

## СТРУКТУРА, ТЕХНОЛОГИЯ И ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА



**Ковалёв Вячеслав Владимирович**, кандидат психологических наук, доцент кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности, Институт общественных наук, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; пр. Вернадского, 84, Москва, Россия, 119606; e-mail: conflictolog@mail.ru

### АННОТАЦИЯ

Структура социально-психологической оценки персонала. Технология проведения опроса персонала организации. Варианты анонимности. Организационные и мотивационные функции исследователя. Типичные ошибки, допускаемые исследователями.

**Ключевые слова:** социально-психологическая оценка, оценка персонала, модульный социотест, межличностные отношения, характеристики персонала.

### ВВЕДЕНИЕ

Взаимодействие людей в организации является основой возникновения социально-психологических феноменов, влияющих на качество их профессиональной деятельности [5, с. 54]. В предыдущей статье<sup>1</sup> были представлены теоретико-прикладные основы социально-психологической оценки (СПО) персонала. Опыт многолетней работы в сфере подготовки специалистов органов государственного и военного управления, психологов-практиков, а также консультационной работы с руководителями государственных и коммерческих структур позволяет обосновать авторский подход к содержанию СПО и технологии её проведения. Особое внимание уделяется распространённым ошибкам при опросе, которые допускают начинающие исследователи [3, 4, 8].

### СТРУКТУРА МЕТОДИКИ

Основу СПО персонала составляет оценка своих коллег сотрудниками одного структурного подразделения (малой группы). Оценка коллегами — весьма специфический способ, требующий учитывать существенные обстоятельства, которые сопутствуют такой оценке [1, 2, 6].

СПО на основе применения модульного социотеста имеет следующие основные *достоинства*:

- оцениваются *реальная* деятельность и *реальные* взаимоотношения каждого члена группы за достаточно длительный период, что повышает объективность оценки;
- учитываются абсолютно *все* взаимоотношения в группе;
- все взаимоотношения и конфликты оцениваются количественно, что позволяет стандартизировать данные;
- собирается разносторонняя информация о каждом сотруднике;

<sup>1</sup> См.: Ковалёв В.В. Теоретико-прикладные основы социально-психологической оценки персонала // Акмеология. — 2015. — № 1. — С. 65–72.

- точность оценок повышается благодаря использованию 10-балльной шкалы, а в ходе обработки шкала трансформируется в 100-балльную;
- предусмотрены различные варианты анонимности ответов;
- за счёт модульной структуры методика может быть гибко приспособлена к задачам любого социально-психологического исследования малой группы.

Основные *ограничения* определяются тем, что опрос, обработка и интерпретация полученных данных требуют от исследователя опыта работы с самим тестом и различными социальными группами. К сожалению, отторжение математических процедур многими менеджерами и некоторыми учёными — субъективный фактор, снижающий их интерес к рассматриваемому методу. Между тем чётко прописанная технология позволяет овладеть процедурой обработки данных даже школьнику старших классов.

Опросный лист имеет модульную структуру, включающую две базовые и ряд дополнительных измерительных шкал. В стандартных опросных листах опрашиваемым предлагается ответить на четыре-пять вопросов-модулей. В опросном листе исследователю необходимо описать значения крайних и средних баллов для каждого модуля.

### БАЗОВЫЕ МОДУЛИ

Модуль *«Моё отношение»*. В данном модуле всем опрашиваемым сотрудникам предлагается оценить их собственное отношение к каждому члену коллектива. Иными словами, им предлагается воссоздать образ конкретного человека, быстро вспомнить его характер и особенности складывающихся с ним отношений, ситуации совместного взаимодействия, его поведенческие характеристики и на основе этого по шкале от  $-5$  до  $+5$  дать оценку своего субъективного отношения к этому человеку ( $-5$  — относится в высшей степени отрицательно;  $0$  — относится нейтрально;  $+5$  — относится в высшей степени положительно).

