**Требования, предъявляемые к кадровому психодиагносту**

Тахир Юсупович Базаров, МГУ им. М.В. Ломоносова

Колдуй, баба, колдуй, дед,

Трое сбоку — ваших нет,

Туз бубновый, гроб сосновый,

Про стрельца мне дай ответ!

Л. Филатов. Про Федота-стрельца, удалого молодца

Существенное влияние на результат психодиагностической работы оказывают многочисленные субъективные факторы. В графической форме они представлены на рис. 2.

Разберем предложенную схему более подробно.

**Профессиональное мировоззрение**

Это первая группа субъективных факторов, влияющих на результаты диагностической работы. Профессиональное мировоззрение специалиста в свою очередь определяется особенностями полученного диагностом образования. Наличие базового психологического образования может свидетельствовать о глубоком понимании методологических основ прикладной психологии и усвоенных за годы обучения в вузе профессиональных нормах и деонтологических принципах. Большое влияние на систему ценностей и убеждений специалиста оказывает профессиональная среда.

**Индивидуально-психологические особенности**

Это вторая группа субъективных факторов, влияющих на работу кадрового психодиагноста. Существует оправданное мнение, что в профессиях типа «человек — человек» важнейшую роль играет личность специалиста. Рассматривая этот вопрос с позиций кадрового консультирования, можно обозначить некоторые индивидуально-психологические качества, повышающие профессиональную эффективность консультанта-психодиагноста:

*Кадровый психодиагност*

Профессиональная роль

• технологическая оснащенность

• место в кадровой технологии

• выход за пределы диагностической задачи (надситуативная активность)

Индивидуально-психологические особенности

• *мотивационно-ценностные особенности диагноста*

• *характерологические качества*

• *способности (высшие психические функции)*

• *темперамент*

Профессиональное мировоззрение

• образование

• опыт

• профессиональные нормы

• профессиональная среда

• система профессиональных понятий (язык)

Рис.

Рис. 2. Субъективные факторы, оказывающие влияние на психодиагностику

1) Мотивационно-ценностные особенности:

• гуманистическая направленность;

• выраженный интерес к людям;

• ориентация на дальнейшее профессиональное и личностное развитие;

• отсутствие выраженного мотива власти.

2) Характерологические качества:

• устойчивая позитивная самооценка;

• развитые коммуникативные качества (гибкость в общении, умение устанавливать и поддерживать контакт с различными категориями людей, способность к эмпатии, ориентация на построение конструктивных партнерских отношений с окружающими; богатство ролевого репертуара);

• повышенный уровень личной ответственности;

• устойчивость в отношении психологического давления;

• высокий уровень эмоционального и волевого самоконтроля;

• отсутствие предвзятости;

• доброжелательность;

• уверенность в себе и результатах своей деятельности.

3) Способности:

• высокий уровень интеллектуального развития (выраженные способности к анализу и обобщению информации, интеллектуальная гибкость);

• умение решать интеллектуальные (диагностические) задачи в условиях дефицита информации;

• развитое произвольное внимание;

• высокий уровень вербального развития (умение грамотно и понятно излагать свои мысли, составлять тексты).

4) Темперамент, особенности высшей нервной деятельности:

• скорость психических процессов — не ниже среднего.

Кроме того, существенным является наличие у специалиста по психодиагностике определенного личностного и жизненного опыта.

Перечисленные выше качества психодиагноста описывают «идеального» специалиста. В реальной жизни успешный специалист в большинстве случаев формирует индивидуальный стиль профессиональной деятельности за счет уникального сочетания и компенсации одних личностных черт другими.

Однако у подобной компенсации существуют определенные ограничения. В связи с этим необходимо перечислить психологические противопоказания к профессии психодиагноста:

• заниженная самооценка;

• недостаточно высокий интеллектуальный уровень;

• сниженный культурный уровень;

• агрессивность.

**Профессиональная роль**

Это третья группа субъективных факторов, оказывающих влияние на результаты психодиагностики. Профессиональная роль определяется уровнем технологической оснащенности, т. е. уровнем владения психодиагностическими инструментами и их возможностями в предоставлении необходимой для эффективной кадровой работы информации.

Дополнительные задачи и временные затраты на разные виды работ влияют на отношение к диагностической работе и понимание ее контекста. Если психодиагност совмещает свою основную работу с консультационным сопровождением организации, то создаются предпосылки для более тонкой, глубокой реализации критериев отбора.

