

Квалифицированный психофизиологический инструмент в системе рекрутинга

Николаенко Я.Н., к. пс. н., доцент, ЧОУВО «Институт специальной педагогики и психологии», Санкт-Петербург, e-mail: nikolyana81@mail.ru;

Аннотация: В статье затронуты основные проблемы современного рекрутинга: дисбаланс потребностей и возможностей потенциального работника; несовершенство самой системы рекрутинга; ограничения, в использовании психодиагностических методик. Основной акцент сделан на общей логике развития и модернизации рекрутинга за счет внедрения психофизиологических параметров диагностики.

Ключевые слова: рекрутинг, профессиональный выбор, профессиональное самоопределение, способности, интеллект, множественный интеллект, виброизображение, квалифицированный инструмент, психофизиологические параметры, диагностика, психологические тесты.

Qualified psychophysiological instrument in the recruitment system

*Iana Nikolaenko, PhD., docent, Institute of Special Pedagogy and Psychology,
Saint Petersburg, e-mail: nikolyana81@mail.ru*

Abstract: The article discussed the basic problems of modern recruiting: an imbalance of needs and possibilities of potential employees; imperfection itself recruitment system; limitations in the use of psycho techniques. The main emphasis is placed on the general logic of development and modernization of recruitment through the introduction of psycho-physiological diagnostics parameters

Keywords: recruitment, professional choice, professional self-determination, ability, intelligence, multiple intelligences, vibraimage, skilled tool physiological parameters, diagnostics, psychological tests.

Потребность в уточнении профессионального выбора наблюдается в течение всей профессионально активной жизни человека. Стандарты профессиональной успешности, предъявляемые к кадровым работникам в данной конкретной области, носят междисциплинарный характер, затрагивающий разнообразные области профессиональной самореализации. Уточнение профессионального выбора – есть потребность как личностная, так и социокультурная, диктуемая меняющимися стандартами современного общества.

Профессиональное самоопределение рассматривается как процесс самореализации личности в профессиональной деятельности на основе наиболее полного использования своих способностей и индивидуально-психофизиологических возможностей ([Борисова Е.М., 1991](#)). Профессиональное самоопределение в условиях современного общества и его запросов подразумевает мониторинг потребностей как самого общества, так и потребностей индивида.

Часто сущность профессионального самоопределения определяется как «поиск и нахождение личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также – нахождение смысла в самом процессе самоопределения ([Н. С. Пряжников, 1996](#)). Одной из ключевых проблем выступает дисбаланс потребностей, возможностей и профессиональной направленности (склонностей) самого индивида. Мотивационный компонент выбора (или смены) профессиональной деятельности не всегда отражает реальные возможности к самореализации в данной области.

В этой связи не менее остро наблюдается проблема подбора квалифицированных кадров, являющихся залогом успеха и процветания компании (предприятия). Еще одна проблема – это мода на профессии и соответствующее отношение к представителям этих профессий ([Удалова Е.С., 2012](#)). Выбор «модной профессии» подразумевает искажение мотивационной структуры личных приоритетов, отсутствие диагностики способностей к выбранной профессии и формализацию как образования, так и профессионального труда. Иными словами, ценный кадровый работник из такого человека не получится. Как сделать так, чтобы нужный человек оказался на нужном месте, умел и желал бы это место занять? Квалифицированный инструмент в системе рекрутинга поможет решить эту проблему.

Квалифицированный рекрутинг поможет коренным образом изменить жизнь человека, помогая ему найти работу мечты; поможет фактически изменить направление и повлиять на успешность компании с помощью одного нового первоклассного сотрудника на ключевой должности [Dr. John Sullivan, USA, 2016](#).

