

УДК 159.9.072

К.С. Озарко, директор

Науково-дослідний інститут інфокомунікацій Одеської національної академії зв'язку ім. О.С. Попова, м. Львів, Україна

Ю.В. Опотяк, канд. техн. наук

Науково-дослідний центр телекомунікаційних систем та мереж зв'язку Одеської національної академії зв'язку ім. О.С. Попова, м. Львів, Україна

ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКІВ ПАРАМЕТРІВ МЕТОДИК ВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Досліджено взаємозв'язки параметрів особистісних характеристик персоналу, що визначаються за допомогою декількох загальноприйнятих методик. Виявлений взаємозв'язок окремих параметрів може відігравати роль індикаторів під час аналізу результатів анкетування. Комплексне поєднання методик оцінювання особистісних характеристик із врахуванням виявлених індикаторів забезпечує вирішення практичних завдань підбору і розстановки персоналу та створення спеціалізованих програмних засобів. Використання вказаних взаємозв'язків параметрів покращує достовірність та об'єктивність визначення особистісних характеристик анкетованих і забезпечує підвищення ефективності менеджменту персоналу.

Ключові слова: менеджмент персоналу, методика визначення особистісних характеристик, ефективність діяльності підприємств.

Исследованы взаимосвязи параметров личностных характеристик персонала, которые определяются с помощью нескольких общепринятых методик. Взаимосвязь отдельных параметров может играть роль индикаторов при анализе результатов анкетирования. Комплексное сочетание методик оценки личностных характеристик с учетом выявленных индикаторов обеспечивает решение практических задач подбора и расстановки персонала и создание специализированных программных средств. Использование указанных взаимосвязей параметров улучшает достоверность и объективность определения личностных характеристик анкетуемых и обеспечивает повышение эффективности кадрового менеджмента.

Ключевые слова: менеджмент персонала, методика определения личностных характеристик, эффективность деятельности предприятий.

Relationships of parameters of conventional methods for personality characteristics detection are investigated. The interrelation of individual parameters can play the role of indicators in the analysis of the survey results. Complex combination of methods for personality characteristics detection with regard to the identified indicators provides the solution of practical problems of selection and placement of personnel and the development of specialized software. Usage of these relationships of parameters improves the accuracy and objectivity of determining personality characteristics and enhances the effectiveness of personnel management.

Key words: personnel management, a method of determining personality characteristics, efficiency of enterprises.

Постановка проблеми. Підвищення достовірності визначення особистісних характеристик персоналу, діяльність якого безпосередньо впливає на виробничий процес і визначає результати економічної ефективності підприємства, залишається надзвичайно важливим завданням. Незаперечним є факт, що економічна ефективність діяльності підприємства значною, якщо не вирішальною, мірою залежить від ставлення його працівників до виконуваної праці, умов роботи у колективі, засобів стимулювання та заохочення. А всі ці фактори визначаються особистісними характеристиками окремих працівників. Анкетування персоналу з використанням сучасних методик дозволяє отримати достатньо об'єктивну інформацію, з'являється можливість оперувати цифрами та стандартизованими даними.

Однак, незважаючи на існування різноманітних методик, питання достовірності отримуваної інформації залишається актуальним. Це пояснюється значним впливом людського фактора як під час проведення анкетування, так і під час інтерпретації та опрацювання результатів анкетування. З іншого боку, сьогодні існує достатньо багато методик визначення особистісних характеристик. І хоча кожна методика оперує окремим простором визначень і отримуваних параметрів, логічно припустити існування взаємозв'язків між цими параметрами для різних методик. Визначення таких взаємозв'язків дозволить покращити якість оцінювання особистісних характеристик.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Для визначення особистісних характеристик анкетованих розроблено чимало методик: методика DISC для визначення типів