После заполнения первого модуля опрашиваемому предлагается оценить отношение к нему каждого члена коллектива по модулю *«Отношение ко мне»* (крайние и средние значения аналогичны предыдущему модулю). При этом задействуются социально-перцептивные возможности респондента, его способность не только воспринимать различные оттенки отношения другого человека, но и определять их совокупное значение по предлагаемой шкале.

### ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МОДУЛИ

Они используются в зависимости от целей изучения коллектива и позволяют оценить индивидуальные особенности каждого члена группы, его профессиональные знания, качество выполнения им своих обязанностей, степень его помощи членам группы, усилия по достижению личных и общегрупповых интересов, нравственные, организаторские, интеллектуальные и физические качества, а также другие особенности каждого сотрудника и группы.

Специфика методики в том, что исследователь в соответствии с решаемыми задачами может самостоятельно сформировать комплект из дополнительных модулей. В большинстве дополнительных модулей оцениваются характеристики личностных качеств сотрудников, поэтому используется шкала от  $0$  до  $10$  баллов.

При заполнении модуля *«Качество выполнения должностных обязанностей»* опрашиваемому предлагается дать оценку каждому члену коллектива по данному параметру. При этом поясняется, что непосредственно оценивает своего подчинённого его руководитель, а данный вопрос имеет целью выявление общественного мнения по той или иной характеристике.

Модуль *«Работоспособность»* позволяет оценить способность каждого члена коллектива преодолевать трудности, обусловленные характером труда в организации.

Модуль *«Организаторские способности»* подразумевает оценку умения оценивать, устанавливать отношения, организовывать рабочий коллектив, принимать решения, со-

вершенствовать формы и методы работы, способность взять на себя лидерские функции при выполнении каких-либо задач.

Модуль «*Интеллектуальные качества*» предполагает оценку степени выраженности различных сторон интеллекта у членов коллектива.

Модуль «*Физические качества*» позволяет выявить степень физического развития сотрудников.

В ряде дополнительных модулей используется шкала от — 5 до +5 баллов.

В модуле «*Нравственные качества*» респондентам предлагается оценить нравственные качества коллег. При этом каждый опрашиваемый имеет свои критерии, по которым он судит о нравственных характеристиках других людей. Эти критерии задаются в процессе жизни родителями, социальным окружением, образцами художественной литературы и т.д. Данный модуль позволяет опереться именно на личную установку опрашиваемого, его личную позицию относительно самого понятия «нравственность».

Модуль «*Личные интересы — интересы организации (группы)*» показывает, насколько, по мнению опрашиваемого, каждый сотрудник в своей деятельности отдаёт приоритет интересам своей организации (группы) в сравнении с личными интересами.

Модуль «*Помогает в работе (учёбе) — мешает в работе (учёбе)*» показывает, в какой степени сотрудник оказывает помощь в работе лично опрашиваемому.

## ТЕХНОЛОГИЯ ОПРОСА ПЕРСОНАЛА

Опрос персонала обычно проводится не ранее чем через 2–3 месяца после формирования структурного подразделения (либо значительного изменения его состава). Предварительно определяются цели исследования, состав лиц, привлекаемых для подготовки материалов и обработки результатов, подготавливается необходимое программное обеспечение для введения результатов опроса в компьютер и их обработки. С руководителями подразделений согласовываются время, место и порядок организации тестирования членов коллектива.

Предварительная подготовка к проведению исследования состоит в том, чтобы подготовить исследовательские материалы, а также помещение для опроса и программное обеспечение для обработки результатов. Исследовательские материалы включают в себя опросные листы, бланки оценки, писчие принадлежности.

*Бланки оценки взаимоотношений* должны быть разборчивы, составлены чётким шрифтом и включать полный алфавитный список группы для каждого опрашиваемого. Число подготавливаемых *опросных листов* может быть ограничено количеством одновременно привлекаемых для исследования членов коллектива. При проведении исследования в других подразделениях опросные листы можно использовать повторно.

Перед опросом важно подготовить необходимое количество *писчих принадлежностей*. Это могут быть недорогие ручки или простые карандаши. Данное уточнение важно, ибо необходимо минимизировать опасения опрашиваемых относительно их последующей идентификации по персональным принадлежностям.

