

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

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ЭКСПРЕСС-ДИАГНОСТИКА ПРИ
НАЙМЕ СОТРУДНИКОВ: ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ (на
примере филиала ПАО "ТГК-14" "ЧИТИНСКИЙ
ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС")**

Аннотация. В статье рассматривается практика применения психологической экспресс-диагностики при найме сотрудников. Описываются основные направления оценки, а также анализируется потенциал применения данного метода в реалиях рассматриваемой организации. Особое внимание уделяется конкретным методам тестирования.

Ключевые слова: управление персоналом, психологическая диагностика, экспресс-диагностика, найм сотрудников, рекрутинг персонала.

Капустина О. Н.
Course 2 Group UPmz-22,
"Zabaikalsky State University"
(FGBOU VO "ZabGU"),
Russia, Chita

**PSYCHOLOGICAL EXPRESS DIAGNOSTICS IN Hiring Employees:
PRACTICE OF APPLICATION (on the example of CHITA ENERGY
COMPLEX, a branch of PJSC TGK-14)**

Annotation. The article deals with the practice of applying psychological express-diagnostics in the process of hiring employees. The main directions of assessment are described, and the potential of application of this method in the realities of the organization under consideration is analyzed. Special attention is paid to specific testing methods.

Keywords: personnel management, psychological diagnostics, express diagnostics, recruitment, personnel recruiting.

Психологическая экспресс-диагностика представляет собой такую оценку кандидата, при которой оцениваются не его профессиональные качества и компетенции, а индивидуально-психологические особенности. Это помогает оценить потенциал соискателей и выбрать кандидата на должность, который лучше всего подойдет под вакансию.

При экспресс-диагностике оцениваются психологические и интеллектуальные способности соискателя. Один из распространенных методов оценки – тест Айзенка. Он позволяет оценить уровень развития познавательных процессов, таких как мышление, память, внимание и воображение.

Если все эти навыки у соискателя развиты на высоком уровне, то при условиях, где его оппоненты обладают такими же профессиональными компетенциями, он расценивается как наиболее подходящий под эту должность. Логика проста – если человек обладает высоким интеллектом, способен мыслить, внимательно и креативно относиться к своей работе, то он покажет гораздо более высокие показатели продуктивности.

Также применяются методики для диагностики уровня развития специфических навыков, необходимых для определенных профессий. К примеру, тест GATB (General Aptitude Test Battery) оценивает вербальные и числовые способности, а также пространственное мышление соискателя, что важно для технических специальностей.

Провести такую оценку особенно важно при собеседовании кандидата на техническую вакансию. Что особенно актуально для филиала ПАО "ТГК-14" "Читинский энергетический комплекс".

Сотрудник отдела кадров при собеседовании кандидата может провести психологическую экспресс-диагностику и помимо

профессиональных компетенций оценить определенные психологические характеристики.

Одной из характерных черт работы на энергетическом предприятии является монотонность. Сотруднику приходится на протяжении долгого периода времени выполнять рутинную монотонную работу, что в итоге может повлиять на его способность концентрироваться, как следствие – качественно справляться со своими обязанностями.

Важность оценки кандидатов на должность по психологическим характеристикам актуальна и при приеме сотрудников в отдел по работе с клиентами. Так как в этом направлении деятельности ПАО "ТГК-14" "Читинский энергетический комплекс" особое значение имеет стрессоустойчивость кандидата, его способность вести беседу с разными типами клиентов, а также эффективно взаимодействовать с ними в различных условиях.

Важно отметить, что психологические характеристики кандидата очень важны в контексте сотрудничества с работодателем. От этого напрямую зависит его способность найти общий язык с клиентами, влиться в коллектив и в целом справляться со своими должностными обязанностями.

Таким образом, психологическая экспресс-диагностика имеет важное значение в найме сотрудников. Однако важно понимать, что, как и с профессиональными компетенциями, в оценке кандидатов посредством психологической экспресс-диагностики важно заранее определить оцениваемые качества. Исходя из этого, подобрать методы оценки и после проводить тестирование кандидатов.

Так сотрудник отдела кадров сможет наилучшим образом оценить, насколько рассматриваемый кандидат подходит под должность, и как он справится с возложенными на него обязанностями.

Список литературы

1. Ковалев О. Г. Правовые основы организации психологической работы с персоналом уголовно-исполнительной системы // Право и управление. – 2024. – с. 254.
2. Лукашева, К. А. HR-технологии: психодиагностика в работе с персоналом / К. А. Лукашева. — Текст : непосредственный // Современная психология : материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2016 г.). — Казань : Бук, 2016. — С. 35-37. — URL: <https://moluch.ru/conf/psy/archive/236/11110/> (дата обращения: 06.02.2025).
3. Лукашева, К. А. HR-технологии: психодиагностика в работе с персоналом / К. А. Лукашева. — Текст : непосредственный // Современная психология : материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2016 г.). — Казань : Бук, 2016. — С. 35-37. — URL: <https://moluch.ru/conf/psy/archive/236/11110/> (дата обращения: 06.02.2025).
4. Усова Ю. А. Роль психодиагностики в современном управлении персоналом // Управление современной организацией: опыт, проблемы и перспективы. – 2024. – Т. 20. – №. 2. – С. 29-40.
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.