## Лекция 3. Методы психологической оценки, диагностики и экспертизы



### *Методы психодиагностики*

Напомним, что слово «психодиагностика» имеет в психологии два основных значения.

1. Область научных психологических знаний и исследований,

2. Область практического применения психологических знаний.

Как сфера науки психодиагностика включает в себя принципы, процедуры и способы проверки научности различных методов психодиагностики.

Как область практики она ориентирована на профессиональные знания и умения, связанные с практическим применением ее методов.

И в том и в другом случае речь идет о способах оценки психологических процессов, свойств и состояний человека. Теоретическая психодиагностика научно обосновывает, как это лучше сделать, а практическая психодиагностика показывает, как это следует делать правильно и надежно.

Выделяются психодиагностические методики, основанные на **качественном и количественном** анализе экспериментальных данных. В первом случае диагностируемое свойство описывается в известных научных понятиях, а во втором случае – через относительную степень его развития у данного человека по сравнению с другими людьми. Иногда количественные и качественные характеристики сочетаются в рамках одной и той же методики, так что в итоге изучаемое свойство получает двойную – количественно-качественную характеристику. Например, в тесте Личко, предназначенном для диагностики акцентуаций характера у подростков, каждая из изучаемых черт характера имеет двойную характеристику – и количественную, и качественную одновременно.

Методики, позволяющие получать количественные данные, отражающие степень развитости изучаемого свойства, дают возможность использовать меры и методы количественной обработки результатов психодиагностики. В то же самое время с помощью таких методик невозможно отличить друг от друга качественно различные психологические свойства, имеющие одинаковые количественные показатели.

В настоящее время созданы и практически используются методы психодиагностики, которые охватывают все известные науке психологические процессы, свойства и состояния человека.

**Бланковые методики** - такие, в которых испытуемому предлагают серию суждений или вопросов, на которые он должен в устной или письменной форме дать ответ. По полученным ответам испытуемого, в свою очередь, судят о психологии того человека, который эти ответы предложил. Широкая распространенность и практический интерес к бланковым методикам объясняются тем, что они относительно просты как для разработки, так и для использования и обработки получаемых результатов.

Второе место по частоте встречаемости занимают **опросные методики,** в процессе применения которых исследователь психологии человека задает испытуемому устные вопросы, отмечает и обрабатывает его ответы. Эти методики хороши тем, что не требуют подготовки специальных бланков и позволяют психодиагносту вести себя в отношении испытуемого достаточно гибко. Недостатком опросных методик является субъективность, которая проявляется как в выборе самих вопросов, так и в интерпретации ответов на них. Кроме того, опросные методики трудно стандартизировать и, следовательно, добиться высокой надежности и сравнимости получаемых результатов.

Третье место по частоте использования занимают **рисуночные** психодиагностические методики. В них для изучения психологии и поведения испытуемых используются созданные ими рисунки, которые могут иметь как заданный тематически, так и спонтанный характер. Иногда применяется прием интерпретации испытуемыми стандартных, готовых изображений. Нередко в содержании этих изображений в наглядной форме представлены задачи, которые испытуемый должен решить (например, матричный тест Равена, рассматриваемый в одной из следующих глав).

Первый и третий из описанных типов психодиагностических методик могут иметь два варианта: ручной и компьютерный. При ручном варианте методика с начала и до конца используется без применения средств электронно-вычислительной техники для презентации или обработки экспериментального материала. В компьютерном варианте на одном из указанных этапов психодиагностики применяется электронно-вычислительная техника. Например, текстовый и рисуночный материал можно предъявлять испытуемым через экран дисплея, а процессор машины использовать для производства количественных вычислений, а также вывода на печать получаемых результатов.

Особое место среди психодиагностических методик занимают **проективные,** которые, в свою очередь, могут быть бланковыми, опросными и рисуночными. Частота их практического использования также достаточно велика и из года в год возрастает по той причине, что методики этой группы наиболее валидные и информативные.

