**Когнитивные тесты в оценке персонала**

Пахомов А.П., РУДН, Москва, главный эксперт группы программно-диагностического комплекса "Эксперт +", Центра "Персонал XXI век"

В соответствии с разработанным в рамках системного подхода представлениями о составе психики этот состав определяется тремя подсистемами, находящимися в сложном взаимодействии. Эти подсистемы: когнитивная, регулятивная и коммуникативная. Существует достаточно оснований считать, что при попытках получить полное описание характеристик человека необходимо привлечение характеристик состава и описания особенностей функционирования подсистем. При этом в качестве системообразующего фактора предлагается рассматривать выполняемую человеком задачу.

Такой подход к исследованию психического, сформулированный в общем виде, целесообразно использовать в частных, конкретных случаях. Это относится и к определению и оценке профессионально важных качеств персонала. Естественно предположить, что для разных профессий представленность, важность функционирования какой-либо из подсистем будет разной. Но трудно представить такую профессию, в которой роль эффективности функционирования какой-либо из указанных выше подсистем была бы пренебрежимо мала.

В связи с этим встает вопрос о необходимости и достаточности состава методик, используемых для оценки ПВК персонала. Не претендуя на исчерпывающий анализ ситуации на рынке психологических услуг, все же на уровне тенденций можно отметить, что в последнее время в предлагаемых для использования в оценке персонала батареях тестов наблюдается недостаточное внимание к использованию когнитивных методик.

К когнитивным методикам принято относить методики, направленные на определение характеристик ощущения, восприятия, интеллекта, памяти, внимания, сенсорных и моторных возможностей. С очевидностью можно сказать, что для подавляющего большинства профессий получение информации по когнитивным характеристикам человека является важным.

К наиболее болезненным проблемам тестирования относятся проблемы «обучения» работы с тестами и проблема понимания желательности ответов определенного сорта. Первая проблема обусловлена тем, что в настоящее время с широким распространением санкционированного и несанкционированного доступа к информации по психологическому тестированию для большой части населения стали известны общеупотребительные методики. Дело усугубляется еще и тем, что с распространение компьютерной грамотности и компьютеризированного формата тестирования люди получили самостоятельный доступ к психологическим тестам. Естественно, появилась возможность путем перебора вариантов ответов получать и варианты той или иной интерпретации результатов. Смысл тестирования зачастую теряется настолько, что «наивный» испытуемый при предъявлении первого же пункта теста сообщает название теста и имя его разработчика.

Вторая проблема определяется тем, что во многих случаях тестирования личностных и социально психологических характеристик испытуемый знает, как представить себя в нужном свете. Так, по нашему мнению, при тестировании мотивационной сферы практически не возможно избежать ответов, нагруженных социальной желательностью.

Первая проблема либо совсем не характерна для когнитивных методик, либо ее легко избежать. Это связано как с тем, что мало осмысленный материал запоминается хуже, так и с тем, что состав когнитивного теста во многих случаях может быть легко модифицирован без потери его основных характеристик.

Не очевидным образом вторая проблема до некоторой степени может быть решена при помощи использования когнитивных тестов. Самой простой иллюстрацией в этом случае может служить ситуация эксперимента в рамках так называемой «современной» психофизики. Здесь испытуемый решает психофизическую задачу обнаружения простого сигнала на фоне шума, получая от экспериментатора инструкции разного рода. При обработке данных можно пренебречь результатами по сенсорной чувствительности и использовать только результаты работы регулятивной подсистемы, получая как характеристики по предпочтению поведения определенного рода, так и по пластичности работы подсистемы. Возможны и другие варианты, но главным свойством испытания остается использование простого стимульного материала и, следовательно, малая степень расшифровки основной цели, замысла тестирования.

Использование компьютера при организации тестирования с когнитивными методиками открывает дополнительные возможности. Прежде всего, это получение информации о времени выполнения задания. Эту чрезвычайно важную информацию практически невозможно получить без использования компьютера.

Если в большинстве случаев заложенные в компьютер методики следует называть компьютеризированным вариантом традиционных бланковых методик, то в случае системы «Эксперт +» удалось ввести в ее состав компьютерные методики. Т.е. речь идет о том, что при их разработке изначально принципиально предполагалось использовать возможности компьютера. Были созданы методики для оценки когнитивных возможностей персонала, работающего по охранным профессиям. Эти методики прошли испытания на большой выборке и показали хорошие результаты в частности по экологической валидности.

В рамках разработки системы комплексного тестирования «Эксперт +» в блоке когнитивных методик была проведена модификация методики «КОТ». Для более полной оценки эффективности выполнения задания была введена регистрация времени и переработан ряд шкал, в том числе шкала вербального интеллекта. Кроме того, была проведена балансировка всей совокупности шкал. Результаты использования модернизированного варианта показали значительно большую экологическую валидность по сравнению с использованием базового варианта.

В указанной системе содержится также разработанная нами абсолютно оригинальная методика, направленная на определение эффективности непроизвольного запоминания.