

Комплексное тестирование кандидатов на должность социального работника.

Комплексное тестирование основано на соответствии результатов тестирования требованиям психологическому портрету профессии, указанной в профессиограмме.

Профессиограмма (от лат. Professio — специальность + Gramma — запись) — система признаков, описывающих, во-первых, формализованные основы профессии, во-вторых, перечень норм и требований, предъявляемых этой профессией к работнику.

В частности, профессиограмма включает в себя перечень психологических характеристик, которым должны соответствовать представители конкретных профессиональных групп.

Профессиограмма любой профессии содержит:

- название профессии;
- условия работы;
- квалификационные требования;
- функциональные обязанности;
- этические нормы профессии;
- критерии успешности;

Профессиограмма социального работника, как базовая инструкция, является «настойной книгой» психолога, работающего в системе социального обслуживания и участвующего в подборе кадров.

В частности, психологический портрет профессии социального работника включает:

- хороший академический интеллект, нормальную критичность и логичность мышления;
- хорошо развитые коммуникативные качества (хороший социальный интеллект);
- эмоциональный интеллект: умение распознавать эмоции другого человека и навыки саморегуляции, а также эмпатию — способность к сочувствию, чувствование эмоций без глубокого подключения к состоянию другого;
- навыки совладания с трудными жизненными ситуациями;
- ответственность;
- доброжелательность;
- нормальную самооценку;

В настоящее время человек, который желает устроиться на работу, подает заявление и резюме в отдел кадров, который направляет соискателя в кабинет

психолога, где специалист осуществляет психологическую экспертизу личности соискателя, оформляет «Психологическое заключение». Далее, руководство принимает решение о приеме/отказе с учетом рекомендаций психолога.

Практика комплексного тестирования осуществляется в ГБУ «ОЦСОГПВИИ» с 2013г. Написано методическое пособие, где подробно изложен порядок тестирования. В этом пособии предложена батарея методик, на основании которых письменно оформляется «Психологическое заключение». В широком смысле эти методики могут быть разными, но диагностируются те черты личности, которые были упомянуты выше:

- хороший академический интеллект, критичность и логичность мышления;
- хорошо развитые коммуникативные качества (хороший социальный интеллект);
- эмоциональный интеллект;
- ответственность;
- доброжелательность;
- нормальная самооценка.

Батарея тестов содержит бланковые и проективные методики (7-8 шт.), на основании интерпретации которых психолог пишет «Психологическое заключение». Хорошо, если некоторые методики содержат шкалу лжи и указания на недостоверные сведения со стороны клиента. Это значительно упрощает деятельность по интерпретации.

Перед процедурой тестирования обязательно осуществляется психологическое собеседование, основная цель которого выявление доминирующих мотивов стремления устроиться на работу. Кроме мотивов проясняется есть ли опыт ухода за гражданами пожилого возраста, переносимость чужих запахов и др. На основе беседы и интерпретации тестов составляется заключение.

Далее, если два текста – психологический портрет профессии, описанный профессиограммой, и психологический портрет личности кандидата - коррелируют друг с другом, то делается вывод о том, что трудоустройство рекомендовано.

Если обнаружены явные несоответствия, то в качестве вывода пишется: трудоустройство не рекомендовано. Есть еще третья формулировка: трудоустройство рекомендовано при психологическом сопровождении.

Категорически не рекомендован прием на работу человека с пограничным и психотическим уровнем организации психики.

За 2014 год психологическую экспертизу прошли 15 чел., из них 12 чел. получили положительную рекомендацию, 3 чел. – отрицательную. Из этих 12 чел., один соискатель не прошел испытательного срока и получил претензии со стороны клиентов и руководства. Это говорит о том, что диагностика не может дать на 100% достоверную информацию о человеке, всегда остается поправка на человеческий фактор, на безусловную окончательную непознаваемость человеческой психики. Поэтому все интерпретации пишутся в виде тенденций, а заключения носят

рекомендательный характер. Окончательное решение принимает администрация в лице директора центра.

Надо сказать, что психодиагностика – отдельный вид деятельности, на который нужно иметь разрешение в виде сертификата, подтверждающего данные полномочия психолога.

В заключении повторим, что цель комплексного тестирования - повысить эффективность социальной работы. Задача психолога - грамотно подобрать кандидатуру, чтобы эффективность деятельности сотрудника была максимальной, а вероятность эмоционального выгорания минимальной. А также еще раз обозначим формальный механизм трудоустройства:

- обращение кандидата в отдел кадров, подача резюме.
- психологическая экспертиза личности кандидата.
- написание «Психологического заключения».
- соотнесение психологического портрета личности с профессиограммой социального работника.
- рекомендация психолога о принятии или отказе в трудоустройстве.
- решение о принятии/отказе принимает директор Центра с учетом рекомендаций психолога.

В настоящее время практика комплексного тестирования успешно продолжается, процедура совершенствуется, подбираются новые методы и техники грамотного подхода. С кандидатами, принятыми на работу, продолжается работа по профилактике эмоционального выгорания, психологической подготовке и повышению общей психологической грамотности.

Ведущий психолог ГБУ «ОЦСОГПВИИ»,
кандидат философских наук
Шатохина В.А.