Следующая группа методик - **объективно-манипуляционные.** В них решаемые испытуемыми задачи предлагаются им в форме реальных предметов, с которыми предстоит нечто сделать: собрать из заданных материалов, изготовить, разобрать и т.п.

### *Классификация методов диагностики*

Опираясь на представленную попытку разделения психодиагностических методик на группы, попробуем предложить более развернутую их классификацию, выделив вначале общие критерии, в соответствии с которыми далее методы психодиагностики будут разделены на частные группы. Такими критериями являются следующие.

1. Тип применяемых в методике тестовых задач.

2. Адресат используемого в методике тестового материала.

3. Форма представления тестового материала испытуемым.

4. Характер данных, используемых для выводов о результатах психодиагностики.

5. Наличие в методике тестовых норм.

6. Внутреннее строение методики.

1. По типу применяемых тестовых заданий психодиагностические методики делятся на опросные (в них используются вопросы, адресуемые испытуемым), утверждающие (в них употребляются некоторые суждения или утверждения, с которыми испытуемый должен выразить свое согласие или несогласие), продуктивные (здесь применяется тот или иной вид собственной творческой продукции испытуемого: вербальной, образной, материальной, спонтанно созданной или воспроизведенной по инструкции самим испытуемым), действенные (испытуемый получает задание выполнить некоторый комплекс практических действий, по характеру которых судят о его психологии), физнологические (в данном случае психодиагностика производится на основе анализа непроизвольных физических или физиологических реакций организма человека).

К примеру, для оценки психологии некоторого человека можно использовать его ответы на прямые или косвенные вопросы, его согласие или несогласие с теми или иными суждениями, результаты его устной, письменной, изобразительной, технической или иной деятельности, его произвольные и непроизвольные действия и реакции в ответ на некоторые стимулы и многое другое. Этой же цели могут служить также электроэнцефалограмма, электрокардиограмма, электромиограмма, кожно-гальваническая реакция (КГР) и другие рефлексы, включая сердечно-сосудистые рефлексы и рефлексы дыхательной системы.

1. По адресату тестового материала психодиагностические методики делятся на сознательные, апеллирующие к сознанию испытуемого, и бессознательные, направленные на неосознаваемые реакции человека. Примером методик первого типа могут служить опросники, а примером второго -- проективные методики.
2. По форме представления тестового материала испытуемым психодиагностические методики делятся на бланковые (представляют собой тестовый материал в письменной или какой-либо иной знаковой форме: рисунок, схема и т.п.), технические (представляют испытуемому тестовый материал в аудио-, видео- или киноформе, а также через иные технические устройства и машины), сенсорные (представляют материал в виде физических стимулов, непосредственно адресованных органам чувств).
3. По характеру данных, используемых для психодиагностических выводов, методики подразделяются на объективные (используются показатели, не зависящие от сознания и желания испытуемого или экспериментатора) и субъективные (употребляются данные, зависящие от желания и сознания экспериментатора или испытуемого, относящиеся к их внутреннему опыту и зависящие от него). Примером методик объективного типа могут служить тесты, включающие анализ физиологических, рефлексивных показателей или практических результатов деятельности испытуемого, при пользовании которыми субъективизм в оценках сведен к минимуму. С другой стороны, классическим примером методики субъективного типа является такая, которая в основном опирается на интроспекцию и выводы, делаемые на базе интуиции и внутреннего опыта.
4. По критерию наличия тестовых норм психодиагностические методики делятся на имеющие подобные нормы и не располагающие ими. Наконец, по внутренней структуре психодиагностические методики можно разделить на мономерные и многомерные. Первые характеризуются тем, что в них диагностируется и оценивается единственное качество или свойство, а вторые -- тем, что они предназначены для психодиагностики и оценки сразу нескольких однотипных или разнотипных психологических качеств человека. В последнем случае психодиагностическая методика подразделяется, как правило, на несколько частных методик -- подшкал, оценивающих отдельные психологические качества. Например, известный тест Спилбергера--Ханина для оценки тревожности это мономерная методика, а личностный тест Кеттела -- многомерная методика.

