

# **TECHNOLOGIES, IDEAS AND WAYS OF LEARNING DEVELOPMENT IN MODERN CONDITIONS**

Abstracts of XXXI International Scientific and Practical Conference

Munich, Germany

(August 07-09, 2023)

28.	Мартинюк М.Т., Миколайко В.В., Підгорний О.В. ПРОБЛЕМА РЕАЛІЗАЦІЇ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ ЧАСТИНИ ЗМІСТУ ЗАГАЛЬНОЇ ПРИРОДНИЧОЇ ОСВІТИ ЗАСОБАМИ ІНТЕГРАТИВНОГО ПІДХОДУ	135
29.	Пристай Г.В. ШЛЯХИ ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСКУСІЇ ПРИ ФОРМУВАННІ ІНШОМОВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СТУДЕНТІВ ФІЛОЛОГІЧНОГО ФАКУЛЬТЕТУ	139
PHILOLOGY		
30.	Truba H. M. GENERAL MATRIX OF LINGUISTIC PERSONALITY OF AN EDUCATOR IN THE NETWORK	142
31.	Mirzaeva K.N. IMPROVING THE COMMUNICATIVE COMPETENCIES OF EDUCATION STAFF AT THE LEVEL OF KNOWLEDGE OF A FOREIGN LANGUAGE	147
32.	Saidova S.Y. ENHANCING READING COMPETENCE OF ESP STUDENTS THROUGH AUTHENTIC SUBJECT MATTER TEXTS	150
PHILOSOPHY		
33.	Панчук Л.В., Михайлова І.А. АНАЛІЗ ПРОЯВУ АГРЕСІЇ У ЛІТЕРАТУРІ НА ПРИКЛАДІ РОМАНУ ЕНТОНІ БЕРДЖЕСА "МЕХАНІЧНИЙ АПЕЛЬСИН"	154
PSYCHOLOGY		
34.	Хоменко Є.Г. ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДІАГНОСТИКИ ПРИ ПРИЙОМІ НА РОБОТУ ПРАЦІВНИКІВ	158
TECHNICAL SCIENCES		
35.	Slashchov Ihor, Yalansky Oleksiy, Ragimov Sergei REMOTE CONTROL OF PARAMETERS IN THE AUTOMATED SAFETY SYSTEM OF MINES	161

## **ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДІАГНОСТИКИ ПРИ ПРИЙОМІ НА РОБОТУ ПРАЦІВНИКІВ**

**Хоменко Євгенія Григорівна**

Доктор філософії 053 Психологія

В.о. завідувача кафедри психології та педагогіки

Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

Сучасний стан розвитку суспільства, процеси модернізації та глобалізації вимагають пошуку висококваліфікованих професіоналів – адаптивних, гнучких та стресостійких, які будуть забезпечувати не лише якісне виконання своїх професійних обов'язків, але і мати мотивацію до розвитку компанії. Ефективне використання та формування стабільних кадрових ресурсів, які здатні виконати стратегічні й тактичні цілі та завдання із високим рівнем професіоналізму, є головною умовою ефективної діяльності будь якої компанії.

Від якісного підбору персоналу залежить ефективне функціонування підприємства, його конкурентоспроможність. Все частіше на ринку праці, під час професійного відбору постає питання і психологічного відбору, що сприятиме розвитку колективу, сумісності працівників та відповідно вищій продуктивності праці колективу.

Сучасні психологічні дослідження (Р. Драфт, Д. Коултер, М. Чорна, В. Воронкова, А. Беліченко, Н. Гавкалова, С. Попов, С. Іванова, Г. Назарова, Н. Маркова) звертають увагу на необхідності підвищення ефективності управління організацією, однією з вимог якої є професійний підбір кадрів. Ефективність діяльності будь-якої організації визначається ступенем відповідності персоналу до визначеної посади. Ефективний добір кадрів являє собою одну з форм попереднього контролю якості людських ресурсів. [2;3]

Спираючись на засади системного підходу, ми розуміємо організацію як складну систему, однією з підсистем якої є персонал (Третьяков С.Н). Підбір персоналу це також системний процес, адже з навколишнього середовища до цієї системи надходять необхідні за обсягом та структурою ресурси (трудові, інформаційні), які в межах системи перетворюються та трансформуються на виході у персонал. Розгляд підбору персоналу як системи, дає можливість комплексного вирішення проблем у разі не відповідності діючого штату вимогам стратегії розвитку підприємства. [5]

Підбір персоналу складається з багатьох етапів, окрім професіональних вимог до професії існують іще й особистісні компетенції, яким віддається перевага при інтерв'ю з менеджером з персоналу.

