

ИНТЕГРАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ПРОЕКТИВНОЙ ПСИХОДИАГНОСТИКЕ ПРИ ОТБОРЕ ПЕРСОНАЛА

*Аванесян Г.М. (ЕГУ, Ереван, Армения)
avanesyanh@ysu.am*

В данной статье выделены вопросы специальной роли психолога в системе управления персоналом организации, а также несколько научно-прикладных аспектов процесса отбора кадров, а именно, значимость психологических тестов, и в частности, психодиагностическая ценность проективных методик. Специально рассмотрена проблема адекватной комплектации психодиагностического аппарата проективными тестами, которые способствуют эффективно преодолеть фактор “фальсификации” в процессе отбора.

Ключевые слова: отбор персонала, психолог, психодиагностика, проективные тесты.

В современных исследованиях по проблемам повышения эффективности процесса управления персоналом организации (УПО) и, в частности, критериев отбора сотрудников внимание специалистов сосредоточено на широком спектре методов оценки, которые в большинстве своём являются психологическими, или, как минимум, имеют психологический контекст. К этим методам, помимо стандартизированных тестов, можно отнести метод «360-градусной» аттестации, биографические методы, метод оценки по компетенциям, интервью, метод ранжирования, метод шкалирования, метод эталона и метод экспертной оценки. В многочисленных пособиях по управлению человеческими ресурсами зачастую игнорируется значение психологической составляющей перечисленных методов и требования к профессиональным навыкам самого диагноста.

Для проведения отбора персонала существует множество различных тестов, они, как правило, подразделяются на две большие категории: объектные «самоотчётные» вопросники и проективные тесты. Объективные тесты задают вопросы с правильной ложью или множественным выбором, тогда как проективные тесты включают в себя более открытые задачи. [8, с.285] Некоторые авторы, отдельной группой рассматривая традиционные методики, отмечают, что есть также психологические и «спорные» тесты.[5] В некоторых случаях в группу “спорных” или физиогномических техник оценки личности включают также и проективные методы. Этот подход является одной из причин того, что сегодня по-прежнему дискуссионными остаются проблемы, связанные с очертанием тенденций развития методов проективной психодиагностики, с их соответствием требованиям психологии

отбора, с возможностью их использования в качестве оценки тех или иных качеств кандидатов. Одновременно следует заметить, что проекция имеет одновременно и влияющую функцию, так называемого символического преобразования сознания, смысловое и эмоциональное воздействие, техники, которые имеют особое значение в прикладной психологии и, в частности, при оценке требуемых индивидуальных особенностей личности. Однако практика показывает, что устойчивый интерес к проективным методам психодиагностики, которые раскрывают «истинную природу» индивидов сохраняется, и они находят своё достойное место в батареях тестов для отбора персонала передовых организаций. С научной точки зрения интрига вопроса заключается в том, почему некоторые из этих методов остаются в употреблении, несмотря на подавляющее доказательство того, что они не достаточно валидны и могут быть апеллированы кандидатами.

В этом контексте возрастает роль этического кодекса и, соответственно, ответственность психолога диагноста при применении психологических тестов и, в частности, проективных техник особенно важна, так как во многих случаях затрагиваются вопросы, связанные со здоровьем (клиническая психология), межличностными отношениями (семейная психология), развитием способностей (психология развития), карьерой человека (психология отбора) и т.п. Этот факт подчёркивает Р.С. Немов, отмечая, что соответствующее образование, профессиональное мастерство при практической психодиагностике затрагивает судьбы людей. [6, с.19] Мы же особое внимание обратили на вопросы совершенствования методики преподавания проективных тестов на факультетах психологии, так как профессиональная подготовленность их выпускников должна подразумевать универсальные навыки психологической диагностики, в том числе, при отборе кадров.[1] Проведённый нами мониторинг показал, что руководители большинства крупных частных организаций Армении, в последнее время предпочтение среди специалистов по управлению персоналом отдают психологам. Это связано с тем, что психологические методы находят своё достойное место в основных функциях управления персоналом организации (отбор, мотивация и развитие персонала, достижение благоприятной социально-психологической среды). Недавнее появление клинических приёмов в работе психологов в бизнесе и индустрии привели к многочисленным попыткам представить проективные методики в качестве составляющих оценочных программ. Традиционно в этих сферах психологи концентрировали свои усилия вокруг кадрового отбора и должностного распределения, оценки продвижения по службе, оценки качества работы и служебной аттестации, снижения несчастных случаев, оценки и улучшения психологического климата, производительности труда, маркетинговых и рекламных исследований. [7, с.241] Одновременно автор справедливо указывает на то, что при использовании личностных опросников имеет место злоупотребления “тестовыми приёмами”.