Одна и та же психодиагностическая методика одновременно может рассматриваться и квалифицироваться с разных сторон, по различным критериям. Поэтому **почти любую методику можно отнести не к одной, а сразу к нескольким классификационным группам.** В этой связи выделенные и описанные выше критерии классификации психодиагностических методик следует расценивать не как взаимоисключающие, а как взаимодополняющие друг друга в характеристике разных методик, как возможные аспекты их анализа и разделения на классы.

Все методы психодиагностики можно **разделить на научные и практические,** хотя такое деление условно. Большинство известных психодиагностических методик используется как в практической психодиагностике, так и в научно-исследовательском экспериментировании. Однако между ними все же есть разница, которая заключается в том, что научно-исследовательские методики главным образом ориентированы на выявление и последующее изучение того или иного психологического качества в целях его сугубо научного познания, а практические - на оценку степени его развития и использования в практических целях. Кроме того, научная методика может быть уникальной, трудоемкой, дорогостоящей и применяться только в рамках научного исследования, будучи из-за указанных ее качеств Непригодной для широкой практической психодиагностики. Практическая же методика, напротив, должна быть универсальной, простой и относительно дешевой.

### *Методы системного анализа*

Методом, общим для всех задач системного анализа и представляющим основу его методологии, является метод диалектической логики. Это общий метод при решении конкретных задач системного анализа дифференцируется и воплощается в самых различных методах, которые в зависимости от принятого принципа классификации могут быть разделены на разные группы, например, на методы анализа и синтеза, описательные и экспериментальные. Методы системного анализа можно рассматривать как в широком, так и в узком, конкретном смысле. В широком смысле к числу методов системного анализа относятся любые методы, применяемые для решения возникшей проблемы на основе системного подхода. В таком широком понимании методы системного анализа тождественны методам решения возникших проблем и могут быть классифицированы в соответствии с отдельными этапами процесса принятия решений. В узком смысле методы системного анализа – это конкретные методы, предназначенные для:

• определения совокупности целей деятельности системы и наилучших путей их достижения;

• выбора моделей и критериев;

• последовательной, направленной детализации системы (проблемы) на составные элементы;

• определения взаимосвязей и. взаимозависимостей между элементами;

• определения относительной значимости отдельных целей, мероприятий, критериев и моделей

Используемая литература:

1. Соломин И.Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. - СПб.: Речь, 2006. - 280 с. URL: <http://igorsolomin.ru/publications/expressdiagconsult.doc>
2. Исрафилова, Г.Ю. Психодиагностика в управлении персоналом. Учебное пособие./ Г.Ю. Исрафилова. – Нижнекамск : НХТИ (филиал) ФГБОУ ВО «КНИТУ», 2017. – 115
3. Губенко А.В., Ксенофонтова Т.Ю., Мерзликина А.С. Системный анализ в управлении предприятием на транспорте: Учебное пособие / Университет ГА. С.- Петербург, 2015

### *Методы психологической оценки*

Методический аспект оценки

Решением вопроса «Что оценивать?», или содержательного аспекта проблемы оценивания, не исчерпывается круг проблем оценки персонала. Не менее важным является вопрос «Как оценивать?», или методический аспект. Какие методы нужно применить для надежной оценки? Сколько их должно быть? Какова процедура проведения оценки и как достоверно проинтерпретировать результаты обследования персонала? Ответы на эти вопросы не так однозначны, как может показаться сначала.

Для оценки персонала могут применяться многие методы из арсенала психологической науки. Иногда подразумевается, что, чем большее количество методик используется, тем более полная и достоверная информация об оцениваемом может быть получена. В то же время в психологии имеются данные, что при увеличении количества оцениваемых параметров оценка становится менее точной. Использование большого количества методов при оценке нежелательно и в силу временных ограничений, утомляемости оцениваемых, значительных материальных издержек и т. п. В любом случае прежде всего следует придерживаться принципов надежности и практичности.