*Помещение для опроса* осматривается исследователем и подготавливается заранее. Лучше, если каждый опрашиваемый сидит за отдельным столом. Помещение необходимо проветрить, поскольку отсутствие свежего воздуха приводит к снижению концентрации внимания. Чтобы исключить вход в помещение посторонних лиц, желательно повесить снаружи табличку: «НЕ ВХОДИТЬ! ИДЁТ ИССЛЕДОВАНИЕ».

Наличие *компьютера* существенно облегчает дальнейшую обработку результатов. Навыков работы с табличными редакторами типа Excel достаточно, чтобы *программу обработки* составил сам исследователь или его помощник. Ввод данных в компьютер осуществляется вручную, попутно сопровождается отбраковкой недостоверных, формально заполненных материалов. При этом выявляются индивидуальные особенности заполнявшего бланк, что может оказать косвенную помощь в дальнейшей работе.

## НЕПОСРЕДСТВЕННОЕ ПРОВЕДЕНИЕ ОПРОСА

*Временные показатели.* Процедура опроса занимает сравнительно небольшое время. Продолжительность опроса обусловлена количеством используемых модулей, численностью группы и степенью подготовки к опросу. Практика показывает, что количество оценок, даваемых опрашиваемым в ходе одного опроса, не должно превышать 100–120, а количество предлагаемых модулей в больших коллективах (например, учебных) может ограничиваться четырьмя. В небольших коллективах, численностью от 5 до 15 человек, общее количество модулей, предлагаемых к заполнению за один раз, не должно превышать семи-девяти. Продолжительность опроса группы из 20 человек по четырём модулям составляет 20–35 минут.

*Варианты анонимности.* Для того чтобы повысить достоверность получаемой информации, предусмотрены три основных варианта анонимности ответов. Опрашиваемый по собственному желанию выбирает устраивающий его вариант.

При *первом варианте* опроса будет пофамильно известно, кто и кому какую оценку выставил. В этом случае опрашиваемый, заполняя бланк, указывает свою фамилию либо номер, под которым в списке дана его фамилия, то есть фактически подписывает свой бланк. Проведённые опросы показывают, что такой вариант заполнения выбирает от 10–15 до 75–90% опрашиваемых в зависимости от численности группы, их возраста и характера сложившихся взаимоотношений в коллективе.

При *втором варианте* анонимности предлагается вместо фамилии или номера по списку поставить определённый шифр (например, буква и три неповторяющиеся цифры) и записать его или запомнить. Для исследователя этот шифр ничего не значит, но самому опрашиваемому он даёт возможность впоследствии обратиться к психологу за индивидуальной консультацией, назвав свой шифр. Заполнение по данному варианту происходит, когда проводящий исследование специалист недостаточно знаком аудитории, но предубеждения и недоверия к нему и опросу в целом нет. В этом случае возможность выбора данного варианта может повысить общую достоверность индивидуальных, а как следствие, и коллективных результатов.

Этот вариант опроса может предлагаться исследователем, имеющим соответствующую подготовку и опыт в области индивидуального консультирования. Однако к подобной степени профессионализма необходимо стремиться, поскольку данная форма работы позволяет оптимизировать межличностные отношения в коллективе путём непосредственной индивидуальной работы и помощи его членам.

При *третьем варианте* анонимности опрашиваемые работают по списку, но никак себя не обозначают. После опроса будет известно, кому какой балл выставлен. Однако кто и какую оценку поставил, известно не будет, так как бланк не подписывается. Такой вариант заполнения бланка позволяет получить лишь обобщённые результаты по группам и сравнить их между собой. Также исследователь может дать лишь общую оценку взаимоотношений между членами группы, количества и интенсивности конфликтов между ними.

*Порядок заполнения бланков.* Оценки выставляются на специальном бланке, разработанном таким образом, чтобы исключить какое бы то ни было подозрение опрашиваемого относительно возможности идентификации его почерка.