Значение проективных техник (как при собеседовании, так и при тестировании) возрастает в связи с присутствием факторов “фальсификации” и предварительной подготовленности кандидатов. Проблема приобретает особую актуальность в связи с тем, что сегодня претенденты могут заранее подготовиться к тестированию, так как большинство методик

доступны в интернет сети или в печатных версиях. В этом аспекте проективные техники имеют превосходство, так как процедура их выполнения спонтанна, к которой нельзя заранее подготовиться. В подобных случаях целесообразнее использовать проективные тесты, когда соискателю, например, предлагают нарисовать что-либо или проинтерпретировать, то есть истолковать, раскрыть смысл картинки или фотографии. При обработке таких тестов и при умелом с ними обращении специалисты приобретают достаточно надёжную информацию о претенденте на вакантную должность, хотя они и очень трудоёмки. [2, с.43] К этому следует добавить, что психолог УПО должен обладать соответствующими теоретическими знаниями, практическими навыками и профессиональной интуицией.

Для подтверждения этого достаточно обратиться к практическому пособию по отбору кадров, где предложены не простые методики проективного характера, а именно, тесты Л. Сонди, “ТАТ”, Розенцвейга, «Картина мира», «Дерево», “Человек под дождём” и методика графический рисунок. Дополнительно рассмотрен пример тестирования эмоциональной направленности личности кандидатов с помощью методики “Праздники”. [5] Авторы наравне с графологией высоко оценивают проективные тесты (DAP, TAT, Rorschach’s test), так как в этом случае кандидаты не могут контролировать свои проекции. Многолетняя практика участия в процессе рекрутинга персонала указала на целесообразность применения проективных методик на втором и дополнительных этапах отбора (при равных показателях у нескольких кандидатов).

Теоретический анализ показал, что одним из вопросов, который учитывают специалисты по подбору персонала, является то, в какой степени ответы на личностные тесты могут быть подделаны. Под самообманом подразумевается чрезмерный оптимизм кандидата в отношении положительных черт собственной личности, одновременно, с тем наблюдается стремление преуменьшать значение тех аспектов, которые считаются “отрицательными”. [4, с.152] При этом игнорирует проективные методики и указывает на достоинства личностных тестов и оценки когнитивных способностей кандидатов. В отличие от предыдущего автора, несмотря на противоречивое отношение к использованию проективных методов в управлении персоналом по результатам исследования выявлено, что они достаточно широко применяются консультационными фирмами для отбора на менеджерские позиции. [3, с.479]

В одной из работ С. Томас и В. Скрогинс подробно анализируется история внедрения методов психологического тестирования в процесс оценки профессиональной пригодности личности, где предложен список тридцати тестов. Эти методические инструменты включает в себя как короткие, так и длинные тесты по оценке самоотчётов, ценностей и профессионального интереса. Отдельной группой представлены проективные методы, диапазон и широта которых служат для того, чтобы подчеркнуть проблемы в определении подходящих индивидуальных параметров в целях отбора персонала. [10, с.36–37] А авторитетный специалист в области психологии отбора Ч. Томас, также оценивают значение проективных техник, так как они обеспечивают уникальный источник данных о кандидате. Эта группа тестов является наиболее проницательной, а также “мощным” средством для выяв-

ления необычных психических явлений. Автор, резюмируя обзор применения проективных техник, представляет рекомендации о том, как обращаться с проективным методом, а также об этических последствиях при использовании проективных индексов, которые недостаточно обоснованы. [9] Ссылаясь на Клайн (Kline, 1994) перечисляет как психометрические проблемы с проективными тестами, так и причины их дальнейшего использования. Психометрические данные проективных тестов, имея низкую надёжность и достоверность, чрезмерно чувствительны к контекстуальным эффектам (то есть условиям испытаний). [9, с.23]

Кроме того, существует потребность в более “чувствительных” тестах, предназначенных для проверки достоверности различных кадастров личности, в частности проективных тестов. Поскольку у работодателей есть законные проблемы, побуждающие их использовать тесты опросники, то возникает вопрос об оценённых этим способом качеств тестов личности в контексте преодоления желаемого поведения сотрудников. Например, исследования, в которых сравнивалась экономическая эффективность прогнозирования и склонности к обучению, работодатели были вынуждены искать альтернативы личностным тестам. [8, с.311] А такими, естественно, могут быть проективные методики, которые зарекомендовали свою информативность.

