

Министерство образования и науки РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Тульский государственный университет»

Региональный центр содействия трудоустройству и адаптации к рынку
труда выпускников образовательных учреждений
высшего профессионального образования

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДИАГНОСТИКА:
ТЕСТИРОВАНИЕ ВЫПУСКНИКОВ С ПОМОЩЬЮ
СИСТЕМЫ «ЭФФЕКТОН СТУДИО»**

Учебно-методическое пособие

Тула 2013

УДК 030(075.8):331.53

Профессиональная диагностика: тестирование выпускников с помощью системы «Эфетон Студио»: методическое пособие / Н.Ю. Бирюкова, В.Б. Морозов, А.А. Самокатова. Тула: РЦСТ ТулГУ, 2013. 20 с.

Пособие специально разработано для студентов и выпускников профессиональных образовательных учреждений с целью ознакомления с возможностями и особенностями работы в системе «Эффектон Студио».

Содержит описание механизма тестирования, а также вариантов интерпретации результатов.

Региональный центр содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования Тульского государственного университета предлагает всем желающим осуществить диагностику своих рекрутинговых компетенций.

Психодиагностика профессиональной деятельности позволяет изучить профессиональные интересы человека при помощи косвенных вопросов, на основе использования специальных психологических тестов, что позволяет глубже ознакомиться со спецификой профессиональной направленности личности и дает возможность выявить степень ее выраженности.

С помощью психодиагностики возможно:

Выявление профессиональных способностей:

- Выявление административных способностей
- Оценка творческого потенциала
- Выявление менеджерских способностей

Оценка неспецифических личностных качеств:

- Оценка мотивации к успеху и боязни неудачи
- Оценка волевых качеств личности
- Выявление потенциальных предпринимательских способностей
- Оценка уровня контроля над жизненными ситуациями

Оценка волевых и адаптационных качеств:

- Оценка нервно-психической устойчивости
- Выявление лидерских качеств у мужчин
- Оценка лояльности сотрудника к организации
- Оценка степени готовности к риску
- Выявление лидерских качеств у женщин
- Оценка уровня развития адаптационных способностей

Выбор профессионального пути во многом определяет судьбу человека. Около 50 процентов неудовлетворенности жизнью связано с профессиональной деятельностью человека. Отношение человека к трудовой деятельности, возникающее в период подготовки к ней в процессе обучения и самой деятельности — важная социальная и психологическая характеристика личности.

Склонность человека к определенной профессиональной деятельности может быть диагностирована, и, чем раньше это будет сделано, тем

легче человеку сориентироваться в выборе профессии, а также определить насколько данный человек соответствует занимаемой должности.

Признаком склонности к определенной профессиональной деятельности являются интересы человека, в которых проявляется его познавательная потребность и направленность на определенную деятельность. Выявление интересов человека способствует профессиональному определению личности.

Психодиагностика профессиональной деятельности позволяет изучить профессиональные интересы человека при помощи косвенных вопросов, на основе использования специальных психологических тестов, что позволяет глубже ознакомиться со спецификой профессиональной направленности личности и дает возможность выявить степень ее выраженности.

Выявление профессиональных способностей

1. Выявление административных способностей.

Тест на выявление административных способностей необходим для проверки возможностей человека в силу его личностных характеристик и склонностей исполнять руководящую и организаторскую работу.

2. Оценка творческого потенциала.

Оценка творческого потенциала — важный этап в развитии человека. Решение сложных научных проблем, теорий, открытия и изобретения, художественные произведения — это все результат творческой деятельности человека.

3. Оценка уверенности в себе.

Оценка уверенности в себе необходима, чтобы помочь человеку неуверенному обрести уверенность и добиться повышения самооценки. Данный психологический тест для оценки уверенности в себе необходим для социально-психологической характеристики человека.

4. Выявление менеджерских способностей.

