

Психолог

Правильная ссылка на статью:

Пензина Н.И. Проведение комплексной психодиагностики претендентов на должность менеджера по продажам // Психолог. 2024. № 2. DOI: 10.25136/2409-8701.2024.2.70158 EDN: YLUSOI URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=70158

Проведение комплексной психодиагностики претендентов на должность менеджера по продажам

Пензина Нелла Ильинична

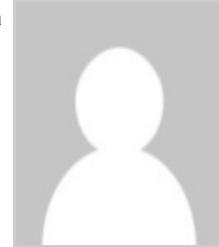
ORCID: 0000-0003-4069-6172

кандидат экономических наук

доцент, кафедра психологии, Московский финансово-промышленный университет «Синергия»

129090, Россия, г. Москва, ул. Мещанская, 9/14 стр. 1

nella@list.ru



[Статья из рубрики "Профессиональная психология"](#)

DOI:

10.25136/2409-8701.2024.2.70158

EDN:

YLUSOI

Дата направления статьи в редакцию:

18-03-2024

Аннотация: Предметом исследования являются особенности процесса психодиагностики кандидатов на должность менеджера по продажам. Объектом исследования является процесс психодиагностики кандидатов на должность менеджера по продажам. Автор подробно рассматривает такие аспекты темы, как правильный подбор психодиагностического инструментария для целей оценки потенциального кандидата, сложности при проведении психодиагностики потенциального менеджера по продажам,дается инструкция для выявления потребностей диагностики и подбора правильного психодиагностического инструментария. Исследование проводилось в частной компании, численностью 350 человек. Данные были систематизированы и в статье были приведены те методики и качества, которые руководство компании посчитало наиболее важными для менеджеров по продажам. Сводные данные представлены в Таблице 1 и Таблице 2 данной статьи. В данной статье использовались методы анализа, синтеза и классификации. Автор данной статьи проводил комплексную диагностику испытуемых при приеме на работу с помощью различных психодиагностических методик.

Исследование было проведено в частной компании с численностью персонала 350 человек в течение 4 лет. В ходе работы был составлен перечень сложностей при проведении психодиагностики соискателя на должность менеджера по продажам; была приведена пошаговая инструкция, как правильно классифицировать основные качества и свойства менеджера по продажам с учетом специфики работы компании, запроса со стороны собственника или управляющего компании и с учетом знаний и умений психолога, который занимается психодиагностикой в данной компании. Особым вкладом автора в исследование темы является систематизация наиболее востребованных качеств и свойств менеджера по продажам и предложение психодиагностического и другого практического инструментария для проведения диагностики. Данная статья расширяет базу знаний по применению различного диагностического инструментария для комплексной диагностики менеджеров по продажам и проективных методик для целей диагностики работников, помогает выявить личностные особенности сотрудников частного и государственного сектора.

Ключевые слова:

психодиагностика, проективные методики, продажи, рисуночные методики, отдел продаж, корпоративный психолог, организационный психолог, ДДЧ, РНЖ, подбор сотрудника

Введение. В большинстве компаний, которые работают на российском рынке один из ключевых факторов успешности является человеческий капитал. Поэтому успешный и тщательный отбор персонала на начальном этапе делает процесс работы с человеческим капиталом организации более эффективным и уменьшает количество задач для сотрудников отдела по работе с персоналом. За последние 5 лет возрастает потребность в первичной психодиагностике потенциальных работников. Многие компании проводят консолидацию бизнеса и расширяют направления деятельности, идет набор нового персонала. Компании часто нанимают в штат психолога на постоянную работу, если численность персонала превышает сто человек. Особенно актуальным сейчас становится запрос на подбор грамотного и эффективного менеджера по продажам. В данной статье представлен обзор психодиагностических методик, которые можно применить для диагностики менеджера по продажам, в том числе проективные методики [\[1\]](#).

Результаты и обсуждения. Менеджеры по продажам более всего приносят прибыль компании, поэтому грамотному подбору данных сотрудников уделяется довольно много времени и подготовки. Перед началом любого психодиагностического тестирования всегда необходимо объяснить соискателю зачем он выполняет тестирование, и какие выводы данная проверка поможет сделать работодателю. Потенциальный кандидат должен быть положительно мотивирован и выражать готовность к прохождению психодиагностических методик. Если кандидат выражает недовольство или не хочет проходить психодиагностическую методику, то вынужденная проверка не принесет необходимых результатов. Особенно на результатах проективных рисуночных методик, таких как «Рисунок несуществующего животного» [\[2\]](#), «Дом-дерево-человек» [\[3\]](#) и т.д.