Основным фактором, определяющим выбор методик, должна быть цель оценки. Так, при отборе персонала целесообразным является использование методов прогностического характера. При аттестации следует уделить внимание методам, констатирующим достижения и недостатки аттестуемого в данный момент. Основные методы, используемые в практике оценки персонала, рассмотрим кратко далее.

В распоряжении современной психологии имеется достаточно методов, позволяющих получить необходимые сведения о профессионале. Для того чтобы определить, какими конкретно качествами обладает тот или иной работник, необходимо количественно измерить уровень этих качеств, получить показатели их оценки. Количественные методы оценки работников нужны для достижения всех ее основных целей. Только на их основе можно правильно подбирать и расставлять кадры, рационально стимулировать их труд и применять санкции, а также устанавливать необходимость переподготовки и повышения квалификации. Поэтому решающее значение имеет четкость, точность, простота таких методов, а также объективность выводов, полученных в результате их применения.

На современном этапе развития науки и общества количественная оценка работников является объективной необходимостью. В то же время многие методы оценки не являются количественными, а имеют описательный характер, т. е. не дают конкретные величины уровней развития особенностей работников, а позволяют лишь установить наличие или отсутствие у них тех или иных качеств. В определенной мере это объясняется субъективным характером оценок, тем, что и объектом и субъектом оценки выступают люди. Следовательно, определенный элемент субъективных суждений в данном случае всегда будет иметь место, как бы мы ни стремились его ликвидировать.

Классификация методов оценки

Рассмотрим классификацию методов оценки персонала, распространенную в нашей стране. Все эти методы условно делятся на три группы.

К первой группе относятся методы описательного характера, характеризующие качества работников без количественного их выражения. Их называют «качественными методами». Вторая группа является промежуточной; в основу методов, входящих в нее, положены как описательный принцип, так и количественные измерители, определяемые на базе первоначальных качественных описаний. Эти методы называют «комбинированными». В третью группу включаются методы, в результате применения которых можно непосредственно получить с достаточной степенью объективности числовую оценку уровня деловых качеств работников, т. е. количественные показатели оценки. Методы, включенные в первую группу («качественных»), как правило, носят волевой, субъективный характер:

1) биографический метод, заключающийся в оценке работников по данным их биографий;

2) система произвольных устных и письменных характеристик, сущность которой сводится к описанию руководителем (или группой руководителей) наиболее выдающихся успехов или упущений в работе подчиненных за определенный период их деятельности и в присвоении им в связи с этим определенной оценки;

3) оценка выполнения, состоящая в описании и оценке того, что сделал работник за определенный период его деятельности;

4) метод групповой дискуссии, заключающийся в свободной беседе группы руководителей (или экспертов) с работниками по теме их деятельности и выборе по определенным критериям наиболее активных, самостоятельных, информированных, логично рассуждающих людей;

5) метод эталона, состоящий в выборе по определенным критериям и факторам наилучших работников, принимаемых за эталон, и в сравнении с ними всех остальных работников;

6) матричный метод, суть которого состоит в сравнении фактических качеств работников с набором качеств, требуемых по занимаемым ими должностям;

7) системы свободного выбора оценочных характеристик по готовым формам и вынужденного выбора оценочных характеристик по готовым формам, сущность которых сводится к сравнению реальных качеств работника с заранее подготовленными характеристиками.