Тест на выявление менеджерских способностей позволяет определить, насколько испытуемый обладает качествами, необходимыми для выполнения работы менеджера, что позволит правильно организовать подбор и расстановку кадров.

Оценка неспецифических личностных качеств

1. Оценка мотивации к успеху и боязни неудачи: Диагностика мотивации к успеху и боязни неудачи

Ориентированные на успех более полно реализуют свои способности и чаще достигают поставленных целей, поэтому так важно оценить мотивации к успеху и боязни неудачи.

2. Оценка волевых качеств личности.

Чтобы помочь человеку сформировать волю, научиться саморегуляции и воспитать необходимые волевые качества нужно вначале оценить эти качества при помощи данного теста. Для определенного вида работ необходима предварительная диагностика волевых качеств.

3. Выявление потенциальных предпринимательских способностей.

При помощи данного теста можно выявить потенциальные предпринимательские способности, т. е. такие специальные способности, которые дают возможность человеку успешно заниматься предпринимательской деятельностью.

4. Оценка уровня контроля над жизненными ситуациями.

Важно оценить уровень контроля человека над жизненными ситуациями, чтобы учиться с честью выходить из различных экстремальных ситуаций. Надо научить свою психику правильно реагировать на любые ситуации, появляющиеся в жизни.

Оценка волевых и адаптационных качеств

1. Оценка нервно-психической устойчивости.

Оценка нервно-психической устойчивости человека необходима для раннего выявления типа нервной системы и подбора адекватной профориентации, корректировки возбуждения и тренировки уравновешенности.

2. Выявление лидерских качеств у мужчин: Мужчина-лидер

Тест на выявление лидерских качеств у мужчины позволяет произвести необходимую расстановку и перестановку кадров для успешной деятельности человека в коллективе.

3. Оценка лояльности сотрудника к организации.

Оценка лояльность сотрудника к организации является интегративным показателем благополучия или неблагополучия положения сотрудника в данном коллективе, его удовлетворенностью работой в данной организации.

4. Оценка степени готовности к риску.

Важно оценить степень готовности к риску, и провести коррекционные мероприятия. Если нельзя избежать риска, то нужно минимизиро-

вать его отрицательные последствия. Для некоторых профессий риск — неотъемлемая черта деятельности человека.

5. Выявление лидерских качеств у женщин: Женщина-лидер

При отборе женщин на руководящие должности, особенно важно знать какими лидерскими качествами они обладают, поэтому необходимо проводить предварительное тестирование на выявление этих качеств.

6. Оценка уровня развития адаптационных способностей.

Оценка уровня развития адаптационных способностей позволяет определить насколько испытуемый адаптирован к той среде, в которой находится, и обладает ли он адаптационными способностями, необходимыми для дальнейшей деятельности.

Опросники профессиональной направленности

1. Определение типа организационной культуры по Ч. Хенди

Чарльз Хэнди выделил четыре типа организационной культуры, отличающихся способом распределения власти, ценностными ориентациями работника, характером отношений между личностью и организацией, а также структурой организации и характером ее деятельности.

2. Инструмент оценки организационной культуры

Опросник позволяет определить вид организационной культуры компании, предприятия или фирмы, где работает тестируемый, а также его предпочтения в сфере организационной культуры.

3. Опросник «Якоря карьеры»

Тест позволяет выявить следующие карьерные ориентации: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

4. Диагностика склонности к определенному стилю руководства Е.П. Ильин.

Опросник позволяет узнать, как бы тестируемый осуществлял руководство в определенных предложенных ситуациях. По каждому пункту опросника из трех вариантов ответов предложено выбрать тот, который в большей степени характеризует поведение тестируемого в качестве руководителя.

5. Командные роли Белбина.

Опросник позволяет определить естественные для тестируемого роли в команде, а также те роли, от выполнения которых он предпочел бы отказаться.

ПСИХОДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Выявление административных способностей

Методика позволяет оценить выраженность и соотношение административных и лидерских способностей. Испытуемый должен определить степень согласия с каждым из 20 высказываний по 10-балльной шкале. Полное согласие с высказыванием отмечается 10 баллами, согласие наполовину отмечается 5 баллами, полное несогласие – 0.

Оценка результатов и выводы:

Баллы суммируются по шкале администратора и по шкале лидерства. Соотношение лидерских и административных качеств является показателем теста. Любая величина < 1 указывает на превалирование административных качеств. Тестирование занимает 5 минут.

Методика полезна для решения задач профессионально-психологического отбора и психологического сопровождения профессиональной деятельности.

2. Выявление менеджерских способностей

Методика позволяет оценить возможности осуществлять функции менеджера. Испытуемый отвечает на 30 вопросов по 3-х варианта ответов в каждом.

Оценка результатов и выводы:

Баллы суммируются, максимальный результат – 30 баллов. На основании полученного результата по 3-х балльной шкале оцениваются способности к работе менеджера как низкие, средние, высокие. Тестирование занимает 6 минут. Методика полезна для решения задач профессионально-психологического отбора и психологического сопровождения профессиональной деятельности.

3. Выявление предпринимательских способностей

Методика позволяет оценить наличие или отсутствие способностей к предпринимательской деятельности. Испытуемый отвечает утвердительно или отрицательно на 29 вопросов, касающихся способностей и знаний, необходимых начинающему предпринимателю.

Оценка результатов и выводы:

Каждый положительный ответ оценивается одним баллом. Подсчитывается сумма баллов. Сумма баллов >16 - присутствуют все необходи-

мые качества, чтобы стать предпринимателем. Целеустремленность, энергия и вера в успех помогут реализовать любую стоящую идею. От 13 до 17 баллов - шансы на успех в качестве предпринимателя не столь очевидны. Однако не исключена успешная карьера коммерсанта. Сумма баллов <13 – качества, необходимые хорошему предпринимателю не выявлены.

Тестирование занимает 5 минут.

Методика полезна для решения задач профессионально-психологического отбора и психологического сопровождения профессиональной деятельности.

4. Выявление лидерских качеств у мужчин

Методика позволяет оценить способность мужчины быть лидером. Испытуемый отвечает утвердительно или отрицательно на 50 вопросов, на основании ответов делается вывод, обладает ли он психологическими качествами, необходимыми лидеру.

Оценка результатов и выводы:

- Сумма < 25 баллов - качества лидера выражены слабо.
- Сумма баллов от 26 до 35 - качества лидера выражены средне.
- Сумма баллов от 36 до 40 - лидерские качества выражены сильно.
- Сумма баллов > 40 - данный человек, как лидер, склонен к диктату.

ту.

Тестирование занимает 10 минут.

Методика полезна для решения задач профессионально-психологического отбора и психологического сопровождения профессиональной деятельности.

5. Выявление лидерских качеств у женщин

Методика позволяет оценить способность женщины быть лидером. Испытуемая выбирает пять утверждений, которые представляются ей наиболее отвечающими ее положению и взглядам из вопросов раздела «Что мне нравится в моей работе?», и затем тоже самое из раздела «Что мне мешает в моей работе?».

Оценка результатов и выводы:

В зависимости от выбранных утверждений, способность женщины быть лидером оцениваются по 3-х балльной шкале: А – честолюбивая, целеустремленная личность, для которой карьера – главное в жизни; Б –

средний уровень; В – инертная, покладистая личность, не желающая рисковать.

Тестирование занимает 10 минут.

Методика полезна для решения задач профессионально-психологического отбора и психологического сопровождения профессиональной деятельности.

6. Оценка творческого потенциала

Методика позволяет оценить личностный творческий потенциал. Испытуемый отвечает на 18 вопросов, из трех вариантов ответа на каждый вопрос необходимо выбрать только один.