Какие могут возникнуть сложности при проведении психодиагностики потенциального менеджера по продажам?

1. В соответствии с исследованием автора данной статьи было выявлено, что нет одной универсальной методики, которая позволила бы определить, насколько для организации

подходит потенциальный кандидат. Это зависит от специфики и отрасли работы компании, запросов собственника и управляющего организации, компетенций специалиста hr-отдела (или психолога) и ряда других факторов. Поэтому инструментарий определяется исходя из потребностей конкретной компании, руководителя и исходя из того психодиагностического инструментария, которым владеет специалист hr-отдела (психолог).

2. Если специалист hr-отдела (психолог) подбирает случайные методики и не владеет техникой выполнения проективных методик, эффективность экспертизы снижается и практически сводится к нулю.

3. Потенциальные соискатели на должность менеджера по продажам на многие тесты и шкальные методики могут давать социально желаемые ответы, поэтому рекомендуется использовать дополнительный психодиагностический инструментарий.

4. Профессиональные навыки и умения должен проверять только компетентный специалист. Как правило, специалист hr-отдела (психолог) не имеет опыта продаж и не владеет глубокими знаниями по предлагаемому продукту/услуге. К этой проверке должен быть подключен специалист отдела продаж/руководитель отдела.

Как правильно подобрать методики для проведения комплексной психодиагностики менеджера по продажам?

1. Начинать следует с анкеты, которую должен заполнить инициатор процесса (руководитель отдела продаж или собственник компании). В этой анкете необходимо указать 6-10 основных качеств и свойств, которые необходимы (по их мнению) менеджеру по продажам.

2. Далее после того, как собственник/руководитель отдела и другие заинтересованные лица определяются, что для них наиболее важно в менеджере по продажам, предлагается выбрать основные 6-10 свойств и качеств.

3. Специалист отдела кадров (психолог) после этого подбирает психодиагностические методики под данный запрос. При этом психолог должен осознавать границы собственной компетентности и не брать для психодиагностики те методики, которые он не сможет грамотно интерпретировать.

4. Если для диагностики определенных качеств или свойств менеджера по продажам не удается подобрать подходящий психодиагностический инструментарий, предлагается подобрать дополнительный инструментарий в виде деловой игры, арт-терапевтической методики и т.д. чтобы провести диагностику данного свойства или качества [\[4\]](#).

Исследование проводилось в частной компании, численностью 350 человек. Данные были систематизированы и далее приведены те методики и качества, которые руководство компании посчитало наиболее важными для менеджеров по продажам. Психологом был подобран психодиагностический инструментарий. Сводные данные представлены в таблице 1.

Таблица 1

Сводные данные наиболее важных для компании свойств и качеств соискателя и предлагаемый способ диагностики

	Свойство/качество	Предлагаемый
--	--------------------------	---------------------

№	потенциального менеджера по продажам	инструментарий для диагностики	Комментарии
1	Хорошее знание продукта и услуги компании	Деловая игра/решение кейса	Более подробная информация приведена после таблицы
2	Хорошо сформированные навыки межличностного общения	Тест-опросник коммуникативных умений Михельсона в адаптации Гильбуха	В опроснике есть правильные и неправильные реакции с пассивным и агрессивным содержанием
3	Эмпатия/умение сочувствовать	Диагностика эмпатических способностей В.В.Бойко.	
4	Мотивация	Провести ранжирование ценностей	10 ценностей на выбор, соискатель их раскладывает в порядке убывания
	Мотивация достижений	Resultant Achievement Motivation Test – RAM) А.Мехрабиана.	Пункты опросника построены в форме сравнительных утверждений, поэтому выявляют результирующую тенденцию мотивации достижения, образуемую как разницу в проявлениях мотивов стремления к успеху и избегания неудач
5	Лидерские качества	Тест Немова «способны ли вы быть лидером?»	Испытуемый может давать социально желаемые ответы на эту методику
6	Честность	Проверка на полиграфе	При наличии полиграфолога в компании
	Честность	Калифорнийский психологический опросник (CPI)	Шкала Re (ответственность) определяет лиц с надёжным, честным (совестливым), ответственным характером и темпераментом.
		Звонки и письма по	из анализа активности

