

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ

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

Е.С. Озарко, директор

Научно-исследовательский институт инфокоммуникаций Одесской национальной академии связи А.С. Попова, г. Львов, Украина

Ю.В. Опотяк, канд. техн. наук

Научно-исследовательский центр телекоммуникационных систем и сетей связи Одесской национальной академии связи А.С. Попова, г. Львов, Украина

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗЕЙ ПАРАМЕТРОВ МЕТОДИК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЛИЧНОСТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА ПЕРСОНАЛА

K.S. Ozarko, direktor

Scientific-research Institute of Info Communication Odessa National Academy of Telecommunications named O.S. Popov, Lviv, Ukraine

Yu.V. Opotyak, Candidate of Technical Sciences

Research-and-development Centre of Telecommunication System and Networks Odessa National Academy of Telecommunications named O.S. Popov, Lviv, Ukraine

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP OF PARAMETERS OF METHODS FOR PERSONALITY CHARACTERISTICS DETECTION FOR IMPROVEMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT EFFICIENCY

Досліджено взаємозв'язки параметрів особистісних характеристик персоналу, що визначаються за допомогою декількох загальноприйнятих методик. Виявлений взаємозв'язок окремих параметрів може відігравати роль індикаторів при аналізі результатів анкетування. Комплексне поєднання методик оцінювання особистісних характеристик з урахуванням 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 анкетированных 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, 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 стосунку 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 фактору як під час проведення анкетування, так і під час інтерпретації та опрацюванні 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 багато методик: методика DISC для визначення типів поведінки та вподобань у поведінці, розроблена з врахуванням робіт В. Марстона [10], типологія особи MBTI, розроблена І. Маєрс-Бріггс та К. Бріггс [11], методика визначення персональних ролей у команді Р.М. Белбіна [1], методика визначення мотиваційних характеристик персоналу В.І. Герчікова [4]. Серед публікацій останніх років треба зазначити проведений А.В. Букаловим [2] аналіз та оцінювання статистичних даних з використанням індикатора Майєрс-Бріггс (MBTI). 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 [9]. 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. Оцінка персоналу є інформаційною базою для прийняття обґрунтованих рішень у менеджменті персоналу, при виробленні стратегії динамічного зростання організації. Об'єктивна оцінка особистісних характеристик персоналу є одним з вирішальних факторів у керуванні управлінськими, економічними, соціальними процесами, що відбуваються в організації і впливають на темпи і 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 фактору. 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 при визначенні особистісних характеристик цільових груп анкетованих, а саме, учнівської молоді та персоналу підприємств галузі зв'язку. Проведений авторами аналіз показує існування 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, при спілкуванні з клієнтами, мотиваційні уподобання тощо. Для визначення цих характеристик розроблено певні методики. Однак при практичному застосуванні 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), незавжди вдається визначити притаманні конкретному анкетованому особистісні характеристики. А від достовірності їх визначення, наприклад, при прийомі 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.

Проте тут існує додаткова проблема, що полягає у неможливості прямого порівняння усіх отримуваних параметрів між окремими методиками. Кожна методика оперує своїм окремим простором визначень і результируючих параметрів. Це пов'язано з різною спрямованістю окремих тестів, різним формулюванням опитувальників, і врешті, різною кількістю і представленням результатів. Однак 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 чотирьома 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 оцінки 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, %
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, %
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, %
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 по методиці DISC та параметрів екстраверсія/інтроверсія (табл. 4) і логіка/емоції (табл. 5) відповідно (н/д — дані відсутні).

Таблиця 4

Взаємозв'язок субтип DISC — екстраверсія/інтроверсія, %

Субтипи DISC	D	DI	I	IS	S	SC	C	CD
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 застосовувались співвідношення, відповідно до яких високим значенням параметрів домінування, вплив 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 високими значенням сталість, вплив – високі значення інтроверсії. Наведені дані також демонструють високий рівень взаємозв'язку, який доцільно використовувати для взаємної верифікації результатів оцінювання отриманих при проведенні анкетування персоналу. За іншими показниками субтипів DISC та відповідних показників властивості характеру анкетованих MBTI взаємозалежності були менш вираженими.

Таблиця 5

Взаємозв'язок субтип DISC — логіка/емоції, %

Субтипи DISC	D	DI	I	IS	S	SC	C	CD
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 при аналізі результатів анкетування, у випадку одночасного використання декількох тестів, забезпечать підвищення достовірності отримуваних особистісних характеристик персоналу. Індикатор розраховується шляхом статистичного аналізу результатів анкетування за декількома тестами визначених груп персоналу й описує взаємозв'язки отримуваних параметрів між використаними тестами. У випадку невизначеності результату анкетування працівника за окремим параметром по одному з застосованих тестів, використання такого індикатора дозволяє виявити значення вказаного параметра.

Запропоновані індикатори було використано при розробленні у Науково-дослідному інституті інфокомунікацій ОНАЗ ім. О.С. Попова програмного комплексу тестування (ПКТ) “Стимул” [3; 7; 12]. Програмний комплекс забезпечує проведення усіх етапів анкетування 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 з 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 задач 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. : НИРО, 2006. – 319 с.
2. Букалов А. В. Достоверна ли американская статистика типов и инертных отношений по тесту Майерс-Бриггс? [Електронний ресурс] / А. В. Букалов // Соционика, ментология и психология личности". – 1996. – № 4(7). – Режим доступа : <http://socioinfo.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. Опотяк // 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 [Електронний ресурс] / Н. О. Григор'єва // VIII Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Сучасність, наука, час. Взаємодія та взаємовплив» (23-25 листопада 2011 р.). – Режим доступа : <http://intkonf.org/grigoreva-no-otsinka-yakosti-personalu>.
6. Дідур К. М. Сучасні методи оцінки персоналу [Електронний ресурс] / К. М. Дідур // Дніпропетровський державний аграрний університет. – Режим доступа : <http://www.economy.nayka.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. Опотяк // 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. Шморгун Л. Г. Менеджмент організацій : навч. посіб. / Л. Г. Шморгун. – К. : Знання, 2010. – 452 с.
10. Marston, William Moulton. Emotions of Normal People / William Moulton Marston. – Taylor&Francis Ltd., 1999. – 420 p.
11. Myers Is. Br. Gifts Differing: Understanding Personality Type / Isabel Briggs Myers. – Davies-Black Publishing; Reprint edition, 1995. – 228 p.
12. Свідомість №42110 про реєстрацію авторського права на твір «Комп'ютерна програма "Програмний комплекс Стимул"» (ДСІВ України).