В первой колонке по вертикали обозначаются номера и фамилии членов группы согласно предложенному списку. Желательно составлять списки групп по алфавиту. В первой строке бланка по каждому модулю проставляются все 10 баллов соответствующей шкалы (от –5 до +5 или от 0 до 10), а также показатель «т. о.» — «трудно оценить»). Оценки каждому члену группы выставляются знаком «+» или «х» в соответствующих строке и колонке бланка. Если опрашиваемый затрудняется оценить кого-либо из членов группы, то ставит значок в колонке, обозначенной буквами «т. о.» — «трудно оценить».

За выбором ответа «т. о.» могут стоять несколько причин:

1. Оценивающий сотрудник сравнительно недавно вошёл в группу и является новичком, слабо знающим коллег.

2. Оцениваемый сотрудник — новичок в группе.
3. Оценивающий человек действительно не может оценить другого в силу своих личных особенностей (проблема в оценивающем).
4. Человек, которого оценивают, скрытный (проблема в оцениваемом человеке).
5. Оценивающий человек не хочет показывать своё истинное отношение к оцениваемому.
6. Отказ от тестирования.

Самому себе опрашиваемый либо вообще не ставит оценок (что возможно, если выбирается первый вариант заполнения), либо ставит средние из выставляемых им по данной шкале. При обработке результатов оценки, выставленные себе самому, исключаются из подсчётов.

Время, которое требуется для определения своего отношения к одному человеку, варьируется от 15–20 секунд в начале выполнения задания до 3–5 секунд по мере заполнения бланка. Превышение этих показателей может свидетельствовать о недостаточно развитых социально-рефлексивных способностях респондента либо о неоднозначных и сложных отношениях опрашиваемого с конкретным оцениваемым человеком.

Вместе с тем слишком быстрые ответы, скорее всего, свидетельствуют либо о поверхностном отношении обследуемого к заданию, либо о намеренном искажении им фиксируемой информации. Это особенно справедливо в тех случаях, когда всем или значительному большинству оцениваемых коллег выставляются одинаковые баллы. При обработке бланков с одинаковыми оценками по первому и последующим модулям целесообразно исключить данные из обчёта и выявления средних показателей группы.

Заполнение второго модуля также сопряжено с некоторыми субъективными сложностями. Встречаются респонденты, для которых задание оценить отношение коллег к себе кажется слишком трудным. Обычно это заметно по характеру выставленных оценок (их единообразию) либо отсутствию оценок вообще. Но несмотря на сложность теоретической модели социально-перцептивных процессов, протекающих в это время у опрашиваемого, само задание у большинства людей обычно не вызывает затруднений.

*Организаторские функции исследователя.* Чем выше должностное положение опрашиваемых, тем большую роль играет их доверие к исследователю. И наоборот, чем ниже — тем большую значимость приобретает чёткая организация, оперативное реагирование на возникающие вопросы и реплики, личная уверенность проводящего исследование в его необходимости [9].

Желательно сразу добиться, чтобы во время совместной работы не раздавались реплики, замечания, громкие вопросы. Всё это может быть неверно понято остальными испытуемыми и оказать нежелательное давление на них. Поэтому во время инструктажа следует оговорить, что если при заполнении бланков у кого-то появятся вопросы, то нужно поднять руку, и исследователь подойдёт к нему с разъяснениями. Если вопрос значимый, исследователь пояснит ответ на него всем остальным.

Желательно, чтобы во время проведения опроса не присутствовали непосредственные руководители опрашиваемых, если сами они не подвергаются опросу. Присутствие руководителей может оказать влияние на некоторых респондентов, вызвать подозрение относительно доступности для них всех результатов.

Большое значение приобретает наблюдение за опрашиваемыми. Имеются некоторые признаки, говорящие о недостаточной добросовестности испытуемых. К таким признакам относятся:

- периодические разговоры с соседями, иные формы помех, создаваемых другим участникам опроса;
- слишком быстрое заполнение бланка. Сам характер поставленных вопросов требует некоторого погружения в себя, поэтому время меньше 5–7 секунд на один ответ может быть сигналом о недобросовестном подходе;
- редкое обращение к списку группы, особенно, если он написан на доске;

- наличие на столе посторонних предметов, отвлекающих внимание (книг, записей и т.п.);
- другие признаки по опыту исследователя.

