

INNOVATIVE METHODS IN EDUCATION, SCIENCE AND BUSINESS: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES

Abstracts of III International Scientific and Practical Conference

Antwerp, Brussels
(September 16-18, 2024)

36.	Гринько Л.В., Ніцевич А.О., Міхайленко Ю.О. СПЕЦИФІКА ІСПАНСЬКОЇ ГЕНДЕРНОЇ КАРТИНИ СВІТУ У КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ КОГНІТИВНИХ ТА КОМУНІКАТИВНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ	133
PHILOSOPHY		
37.	Botirova Nigina Baxodir qizi TASAVVUFDA SABR TUSHUNCHASI	140
38.	Shakarov Jasurbek Shavkat ugli THE ROLE OF COMPETITIVE CULTURE IN THE HISTORY OF UZBEK NATIONAL-SPIRITUAL DEVELOPMENT	143
PSYCHOLOGY		
39.	Khasanova S.S. THE IMPORTANCE OF EMOTIONAL STATES FOR ADOLESCENTS' SELF-EXPRESSION IN THE EDUCATIONAL PROCESS	149
40.	Лялюк Ю.Р. РОЛЬ ІНТЕГРАТИВНИХ ПСИХОТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ	153
41.	Чепур О.О., Шевчук В.В., Тесленко М.М. ПСИХОМЕТРИЧНІ ІНСТРУМЕНТИ ПРИ ВІДБОРІ ПЕРСОНАЛУ	156
STATE ADMINISTRATION		
42.	Грушецький В.В. АДАПТАЦІЯ СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ДО УМОВ ВОЄННОГО СТАНУ: НОВІ ВИКЛИКИ ТА РІШЕННЯ	160
TECHNICAL SCIENCES		
43.	Savinova A.O. PROSPECTIVE DESIGNS OF AVIATION ENGINES	164
44.	Бойчук Т., Мар'ян С. ПРОБЛЕМАТИКА КЛАСИФІКАЦІЇ ЗАПИТІВ ДО ТЕХНІЧНОЇ ПІДТРИМКИ НА ПРИКЛАДІ ІНФОРМАЦІЙНО- ОБЧИСЛЮВАЛЬНОГО ЦЕНТРУ УНІВЕРСИТЕТУ	167

ПСИХОМЕТРИЧНІ ІНСТРУМЕНТИ ПРИ ВІДБОРІ ПЕРСОНАЛУ

Чепур О.О.

кандидат психологічних наук,
старший викладач кафедри психології та педагогіки
Національного університету «Полтавська політехніка
імені Юрія Кондратюка»

Шевчук В.В.

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології та педагогіки
Національного університету «Полтавська політехніка
імені Юрія Кондратюка»

Тесленко М.М.

кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри психології та педагогіки
Національного університету «Полтавська політехніка
імені Юрія Кондратюка»

Психометричні інструменти показують потенціал розвитку компетенцій як багатогранну конструкцію, схожу на піраміду. Розвиток компетентності базується на індивідуальних характеристиках, які накладаються на компетенції, навички та знання. Всі чотири компоненти вимірюються за різними шкалами (рис. 1.): наприклад, набуття знань є найпростішим. Впливати на особистісні характеристики та компетенції складніше, і вони вимірюються за допомогою психометрії, тобто тестів на здібності та опитувальників.

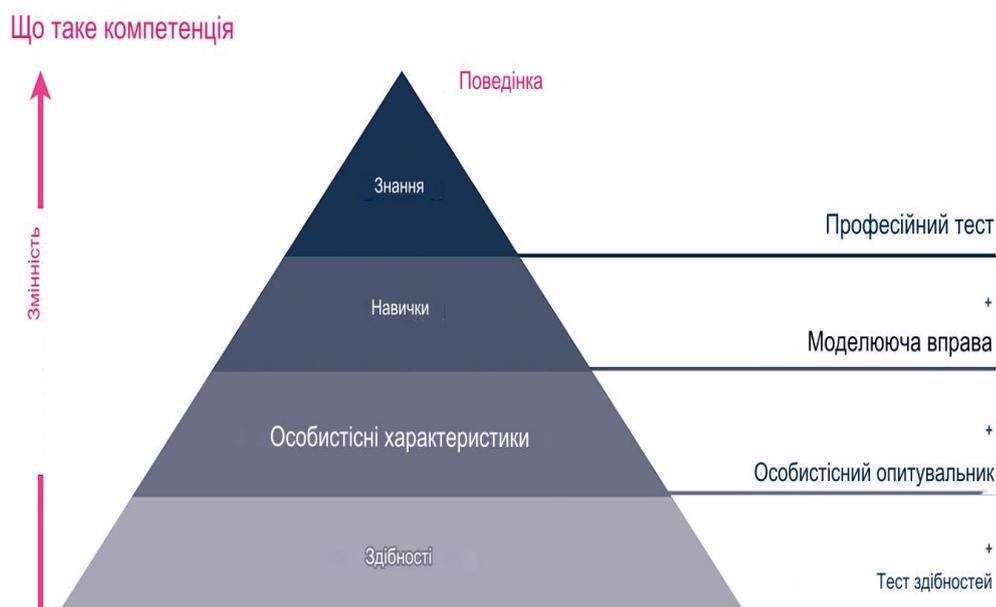


Рис. 1. Психометрична піраміда компетентностей

Чотири ключових моменти роблять інструмент психометричним:

1. стандартизувати зміст, проведення, підрахунок балів та інтерпретацію оцінювання. Результати оцінювання на основі анкетування завжди виражаються чисельно;

2. психометричні тести дають кількісні виміри, а це означає, що оцінка є об'єктивною;

3. рівність умов оцінювання для всіх учасників – забезпечуються не лише стандартні умови оцінювання, а й однакові критерії та однакові правила підрахунку результатів;

4. розрахунок базується на порівнянні із заздалегідь визначеними нормативними групами [3, с. 45].

Надійність і валідність – два важливі показники психометричних шкал.

Надійність – це точність і повторюваність результатів тестування. Це параметр, який показує, наскільки відрізняються результати при повторному проходженні тесту однією і тією ж людиною. Якщо тест або опитувальник надійний, результати будуть однаковими кожного разу. Мінімальний коефіцієнт надійності становить 0,7.

Ще один параметр, який вказує на якість тесту чи опитувальника – це валідність. Візьмемо приклад з оцінкою кандидата на посаду продавця меблів. Він пройшов тест на здатність обробляти вербальну інформацію. Припустимо, що він проходив тестування кілька разів і надійність інструменту не викликає сумнівів.

Але чи можемо ми бути впевнені, що результати тесту на лінгвістичні здібності можуть передбачити, наскільки успішним буде цей кандидат у продавці? Зробити це складно. Це і є валідність, тобто наскільки добре інструмент вимірює те, що важливо вимірювати – те, що визначає успіх в компанії і на посаді. Валідність пов'язана з правильністю вибору тесту чи опитувальника. Якщо тест не вимірює компетентності точно, він не вимірює те, що має вимірювати:

Надійний, але не валідний: вимірювання точне, тобто результати схожі при повторному вимірюванні, але вимірювання цього конкретного параметра не є релевантним для прогнозування успіху на посаді. Інструмент вимірює те, що не є критично важливим для роботи. Надійність і валідність – результати є високоточними і вимірюють саме те, що потрібно для прогнозування ефективності [2, с. 25].

Модель компетенцій Wave – одна з найповніших бібліотек компетенцій у світі, розроблена у 21 столітті та ідеально узгоджена з реаліями постіндустріальної економіки та світу VUCA. Вона описує всі можливі бізнес-ситуації, ролі та стандарти поведінки сучасного менеджера і містить лише ті компетенції, вплив яких на ефективність роботи статистично доведений і може бути надійно діагностований за допомогою психометрії.

Модель складається з чотирьох блоків (кластерів) і побудована ієрархічно: чотири кластери – 12 груп – 36 компетенцій – 108 показники.

Чотири кластери поглиблено описують особистість з точки зору компетенцій.

