

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Омский государственный педагогический университет

**А. А. Димитрюк**

**КОМПЛЕКСНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ  
ДИАГНОСТИКА ПЕРСОНАЛА  
(отраслевая специфика)**

*Учебно-методическое пособие*

Омск  
Издательство ОмГПУ  
2014

УДК 331.024.2  
ББК 65.9(2)-640  
Д46

Печатается по решению редакционно-издательского совета Омского государственного педагогического университета

**Димитрюк, А. А.**  
Д46      Комплексная профессиональная диагностика персонала (отраслевая специфика) : учебно-методическое пособие / А. А. Димитрюк. – Омск : Изд-во ОмГПУ, 2014. – 124 с.

ISBN 978–5–8268–1875–6

Пособие создано на основе практических работ в организациях всех форм собственности на территории Российской Федерации. Включает три компонента профессиональной диагностики: медицинский, управленческий и психо-диагностический. Представлены рекомендации по организации проведения комплексной профессиональной диагностики персонала с учетом отраслевой специфики.

Адресовано студентам и слушателям, обучающимся в рамках группы направлений подготовки и специальностей (ФГОС) «Экономика и управление».

УДК 331.024.2  
ББК 65.9(2)-640

ISBN 978–5–8268–1875–6

© Димитрюк А. А., 2014  
© Омский государственный педагогический университет, 2014

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Введение</b> .....	4
<b>Глава 1. Теоретические аспекты профессиональной диагностики персонала</b>	
1.1. История профессиональной диагностики персонала.....	6
1.2. Методологические основы профессиональной диагностики персонала.....	24
<b>Глава 2. Практические аспекты профессиональной диагностики персонала</b>	
2.1. Алгоритм составления программы профессиональной диагностики персонала. ....	51
2.2. Экономическое обоснование эффективности профессиональной диагностики персонала. ....	74
<b>Глава 3. Отраслевая специфика профессиональной диагностики персонала</b>	
3.1. Нормативно-правовые аспекты профессиональной диагностики персонала. ....	83
3.2. Рекомендации по выбору методик для проведения профессиональной диагностики персонала с учетом отраслевой специфики. ....	89
3.3. Отчет о деловых и личных качествах. ....	98
<b>Заключение</b> .....	104
<b>Литература</b> .....	105
<i>Приложение 1. Пример результатов психологической диагностики кандидата</i> .....	109
<i>Приложение 2. Фрагмент отчета</i> .....	118

## ВВЕДЕНИЕ

В современных экономических условиях на территории Российской Федерации актуализируется потребность в концептуально иных подходах к политике отбора и диагностического исследования претендентов на рабочее место. Новая модель организационной деятельности требует определения и уточнения позиций, занимаемых участниками в отношении вновь образованных вызовов практики.

На настоящий момент мы можем констатировать наличие, с одной стороны, нехватки квалифицированных специалистов с достаточным опытом работы и слабо поставленную и отрегулированную политику отбора специалистов на рабочие места – с другой. Становится очевидным повышение актуальности профессиональной диагностики как оценки, измерения, классификации и информационной базы для управленческого решения о принятии претендентов на рабочее место и не только. Ведь именно четко ориентированная на задачи и цели работодателя диагностика позволяет экономить временные и денежные ресурсы.

Работа с персоналом – это, несомненно, ключевая задача в работе службы управления персоналом предприятия или организации любой формы собственности.

Так, профессиональная диагностика персонала позволяет оптимизировать и сократить время изучения документов специалиста, помогает с большей долей вероятности прогнозировать эффективность и особенность профессиональных качеств и особенностей реализации профессиональной деятельности работником. Предположим, вы приняли сотрудника на должность продавца-консультанта. Через пару месяцев вы понимаете, что стажер начинает предъявлять завышенные требования и непомерно амбициозен. Это находит своё выражение в его коммуникации в коллективе, что создает конфликтные ситуации, которые не всегда носят конструктивный характер. Кроме того, личные качества нового сотрудника не позволяют ему встроиться в коллектив и его структуру. Это может привести к значительному снижению эффективности работы. Безусловно, вы можете уволить такого специалиста, но ваше время и ваши затраты уже не вернуть.

Как найти хорошего специалиста так, чтобы он не ушел из организации ещё до истечения испытательного срока, а значит, и экономить время и средства предприятия? Как организовать непосредственно сам процесс диагностики? На кого можно положиться в этом ответственном вопросе? На что стоит обратить внимание? Каковы узловые моменты в профессиональной диагностике персонала?

Эти и другие вопросы руководители многих компаний задают себе, пытаются решить их тем или иным образом, но проблема мониторинга эффективности работы персонала и оптимального подбора специалистов на работу не теряет своей актуальности до сих пор. Для современного рынка труда характерна ситуация высокой конкуренции претендентов разного уровня квалификации на рабочие места. Несомненно, точная, подробная и, что особенно важно, нужная информация о работнике, поможет работодателю принимать в отношении него оптимальные и эффективные решения. Несомненно, существуют специфические позиции, когда уже работодатели конкурируют между собой за право «обладания» тем или иным специалистом. Наша работа в меньшей степени будет касаться такой ситуации.