Оценка результатов и выводы:

Вопросы 1, 6, 7, 8 определяют границы любознательности; вопросы 2, 3, 4, 5 — веру в себя; вопросы 9 и 15 — постоянство; вопрос 10 — амбициозность; вопрос 11 — зрительную память; вопросы 12 и 13 — «слуховую» память; вопрос 14 — стремление быть независимым; вопросы 16, 17 — способность абстрагироваться; вопрос 18 — степень сосредоточенности. За ответ «а» — 3 очка; за ответ «б» — 1; за ответ «в» — 2.

Общая сумма набранных очков характеризует уровень творческого потенциала:

49 и более очков – значительный творческий потенциал, предоставляющий богатый выбор возможностей. Доступны самые разнообразные формы творчества.

24 – 48 очков – нормальный творческий потенциал. Присутствуют качества, которые позволяют творить, но есть и проблемы, которые тормозят процесс творчества.

23 и менее очков - творческий потенциал невелик. Но, возможно, испытуемый недооценил свои способности.

Тестирование занимает 10 минут.

Методика полезна для решения задач профессионально-психологического отбора и психологического сопровождения профессиональной деятельности.

7. Оценка мотивации к успеху и боязни неудачи

Методика позволяет оценить тип личностной мотивации испытуемого. Испытуемый отвечает на 20 вопросов, из двух вариантов ответа на каждый вопрос необходимо выбрать только один.

Оценка результатов и выводы:

За каждое совпадение ответа с ключом испытуемому дается 1 балл. Количество набранных баллов от 1 до 7 - мотивация на неудачу (боязнь неудачи). При данном типе мотивации активность человека связана с потребностью избежать срыва, порицания, наказания, неудачи. Вообще в основе этой мотивации лежит идея избегания и идея негативных ожиданий. Начиная дело, человек уже заранее боится возможной неудачи, думает о путях избегания этой гипотетической неудачи, а не о способах достижения успеха. Люди, мотивированные на неудачу, обычно отличаются повышенной тревожностью, низкой уверенностью в своих силах. Стараются избегать ответственных заданий, а при необходимости решения сверхответственных задач могут впасть в состояние близкое к паническому. Все это, вместе с тем, может сочетаться с весьма ответственным отношением к делу. Количество набранных баллов от 8 до 13 - мотивационный полюс ярко не выражен. Количество набранных баллов от 14 до 20 - мотивация на успех (надежда на успех). При такой мотивации человек, начиная дело, имеет в виду достижение чего-то конструктивного, положительного. В основе активности человека лежит надежда на успех и потребность в достижении успеха. Такие люди обычно уверены в себе, в своих силах, ответственны, инициативны и активны. Их отличает настойчивость в достижении цели, целеустремленность.

Тестирование занимает 5 минут.

Методика полезна для решения задач профессионально-психологического отбора и психологического сопровождения профессиональной деятельности.

8. Оценка уровня контроля над жизненными ситуациями

Методика позволяет оценить степень сознательной активной деятельности личности. Испытуемый отвечает на 44 вопроса, на основании ответов делается вывод, в какой степени человек в разных жизненных ситуациях ощущает себя активным субъектом собственной деятельности, а в какой - пассивным объектом действия других людей и внешних обстоятельств. Из шести вариантов ответов на каждый вопрос нужно выбрать только один.

Оценка результатов и выводы:

Результаты заполнения опросника преобразуются в баллы по 10-ти балльной шкале. Шкала общей интернальности Ио. Высокий показатель по

этой шкале (8-10 баллов) соответствует высокому уровню субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями. Такие люди считают, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять, и, следовательно, чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом. Низкий показатель по шкале Ио (1-3 балла) соответствует низкому уровню субъективного контроля. Такие испытуемые не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями их жизни, не считают себя способными контролировать их развитие и полагают, что большинство их являются результатом случая или действий других людей.