Во вторую группу методов («комбинированных») входят:

8) метод суммируемых оценок, заключающийся в определении экспертами частоты проявления («постоянно», «часто», «иногда», «редко», «никогда») у работников тех или иных качеств и присвоении определенных балльных оценок за тот или иной уровень частоты;

9) система заданной группировки работников, предусматривающая выбор ограниченного числа факторов оценки, распределение работников по этим факторам на четыре группы (как правило, «отличный работник», «хороший работник», «удовлетворительный работник», «плохой работник»);

10) тестирование, т. е. оценка работников по степени решения ими заранее подготовленных производственных задач (тестов) и установление на этой основе количественных показателей, определяющих уровень их качеств. К третьей группе методов («количественных») относятся:

11) система классификации по порядку (или метод рангового порядка), при которой руководитель (или группа руководителей), исходя из определенных критериев оценки, располагает оцениваемых работников по порядку от лучшего до худшего; итоговая оценка в этом случае определяется как сумма полученных работниками порядковых номеров;

12) метод парных сравнений работников, осуществляемый путем их последовательного попарного сравнения по всей совокупности факторов оценки с точки зрения общей относительной ценности для предприятия;

13) метод заданной балльной оценки (или метод присвоения очков), заключающийся в присвоении заранее обусловленного количества баллов (очков) за каждое достижение работника с последующим определением его общего делового уровня в виде суммы набранных баллов (очков);

14) метод свободной балльной оценки, состоящий в присвоении руководителем (или экспертом) определенного количества баллов по установленной шкале каждому качеству работника и общей его оценке в виде суммы баллов или среднего балла;

15) система графического профиля работников, заключающаяся в отражении уровня каждого из их деловых качеств, оцененных в баллах, в виде точек на графической шкале и соединении этих точек прямыми линиями;

16) коэффициентная оценка уровня деловых качеств, основанная на системе коэффициентов, измеряющих как отдельные качества работников, так и их совокупность.

Помимо перечисленных методов оценки, существует еще несколько вспомогательных, примыкающих к основным, главным образом качественным, методам. Так, к биографическому методу примыкает анамнестический метод, заключающийся в анализе работником своих действий в конкретных жизненных ситуациях и оценке себя по результатам этого анализа. К системе произвольных письменных характеристик относится метод обобщения независимых характеристик, суть которого состоит в сравнении нескольких характеристик оцениваемого работника, полученных от нескольких лиц. К оценке выполнения примыкает метод систематических наблюдений за поведением и деятельностью оцениваемого работника с периодическим фиксированием результатов наблюдений, а также система оценки, заключающаяся в периодическом перемещении работника по различным должностям с систематической оценкой его деятельности на каждой должности. К методу групповой дискуссии примыкает метод оценочного интервью, проводимого с оцениваемыми работниками специальным экспертом (наблюдателем), имеющий целью выявить сильные и слабые качества работников. Промежуточным между последними двумя методами является популярный в настоящее время за рубежом метод управления с помощью целей. Он заключается в установлении определенных целей деятельности работника, обсуждении затем с ним же полученных результатов и определении на этой основе потенциальных возможностей работника для принятия им более высокой ответственности.

К тестовой оценке примыкают так называемые «игровые» методы, в том числе:

а) оценка по степени выбора оцениваемым работником (или кандидатом на должность) наилучшего способа действия (поступка) за лицо, находящееся в описанной или изображенной на рисунке конкретной производственной ситуации;

б) оценка по степени решения оцениваемым работником (или кандидатом на должность) условных производственных задач и ситуаций. Есть вспомогательные методы и среди количественных методов оценки. Например, метод «спектра», примыкающий к методу графического профиля, или метод самооценки своих свойств и качеств, примыкающий к балльной оценке, и т. д.

Кроме того, имеется еще ряд вспомогательных методов («запланированное программирование исполнения», метод «эксперимента» и др.), которые очень близки к названным. Большинство методов оценки, в том числе все количественные методы, позволяют практически подтвердить или опровергнуть модель-гипотезу о деятельности работника, т. е. оценивают его по достигнутым результатам деятельности.

