

управлять процессом реализации стратегии, направленной на повышение стоимости предприятия.

Предложенная система планирования с интегрированными инструментами планирования представлена на рисунке 1.

Таким образом, внедрение в систему планирования интегрированных инструментов: сбалансированной системы показателей и бюджетирования повышают результативность рассматриваемой системы, поскольку обозначенные интегрированные инструменты:

1. Ориентируют систему планирования на процесс реализации стратегии предприятия, а соответственно, на достижение цели.

2. Осуществляют постоянный мониторинг, контроль и корректировку процесса реализации стратегии предприятия.

3. Направляют материальные и нематериальные активы предприятия на повышение его стоимости.

4. Обеспечивают координацию стратегических и оперативных планов на повышение стоимости предприятия.

Литература и источники:

1. Концепция формирования государственной комплексной программы развития машиностроения России. URL: <http://www.soyuzmash.ru/informcenter/concept/concept.htm> (дата обращения: 21.12.2010).
2. Россия в цифрах. Краткий статистический сборник. – М: Росстат, 2012 – 576 с.
3. Рыжакина Т.Г. Состояние отрасли машиностроения и проблемы ее развития // Вестник науки Сибири. – 2013. - №1.

ПРОБЛЕМА ОЦЕНКИ ИНТЕЛЛЕКТА ПРИ ОТБОРЕ ПЕРСОНАЛА

Г.Н. Серикова, А.Л. Сериков

В условиях конкуренции выживание и развитие организации зависит от привлечения, трудоустройства и удержания качественного персонала. Для специалистов по отбору персонала нужны эффективные стратегии оценки, которые могли бы обеспечить то, что принятые кандидаты будут работать лучше, чем отсеянные. Оценка сильных и слабых сторон людей позволяет узнать об их индивидуальных склонностях и способностях больше, чем обычно известно из документов об образовании и сведений об опыте работы. Индивидуальные различия, имеющие значение для отбора персонала, могут касаться как явных физиологических факторов (острота зрения и слуха, глазомер, цветовосприятие, возраст, силовая подготовка, выносливость), так и менее явных психологических факторов. Психологические факторы, подразделяются на две большие категории: личность и когнитивные способности. Личность обозначает индивидуальные отличия темперамента и характера, а когнитивные способности определяют возможности людей обрабатывать различные виды информации.

Стремление к объективизации экспертных мнений при отборе персонала обычно находит свое выражение в использовании психологических тестов, в том числе тестов, определяющих коэффициент интеллекта. Привлекательность этого параметра объясня-

ется, по-видимому, распространенным мнением о том, что трудности в выполнении профессиональных обязанностей объясняются интеллектуальным дефектом или субнормальным интеллектом. Кроме того, для определения коэффициента интеллекта существуют нетрудные в применении и обработке стандартные психологические тесты [1].

Интеллект (intellectus - разумение, понимание, постижение) – относительно устойчивая структура умственных способностей индивидуума, мыслительные способности человека.

Интеллект состоит из тех умственных операций, накопленных знаний и способностей обучаться, которые помогают справиться с заданиями реальной жизни. Интеллектуальное функционирование включает такие когнитивные процессы, как мышление, память, логическое мышление, а также владение общей информацией и словарем; причем многие из этих умений могут иметь как лингвистический, так и нелингвистический характер.

Предполагается, что для успешной работы в любой отрасли (промышленности, коммерции, науке) необходим достаточный интеллект. В то же время, не существует четкой линии, отделяющей норму от субнормы почти во всех постоянных признаках человека, и интеллект не является исключением. Не существует ничего такого в природе интеллекта, что четко отличало бы тех, у кого «нормальные» способности, от тех, у кого их нет. Субнормальный интеллект можно определить статистически, используя стандартный набор психометрических инструментов.

В структуре интеллекта выделяют такие факторы, как словарный запас, понимание слов, беглость речи, легкость оперирования информацией, ассоциативная память, скорость восприятия, логическое мышление [2].

Коэффициент интеллекта (Intellectual Quotient, IQ) – количественный показатель уровня интеллектуального развития, измеряемого с помощью тестов интеллекта. Коэффициентом интеллекта было названо отношение умственного возраста к хронологическому. Впервые он был использован в тесте Станфорд-Бине в 1912 г.

По мере развития тестов интеллекта их математический аппарат был заменен стандартным показателем IQ, который связан со стандартным отклонением и показывает, в каком соотношении находится результат данного обследуемого к средней величине распределения результатов для его возраста [2].

Д.Векслер (США), обследовав интеллект 1700 лиц в возрасте от 16 до 64 лет, получил следующее распределение интеллекта в этой выборке (табл.1).

Таблица 1

Распределение коэффициентов интеллекта в выборке Д.Векслера

№	Величина IQ	Характеристика интеллекта	% в выборке
1	130 и выше	Очень высокий	2.2
2	120-129	Высокий	6.7
3	110-119	Отличная норма	16.1
4	90-109	Норма	50
5	80-89	Сниженная норма	16.1
6	70-79	Пограничный класс между сниженной нормой и ослабленным интеллектом	6.7
	69 и ниже	Низкий (ослабленный)	2.2

Распределение коэффициента интеллекта в этой выборке близко к нормальному и его можно экстраполировать на всю популяцию (общество).

В настоящее время среди тестов, которые применяются для отбора персонала, наиболее часто звучат тесты Айзенка, Амтхауэра и Векслера. Перечисленные тесты исходят из разных психологических концепций относительно сущности понимания интеллекта. Например, о возможности культурально свободного определения интеллекта или принципиальной разложимости интеллекта на составные части. Это приводит к тому, что сравнительные результаты тестирования могут быть несопоставимы и имеют низкую практическую ценность [2].