При обнаружении какого-либо из указанных признаков исследователь должен обратить внимание опрашиваемого на необходимость более внимательной работы. Если же подобные сигналы повторяются, можно попросить испытуемого прекратить работу и написать на бланке причину его нежелания работать по предложенной схеме. Иногда испытуемые имеют весомую причину для отказа от исследования и честно готовы её указать.

В любом случае наблюдение за аудиторией и готовность прийти на помощь — дополнительный фактор, указывающий испытуемым на серьёзный подход исследователя. Самому исследователю наблюдение за вербальными и невербальными проявлениями в группе (при этом возможны и незначительные пометки для себя) позволит при обработке и интерпретации результатов получить более обширную информацию.

### ЗАВЕРШЕНИЕ ОПРОСА

Немаловажное значение имеет процедура завершения опроса в группе.

Сбор бланков лучше проводить самому исследователю, так как он имеет при этом возможность оперативно просматривать заполненные бланки и выявлять произвольные ошибки. К таким ошибкам можно отнести следующие:

- не указаны структурное подразделение и дата опроса, что может быть существенным при одновременном опросе нескольких подразделений;
- не обозначен вариант анонимности (вариант нужно обвести или подчеркнуть, а при выборе варианта с обозначением себя — внести нужные данные);
- при выборе варианта с шифрованием следует обратить внимание, не выбрал ли кто-либо ещё этот же шифр (даже при низкой вероятности подобного совпадения это вполне возможно);
- не заполнен какой-либо из предложенных модулей (возможно, при заполнении он был оставлен для последующего возврата к нему и испытуемый забыл об этом. Также возможно, что какой-то модуль размещён на обратной стороне листа, а испытуемый пропустил его).

При обнаружении подобных или иных ошибок стоит попросить опрашиваемого устранить их. Исследователь обязательно должен поблагодарить участников за участие в исследовании и ещё раз пригласить на индивидуальную беседу, указав ориентировочное время обработки результатов. Тем самым создаётся кредит доверия к исследователю.

Следует выделить организационные и мотивационные ошибки, допускаемые при опросе.

Основные организационные ошибки — отсутствие во время исследования необходимого числа опрашиваемых и недостаточный учёт внешних факторов, влияющих на результаты исследования.

Планируя исследование, следует выбирать время, когда сможет присутствовать *максимальное количество сотрудников* данного подразделения. В случае отсутствия по уважительной причине (непродолжительная командировка, болезнь и т.д.) допускается опросить отсутствующих сотрудников персонально либо собрав их вместе некоторое время спустя. Желательно, чтобы разрыв между опросом основной группы и дополнительным опросом отсутствующих сотрудников не превышал одного-трёх дней.

Предварительное согласование времени проведения исследования с непосредственным руководителем позволит ему спланировать время выполнения задач с учётом необходимости обеспечить максимальное присутствие членов коллектива на обследовании. Если невозможно охватить исследованием 75–80% и более списочного состава структурного подразделения, то необходимо перенести его на другое, более удобное время.

При подготовке и проведении исследования возможны ошибки, связанные с *недостаточным учётом внешних факторов*. Эти факторы часто имеют определяющий характер и влияют на достоверность результатов.

Возможны случаи, когда опросу предшествует большая физическая нагрузка. Исследователь должен точно знать, какие мероприятия предшествовали исследованию и какие последуют непосредственно за ним.

Нежелательно проводить опрос в вечернее время, когда накапливается усталость и ухудшается внимание. Для подобного обследования оптимальны утренние часы. В это время влияние побочных факторов минимально. Задача исследователя — максимально снизить влияние факторов, носящих отрицательный характер.

К мотивационным ошибкам относятся недостаточная заинтересованность и доверие руководителей и самих обследуемых.

*Низкая заинтересованность руководителей подразделений* может свести к минимуму возможность получения объективной информации. Если руководитель заранее не знает, какую информацию он получит по итогам обследования, то его заинтересованность значительно падает. Даже если исследование осуществляется в научных целях либо заказано вышестоящим руководством, руководители должны получить основные данные.