Шкала интернальности в области достижений Ид. Высокие показатели по этой шкале соответствуют высокому уровню субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями. Такие люди считают, что всего хорошего, что было и есть в их жизни, они добились сами и что они способны с успехом преследовать свои цели и в будущем. Низкие показатели по шкале Ид свидетельствуют о том, что человек приписывает свои успехи, достижения и радости внешним обстоятельствам – везению, счастливой судьбе или помощи других людей.

Шкала интернальности в области неудач Ин. Высокие показатели по этой шкале говорят о развитом чувстве субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, что проявляется в склонности обвинять самого себя в разнообразных неудачах, неприятностях и страданиях. Низкие показатели Ин свидетельствуют о том, что испытуемый склонен приписывать ответственность за подобные события другим людям или считать их результатом невезения.

Шкала интернальности в семейных отношениях Ис. Высокие показатели по этой шкале означают, что человек считает себя ответственным за события его семейной жизни. Низкий Ис указывает на то, что субъект считает не себя, а своих партнеров причиной значимых ситуаций, возникающих в его семье. Шкала интернальности в области производственных отношений Ип. Высокий Ип свидетельствует о том, что человек считает свои действия важным фактором в организации собственной производственной деятельности, в складывающихся отношениях в коллективе, в своем продвижении и т. д. Низкий Ип указывает на то, что испытуемый склонен приписывать более важное значение внешним обстоятельствам - руководству, товарищам по работе, везению-невезению.

Шкала интернальности в области межличностных отношений Им. Высокий показатель Им свидетельствует о том, что человек считает себя в силах контролировать свои неформальные отношения с другими людьми, вызывать к себе уважение и симпатию и т. д. Низкий Им, напротив, указывает на то, что он не считает себя способным активно формировать свой круг общения и склонен считать свои отношения результатом действия своих партнеров.

Шкала интернальности в отношении здоровья к болезни Из. Высокие показатели Из свидетельствуют о том, что испытуемый считает себя во многом ответственным за свое здоровье: если он болен, то обвиняет в этом самого себя и полагает, что выздоровление во многом зависит от его действий. Человек с низким Из считает здоровье и болезнь результатом случая и надеется на то, что выздоровление придет в результате действий других людей, первым делом врачей.

Тестирование занимает 10 минут.

Методика полезна для решения задач профессионально-психологического отбора и психологического сопровождения профессиональной деятельности.

9. Оценка лояльности сотрудника к своей организации, компании, фирме

Методика позволяет оценить степень лояльности сотрудника. Испытуемый отвечает на 36 вопросов по 11-балльной шкале о своем отношении к организации, в которой он работает. Оценка результатов и выводы:

Оцениваются ответы только на суждения 1, 3, 4, 5, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 27, 32, 34. Остальные - для камуфляжа истинных целей исследования. Каждое суждение имеет градацию от 1 до 11. Градация 11 соответствует максимально позитивной оценке данного суждения, градация 1 – максимально негативное отношение, 6 – нейтральное отношение.

В зависимости от выбранной градации присваивается соответствующий балл

Гра- да- ция	1	0									
Балл	5	4	3	2	1	0	1	2	3	4	5

Интерпретация:

+54.. +90 баллов – высокая лояльность;

+18..+54 – средняя;

–18.. +18 – низкая;

– 19.. –90 – совершенно нелоялен.

Тестирование занимает 10 минут.

Методика полезна для психологического сопровождения профессиональной деятельности.

10. Оценка уверенности в себе

Методика позволяет оценить степень уверенности в себе. Испытуемый указывает по 5-ти балльной шкале степень согласия с 30 утверждениями, описывающими различные типы поведения (5 — очень характерно для меня, описание очень верное. 4 — довольно характерно для меня — скорее да, чем нет. 3 — отчасти характерно, отчасти не характерно. 2 — довольно не характерно для меня — скорее нет, чем да. 1 — совсем не характерно для меня описание не верно).

