

**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, старший науковий співробітник

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 при аналізі результатів анкетування. Комплексне поєднання методик оцінки особистісних характеристик з 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 анкетиртуемых 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 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 при проведенні анкетування, так і при інтерпретації та

опрацюванні результатів анкетування. З іншої сторони, 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 цілу низку методик: методика DISC для визначення типів поведінки та вподобань у поведінці, розроблену 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 оцінку статистичних даних з використанням індикатора Майєрс-Бріггс (MBTI). Сучасні методи оцінки 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 оцінки персоналу та інструментарію, що для цього застосовується. Є.М.Потапчук у статті [8] зупиняється на різноманітних аспектах кадрової роботи з персоналом.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** У науковій літературі пропонується різноманіття технологій, методів, інструментів оцінки особистісних характеристик персоналу. Проте їх якість та обґрунтованість не задовольняють вимогам практики. Сучасна економіка актуалізує проблему оцінки 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 оцінки 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 оцінки 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 даної 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 низки індикаторів, що забезпечують можливість взаємного контролю результатів анкетування за різними методиками для окремих цільових груп, що дозволяє ефективно та об'єктивно вирішувати задачі 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 визначенні 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 низку методик. 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) не завжди 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.

Однак, тут існує додаткова проблема, що полягає у неможливості прямого порівняння усіх 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. Однак, логічно припустити існування взаємозв'язків між окремими параметрами та їх групами для різних методик оцінювання, оскільки у тій, чи іншій мірі, 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 по чотирьох шкалах, 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 параметру домінування, в основному, відповідатиме високий рівень екстраверсії, і навпаки. У табл.1 наведено результати обробки 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 параметру сталості, в основному, відповідатиме низький рівень екстраверсії, і навпаки. Дані обробки 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 параметру 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 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
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 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. По інших показниках 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 при аналізі результатів анкетування, у випадку одночасного використання декількох тестів, забезпечать підвищення достовірності отримуваних особистісних характеристик персоналу. Індикатор розраховується шляхом статистичного аналізу результатів анкетування по декількох тестах визначених груп персоналу і 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 розробці 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 у кадровому менеджменті забезпечує більш коректне і 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 у 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.:НІРРО, 2006. – 319 с.
2. Букалов А.В. Достоверна ли американская статистика типов и интертипных отношений по тесту Майерс-Бриггс? / А.В.Букалов // Соционика, ментология и психология личности". -

- №4(7), 1996 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <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. 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: VIII Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Сучасність, наука, час. Взаємодія та взаємовплив» (23–25 листопада 2011 р.) / Н.О. Григор'єва [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/grigoreva-no-otsinka-yakosti-personalu>.
  6. Дідур К. М. Сучасні методи оцінки персоналу / К. М. Дідур // Дніпропетровський державний аграрний університет [Електронний ресурс]. – 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 основа программного комплекса «Стимул» / Е. С. Озарко, Ю. В. Опотяк // Прикладная радиоэлектроника. Состояние и перспективы развития. – Харьков: 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. – Київ: Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – № 22/09. – С. 56–58.
  9. Шморгун Л. Г. Менеджмент організацій : Навч. посіб. - 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. Свідоцтво №42110 про реєстрацію авторського права на твір “Комп’ютерна програма “Програмний комплекс Стимул”” (ДСІВ України).