**Требования к психодиагностическим методикам**

Короче говоря, нарушение психической совместимости наступает тогда, когда ты начинаешь сообщать другим людям правду о том, что ты о них думаешь.

В. Конецкий. Начало конца комедии

**Основные типы психодиагностических методик**

В качестве основания для практичной типологии тестов, предлагаемой читателю, выбран принцип, описанный В. В. Столиным и А. Г. Шмелевым. Он основан на различии методических приемов, лежащих в основе тестов. Так, могут быть выделены следующие типы методик:

1) объективные тесты, в процессе выполнения которых испытуемый должен дать правильные ответы на предлагаемые задания. Как правило, это методики, направленные на оценку способностей (интеллект, память, внимание и пр.);

2) стандартизованные самоотчеты: тесты-опросники, открытые опросники и шкальные опросники;

3) проективные методики;

4) аппаратурные методики;

5) диалогические методики.

Рассмотрим эти типы методик более подробно.

1. Объективные тесты

Наиболее часто используются тесты интеллекта. При их выполнении испытуемый должен решать логические, арифметические, пространственные задачи. Время выполнения заданий в большинстве объективных тестов ограничено.

2. Стандартизованные самоотчеты

1) Тесты-опросники более часто используются в кадровой работе. Опросники (одномерные и многомерные/многофакторные) позволяют оценить сразу несколько психологических черт. В многомерном опроснике каждая измеряемая черта представлена группой вопросов (обычно семь и более). В качестве примера многомерных стандартизованных опросников можно привести знаменитые MMPI, тест Кэттела 16PF, CPI. По своему содержанию опросники — это списки вопросов или утверждений («стимульных ситуаций») с заданными вариантами реакций (ответов) испытуемого на них. Возможные варианты ответов:

• «верно» или «неверно» (опросник MMPI);

• «да», «иногда», «нет» (опросник 16 PF).

2) Открытые опросники представляют собой анкеты, списки вопросов или неоконченных предложений, для которых предусмотрена особая форма обработки — контент-анализ (т.е. отнесение ответов к определенным стандартным категориям). Это биографические опросники, направленные на изучение психобиографии испытуемого — один из популярных на Западе методов прогноза профессиональной успешности. Широкое распространение получили так называемые «неоконченные предложения». В них испытуемому предлагают развернуто дописать фразы. Например:

• Моя работа — это прежде всего...

• Качества, которые больше всего ценятся руководством в сотрудниках фирмы — это...

3) Шкальные техники. В некоторых опросниках испытуемому предлагается оценить себя по одной или нескольким шкалам.

**Методика УСК (уровень субъективного контроля)**

Направлена на измерение локуса контроля (склонности к принятию на себя ответственности в различных сферах жизнедеятельности (работа, семья, межличностные отношения и пр.)).

Инструкция теста: оцените, пожалуйста, каждое из приведенных ниже 44 утверждений по шестибалльной шкале от −3 до +3. При этом оценка «−3» означает «совершенно не согласен», а оценка «+3» — «полностью согласен». Отметьте выбранный вами вариант ответа на бланке:

Фрагмент опросника:

5) Продвижение по службе больше зависит от удачного стечения обстоятельств, чем от способностей и усилий человека.

6) Большинство разводов происходит оттого, что люди не захотели приспособиться друг к другу.

7) Болезнь — дело случая; если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь.

Фрагмент бланка УСК для ответов:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Номер | «Совершенно  не согласен» | «Не согласен» | «Скорее не согласен» | «Скорее согласен» | «Согласен» | «Полностью согласен» |
| 1 | −3 | −2 | −1 | 1 | 2 | 3 |
| 2 | −3 | −2 | −1 | 1 | 2 | 3 |
| 3 | −3 | −2 | −1 | 1 | 2 | 3 |
| 4 | −3 | −2 | −1 | 1 | 2 | 3 |
| 5 | −3 | −2 | −1 | 1 | 2 | 3 |

Как любой измерительный инструмент стандартизованные опросники имеют сильные и слабые стороны.

Преимущества:

• удобны в использовании при групповом обследовании (легко тиражируются, имеют четкие письменные инструкции по заполнению, обработке и интерпретации результатов); легко компьютеризируются:

• проводить тестирование может сотрудник кадрового подразделения, не имеющий специального психологического образования;

• обработка и интерпретация результатов проста, не требуют значительных временных затрат и длительной специальной подготовки. Многомерные личностные опросники, как правило, позволяют получить целостный психологический портрет испытуемого. Кроме того, шкалы таких опросников обычно в той или иной степени содержательно пересекаются с психограммами большинства профессий. Последнее является причиной частого включения многомерных опросников в «тестовые батареи».