Квалифицированный инструмент в системе рекрутинга

В последние десятилетия использование тестовых методик получило широкое распространение в практике оценки персонала российских компаний. Очевидно, что некорректное использование тестовых методик приводит к серьезным негативным последствиям как для людей, выполняющих данные методики, так и для организаций, использующих их результаты в процессе выработки и принятия различных по масштабу и значимости управленческих решений. Реализация потенциала конкретных тестовых методик зависит в том числе от того, насколько грамотно и уместно они применяются, а ошибки в применении обесценивают результаты даже в случае использования изначально качественных методик ([Российский стандарт тестирования персонала, 2015. Батурин Н.А., Вучетич Е.В. и др.](#)).

Опросный метод в рекрутинге

Проблема доступности тестовых методик в процессе их эксплуатации. Корректная интерпретация громоздких многофакторных опросников – прерогатива узкого круга специалистов, которых первоначально должен разыскать работодатель. Позиция респондента не менее уязвима. Обилие вопросов, затянувшаяся процедура тестирования и собеседования не всегда положительно сказывается на качестве результатов. Во избежание утомления или развития тестовой тревоги у респондента разрабатываемый комплекс или методика должны отличаться компактностью и не требовать больших затрат по времени. Например, хорошо известный Миннесотский многопрофильный личностный опросник ([Minnesota Multiphasic Personality Inventory, MMPI](#)), отвечающий всем основным критериям тестовой валидности и надежности, включает в себя 550 утверждений, а в версии MMPI-2

их число достигает 567. Применительно к рекрутингу использование столь громоздкого инструмента недопустимо. Психическое истощение, тем более в ситуации экспертизы, наступает очень быстро, что сказывается на ее качестве.

Отдельной проблемой выступают содержательные характеристики методик. По содержанию различают множество типов тестов: личностные, интеллекта и др. При собеседовании чаще всего делается акцент на опросниках интересов (например, [Strong-Campbell Interest Inventory, 1974](#)) и опросниках установок (например, шкала [Likert R. 1932](#)) Опросники интересов предназначены для измерения структуры интересов, а опросники установок – для измерения относительной ориентировки индивидуума в одномерном континууме установок. Результаты по данным опросникам сопоставляются с резюме и данными собеседования.

К сожалению, проблема, *соответствия возможностей* заявленным интересам и установкам, остается нерешенной. Такая задача, как прохождение теста на интеллект или наличие способностей в рекрутинге не ставится. Одна из основных причин – временной лимит и предвзятое отношение со стороны респондентов к данной категории тестов.

И наконец, *степень искренности ответов* респондента – это тоже проблема для рекрутинга. Речь идет о так называемых установках на ответ: установок на согласие, отрицание, социально одобряемые ответы и пр. ([Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М., 2003](#)). Эти и другие установки приводят к тому, что по факту респондент дает ложные ответы, сам того не желая (или желая).

Метод наблюдения в рекрутинге

Еще один метод (помимо тестирования) популярный в рекрутинге – наблюдение. Наблюдение представляет собой целенаправленное, особым образом организованное и фиксируемое восприятие наблюдаемого объекта. Оно дает уникальную возможность выявлять необходимые для успешной профессиональной самореализации качества человека. С помощью наблюдения выявляются непроизвольные реакции, одновременно регистрируются вербальные и невербальные формы поведения, что *приближает* специалиста к целостному видению феномена. Классификация типичных ошибок наблюдения, как психологического метода диагностики предложена [Посоховой С.Т., 2005](#). Рассмотрим типичные ошибки наблюдения, проявляющиеся в процессе рекрутинга. Эти ошибки может совершать даже опытный *рекрутер* (специалист занимающийся подбором персонала) или *коучер* (консультант руководителя по созданию структуры персонала, кадровой политике и стратегиям кризисного менеджмента).

Типы ошибок наблюдения:

1. Эффект ореола – характеризуется тем, что результаты наблюдения за поведением человека в нескольких (или только одной – собеседования) жизненных ситуациях переносятся на его прогнозируемое поведение в целом. Вокруг человека возникает «ореол» того, как он якобы проявит себя в последующих жизненных ситуациях. Опасность заключается в том, что наблюдатель непроизвольно переносит на наблюдаемые признаки свою собственную жизненную позицию.