7	<i>Настойчивость</i>	электронной почте, другие виды взаимодействия	соискателя становится понятно, насколько он заинтересован в получении данной должности.
8	<i>Представительность и опрятный внешний вид</i>	Очное собеседование	На очном собеседовании проводится оценка внешнего вида соискателя
9	<i>Грамотная устная и письменная речь</i>	Очное собеседование + сделать кейс на проверку	
10	<i>Использование инноваций в своей работе</i>	Очное собеседование + сделать кейс на проверку	С привлечением технического специалиста
11	<i>Многозадачность</i>	Решение двух кейсов одновременно, смотрим способность переключаться	
	<i>Многозадачность</i>	Методика ОФДСИ Русалова	Показатель «пластичность» позволяет оценить возможность к переключению и многозадачности

Рассмотрим более подробно пункт 1 Таблицы 1: деловая игра или решение кейса при подборе менеджера по продажам. Деловая игра проводится, как правило, в очном формате. В процессе игры оцениваются профессиональные навыки ведения переговоров и умение продавать, анализируются итоги и соискателю дается обратная связь. Например, дается задание продать продукт компании двумя способами: по телефону и на личной встрече.

Еще можно посмотреть ряд других особенностей и качеств сотрудника, которые будут оказывать воздействие на рабочий процесс прямым или косвенным путем. Например, проблемные взаимоотношения в семье испытуемого помогут спрогнозировать возможность командной работы, уровня конфликтности испытуемого [\[5\]](#) и смогут дать вероятностную оценку тому, насколько проблемы в семье будут отвлекать испытуемого от важных рабочих задач [\[6\]](#). Сводные данные представлены в Таблице 2.

Таблица 2

Сводные данные дополнительных свойств и качеств соискателя и предлагаемый способ диагностики

№	Свойство/качество потенциального менеджера по	Методика для оценки
----------	--	----------------------------

продажам		
1	Отношения к подчиненным	Методика незаконченных предложений Сакса-Леви
2	Отношение к сотрудникам	Методика незаконченных предложений Сакса-Леви
3	Отношение к вышестоящим лицам	Методика незаконченных предложений Сакса-Леви
4	Страхи и опасения	Методика незаконченных предложений Сакса-Леви
5	Нереализованные возможности	Методика незаконченных предложений Сакса-Леви
6	Отношение к себе	Методика незаконченных предложений Сакса-Леви
7	Чувство вины	Методика незаконченных предложений Сакса-Леви
8	Способы разрешения конфликтных ситуаций (тип реакции на фрустрацию)	Методика рисуночной фрустрации Розенцвейга
9	Способы разрешения конфликтных ситуаций (направление реакции на фрустрацию)	Методика рисуночной фрустрации Розенцвейга
10	Показатель временной перспективы будущего умения планировать свою жизнь	Метод мотивационной индукции Нюттена (MIM)
11	Агрессивность	Проективная графическая методика «Рисунок несуществующего животного»
12	Самооценка	Проективная графическая методика «Рисунок несуществующего животного»
13	Трудности в общении	Проективная графическая методика «Дом-дерево-человек»
14	Способ реагирования и решения проблем в ситуации внезапно возникающих сложностей	Методика «Не дай человеку упасть»
15	Стратегия, которой обычно придерживается субъект в ситуации выбора и принятия решения	Методика «Человек, срывающий яблоко с дерева», Методика «Не дай человеку упасть»

Выводы. В данной статье была рассмотрена практика применения различного психодиагностического инструментария для комплексной диагностики менеджера по продажам. Исследование проводилось в частной компании, численностью 350 человек.

Данные были систематизированы автором статьи в Таблицу 1 и 2. Основными выводами проведенного исследования являются: был составлен перечень сложностей при проведении психодиагностики соискателя на должность менеджера по продажам; приведена пошаговая инструкция, как правильно классифицировать основные качества и свойства менеджера по продажам с учетом специфики работы компании, запроса со стороны собственника или управляющего компании и с учетом знаний и умений психолога, который занимается психодиагностикой в данной компании. Особым вкладом автора в исследование темы является систематизация наиболее востребованных качеств и свойств менеджера по продажам и предложение психодиагностического и другого практического инструментария для проведения диагностики.

Данная статья расширяет базу знаний по применению различного диагностического инструментария для комплексной диагностики менеджеров по продажам и проективных методик для целей диагностики работников, помогает выявить личностные особенности сотрудников частного и государственного сектора.