Оценка результатов и выводы:

К сумме баллов за следующую группу вопросов: 3, 6, 7, 8, 10; 18, 20, 21, 22, 25, 27, 28, 29, прибавляется число 72 и вычитается суммы баллов за следующие вопросы: 1, 2, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 23, 24, 26, 30.

Количество набранных баллов:

0 – 24 - очень неуверен в себе;

25 – 48 – скорее неуверен, чем уверен;

49 – 72 – среднее значение уверенности;

73 – 96 – уверен в себе;

97 – 120 – излишне самоуверен.

Тестирование занимает 6 минут.

Методика полезна для решения задач профессионально-психологического отбора и психологического сопровождения профессиональной деятельности.

11. Оценка волевых качеств личности

Методика позволяет оценить силу воли и твердость характера.

Испытуемый выбирает наиболее подходящий ответ из нескольких альтернативных ответов на 20 вопросов.

Оценка результатов и выводы:

За каждый избранный ответ испытуемый получает 0,1,2 или 3 балла, баллы суммируются. Сумма баллов <14 – характер и воля слабые. Сумма баллов от 15 до 25 – характер и воля достаточно твердые, а поступки в основном реалистичные и взвешенные. Сумма баллов от 26 до 38 – характер и его воля очень твердые, а поведение в большинстве случаев – достаточно ответственное. Сумма баллов > 38 – воля и характер близки к идеальным, но не исключено, что испытуемый оценил себя необъективно.

Тестирование занимает 6 минут.

Методика полезна для решения задач профессионально-психологического отбора и психологического сопровождения профессиональной деятельности.

12. Оценка нервно-психической устойчивости

Методика позволяет оценить степень нервно-психической устойчивости испытуемого и вероятность его дезадаптации в стрессовой ситуации. Испытуемый отвечает утвердительно или отрицательно на 84 вопроса.

Оценка результатов и выводы:

Подсчитывается сумма баллов – правильных ответов, соответствующих "ключу". Нервно-психическая неустойчивость тем выше, чем больше получено баллов. Полученный балл надо соотнести с 10-балльной шкалой НПУ. Чем больше значение пункта условной шкалы, тем больше нервно-психическая устойчивость и меньше риск дезадаптации в стрессе. Чем ниже пункт, тем больше нервно-психическая неустойчивость в стрессе.

Методика содержит шкалу для проверки искренности ответов. Если по данной шкале опрашиваемый набирает 5 и более баллов, результаты опроса недостоверны, ибо человек хочет казаться лучше, а не таким, какой он есть!

Тестирование занимает 20 минут.

Методика полезна для решения задач профессионально-психологического отбора и психологического сопровождения профессиональной деятельности.

Используется в частности при отборе сотрудников милиции.

13. Оценка степени готовности к риску

Методика позволяет оценить склонность испытуемого к рискованным действиям. Испытуемый отвечает на 25 вопросов по 5-ти балльной шкале (от -2 до +2 баллов) о степени своей готовности совершить рискованные действия.

Оценка результатов и выводы:

Подсчитывается сумма набранных баллов. Общая оценка теста дается по непрерывной шкале как отклонение от среднего значения. Положительные ответы, свидетельствуют о склонности к риску. Результаты могут варьировать от -50 до +50 баллов. < -30 баллов: испытуемый слишком осторожен; От -10 до +10 баллов: средние значения; > +20 баллов: склонен к риску. Высокая готовность к риску сопровождается низкой мотивацией к избеганию неудач (защитой). У руководителей предприятий и офицеров готовность к риску выше средних значений. С возрастом готовность к риску падает. У более опытных работников готовность к риску ниже, чем у неопытных работников.

Тестирование занимает 6 минут.

Методика полезна для решения задач профессионально-психологического отбора и психологического сопровождения профессиональной деятельности.

14. Оценка уровня развития адаптационных способностей

Методика позволяет оценить адаптационные возможности индивида и определить категорию его профессиональной пригодности по показателю личностного потенциала социально-психологической адаптации.