В нашей работе мы постараемся дать ответы на вопросы, основываясь на практическом опыте, полученном на базе предприятий Сибирского федерального округа. Например, на рынке услуг по организации и проведению профессиональной диагностики есть различные предложения. Как выбрать организацию, которая сможет максимально удовлетворить потребности предприятия за оптимальную плату и абсолютно честно? Возможно ли силами самой организации определить, разработать и реализовать от начала и до конца диагностическую программу?

Начнем всё по порядку.

# Глава 1.

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДИАГНОСТИКИ ПЕРСОНАЛА

### 1.1. История профессиональной диагностики персонала.

Всякая попытка определить точное время возникновения профессиональной диагностики напоминает стремление географов найти точное начало большой реки, вытекающей множеством ручейков из обширного болота. Примерно так же обстоит дело и с тестами. Для изучения истории тестов вначале потребовалось изучить предысторию – то самое болото, из которого и вытекает их подлинная история (В. С. Аванесов).

История профессиональной диагностики уходит корнями своими в глубину тысячелетий, и первые опыты диагностики и тестирования имели место задолго до нашей эры. Так, в середине III тысячелетия до н. э. в Древнем Вавилоне проводилось своеобразное тестирование выпускников школ писцов, которые должны были знать 4 арифметических действия, уметь измерять поля, распределять рационы, делить имущество, петь и играть на музыкальных инструментах, а также разбираться в тканях, металлах, растениях. В Древнем Египте кандидаты на обучение искусству жреца должны были пройти вступительное тестирование.

За 2200 лет до н. э. в Древнем Китае лица, стремившиеся занять должности правительственных чиновников, должны были пройти вступительное тестирование и каждые три года повторно проходили испытание лично у императора по 6 «предметам»: музыке, стрельбе из лука, верховой езде, умению писать, считать, знанию ритуалов и церемоний.

Разнообразные конкурсы и экзамены устраивались и в средневековом Вьетнаме.

Историю профессиональной диагностики принято рассматривать совместно с историей психодиагностики, так как подавляющее большинство современных исследователей и практиков сужают понятие профессиональной диагностики персонала до ряда аспектов психодиагностики. Поэтому обратимся к частичному описанию истории психодиагностики.

Для представления данного материала в более общем плане обратимся к таблице 1.

Таблица 1

## Краткая характеристика генезиса профессиональной диагностики персонала

<i>Пе- риод</i>	<i>Место, деятель</i>	<i>Как понимается профессиональная диагностика</i>	<i>Для чего используется</i>	<i>Литературные источники</i>	<i>Нововведения</i>
III тыс. до н. э. – III в.	Древний Вавилон	Система испытаний, которая включала в себя: – собеседование	Для отбора писцов (центральной фигуры месопотамской цивилизации)		
	Древний Египет, Пифагор	(речь, умение слушать и др.); – физические испытания;	Для поступления в школу жрецов		
	Китай	– интеллектуальные испытания способности (математические задачи);	Профотбор на должность правительственного чиновника		
	Спарта	– физиогномика	Определение качества воинов		
	Рим		Определение качества и профессиональной пригодности гладиаторов		
	Афины		Определение способностей (профессиональной пригодности) правителей государства		

Продолжение таблицы 1

<i>Пе-риод</i>	<i>Место, деятель</i>	<i>Как понимается профессиональная диагностика</i>	<i>Для чего используется</i>	<i>Литературные источники</i>	<i>Нововведения</i>
XIV–XV вв.	Вьетнам	Упорядоченные испытания, включающие наряду с устными и письменные контрольные работы	Аттестация всех чиновников и военнослужащих		Впервые использованы письменные методы проверки готовности к профессиональной деятельности
1884 г.	США		Контроль знаний, умений по математике, истории, грамматике, навигации	Первая книга с тестовыми материалами и примерными текстами сочинений, а также методами их количественной оценки	Первый в истории случай использования простейших статистических расчетов в профессиональной диагностике персонала
					1. Важным вкладом в развитие профессиональной диагностики является оформление теории тестов, а именно определение трех основных принципов: – применение серии одинаковых испытаний к большому количеству испытуемых;



Продолжение таблицы 1

<i>Пе-риод</i>	<i>Место, деятель</i>	<i>Как понимается профессиональная диагностика</i>	<i>Для чего используется</i>	<i>Литературные источники</i>	<i>Нововведения</i>
	Англия (Лондон), Френсис Гальтон – родоначальник тестового движения	Диагностика стала сводиться к тестированию	Для исследование индивидуальных различий (зрительная, слуховая, тактильная чувствительность, мускульная сила, время реакции и др.) у 9337 испытуемых		– статистическая обработка результатов (графическое отображение полученных результатов на осях координат, сравнение двух рядов переменных); – выделение эталонов оценки (внешнего критерия независимого от эксперимента). Эти принципы используются и по сей день. На основе проведения серий испытаний получают различного вида нормы для оценки результатов тестирования, все современные тесты построены на основе статистической теории измерений, а идея эталона оценки лежит в основе определения тестов как стандартизированного инструмента. 2. Ввел индекс совместного отношения, названный коэффициентом корреляции