Каждая группа методов имеет достоинства и недостатки. Так, качественные методы оценки, которые широко применяются в практике работы в силу их простоты в использовании и малозатратности, имеют существенный недостаток — высокую степень субъективизма. Несомненными достоинствами метода тестов являются четкость критериев и факторов оценки, возможность учета всех или большинства необходимых факторов, достаточно точные показатели оценки. Очевидный недостаток заключается в необходимости чрезвычайно трудоемкой подготовительной работы по созданию самих тестов. Кроме того, тесты, особенно типовые, поддаются предварительной тренировке. Работник, заранее знающий принципы и направления ответов на вопросы теста, решит его лучше, чем более способный, но не тренированный специалист. Метод свободной балльной оценки, или метод экспертной оценки (четырнадцатый метод), является наиболее популярным среди известных сегодня количественных методов оценки работников. Преимуществами рассматриваемого метода являются 1) четкость системы учитываемых при оценке критериев и факторов, 2) четкость самой системы оценки, 3) простота и доступность метода оценки.

### *Методический аппарат психологической экспертизы*

Методы психологической диагностики, применяемые в психологической экспертизе, должны обладать двумя основными характеристиками – валидностью (объективность, обоснованность и прогностичность) и надежностью(точность и устойчивость результатов), испытаны как в мировой и отечественной психологической экспертной практике, так и в собственной научной и практической работе эксперта. Кроме того, методики должны быть стандартизованы (апробированы на различных выборках, имеют нормативы, алгоритмы предъявления) и экологически репрезентативны (приближены к реальным условиям существования человека). Все использованные в экспертизе психологические методики должны быть рекомендованы к применению психологами ведущих психологических экспертных научно-исследовательских и практических учреждений РФ.

Специфика выбора методик психодиагностического исследования в экспертной работе психолога связана с необходимостью взаимодействия эксперта-психолога с органом или лицом, назначившим экспертизу, с одной стороны, и с подэкспертным лицом или группой - с другой. Каждая психологическая экспертиза – это уникальная процедура, поэтому не может существовать универсального набора психодиагностических методик, который можно было бы применить ко всем подэкспертным лицам. Считается непозволительным использование в психологической экспертизе малоизвестных, не апробированных в научной психологии и в экспертной практике методов исследования.

В собственной экспертной деятельности мы пользуемся следующими методиками, склацифицированным по определенным группам.

Наиболее общая классификация психодиагностических методов выделяет три группы.

1 группа - L – результаты регистрации реального поведения человека (life record data) методом наблюдения, беседы, через анализ объективных характеристик, свидетельских показаний, отзывов родственников, педагогов и т.д., что предполагает психологический анализ материалов личного, уголовного или гражданского дела, истории болезни и т.д.;

2 группа – Q- данные опросников и методов самооценки и самоотчетов (questionnairy data), направленных на исследование различных сторон личности;

3 группа - Т – данные экспериментального исследования (objective test data), использующего тестовые и патопсихологические методы.

Исследовательская модель (стратегия исследования) психолога в экспертизе предусматривала исследование и описание подэкспертного согласно следующим критериям-переменным, индикаторы которых должны присутствовать в протоколах обследования: социально- и индивидуально-психологические особенности личности;некоторые особенности протекания психических процессов;ценности и мотивация противоправной деятельности;характеристики системы отношений испытуемого.

Для итогового ответа на поставленный перед экспертом вопрос результаты анализа компонуются в итоговый психологический портрет подозреваемого по следующим разделам: особенности нервной системы и общей активности, познавательной деятельности и интеллекта, эмоционально-волевой, мотивационной и коммуникативной сфер, характерологические и поведенческие особенности, характеристики личности и Я-концепции.

Усложняющим моментом достоверного анализа психодиагностических данных является защитное, установочное, симулятивное и аггравирующее поведение испытуемых в процессе экспертного обследования, искажающее психодиагностические данные. В теории и практике психологической экспертизы имеется много наработок, позволяющих корригировать результаты психодиагностики (Н.Н.Гульдан, Н.Н.Станишевская).

Используемая литература:

Мехтиханова, Наталья Николаевна. Психологическая оценка персонала: учеб. пособие / Н. Н. Мехтиханова; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. — Ярославль : ЯрГУ, 2013. — 116 с