Библиография

1. Акимова М.К. Психодиагностика. Теория и практика: учебник для вузов – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 609 с.
2. Пирожкова Н.И. Применение проективной методики Рисунок несуществующего животного: практика и теория // International Journal of Medicine and Psychology «Международный журнал медицины и психологии» – 2023. – Том 6. – № 4 – С. 224-230.
3. Кузьмина С.И. Проективные методики и особенности применения рисуночного метода диагностики // Международный научный журнал «Символ науки» – 2016. – №3 – С. 159-161.
4. Толочек, В. А. Технологии профессионального отбора: учебное пособие для вузов. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 253 с.
5. Пирожкова Н.И. Взаимосвязь способов разрешения конфликтных ситуаций преподавателей и социально-психологического климата в коллективе // Проблемы современного педагогического образования РИО ГПА – 2022. – Вып. 75. Ч. 4. – С. 382-386.
6. Пирожкова Н.И. Исследование реакций на фрустрацию и способов выхода из конфликтных ситуаций у сотрудников отдела работы с персоналом и службы психологического сопровождения // Психолог – 2023. – №2 – С. 92-102.

Результаты процедуры рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

На рецензирование представлена работа «Проведение комплексной психодиагностики претендентов на должность менеджера по продажам».

Предмет исследования. Автором особое внимание уделено определению психодиагностических методик, которые можно применить для диагностики менеджера по продажам, в том числе проективные методики.

Методологией исследования являются работы, которые рассматривают методику психодиагностического исследования, а также работы, которые затрагивают проблемы отбора персонала организации, в том числе, менеджера по продажам.

Актуальность исследования. Автором отмечается, что в последние годы возрастает потребность в первичной психодиагностике потенциальных работников, поскольку

успешный и тщательный отбор персонала на начальном этапе делает процесс работы с человеческим капиталом организации более эффективным и уменьшает количество задач для сотрудников отдела по работе с персоналом. Особенно актуальным в настоящее время становится запрос на подбор грамотного и эффективного менеджера по продажам.

Научная новизна исследования заключается в том, была расширена база знаний по применению различного диагностического инструментария для комплексной диагностики менеджеров по продажам и проективных методик для целей диагностики работников, помогая выявлять личностные особенности сотрудников частного и государственного сектора.

Стиль, структура, содержание. Стиль изложения соответствует публикациям такого уровня. Язык работы научный. Структура работы прослеживается четко. Автором выделены основные смысловые части.

Во введении обозначена проблема исследования и ее актуальность. Автором отмечено, что ключевым фактором успешности компаний, которые работают на российском рынке, является человеческий капитал. Особенno важным становится деятельность психолога в крупных организациях, которые обеспечивают тщательный отбор персонала на начальном этапе, а также его дальнейшее сопровождение. Одним из наиболее важных вопросов становится обеспечение грамотного подбора менеджера по продажам. Важным является определение эффективного комплекса психодиагностических методик для решения значительного ряда задач.

Второй раздел посвящен описанию и обсуждению результатов. Автором определены особенности проведения диагностического исследования с потенциальным кандидатом-соискателем, выделен комплекс сложностей при проведении психодиагностической работы, подобраны методики для проведения комплексной психодиагностики менеджера по продажам, представлены в сводном формате наиболее важные и дополнительные для компании свойства и качества соискателя с предлагаемым способом диагностики.

В заключении подведены основные итоги проведенного исследования, а также выделена научная новизна. Автором отмечается, что в работе была рассмотрена практика применения различного психодиагностического инструментария для комплексной диагностики менеджера по продажам. Проведенный эксперимент:

- позволил систематизировать результаты;
- составить перечень сложностей при проведении психодиагностики соискателя на должность менеджера по продажам;
- привести пошаговую инструкцию, как правильно классифицировать основные качества и свойства менеджера по продажам с учетом специфики работы компании, запроса со стороны собственника или управляющего компании и с учетом знаний и умений психолога, который занимается психодиагностикой в данной компании;
- систематизировать наиболее востребованные качества и свойства менеджера по продажам;
- предложить психодиагностический и другой практический инструментарий для проведения диагностики.

Библиография. Библиография статьи включает в себя 6 отечественных источников, большая часть которых издана за последние три года. В списке представлены, в основном, статьи и тезисы. Помимо этого, имеются также методические и учебные пособия. Источники оформлены корректно и однородно.

Апелляция к оппонентам.

Рекомендации:

- добавить в статью раздел, который содержит теоретический обзор рассматриваемой проблемы, расширить библиографический список;

- более подробно представить и описать полученные результаты.

Выводы. Проблематика статьи отличается несомненной актуальностью, теоретической и практической ценностью; будет интересна специалистам, которые занимаются проблемами комплексной психодиагностики. Статья может быть рекомендована к опубликованию, важно учесть выделенные рекомендации. Это позволить представить в редакцию научно-исследовательскую статью, отличающуюся научной новизной и значимостью.