2. Эффект средней тенденции – появляется в тенденции ориентироваться на типичное, так называемое среднестатистическое поведение человека, а не на его индивидуальные особенности. А ведь именно нетипичное поведение определяет уникальность работника, его персональную эффективность в профессиональной самореализации. В процессе 1-2 кратного собеседования спрогнозировать нетипичное поведение человека не представляется возможным.
3. Эффект ложного согласия – проявляется в принятии со стороны специалиста установок (мнения) о работнике, на основе сторонних отзывов, стороннего мнения (например, со стороны коллег по работе или бывшего работодателя). Далеко не всегда такое мнение отражает реальные характеристики и потенциал (который, так и не был раскрыт) работника.
4. Эффект первого впечатления – возникает в основном неосознанно, в результате переноса сложившегося (массового) стереотипа восприятия. Так, женщине со светлым цветом волос, труднее доказать свое интеллектуальное равенство или преимущество по отношению к темноволосым представителям. В то же время, ни один специалист открыто не признается в этом, полагая, что подобные предрассудки ему чужды.

Краткий и точный. Метод виброизображения

Возникает потребность в создании диагностического инструмента доступного и комфортного в эксплуатации как со стороны специалиста, так и со стороны любого человека, заинтересованного в разрешении проблемы профессионального выбора на любом этапе его жизненного пути. Вместе с тем, данный инструмент должен отвечать всем требованиям профессионального рекрутинга. Сочетать в себе характеристики теста способностей и опросников интересов и установок, отличаться краткостью по времени проведения и корректностью интерпретации, быть защищенным от типичных ошибок наблюдения и установок на ответ со стороны респондента.

Прохождение опросника из не более 24 вопросов *не приводит к психическому истощению* испытуемых. Автоматизирована как сама процедура тестирования, так и интерпретация. Примечательно, что психофизиологическая оценка диагностических критериев профессиональной пригодности позволяет исключить *ошибки наблюдения* (см. выше), поскольку нет надобности в наблюдателе. Процесс наблюдения и регистрации данных полностью автоматизирован. Технология виброизображения позволяет получать многомерные зависимости характеристик психофизиологического состояния (ПФС) и регистрировать изменение энергетики и направление этого изменения. Изменение выделяемой (расходуемой) человеком энергии из начального состояния в другое энергетическое состояние, измеряется в ккал/мин. При этом каждый переход имеет свой эмоциональный и психофизиологический смысл и не подвержен влиянию *установок на ответ* (см. выше) со стороны респондента.

Содержательная сторона опросника, заложенного в программу «VibraMI» отвечает основным критериям *опросников интересов и установок*, с одной стороны, и – *теста способностей*, с другой стороны. Содержание вопросов напрямую связано с потенциальными интересами респондента, а их формулировка позволяет оценить

направленность установок. Направленность установок можно отследить в изменении информационной и энергетической составляющей реакции на поставленный вопрос.

Оценка способностей осуществляется с опорой на концепцию Х. Гарднера «множественных интеллектов» ([Howard Gardner, Frames of Mind, 1983](#)). Автор концепции отрицает подход, в котором интеллект рассматривается как неделимое целое (the general intelligence) измеряемое классическими IQ-тестами. Множественные интеллекты Х.Гарднера равноценны и независимы друг от друга. Каждый из 7 базовых интеллектов представляет собой свой особый способ взаимодействия с окружающей действительностью, способность человека решать проблемы или ставить новые проблемы, ценные в рамках данной или нескольких культур. Множественные интеллекты Х.Гарднера можно рассматривать как наличие способностей в той или иной области обучения. Данная модель позволяет эффективно прогнозировать направленность собственной профессиональной деятельности в максимально комфортных (с точки зрения самореализации) областях обучения и манифестации уже имеющихся навыков.