Обычно стандартизованные опросники имеют набор статистических норм для лиц с различными социально-демографическими характеристиками. Это позволяет оценивать психологические качества испытуемых с максимальной точностью.

Недостатки:

• опросник не предоставляет об испытуемом информации больше, чем предполагает шкальная структура теста;

• если результат испытуемого находится в пределах средних значений, возникают проблемы с содержательной интерпретацией. Поэтому иногда «не работает» более половины из 16 шкал опросника Кэттела;

• многомерные личностные опросники требуют значительных временных затрат на проведение, так как включают в себя несколько сотен вопросов;

• известность и популярность некоторых стандартизованных опросников привела к снижению их валидности.

3. Проективные методики. Эти методики задействуют в испытуемом процессы воображения. Инструкции проективных тестов предлагают человеку «спроецировать» себя в заданную стимульную ситуацию и создать на ее основе некоторый индивидуальный продукт в виде текста, рисунка, рассказа, эмоционального состояния и пр. Предполагается, что подобный продукт несет в себе особенности характера и мотивационно-ценностной сферы испытуемого.

Анализ и интерпретация результатов проективных методик требуют определенного опыта и подготовки.

Широко известны и часто используются в кадровой работе такие проективные тесты, как тест цветовых выборов Люшера и рисунок несуществующего животного. Они основаны на выявленных связях психологических особенностей личности с цветовыми предпочтениями (в первом случае) и с графическим самовыражением — во втором.

Своеобразие инструкций и стимульных ситуаций проективных тестов, апелляция к творческому началу испытуемого делают подобные методики целесообразными с точки зрения включения их в «тестовые батареи». Это снижает неизбежный элемент монотонности. Большинство проективных методик используется для изучения мотивационной сферы личности

4. Аппаратурные методики. Предполагают использование специальной аппаратуры для изучения индивидуально-психологических особенностей испытуемого. Как правило, с помощью аппаратурных методик оцениваются особенности высшей нервной деятельности (скорость реакции, динамические характеристики нервной системы) и высшие психические функции (особенности памяти, внимания, восприятия). Эти параметры особенно важны при профессиональном психологическом отборе операторов и водителей.

Определенным сходством с аппаратурными методиками обладают компьютерные тесты.

5. Диалогические методики. Предполагают непосредственный контакт психодиагноста и испытуемого. Эти техники требуют высокой коммуникативной компетентности. Вариант диагностической техники — собеседование по результатам психологического обследования, в котором уточняются результаты и проверяются гипотезы, высказанные по результатам ранее выполненных тестов. Одновременно при собеседовании испытуемому может быть предоставлена краткая обратная связь в грамотной с точки зрения деонтологии форме.

Возможна классификация психологических тестов, основанная на выделении вербальных и невербальных методик. В методиках первого типа при задании стимульной ситуации активно используется вербальный (словесный) аппарат. В невербальных методиках его заменяют рисунки, звуки и пр. Предполагается, что в этом случае смысловая сфера испытуемого вносит минимальные искажения в его понимание стимульной ситуации и в его ответы. Кроме того, невербальные тесты в меньшей степени подвержены культурным влияниям и стереотипам. Это послужило основанием прямого перенесения к нам в страну из-за рубежа рада невербальных методик, в том числе и широко известного теста цветовых выборов М. Люшера.

К вербальным методикам можно отнести большинство стандартизованных и шкальных тестов.

Другой вариант классификации психодиагностических методик основан на выделении иерархических классов, уровней психологических качеств личности, реализованных в блочном подходе к изучению личности (см. рис. 1):

• особенностей высшей нервной деятельности, темперамента;

• высших психических функций (памяти, мышления, восприятия, внимания);

• характерологических качеств (социально-психологических характеристик, локуса контроля, уровня тревожности и т.п.);

• мотивационно-ценностных особенностей.

**Правила применения психодиагностических методик**

В соответствии с основными принципами кадрового консультирования в кадровой службе организации-заказчика вопрос о том, какие психодиагностические методики будут использоваться для оценки персонала, должен быть подробно обсужден. Лучше всего прочитать небольшую лекцию об истории психодиагностики, возможностях и ограничениях основных подходов и методов. Затем, вернувшись к необходимости использования психодиагностических процедур в консультационном процессе, обсудить свои предложения. Желательно само обсуждение построить максимально открытым. Для этого можно подробно остановиться на целостном видении комплекса процедур и на каждой в отдельности.