Перед початком пошуку, основним є визначення тих компетенцій, якими повинен володіти потенційний кандидат. На цьому етапі важливим є налагодження сприятливої взаємодії з замовником – керівником, який потребує кадри у свою ланку організації. Менеджер, який проводить відбір персоналу,

розробляє критерії оцінки ділових та особистісних якостей кандидатів у залежності від посади чи місця роботи. Після необхідним є побудувати психологічний портрет потенційного робітника, який буде максимально відповідати усім професійним та особистісним очікуванням.

Дослідження проводилося на базі ТОВ «Н.Р.» при підборі на роботу керівників середньої ланки – начальників та адміністраторів АЗС. Після роботи з керівником, визначено наступні критерії пошуку: гарні комунікативні здібності, організованість, відповідальність, аналітичність мислення, висока професійна мотивація, стресостійкість а також висока нормативність дій працівника. Важливими компонентами, що діагностувалися були: комунікативні здібності, емоційна стійкість, лідерський потенціал, рівень розвитку аналітичного та критичного мислення а також особливості реагування на конфліктні ситуації. У дослідженні взяло участь 37 кандидатів, які проходили співбесіди. Для діагностики було обрано такі методики: 16-факторний особистісний опитувальник К.Кеттела, проективна методика «Неіснуюча тварина» а також структуроване інтерв'ю, яке побудовано відповідно до професіограми працівника, і включало кейсові ситуації для вирішення керівнику у нестандартних ситуаціях.

В результаті дослідження основою для психологічного портрету слугував 16 факторний опитувальний Кеттела, відповідно якому і здійснювалася психологічний портрет особистості, яка претендувала на посаду. Інші методи використовувались як допоміжні. Зокрема результати проективної методики підтверджували чи спростовували гіпотези щодо виявленості того и іншого фактору особистості, який нас цікавить. А структуроване інтерв'ю підбудовувалось під конкретного кандидата, щоб у природніх умовах підтвердити результати тестувань і надати цілісний психологічний портрет. В результаті психодіагностики виявилось, що 80% кандидатів мали високий рівень комунікативних здібностей, проте лише 43% з них були стресостійкими, інші ж надто емоційними, проявляли тривожність, невпевненість та дратівливість. Зважаючи, що посада, на яку підбиралися кандидати є керівною, важливим є саме впевненість і емоційна стійкість, що сприяє високому лідерському потенціалу та організаторським здібностям. Наступним критерієм відбору був високий рівень аналітичності мислення, відповідно з усіх досліджуваних 18% мали подібні комбінації якостей.

Наступним етапом після психодіагностики серед обраних 7 кандидатів (18% вибірки) було структуроване інтерв'ю менеджера по персоналу, який є психологом організації. [1] Відповідно до запиту керівництва було підготовано 15 запитань для діагностики. Запитання комбінувалися таким чином, щоб максимально перевірити кожного кандидата, спираючись на результати проективної методики. Важливим є проведення такого дослідження в спеціально організованих комфортних умовах (відокремленому кабінеті), що забезпечують довіру до психолога, конфіденційність та безпечне середовище для досліджуваних. За допомогою низки запитань, як закритих так і відкритих, які потребують конкретних практичних вирішень по специфіці роботи організації,

було обрано 3 кандидатів, які максимально відповідали усім критеріям відбору. Тож, робота психолога сприяла якісному підбору, написанню психологічних портретів кандидатів, скоротивши потік із 37 осіб, що претендували до 3. Це дає змогу безпосередньому керівнику підібрати саме того, хто буде часиною команди, максимально відповідати професійним якостям та мати високу психологічну сумісність із колективом.

Отже, використання психологічного тестування при підборі персоналу дає змогу більш якісного підбору, виділення суттєвих компетентностей та більш якісному процесу подальшого управління організацією, що є пріоритетним на сучасному етапі психології організацій.

### **Список літератури**

1. Барко В. І., Остапович В. П. Психологічні можливості використання структурованого інтерв'ю з метою вивчення керівного персоналу Національної поліції України //Наука і правоохорона. – 2017. – №. 2. – С. 224-232.
2. Кичко І., Горбачова О. Інноваційні методи підбору та оцінки персоналу //Проблеми і перспективи економіки та управління. – 2017. – №. 2. – С. 7-14.
3. Осадча О. О., Петринич О. Г., Іванюк У. В. Специфіка психодіагностичної роботи психолога в організації //Актуальні питання сучасних педагогічних та психологічних. – 2021. – С. 33.
4. Петренко А. В. Формування психологічного портрету особистості під час професійного добору кандидата //Міжнародний науковий журнал Науковий огляд. – 2021. – Т. 3. – №. 75. – С. 49-56.
5. Чорна М. В. Підбір персоналу на підприємстві [Електронний ресурс] //Режим доступу: <http://irbis-nbuv.gov>.