В целом уровень профессиональной активности специалиста по кадровой психодиагностике имеет огромное значение. Его «надситуативная» активность (т.е. стремление выйти за рамки узкой задачи в соответствии с комплексным видением ситуации) не только расширяет контекст психодиагностики, но и создает предпосылки для формирования новых возможных направлений кадровой работы.

Опрос руководителей кадровых служб и специалистов по оценке персонала позволил выделить ряд параметров, которые имеет смысл учитывать при подборе кандидата на должность психодиагноста.

Требования, предъявляемые при подборе кандидата на должность психодиагноста

1. Предпочтительное образование — базовое психологическое. Как правило, высокое качество подготовки чаще всего встречается у выпускников психологических факультетов университетов и педагогических вузов. Большое значение имеет психологическая специализация. Индивидуально-психологической диагностикой лучше владеют выпускники кафедр медицинской психологии, общей психологии и психологии труда. Наибольшим опытом проведения социально-психологической диагностики обладают те, кто специализировался по кафедре социальной психологии.

2. Важны опыт практической диагностической работы и знание конкретных методик. В профессиональный актив кадрового психодиагноста должны входить тесты, позволяющие решать широкий спектр задач и получать комплексное представление об испытуемом. Желательны опыт работы и свободное владение несколькими комплексными личностными опросниками (тест Кэттела, ММРI, CPI и др.), тестами способностей (КОТ, матрицы Равена, тест Векслера), проективными методиками («дом-дерево-человек», тест Люшера, «рисунок несуществующего животного», рисуночный апперцептивный тест). Желательно, чтобы опыт практической диагностической работы были не менее одного года.

3. Для выявления уровня профессиональной подготовки психодиагноста можно использовать вопрос о структуре Заключения по результатам психодиагностического обследования. Заключение должно быть ориентировано на конкретную задачу (профотбор, включение в кадровый резерв и пр.) и иметь структуру, позволяющую принимать решение о профессиональной пригодности испытуемых (соответствии требованиям руководящей должности и пр.).

4. Некоторое представление об итоговой продукции психодиагноста можно получить, ознакомившись с образцами заключений, написанных им ранее. При этом следует обратить внимание на:

• объем Заключения (обычно полноценный психологический портрет занимает 1,5—2 страницы машинописного текста);

• литературный стиль и уровень грамотности;

• умение излагать результаты тестирования доступным языком (без чрезмерного использования специальных терминов);

• соответствие структуры и формы изложения материала задачам тестирования;

• наличие выводов и рекомендаций;

• соблюдение этических и деонтологических принципов при изложении конфиденциальной информации.

5. Квалифицированный психодиагност обладает необходимыми знаниями и опытом по формированию тестовых батарей под конкретную задачу. При этом учитываются не только соответствие шкальной структуры методик критериям отбора или оценки, но и общая продолжительность и порядок предъявления тестов.

6. Психолог, имеющий диагностический опыт, знает временные затраты, связанные с диагностической процедурой, обработкой и написанием Заключения.

7. Методики, применяемые специалистом по психодиагностике, должны соответствовать профессиональным требованиям (быть валидными, надежными и иметь нормы, соответствующие социально-демографическим характеристикам испытуемых).

**Резюме**

1. Кадровая психодиагностика направлена на изучение таких качеств работника, которые имеют значение с точки зрения его профессиональной успешности, развития и эффективного межличностного взаимодействия в процессе труда.

2. Индивидуально-психологические особенности личности — динамичная, меняющуюся в процессе жизни и деятельности система. Поэтому их изучение и анализ должны строиться с позиции раскрытия потенциала личности для дальнейшего развития.

3. Психограмма — список психологических профессионально важных качеств работника, влияющих на его эффективность в процессе достижения профессионально значимого результата.

4. В рамках кадрового консультирования используются четыре основных вида представления результатов диагностики, удобные с точки зрения принятия кадровых решении: 1) расчет баллов по критериям оценки; 2) ранжирование испытуемых (рейтинг, место в списке); 3) категоризация (отнесение испытуемого к той или иной группе или классу) и 4) содержательное описание особенностей личности (заключение, портрет, характеристика).

5. В современной психологии существует несколько наиболее распространенных подходов к изучению и анализу личности, которые являются основной для психодиагностических исследований: конституциональный, факторный, блочный и мотивационно-динамический.

6. В структуре требований к кадровому психодиагносту выделяются профессиональное мировоззрение, индивидуально-психологические особенности и техническая оснащенность.