поведінки та вподобань у поведінці, розроблену з врахуванням робіт В. Марстона [11], типологія особи МВТІ, розроблена І. Майєрс-Брігс та К. Брігс [12], методика визначення персональних ролей у команді Р.М. Белбіна [1], методика визначення мотиваційних характеристик персоналу В.І. Герчикова [4]. Серед публікацій останніх років треба зазначити проведений А.В. Букаловим [2] аналіз та оцінювання статистичних даних з використанням індикатора Майєрс-Брігс (МВТІ). Сучасні методи оцінювання персоналу розглянуто К.М. Дідуром [6]. Соціально-психологічні характеристики особистості, її організаційну поведінку, а також вплив особистісних характеристик на настанови і поведінку людей в організації розглядає Л.Г. Шморгун [10]. Н.О. Григор'єва [5] детально зупиняється на питанні оцінювання персоналу та інструментарію, що для цього застосовується. Є.М. Потапчук у статті [8] зупиняється на різноманітних аспектах кадрової роботи з персоналом.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. У науковій літературі пропонується різноманіття технологій, методів, інструментів оцінювання особистісних характеристик персоналу. Проте їх якість та обґрунтованість не задовольняють вимогам практики. Сучасна економіка актуалізує проблему оцінювання персоналу у зв'язку зі збільшенням ролі людських ресурсів у забезпеченні конкурентоспроможності організації та необхідністю об'єктивної інформації про стан і перспективи розвитку цих ресурсів. Оцінювання персоналу є інформаційною базою для прийняття обґрунтованих рішень у менеджменті персоналу, під час вироблення стратегії динамічного зростання організації. Об'єктивне оцінювання особистісних характеристик персоналу є одним із вирішальних факторів у керуванні управлінськими, економічними, соціальними процесами, що відбуваються в організації і впливають на темпи та якісний рівень її функціонування і розвитку.

Разом з тим існуючі методики оцінювання особистісних характеристик, відомі авторам, не забезпечують отримання достатньо надійних результатів в умовах практичного застосування у виробничій діяльності. Тут слід враховувати додаткові фактори обмеженості анкетування у часі, стресу персоналу, суттєвого впливу суб'єктивного фактора. На думку авторів, комплексне поєднання методик оцінювання особистісних характеристик забезпечить вирішення практичних завдань підбору та розстановки персоналу. Створення на основі цих комплексних методик програмних засобів підбору, розстановки та контролю кадрів забезпечить підвищення ефективності економічної діяльності підприємств.

Мета статті. Метою цієї статті є дослідження взаємозв'язків методик під час визначення особистісних характеристик цільових груп анкетованих, а саме, учнівської молоді та персоналу підприємств галузі зв'язку. Проведений авторами аналіз показує існування низки індикаторів, що забезпечують можливість взаємного контролю результатів анкетування за різними методиками для окремих цільових груп, що дозволяє ефективно та об'єктивно вирішувати завдання підбору, розстановки та контролю кадрів. Існування таких індикаторів забезпечує створення відповідних спеціалізованих програмних засобів.

Виклад основного матеріалу. Одним з основних завдань кадрового підбору залишається визначення оптимального розподілу кадрів. Для вирішення цього завдання необхідне правильне і достовірне визначення притаманних кожному працівнику особистісних характеристик, що визначають його особливості у сприйнятті інформації, можливі стосунки у колективі, схильність до вдосконалення та навчання, під час спілкування з клієнтами, мотиваційні уподобання тощо. Для визначення цих характеристик розроблено багато методик. Однак під час практичного застосування цих методик в умовах діючого виробництва, що характеризується обмеженістю процедури анкетування у часі, стресу анкетованих, суттєвого впливу суб'єктивних факторів на результати анкетування (наприклад, бажання "сподобатися" тощо) не завжди вдається визначити притаманні конкретному анкетованому особистісні характеристики. А від достовірності їх визначення, наприклад, під час прийому

працівника на роботу у конкретний колектив, буде залежати економічна ефективність діяльності не тільки вказаного працівника, а й усього колективу. Одне з можливих рішень полягає у перехресній перевірці результатів, отримуваних за різними методиками. Для цього необхідно виявити спільні маркери у методиках, які б служили індикаторами достовірності.

Однак тут існує додаткова проблема, що полягає у неможливості прямого порівняння всіх отримуваних параметрів між окремими методиками. Кожна методика оперує своїм окремим простором визначень і результуючих параметрів. Це пов'язано з різною спрямованістю окремих тестів, різним формулюванням опитувальників, і врешті, різною кількістю і представленням результатів. Проте логічно припустити існування взаємозв'язків між окремими параметрами та їх групами для різних методик оцінювання, оскільки тією чи іншою мірою їх простори визначення перетинаються.

Розглянемо можливі взаємозв'язки між параметрами для двох методик. Нагадаємо, що у методиці DISC для визначення типів поведінки та вподобань у поведінці оперують параметрами домінування, впливу, сталості та відповідності, а комбінація цих факторів визначає індивідуальну поведінку людини. У типології особи MBTI визначають 16 типів особистості за чотирма шкалами, що описують основні властивості характеру, а саме, екстраверсія – інтроверсія, сенсорика – інтуїція, логіка – емоції, раціональність – ірраціональність. За вказаними методиками для визначення можливих взаємозв'язків параметрів було проведено анкетування окремих груп персоналу, що працює у галузі зв'язку, та учнівської молоді. Отримані результати аналізувалися з метою оцінювання наявності взаємозв'язків.