Информация, с которой должен быть ознакомлен руководитель подразделения:

- список лидеров по каждому модулю с рекомендациями по целесообразному использованию их лидерских качеств в целях улучшения положения дел в коллективе;
- статусное положение менеджеров низового звена;
- положение возглавляемого им подразделения среди других подразделений организации, выявленное на основе итоговых средних оценок, а также величины корреляционных связей между модулями «Моё отношение», с одной стороны, и «Качество выполнения должностных обязанностей», «Профессиональные качества» — с другой;
- потенциальные конфликтные диалогические пары в подразделении. У руководителя можно выяснить возможные причины напряжённости в отношениях между сотрудниками и определить направления работы по её снижению;
- список членов коллектива, на которых необходимо обратить внимание. Это 10% низкостатусных членов коллектива по каждому модулю. В беседе с руководителем необходимо определить основные направления работы с этими сотрудниками и предупредить о конфиденциальности предоставляемой информации.

В любом случае результатом беседы с руководителями подразделения должна быть договорённость о характере совместной работы по улучшению дел в коллективе.

*Недостаточная заинтересованность и доверие самих обследуемых* — пожалуй, самый важный фактор, снижающий достоверность полученных результатов. Непонимание важности проводимого исследования может привести к формальному подходу обследуемых, а иногда и к намеренному искажению индивидуальных результатов.

Исследователь, приходя в аудиторию, должен приложить максимум усилий к тому, чтобы создать атмосферу доверия к себе. Если он в первый раз проводит изучение коллектива, то обязан рассказать, каков характер исследования, какие будут получены результаты, в каких целях они будут использоваться, кто и в какой степени будет проинформирован о результатах.

Обследуемым должно быть разъяснено их право на получение индивидуальных результатов, а также обобщённых данных о своём подразделении.

Важно соблюдать этические нормы, касающиеся распространения персональной информации. Индивидуальные результаты, полученные каждым сотрудником, носят строго конфиденциальный характер. *Категорически запрещается сообщать индивидуальный рейтинг сотрудника кому бы то ни было из его коллег, а тем более объявлять его публично.* Сведения можно сообщить компетентному в психологическом отношении руководителю, обязательно предупредив его о недопустимости их публичного оглашения. Главный принцип работы с результатами социально-психологической оценки персонала — недопущение психологического травмирования сотрудников.

Если исследователю удалось сдержать свои обещания и обследуемые убедились в своей психологической безопасности, то последующие обследования, как правило, проходят на высоком уровне откровенности. Если же уровень откровенности по-прежнему

невысок либо снизился, это важный сигнал к тому, что имеются существенные побочные *внутриколлективные факторы, влияющие на обследуемых.*

В качестве таких факторов могут выступать:

- негативные высказывания руководителей, отрицательных лидеров по поводу обследования или самого исследователя;
- случаи непровольного или намеренного разглашения конфиденциальной информации лицами, получившими дозированную информацию о результатах;
- негативные оценки самих членов коллектива.

Чтобы такие случаи не имели определяющего влияния на коллективное мнение, необходимо по возможности провести консультационную работу с большим количеством людей, приглашая их самостоятельно.

## ВЫВОДЫ

1. Структура СПО включает основные и дополнительные шкалы. Исследователь может подбирать модули в соответствии с задачами исследования.
2. Технология проведения СПО предполагает этап предварительной подготовки к исследованию, непосредственное проведение и завершение опроса.
3. Основные ошибки, допускаемые исследователями при организации и проведении СПО: нарушение технологии опроса, организационные и мотивационные ошибки.