Преимущество «теории множественных интеллектов Х. Гарднера» в ее гибкости и неограниченности имеющихся у человека возможностей для самореализации. В этой связи Х.Гарднер говорит о «бесконечности» интеллектов, об их интегральности и способности к развитию. В настоящей программе «VibraMI» представлена дополненная и расширенная до 12 типов версия концепции множественных интеллектов Х. Гарднера, с указанием возможности к самореализации в конкретной профессиональной сфере. Результаты, полученные в процессе такого тестирования, отражают как *интересы и установки*, так и *способности* к обучению в конкретных областях профессиональной самореализации.

Психофизиологический подход и доступность в его реализации на базе программы «VibraMI» позволяет решить большинство рассмотренных нами проблем достаточно эффективно и быстро, без привлечения сторонних специалистов узкого профиля. В основу метода заложены классические принципы психофизиологии на базе новейших компьютерных технологий.

Программа «VibraMI» психофизиологического тестирования (ПФТ) человека основывается на технологии виброизображения. Виброизображение (vibraimage) преобразует в реальном времени световое видеоизображение объекта в изображение, образованное накопленной межкадровой разностью. Такой подход позволяет получать информацию только о движущихся объектах и усиливать сигналы объектов, совершающих вибрации. Голова человека, находящегося в квазистационарном состоянии, постоянно совершает незначительные микродвижения и перемещения (вибрации), причем параметры этих микроперемещений зависят от психоэмоционального и психофизиологического состояния человека за счет вестибулярно-эмоционального рефлекса. Физический подход к человеку, как к сложной кибернетической системе, отображает любое изменение ПФС человека в простейшей Декартовой (прямоугольной) системе координат. По горизонтальной оси системы откладывается значение энергии выделяемой человеком на данный момент времени, измеряемое в ккал/мин, а по вертикальной оси – уровень психологического комфорта, который можно отразить как показатель информационного совершенства (комфорта) исследуемого человека, измеряемый в процентах, отражающих

потери в передаче информации физиологических систем (отношение сигнал-шум, или энтропия-информация).

Рассмотрим на конкретном примере возможности «VibraMI»:

Анастасия, 21 год, заканчивает политехнический Университет по направлению «Математика и математическое моделирование». Работу по специальности совмещает с тренерско-преподавательской деятельностью спортивной секции танца.

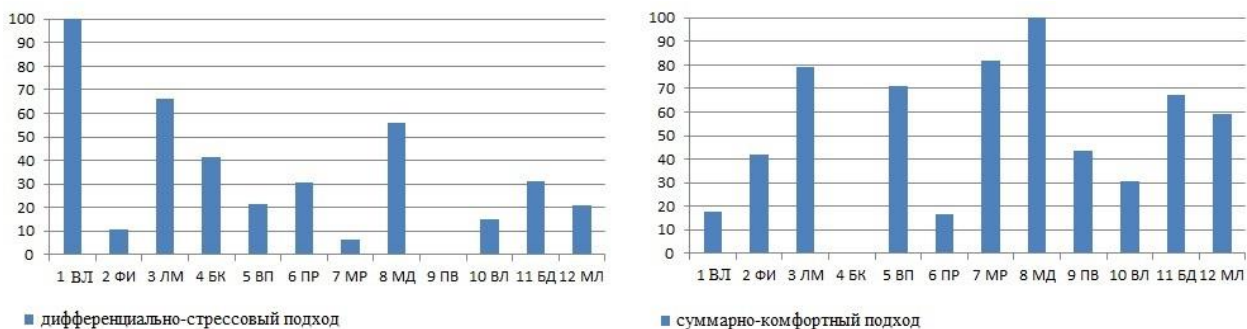


Рисунок 1. Результаты диагностики структуры интеллекта в стрессовых и комфортных условиях по данным «VibraMI»:

Дифференциально-стрессовый подход подразумевает ситуацию вынужденного выбора. Респонденту предлагается оценить 12 пар, состоящих из контрольного и релевантного вопроса, ориентированных на выявление преобладающего типа интеллекта (интеллектов). Тестирование в таком режиме максимально приближено к классической детекции лжи и является психологически менее комфортным, чем стандартное психологическое тестирование сферы интересов. Однако именно данный подход позволяет тестировать на психофизиологическом уровне склонность к определенному типу профессии и интеллекту, так как при ведении бизнеса наиболее информативна активность человека в стрессовой ситуации.