Спочатку було проаналізовано рівень взаємозв'язку між окремими параметрами кожної з методик. Найбільш логічно припустити існування взаємозв'язку параметрів домінування та екстраверсії/інтроверсії. Причому великому значенню параметра домінування, в основному, відповідатиме високий рівень екстраверсії, і навпаки. У табл. 1 наведено результати оброблення даних для цього типу можливого взаємозв'язку. У таблицях група 1 – керівний склад підприємств галузі зв'язку, група 2 – середня ланка персоналу, група 3 – учнівська молодь.

Таблиця 1

Рівень взаємозв'язку параметрів домінування та екстраверсія/інтроверсія

Взаємозв'язок параметрів	“Високе” домінування – екстраверсія	“Низьке” домінування – інтроверсія
Відсоток підтвердження	%	%
Група 1	57,9	52,1
Група 2	47,4	67,5
Група 3	40,8	49,0

Аналізувався взаємозв'язок параметрів сталість та екстраверсія/інтроверсія, де великому значенню параметра сталості, в основному, відповідатиме низький рівень екстраверсії, і навпаки. Дані оброблення наведено у табл. 2.

Таблиця 2

Рівень взаємозв'язку параметрів сталість та екстраверсія/інтроверсія

Взаємозв'язок параметрів	“Низька” сталість – екстраверсія	“Висока” сталість – інтроверсія
Відсоток підтвердження	%	%
Група 1	66,6	90,1
Група 2	61,1	86,3
Група 3	55,2	68,5

Взаємозв'язок параметрів вплив та екстраверсії/інтроверсії, де високому значенню параметра впливу, в основному, відповідатиме високий рівень екстраверсії, і навпаки, наведено у табл. 3.

Таблиця 3

Рівень взаємозв'язку параметрів вплив та екстраверсія/інтроверсія

Взаємозв'язок параметрів	“Високий” вплив – екстраверсія	“Низький” вплив – інтроверсія
Відсоток підтвердження	%	%
Група 1	96,0	85,7
Група 2	95,1	64,2
Група 3	87,5	37,5

Аналізуючи наведені у табл. 1-3 дані, можна зауважити, що для професійних груп 1 і 2 працівників відсоток підтвердження взаємозв'язку параметрів у всіх випадках вищий, ніж у групі 3 (учнівська молодь). Це можна пояснити меншим рівнем “визначеності” характеру молоді, що впливає і на достовірність визначення їх особистісних характеристик.

У табл. 4, 5 наведено відсоток підтвердження взаємозв'язку визначених субтипів за методикою DISC та параметрів екстраверсія/інтроверсія (табл. 4) і логіка/емоції (табл. 5) відповідно (н/д — немає даних).

Таблиця 4

Взаємозв'язок субтипів DISC – екстраверсія/інтроверсія

Субтипи DISC	D	DI	I	IS	S	SC	C	CD
Відсоток підтвердження	%	%	%	%	%	%	%	%
Група 1	91,6	75,0	92,3	50,0	н/д	87,5	88,8	77,7
Група 2	53,8	60,8	63,2	57,1	93,7	93,7	85,7	88,2
Група 3	50,0	80,0	50,0	66,6	75,0	50,0	75,0	80,0

Для отримання даних табл. 4 застосовувалося співвідношення, відповідно до якого високим значенням параметрів домінування, впливу відповідають високі значення екстраверсії, а високими значенням сталість, відповідності – високі значення інтроверсії. Для даних у табл. 5 співвідношення: високим значенням параметрів домінування, відповідність відповідають високі значення екстраверсії, а високим значенням сталість, вплив – високі значення інтроверсії. Наведені дані також демонструють високий рівень взаємозв'язку, який доцільно використовувати для взаємної верифікації результатів оцінювання, отриманих під час проведення анкетування персоналу. За іншими показниками субтипів DISC та відповідних показниках властивості характеру анкетованих МВТІ взаємозалежності були менш вираженими.

Таблиця 5

Взаємозв'язок субтипів DISC – логіка/емоції

Субтипи DISC	D	DI	I	IS	S	SC	C	CD
Відсоток підтвердження	%	%	%	%	%	%	%	%
Група 1	100,0	н/д	н/д	н/д	100,0	100,0	100,0	100,0
Група 2	87,5	88,8	85,7	66,6	66,6	55,5	75,0	100,0
Група 3	75,0	50,0	н/д	0	37,5	0	50,0	50,0

Виявлені взаємозв'язки параметрів можуть відігравати роль індикаторів, які під час аналізу результатів анкетування, у випадку одночасного використання декількох тестів, забезпечать підвищення достовірності отримуваних особистісних характеристик персоналу. Індикатор розраховується за допомогою статистичного аналізу результатів анкетування по декількох тестах визначених груп персоналу й описує взаємозв'язки отримуваних параметрів між використаними тестами. Використання такого індикатора дозволяє виявити значення вказаного параметра у випадку невизначеності результату анкетування працівника за окремим параметром по одному із застосованих тестів.