Испытуемый отвечает утвердительно или отрицательно на 165 вопросов касающиеся собственного самочувствия, поведения, характера.

Оценка результатов и выводы:

Набранные баллы суммируются, «сырые» оценки переводятся в баллы по 10-ти балльной шкале. При этом выявляются 3 группы адаптационных способностей (1 – группа хороших адаптационных способностей; 2 - группа удовлетворительной адаптации; 3 – группа сниженной адаптации) и 4 категории профессиональной пригодности (1-я категория – наиболее высокий уровень профессиональной пригодности, 4-я категория – наиболее низкий уровень профессиональной пригодности). Кроме того, по показателям «Личностный потенциал социально-психологической адаптации», «Поведенческая регуляция», «Коммуникативный потенциал», «Моральная нормативность» представлены оценки по 3-х балльной шкале (низкий,

средний, высокий уровень). Шкала достоверности оценивает степень объективности ответов. Если общее количество баллов по этой шкале больше 10, то полученные результаты следует считать необъективными.

Тестирование занимает 30 минут.

Методика полезна для решения задач профессионально-психологического отбора и психологического сопровождения профессиональной деятельности.

ОПРОСНИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

1. Определение типа организационной культуры по Ч. Хэнди

Чарльз Хэнди выделил четыре типа организационной культуры, отличающихся способом распределения власти, ценностными ориентациями работника, характером отношений между личностью и организацией, а также структурой организации и характером ее деятельности. Каждому из этих типов Хэнди дал названия-метафоры, соответствующие именам четырех богов древнегреческой мифологии: Зевса, Аполлона, Афины и Диониса. Соответствующие им типы культуры определяются соответственно как «культура власти», «культура роли», «культура задачи» и «культура личности».

Методика: испытуемому предлагается согласиться или опровергнуть предложенные утверждения.

2. Инструмент оценки организационной культуры

Тестируемому предлагается оценить ряд суждений, касающихся культуры организации, в которой он работает. Для этого необходимо распределить 100 баллов между 4-мя суждениями в каждом блоке. Самый высокий балл дается наиболее характерному для организации суждению, самый низкий – тому суждению, которое едва ли свойственно данной организации. Необходимо отметить баллы в колонке «Теперь» напротив каждого утверждения. Далее, таким же способом надо распределить 100 баллов в колонке «Предпочтительно» между теми же суждениями с точки зрения собственных предпочтений тестируемого (какая ситуация была бы идеальна лично для него).

3. Опросник «Якоря карьеры»

«Якоря карьеры» — это ценностные ориентации, социальные установки, интересы и т.п. социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определённого человека. Карьерные ориентации возникают в начальные годы развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно. Тест позволяет выявить следующие карьерные ориентации: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

Методика состоит из 2-х частей. В первой части, содержащей 21 пункт, предложено оценить каждое из утверждений по степени важности (по 10-бальной шкале). Во второй части (20 пунктов) предложено оценить каждое из утверждений на предмет своего согласия с ним (по 10-бальной шкале).

4. Диагностика склонности к определенному стилю руководства Е.П. Ильин.

Опросник позволяет узнать, как бы тестируемый осуществлял руководство в определенных предложенных ситуациях. По каждому пункту опросника из трех вариантов ответов предложено выбрать тот, который в большей степени характеризует поведение тестируемого в качестве руководителя.

5. Командные роли Белбина.

У каждого человека две роли. Первая - функциональная, вторая - командная. Автор более десяти лет посвятил изучению командных ролей и в результате экспериментов с различными рабочими группами, выделил 8 ролей:

- Исполнитель
- Председатель
- Формирователь
- Мыслитель
- Исследователь ресурсов
- Оценивающий
- Коллективист
- Доводящий до конца

Опросник позволяет определить естественные для тестируемого роли в команде, а также те роли, от выполнения которых он предпочел бы отказаться.