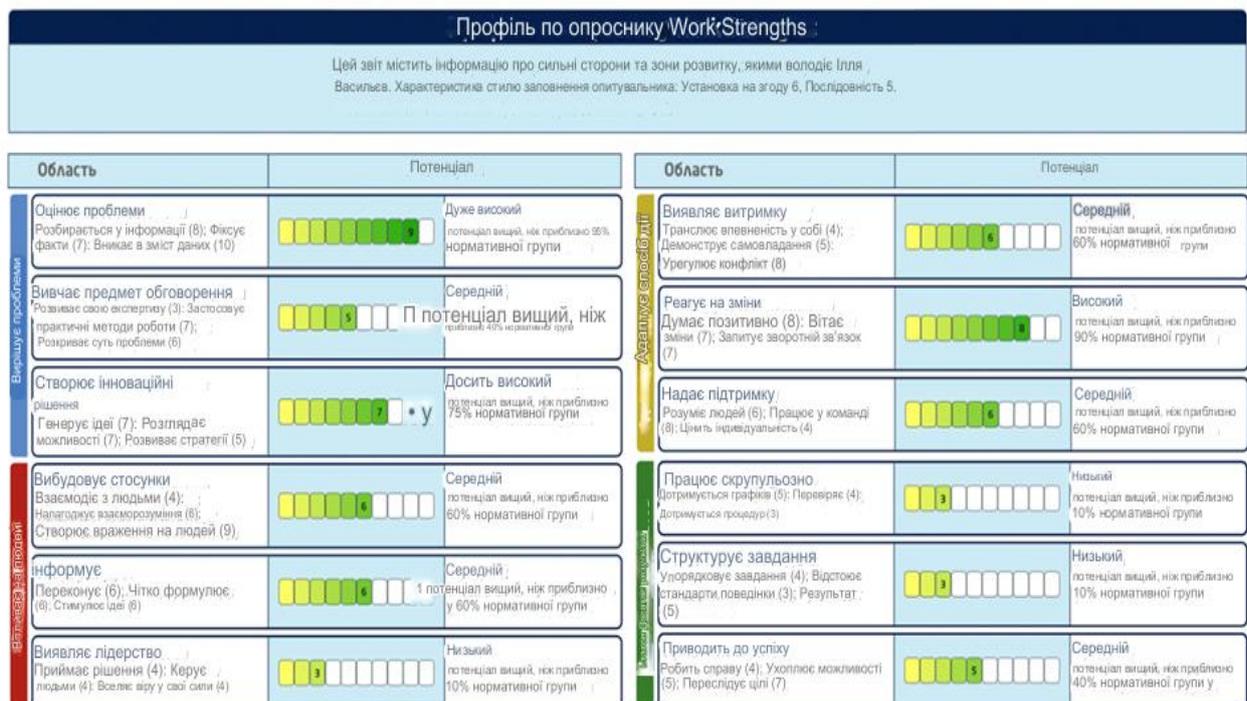
1. вирішувач проблем. Відповідає на питання про те, як людина мислить і розглядає проблеми. Якою мірою вона покладається на аналітичне мислення та роботу з даними, а якою – мислить у категоріях концепцій та стратегій?

2. вплив на людей На будь-якій роботі працівники повинні взаємодіяти з людьми і певним чином впливати на них: через комунікацію, наполегливе просування своєї позиції, лідерські якості тощо;

3. адаптація способу виконання роботи. Важливо звернути увагу на те, як кандидати та працівники ставляться до змін і як вони реагують на людей, які відрізняються від них;

4. результати. Подивіться, яка поведінка призводить до бажаних результатів. Чи покладаються вони на дисципліну та планування, чи досягають результатів завдяки енергії та мотивації.

В результаті оцінки опитувальником Work Strengths ми отримуємо психометричний профіль за 4 кластерами, у кожному з яких 3 групи компетенцій [1]:



Кожна із 36 компетенцій оцінюється за 10-бальною шкалою, де є дві додаткові шкали, які показують стиль заповнення опитувальника: наскільки учасник був критичний до себе й наскільки послідовно відповідав на питання. Ці шкали покажуть, чи можемо ми довіряти результатам опитувальника.

Оцінка співробітників – це визначення їхньої сильних сторін та зон зросту для прийняття кадрових рішень чи рішень за розвитком. Найповніший метод оцінки – асесмент-центр. Він побудований на симуляційних вправах: моделює робочі

ситуації, які потребують проявлення конкретних навичок. У рамках асесмент-центру часто також проводяться інтерв'ю за компетенціями.

Таким чином:

1. Психометричний профіль надає широкополю інформацію щодо потенціалу розвитку компетенцій, сильних сторін, зон розвитку та обмежень людини. Окрім того, він показує фактори, які мотивують цю людину, і відповідне для нього робоче середовище.

2. Можливість розділити зони розвитку від обмежень – важлива перевага психометричного опитувальника: коли ми чітко розуміємо, які компетенції у людини в зоні розвитку, а які – його обмеження, ми можемо визначити, інвестиції в розвиток яких саме компетенцій дадуть ефект, а з якими задачами вона не впорається.

3. Зони ризику серед сильних сторін людини – ще один аспект, який може показати психометричний профіль. Частіше за все, ми оцінюємо людину та бачимо верх айсбергу: виділяємо сильні сторони, тобто гарно розвинуті компетенції, на які людина спирається під час роботи. Але опитувальник може показати, як буде діяти людина в залежності від ситуації та середовища, в яких умовах з'явиться ризик того, що вона не зможе проявити свої навички.

4. Якщо порівняти вартість помилки під час найму та вартість психометричного опитувальника, можна сказати, що опитувальник – недорогий інструмент. Особливо, якщо враховувати об'єм та глибину інформації, яку він надає.

Список літератури

1. Коломбет Т. Психометричні інструменти у підборі персоналу та оцінці : веб-сайт. URL: <https://hurma.work/blog/psihometrichni-instrumenti-u-pidbori-personalu-ta-oczinczi/> (дата звернення: 12.09.2024).
2. Корольов Д. К. Психологічна оцінка персоналу. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2019. 160 с.
3. Мазяр О. В., Фещук В.В. Основи психометрики. Житомир : Вид-во ЖДУ, 2022. 110 с.