Запропоновані індикатори було використано під час розроблення у Науково-дослідному інституті інфокомунікацій ОНАЗ ім. О.С. Попова програмного комплексу тестування (ПКТ) “Стимул” [3; 7; 9]. Програмний комплекс забезпечує проведення всіх етапів анкету-

вання від введення даних анкет до створення звітів. Розроблений програмний комплекс має достатню інформаційну наповненість, що забезпечує практичне використання та не потребує від користувача спеціалізованих знань із психології, соціоніки, менеджменту.

Висновки і пропозиції. У роботі розглянуто взаємозв'язки між параметрами для методик визначення особистісних характеристик персоналу. Показано існування окремих взаємозв'язків між параметрами та групами параметрів для методик, які відіграють роль специфічних індикаторів для визначених груп анкетованих. З використанням зазначених індикаторів розроблено програмний комплекс "Стимул" для вирішення завдань оперативного визначення особистісних характеристик анкетованих та надання персональних рекомендацій щодо кадрового менеджменту.

Врахування особистісних характеристик персоналу в кадровому менеджменті забезпечує більш коректне й об'єктивне вирішення питань призначення конкретного працівника на визначену посаду, визначення оптимальних мотиваційних програм, виявлення міжособистісних стосунків і, як наслідок цього, підвищує економічну ефективність діяльності підприємства, покращує соціальну взаємодію у колективі тощо.

Перспектива подальших досліджень полягає в аналізі та визначенні додаткових індикаторів за даними анкетування окремих професійних груп для підвищення достовірності визначення особистісних характеристик.

Список використаних джерел

1. Белбин Р. М. Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач / Р. М. Белбин. – М. : НИРРО, 2006. – 319 с.
2. Букалов А. В. Достоверна ли американская статистика типов и инертных отношений по тесту Майерс-Бриггс [Электронный ресурс] / А.В. Букалов // Соционика, ментология и психология личности. – 1996. – № 4 (7). – Режим доступа : <http://socionic.info/t/as-imbi.html#top>.
3. Воробієнко П. П. Дослідження особистісних характеристик персоналу у діяльності підприємств за допомогою програмного комплексу «Стимул» / П. П. Воробієнко, К. С. Озарко, Ю. В. Опомяк // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2012. – № 1 (44). – С. 161-166.
4. Герчиков В. И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала / В. И. Герчиков. – М. : ГУ-ВШЭ, 2003. – 110 с.
5. Григор'єва Н. О. Оцінка якості персоналу в системі ефективного управління : VIII Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Сучасність, наука, час. Взаємодія та взаємовплив» (23-25 листопада 2011 р.) [Електронний ресурс] / Н. О. Григор'єва. – Режим доступу : <http://intkonf.org/grigoreva-no-otsinka-yakosti-personalu>.
6. Дідур К. М. Сучасні методи оцінки персоналу [Електронний ресурс] / К. М. Дідур. – Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua/index.php>.
7. Озарко Е. С. Применение инструментальных средств для отбора кадров в сфере информационной безопасности на основе программного комплекса «Стимул» / Е. С. Озарко, Ю. В. Опомяк // Прикладная радиоэлектроника. Состояние и перспективы развития. – Х. : АНПРЭ, ХНУРЭ, 2011. – Т. II. – С. 402-403.
8. Потапчук Є. М. Психологічні аспекти кадрової роботи з персоналом Державної прикордонної служби України / Є. М. Потапчук // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки. – К. : Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2009. – № 22. – С. 56-58.
9. Свідоцтво № 42110 про реєстрацію авторського права на твір "Комп'ютерна програма "Програмний комплекс Стимул" (ДСІВ України).
10. Шморгун Л. Г. Менеджмент організацій : навч. посіб. / Л. Г. Шморгун. – К. : Знання, 2010. – 452 с.
11. Marston, William Moulton. Emotions of Normal People / William Moulton Marston. – Taylor&Francis Ltd., 1999. – 420 p.
12. Myers Is. Br. Gifts Differing: Understanding Personality Type / Isabel Briggs Myers. – Davies-Black Publishing; Reprint edition, 1995. – 228 p.