Одним из наиболее продуктивных способов снятия первоначальных барьеров служит демонстрация некоторых или всех предлагаемых процедур с последующим анализом полученных результатов. Сразу после этого возникает уникальная возможность обсудить с представителями заказчика этическую сторону применения психодиагностических процедур в процессе консультирования. Здесь необходимо прояснить разделение ответственности между консультантом и представителями заказчика. Консультант полностью отвечает за качество результатов обследования и безопасность оцениваемых. Однако ответственность за качество работы и итоговый результат распространяется и на руководителя подразделения. Для контроля за качеством результата он должен помнить, что эффективная диагностическая работа возможна лишь в том случае, если будут выполнены следующие требования:

1) в отношении используемых тестов присутствуют данные о валидности, надежности, существуют статистические нормы для предполагаемых категорий испытуемых;

2) имеются методические материалы (стимульный материал, бланки, ключи, описание методики, описание процедуры тестирования, алгоритм обработки результатов, текст интерпретации результатов и рекомендации по составлению заключения на их основе;

3) использование методики оправдано с точки зрения критериев отбора (оценки) персонала, финансовых и временных затрат;

4) имеется квалифицированный консультант, который может предоставить экспертное заключение в отношении данного теста и целесообразности его использования;

5) конфиденциальность персональной информации гарантируется в том числе и процедурно (создается специальный документ, в котором уточняется порядок хранения, передачи и использования информации, вводится специальная кодировка первичных результатов с ограниченным доступом к ключу).

Полноценное использование психодиагностических методов, необходимое для получения достоверных результатов, а также соображения профессиональной этики предполагают, что консультант и представители заказчика в своей работе будут придерживаться ряда правил.

**Правила использования психодиагностических тестов**

• в кадровой работе следует применять лишь теоретически хорошо обоснованные и практически проверенные методики;

• обязательно соблюдать профессиональную тайну, как в отношении технологии тестирования, так и по поводу диагностической информации, полученной об испытуемом;

• строить отношения с обследуемыми на партнерской основе. Это означает, что: нельзя злоупотреблять их доверием; следует обязательно предупреждать о том, как будет использоваться диагностическая информация и кто будет иметь к ней доступ; необходимо создавать условия для получения испытуемым информации по данным тестирования;

• при запросе со стороны испытуемого о результатах тестирования предоставлять информацию в позитивном виде, делая ударение на потенциальных возможностях испытуемого и избегая негативных оценочных суждений;

• не допускать к психодиагностической и аналитической работе, требующей высокой профессиональной квалификации, лиц, не прошедших специальное обучение, а также нарушающих требования профессиональной этики. Для создания благоприятной психологической атмосферы, снижения напряженности у испытуемого и в конечном итоге получения достоверного результата при тестировании следует придерживаться следующих основных правил:

• заранее согласовывать с испытуемым дату, время обследования, обязательно сообщать о его продолжительности;

• тестирование следует проводить в отдельном помещении, с соблюдением необходимых санитарно-гигиенических норм (площадь на одного испытуемого не менее 3 м2, наличие вентиляции, окон, приятный интерьер и пр.), при отсутствии телефонов и других отвлекающих моментов;

• перед тестированием важно установить психологический контакт с испытуемым, еще раз сообщить о времени, необходимом для прохождения тестирования, выразить уверенность в способности испытуемого справиться с заданиями, сообщить, что полученная информация является конфиденциальной, позволяет выявить потенциал кандидата (в том числе скрытый) и является не только основанием для принятия кадрового решения, но и подспорьем в ходе его профессиональной адаптации на новом месте работы;

• не следует сообщать испытуемому подробности об интерпретации результатов — это может повлиять на уровень их достоверности и будет способствовать девалидизации методики;

• в отношении испытуемого следует занять партнерскую позицию («Мы делаем с вами общее дело, мы заинтересованы в получении достоверной информации и будем вам благодарны за нее»), взаимодействие с позиции силы («Сейчас мы все про вас узнаем!») недопустимо;

• во время психодиагностического обследования следует быть приветливым, вежливым и проявлять готовность прийти на помощь в случае необходимости;

• во время тестирования следует предусмотреть 10-минутные перерывы через каждый час работы;

• при интересе со стороны испытуемого к результатам тестирования следует выразить готовность предоставить эту информацию в устной конспективной форме и сообщить, когда это может быть сделано;

• при завершении обследования следует проинформировать испытуемого о дальнейшем взаимодействии (сроки, форма и пр.) и обязательно поблагодарить за проделанную работу.

Поведение испытуемого во время выполнения тестов может служить дополнительным источником информации о его индивидуально-психологических особенностях.