Тесты IQ создавались для прогнозирования успеваемости в школе (что они делают довольно хорошо), но существуют сомнения относительно того, одинаковые ли способности требуются для успехов в учебе и во внешкольной жизни. В разных социальных группах проблемы, решение которых обеспечивает успешную адаптацию, неодинаковы. Деление людей на «средних», «отсталых» и «сверходаренных» по результатам тестирования немного говорит о социальной ценности этих людей. Кроме интеллекта в социальном успехе играют роль семейная среда с ее эмоциональными и социально-экономическими особенностями, а также личностные качества. Главным критерием определения способностей является реальная жизнь.

Согласно Франку Шмидту и Джону Хантеру [3], при найме на работу соискателей без соответствующего опыта наиболее успешным предсказателем будущей производительности являются общие интеллектуальные способности. При предсказании производительности труда IQ имеет некоторую эффективность для любых видов деятельности, изученных на сегодняшний день, но эта эффективность различается в зависимости от типа работы. Хотя IQ более тесно связан с мыслительными способностями, а не с двигательными навыками, баллы на IQ тестах предсказывают производительность во всех профессиях. Учитывая это, для наиболее квалифицированных видов деятельности (исследования, менеджмент) низкий IQ с большей вероятностью будет барьером для достаточной производительности, в то время как для наименее квалифицированных видов деятельности атлетическая сила (сила рук, скорость, выносливость и координация) предсказывают производительность с большей вероятностью. В основном, предсказательная сила IQ связана с более быстрым приобретением нужных знаний и навыков на рабочем месте.

Американская психологическая ассоциация в докладе «Интеллект: известное и неизвестное» отмечает, что, так как IQ объясняет только 29 % различий в производительности труда, другие личностные характеристики, такие как межличностные навыки, черты личности и т. п., вероятно, имеют такую же или большую важность. Однако в настоящее время не существует настолько же надежных инструментов их измерения, как тесты IQ.

Некоторые исследования [4] показали, что интеллектуальные способности и производительность труда линейно зависимы, так что больший IQ приводит к большей производительности труда. Чарльз Мюррэй, соавтор книги «Колоколообразная кривая» (The Bell Curve), обнаружил, что IQ имеет существенное влияние на доход человека, вне зависимости от семьи и социального класса, в которых человек вырос.

Американская психологическая ассоциация в докладе «Интеллект: известное и неизвестное» (Intelligence: Knowns and Unknowns, 1995) отмечает, что IQ баллы объясняют около одной четверти различий между людьми в социальном статусе и одну шестую разницы в доходе.

Однако стремление к быстрому повышению эффективности с помощью психологических методов часто приводит к созданию мифов вокруг психологической работы:

- применение психологических знаний, якобы само по себе приводит к повышению экономической эффективности предприятия. При этом, «владеющий» этими знаниями окружен завесой таинственности;

• психологические методики, представленные преимущественно психологически-ми тестами, выступают как объективные инструменты, истина в последней инстанции.

Сохранение этого мифа в организации неизбежно ведет к ситуации, когда руководитель организации без психологического образования зачастую не имеет представления о том, какой уровень коммуникативных компетенций должен иметь менеджер, не способен пользоваться результатами психологических исследований, понимать язык, на котором говорит психолог. В то же время психолог, не имеющий ясного представления о бизнес-процессах, функциональных профессиональных обязанностях, уровне квалификации, необходимой для выполнения этих обязанностей, не способен объективно оценить ценность каждого работника и правильно использовать психологические знания для принятия решений.

Литература и источники:

1. Айзенк Г.Ю. Проверьте свои интеллектуальные способности / Пер. с англ. – Рига: Виета, 2002. – 176 с.
2. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике. – СПб.: Питер Ком, 1999. – 528 с.
3. Frank L. Schmidt, University of Iowa, John E. Hunter, Michigan State University «The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings». Psychological Bulletin, 1998, Vol. 124, No. 2, pp. 262–274.
4. Charles Murray. IQ and economic success. Public Interest, 1997, Vol. 128, No. 1, pp. 21–35.

ИГРОВАЯ АДДИКЦИЯ В АСПЕКТЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Г.Н. Серикова, А.Л. Сериков

Обеспечение безопасности является одной из важнейших проблем любого предприятия. Наиболее опасными и распространенными являются "преступления" со стороны менеджеров и работников компаний. Сотрудник предприятия может найти доступ к активам предприятия, преодолеть систему охраны объекта, защиту баз данных, добыть нужную информацию и затруднить выявление случившегося.

Целью управления персоналом в системе безопасности предприятия является устранение риска и угроз со стороны сотрудников. Кадровая безопасность является одной из составляющих безопасности (наряду с другими – финансовой, силовой, информационной, технико-технологической, правовой, экологической).

Кадровой безопасностью занимается не только служба безопасности, но и служба персонала. Вся деятельность служб персонала может быть разложена на этапы (поиск, отбор, прием, адаптация и т.д. вплоть до увольнения и далее) и на каждом этапе присутствует масса вопросов безопасности, решаемых именно сотрудниками службы персонала. Любое действие менеджера по персоналу на любом этапе – это либо усиление, либо ослабление безопасности компании по главной ее составляющей – кадрам.

Статистика служб безопасности говорит о том, что 50 % работников готовы нарушить закон, если есть уверенность в безнаказанности или ждет мягкое взыскание, а