## ЛИТЕРАТУРА

- [1]. *Анцупов А.Я., Ковалёв В.В.* Социально-психологическая оценка персонала. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.
- [2]. *Анцупов А.Я., Ковалёв В.В.* Экспресс-оценка военнослужащих и воинских коллективов // Учеб.-метод. пособ. — М.: ВУ. 2001. 200 с.
- [3]. *Бодалев А.А., Деркач А.А., Климов Е.А.* О задачах и направлениях современных акмеологических исследований // Акмеология. — 2013. — № 3. — С. 85–90.
- [4]. *Зазыкин В.Г., Смирнов Е.А., Синягин Ю.В.* Оценка персонала современной организации / В.Г. Зазыкин, Е.А. Смирнов, Ю.В. Синягин. — Иваново: Ивановский филиал РАНХиГС; ОАО «Издательство «Иваново», 2014.
- [5]. *Каширин В.П.* Тренды современной науки: проблемное поле социально-психологических исследований // Акмеология. — 2015. — № 1. — С. 50–56.
- [6]. *Ковалёв В.В.* Использование модульного социотеста в изучении межличностных отношений учащихся в школе // Инновации в образовании. — 2001. — № 4. — С. 108–122.
- [7]. *Ковалёв В.В.* Теоретико-прикладные основы социально-психологической оценки персонала // Акмеология. — 2015. — № 1. — С. 65–72.
- [8]. *Полянская Е.А., Фруктова А.Н.* Использование психологических методов в оценке персонала различных категорий // Альманах современной науки и образования. — 2013. — № 11 (78). — С. 138–141.
- [9]. *Утлик Э.П.* Управление межгрупповыми отношениями в организации // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. — 2013. — № 1. — С. 89–98.

# THE STRUCTURE, TECHNOLOGY AND METHODOLOGICAL BASES OF SOCIAL-PSYCHOLOGICAL EVALUATION OF PERSONNEL

**Vjacheslav V. Kovalev**, Ph.D. (Psychology), Associate Professor, Department of Akmeology and Professional Psychology of the Russian Presidential Academy of National Economy and the Public Service, 84 Vernadsky prosp., Moscow, Russia, 119606; e-mail [conflictolog@mail.ru](mailto:conflictolog@mail.ru)

## ABSTRACT

The structure of the socio-psychological evaluation of personnel. Technology of the staff survey. Options anonymity. Organizational and motivational functions of the researcher. Common mistakes made by researchers.

**Key words:** social-psychological evaluation, modular-sociotest, evaluation of personnel, interpersonal relationships, personal characteristics

## REFERENCES

- [1]. *Antsupov A.Ia., Kovalev V.V.* Sotsial'no-psikhologicheskaya otsenka personala. — Moscow: IuNITI-DANA, 2006.
- [2]. *Antsupov A.Ia., Kovalev V.V.* Ekspress-otsenka voennosluzhashchikh i voinskih kollektivov. — Moscow: Voennyi universitet, 2001.
- [3]. *Bodalev A.A., Derkach A.A., Klimov E.A.* O zadachakh i napravleniyakh sovremennykh akmeologicheskikh issledovaniy. // *Akmeologiya*, 2013, № 4. S. 85–90.
- [4]. *Zazykin V.G., Smirnov E.A., Siniagin Iu.V.* Otsenka personala sovremennoi organizatsii. Ivanovo: Ivanovskii filial RANKhiGS: OAO «Izdatel'stvo «Ivanovo»», 2014.
- [5]. *Kashirin V.P.* Trends of modern science: the socio-psychological research problem // *Akmeologiya*. 2015. № 1. Pp. 50–56.
- [6]. *Kovalev V.V.* Ispol'zovanie modul'nogo sotsiotesta v izuchenii mezhlichnostnykh ot-noshenii uchashchikhsia v shkole. *Innovatsii v obrazovanii*. 2001. № 4. S. 108–122.
- [7]. *Kovalev V.V.* Theoretical and applied bases of the personnel social-psychological eval-uation // *Akmeologiya*. 2015. № 1. Pp. 65–72.
- [8]. *Poljanskaja E.A., Fruktova A.N.* Ispol'zovanie psihologicheskikh metodov v ocenke personala razlichnykh kategorij. *Al'manah sovremennoj nauki i obrazovanija*. 2013. № 11 (78). S. 138–141.
- [9]. *Utlik Je.P.* Upravlenie mezhhruppovymi ot-noshenijami v organizatsii. *Vestnik Mosk-ovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta*. Serija: *Psihologicheskie nauki*. 2013. № 1. S. 89–98.