Напротив, суммарно-комфортный подход максимально приближен к классическому психологическому подходу, реализуемому при составлении опросников. В нем отсутствует ситуация «вынужденного выбора» из двух вопросов несущих противоположную информационно-психологическую нагрузку. Таким образом диагностика сферы интересов носит самооценочный характер приоритетов в сфере профессионального выбора, с акцентом на степени их «приятности», т.е. в большей степени отражает хобби, чем профессию. В то же время, история человечества знает не мало примеров, когда хобби становилось второй профессией.

По данным дифференциального и суммарного профилей Анастасии видно, что в стрессовых условиях преобладает логико-математический (ЛМ) и внутриличностный (ВЛ) интеллект (рис.1, график слева). Оптимальной сферой профессиональной самореализации выступает та специальность, по которой Анастасия получила образование. Сосредоточенность и уединение – частые спутники математиков, что объясняет привязку внутриличностного интеллекта к логико-математическому. Моторно-двигательный (МД) интеллект также входит в тройку лидеров, указывая на наличие резервных областей. Этот факт подтверждается данными суммарно-комфортного подхода в диагностике. В

комфортных условиях моторно-двигательный (МД) и музыкально-ритмический (МР) интеллекты становятся ведущими (рис.1, график справа). Тройку лидеров замыкает логико-математический интеллект (ЛМ), подчеркивая общность результатов дифференциального и суммарного подходов к диагностике. Образно выражаясь, девушка Настя, будучи тренером в спортивной секции танцев не перестает быть математиком. Однако, именно спорт (не философия и другие сферы) является важной составляющей ее профессиональной и личностной самореализации.

Что нам говорит перечень специальностей, рекомендуемых сообразно дифференциально-стрессовому подходу к диагностике множественных интеллектов?



Рисунок 2. Профессиональное направление, область образования и профессия, рекомендуемые при дифференциальном подходе к диагностике множественных интеллектов.

Направление, область образования и профессия (рис. 2) при дифференциально-стессовом подходе совпадают с реально полученными: математика и математическое моделирование.

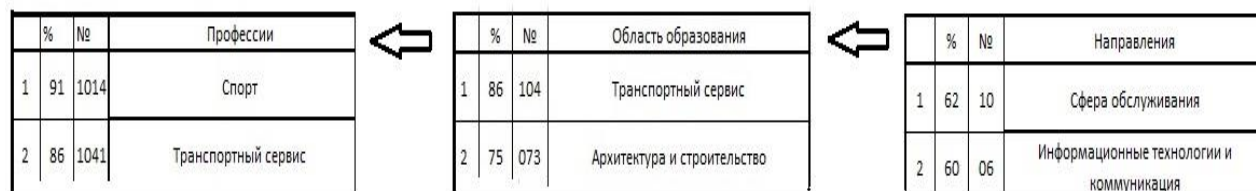


Рисунок 3. Профессиональное направление, область образования и профессия, рекомендуемые при суммарном подходе к диагностике множественных интеллектов

Направление и возможная профессия совпали с реально имеющимися: тренер, в спортивной секции танцев. Коль скоро речь идет не о профессиональном спорте, а работе на базе фитнес-клуба, то рекомендуемое профессиональное направление “Сфера обслуживания” рассматривается нами как совпадение с реально наличествующим. Несовпадение получено лишь по области образования. Хотелось бы подчеркнуть, что Анастасия и не получала профильное спортивное образование (например, как выпускники НГУ им. П.Ф. Лесгафта).

