранять спокойствие и оперативно принимать взвешенные решения в условиях критических.

Потому при собеседовании кандидата на должность оценивается уровень его стрессоустойчивости, его внимательность, организованность мышления и другие характеристики.

В рамках работы филиала "Читинский энергетический комплекс" ПАО "ТГК-14" могут применяться следующие методики психологической экспресс-диагностики:

- Тест Струпа. С его помощью можно оценить способность кандидата быстро переключаться между задачами. Это особенно актуально для диспетчеров и специалистов, которые работают с оборудованием. Так как им важно обрабатывать несколько запросов одновременно.
- Методика Равена помогает оценить способность работников к анализу данных и прогнозированию возможных аварийных ситуаций. Особенно актуально на должностях, где сотрудник может заранее определить неполадки работы сети, обнаружить аномальные показатели и принять меры, которые предотвратят аварийную ситуацию.
- Опросник ММРІ – с его помощью можно определить уровень тревожности кандидата. Если результаты этого опросника будут высокими, то такого кандидата лучше не брать на должность, где одним из ключевых требований является способность справляться с нагрузками в аварийных ситуациях.

Подводя итоги отметим, что внедрение психологической экспресс-диагностики в процесс подбора персонала в ПАО "ТГК-14" (филиал "Читинский энергетический комплекс") способствует гораздо более эффективной оценке кандидатов на должность, поможет подобрать сотрудников, которые будут соответствовать не только на уровне профессиональных компетенций, но также на психологическом уровне.

В перспективе это поможет выстроить качественный рабочий процесс внутри предприятия, что повысит эффективность работы всего филиала и поможет минимизировать риск возникновения аварийных ситуаций в энергосетях.

Список литературы

1. Авдейчик А. А., Бобров А. Ф., Седин В. И. Вибротехнология. Перспективы психодиагностики //Modern Psychophysiology. The Vibra image Technology. Proceedings of the 4th International Open Science Conference VIBRA2021. – 2021. – С. 217.
2. Гайдамашко И. В., Войтикова М. А. Прикладная психологическая диагностика для специалистов кадровых служб. – 2021.
3. Гуревич К. М. Дифференциальная психология и психодиагностика. Избранные труды. – "Издательский дом" Питер"", 2021.
4. Ильченко С. В., Хайк М. Деловая оценка персонала как кадровый инструмент эффективного управления штатными бизнес-процессами //Экономика и бизнес: тенденции и инновации. – 2021. – С. 111-117.
5. Слепцова А. Психодиагностика персонала. – Litres, 2022.
6. Смирнов Ю. Д. Психодиагностические методы и подходы оценки деятельности персонала //Феноменология личности: ресурсность и многоаспектность. – 2022. – С. 107-109.
7. Усова Ю. А. РОЛЬ ПСИХОДИАГНОСТИКИ В СОВРЕМЕННОМ УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ //Управление современной организацией: опыт, проблемы и перспективы. – 2024. – Т. 20. – №. 2. – С. 29-40.