Методика: в каждом из семи разделов данного опросника необходимо распределить 10 баллов между представленными утверждениями в зависимости от того, насколько эти утверждения соответствуют собственному поведению опрашиваемого. Эти 10 баллов могут быть распределены поровну, в градации от согласия с утверждениями или отданы одному единственному ответу.

КОНТАКТЫ

Региональный центр содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования

Директор центра – Морозов Владимир Борисович
Помощник директора – Рискова Вера Алексеевна
Специалист центра / Техник – Самокатова Анна Александровна
Специалист центра / Инженер – Бирюкова Наталия Юрьевна

Телефон/ факс: 8(4872) 35-35-28 ,

Адрес сайта центра: <http://rcst.tsu.tula.ru>, e-mail: cstv@tsu.tula.ru

Страничка в социальной сети http://vk.com/rcst_tulgu

РЦСТ расположен в учебном корпусе №3 , аудитория 204.

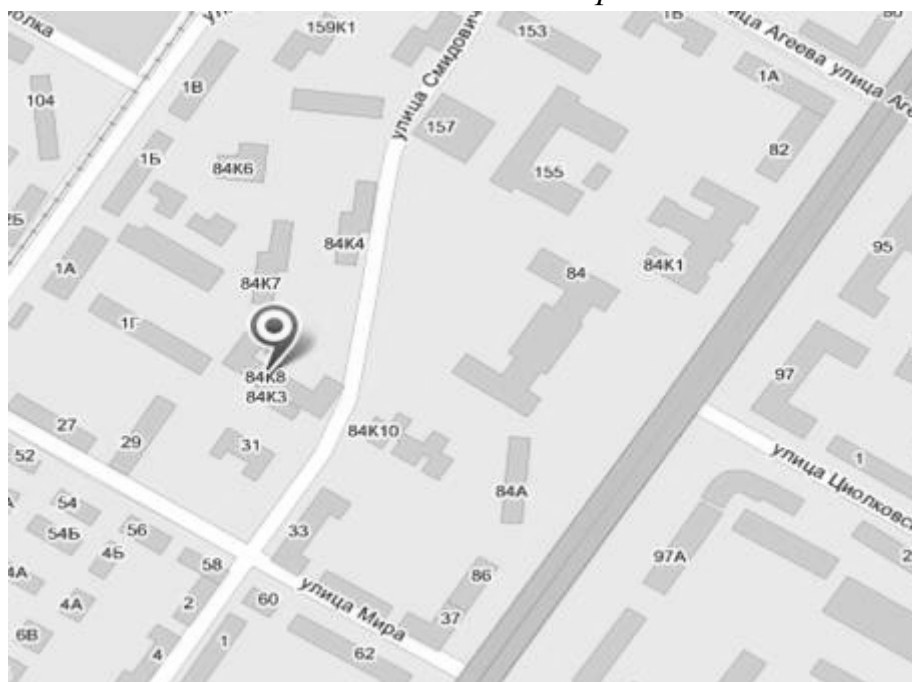
Фактический адрес: 300012, г.Тула, пр.Ленина, 84, к.8.

Юридический адрес: 300012, г.Тула, пр. Ленина, 92.

Время работы РЦСТ - пн. - чт. 8.30 - 17.30 (пт. 8.30 - 16.30)

Перерыв - 12.00 – 12.48

Расположение по карте



УДК 030(075.8):331.53

УЧЕБНОЕ ИЗДАНИЕ

**Бирюкова Наталия Юрьевна,
Морозов Владимир Борисович
Самокатова Анна Александровна**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДИАГНОСТИКА:
ТЕСТИРОВАНИЕ ВЫПУСКНИКОВ С ПОМОЩЬЮ
СИСТЕМЫ «ЭФФЕКТОН СТУДИО»**

Учебно-методическое пособие

Авторское редактирование, компьютерная вёрстка и графика

*Тула, Тульский государственный университет, Региональный центр
содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников
образовательных учреждений высшего профессионального образования
30.09.2013 г.*