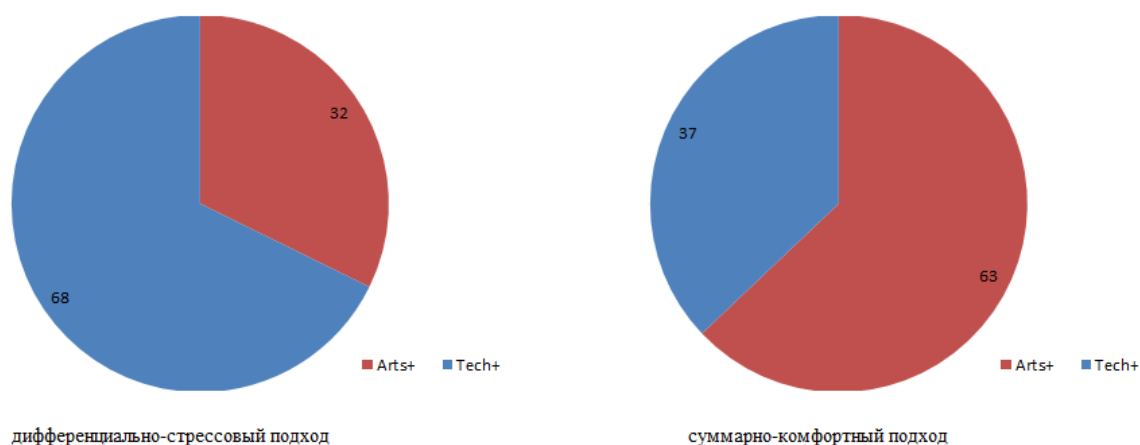


Рисунок 3. Процентное соотношение гуманитарного и технического профилей

Сопоставление результатов по дифференциальному и суммарному подходам к диагностике выявили существенные различия в профилях, что является редким случаем (менее 10% всех опрошенных людей) при работе с данной программой. Так, при дифференциально-стрессовой диагностике преобладает технический профиль, совпадающий с имеющей специальностью «Математика и математическое моделирование». Суммарно-комфортный подход вывил преобладание гуманитарного профиля, в котором «спорт» весьма условно отражает гуманитарную составляющую личности, но и к техническим специальностям тоже не может быть отнесен. Согласно концепции Х.Гарднера увлечение спортом относится к моторно-двигательному интеллекту (МД). Природный (ПР) и моторно-двигательный интеллект располагаются на границах центра, от которого в противофазе располагается гуманитарный и технический профиль. Таким образом, Анастасия все же имеет технический профиль, с профессионально ориентированным хобби в сфере спорте.

Выводы:

1. Потребность в уточнении профессионального выбора наблюдается в течение всей профессионально активной жизни человека. Уточнение профессионального выбора – есть потребность как личностная, так и социокультурная, диктуемая меняющимися стандартами современного общества.
2. Профессиональное самоопределение в условиях современного общества и его запросов подразумевает модернизацию самой системы рекрутинга и его инструментов.
3. Разработка и внедрение в практику квалифицированного инструмента – залог успешной модернизации системы рекрутинга.
4. Психофизиологический подход и доступность в его реализации на базе программы «VibraMI» позволяет рассматривать данную программу как квалифицированный инструмент современного рекрутинга.
5. Программа «VibraMI» позволяет быстро и эффективно осуществлять подбор персонала без привлечения сторонних специалистов узкого профиля.
6. Дифференциально-стрессовый и суммарно-комфортный подход программы «VibraMI» позволяет тестировать на психофизиологическом уровне склонность

к определенному типу профессии и интеллекту, а также — наличие сформированного профессионально ориентированного хобби.

©ЭЛСИС, 2016. Все права защищены.