Таким образом, можно сделать заключение о том, что проблема специального подхода при выборе проективных тестов и их сочетания со стандартизированными методиками и интервью, остаётся достаточно актуальной, а ее решение востребовано. Исследования, проведённые по данной проблеме, подчёркивают важность интегрального и избирательного подхода при выборе проективных тестов. Предложенный подход позволит преодолеть формальные аспекты оценки персонала и помимо анализа соответствия работника искомой позиции, способствует оптимизации организационных решений, которые связаны с кадровой политикой, обучением и развитием персонала, мотивацией и стимулированием работников. Специальными вопросами являются роль психолога в системе управления персоналом организации и требования к его профессиональной подготовленности, которая, на наш взгляд, предполагает базовое и дополнительное специальное образование.

Литература

1. **Аванесян Г.М.** Принципы совершенствования методики преподавания проективных тестов в вузе//Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы, Материалы X Международной конференции, часть 1, Москва, 2017, с. 110-115.
2. **Багомедова О. М., Бойкова О. С., Лухманова А. С., Сидорова Н. А.** Диагностика персонала. М.: Изд-во журнала «Управление персоналом», 2005. С.43
3. **Занковский А.Н.** Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». – 2-е изд., М.: Флинта: МПСИ, 2002. – 648 с., с. 479
4. **Купер Д., Робертсон А.** Психология в отборе персонала. СПб.: Питер, 2003. – 240 с.
5. **Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р.** Оценка персонала : учебник и практикум для академического бакалавриата. – М. : Изд-во Юрайт, 2016. – 378 с.

6. **Немов Р.С.** Психология: Учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. – 4-е изд. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. – Кн. 3:– 640 с.
7. Проективная психология/Пер. с англ. – М.: Апрель Пресс, Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2000. – 528 с.
8. **Stablet S. J.** The use of personality tests as a hiring tool: is the benefit worth the cost? U. Pa. Journal of Labor and Employment Law, Vol. 4:2, 2002, pp.279–313
9. **Tomas Chamorro-Premuzic & Adrian Furnham** The Psychology of Personnel Selection/ Cambridge University Press, 2010. – 297 p.
10. **Thomas S. L., Scroggins W. A.** Psychological Testing in Personnel Selection: Contemporary Issues in Cognitive Ability and Personality Testing//Journal of Business Inquiry, N5, 2006, pp. 29–38.

INTEGRATED APPROACH TO PROJECTIVE PSYCHODIAGNOSTICS AT STAFF SELECTION

Avanesyan H.M. (YSU, Yerevan, Armenia)

This article highlights the issues of the psychologist's special role in the organization's personnel management system, as well as several scientific and applied aspects of the recruitment, namely, the importance of psychological tests, and in particular the psychodiagnostic value of projective techniques. Specifically, we considered in the problem of suitable equipment of the psychodiagnostic system with projective tests that effectively overcome the "falsification" factor in the selection process.

Keywords. Recruitment, psychologist, psychodiagnosis, projective tests.

ШКАЛИРОВАНИЕ РАБОЧИХ И УЧЕБНЫХ ОШИБОК

*Агузумян Р.В. (Заведующий кафедрой психологии управления Академии государственного управления РА, кандидат психологических наук, профессор)
rvaghzumtsyan@list.ru*

В статье рассматриваются проблемы и задачи оценки результатов деятельности различной направленности посредством учета шкалирования рабочих и учебных ошибок. Предлагаются конкретные практические подходы для повышения эффективности деятельности.

Ключевые слова: шкалирование ошибок, классификация ошибок, качественные и количественные характеристики деятельности, обратная связь.

Объектом исследования является целый круг характерных ошибок, встречающихся в деятельности операторов эргатических систем при управлении сложными технологическими процессами. Особое внимание обращено на ошибки при выполнении алгоритмов пуска производства.

Цель работы – разработка методики и средств объективного анализа операторских ошибок в приложении к задачам и проблемам профессиональной подготовки операторов технологов.