Ներկայում կառավարման ոլորտում լայնորեն կիրառվող ընտրության տարբեր մեթոդներն են՝ թեստերը, հարցարանները և մոդելավորող փորձարկումները, անձնական տվյալների (CV) վերլուծությունը, հարցազրույցը: Այս բոլոր մեթոդներն ուղղված են բացահայտելու սուբյեկտի առավելությունները և թերությունները: Հոգեբանական հետազոտության օբյեկտի յուրօրինակ, բազմամակարդակ և հիերարխիկ կառուցվածքի մասին պատկերացումներն ընկած են անձնային որակների և հոգեվիճակների ախտորոշման գիտական ու կիրառական խնդիրների լուծման հիմքում: Այս մեթոդների ներդրման հիմնական նպատակն է ընտրել համապատասխան ու արդյունավետ աշխատակցի և համալրել կազմակերպության աշխատակազմը, իսկ այնուհետև իրականացնել խորհրդատվական, շտկող և կարգավորիչ ազդեցությունների իրականացումը: Իրավացի է այն դրույթը, որի համաձայն, անցնելով հոգեբանական ախտորոշման վերլուծությանը ընդհանուր գիտական մեթոդաբանության տեսանկյունից, մեթոդաբանական վերլուծության ստացված արդյունքների մեխանիկական կիրառումը դժվար թե կարող է արդյունավետ լինել: Հեղինակը նշում է, որ ախտորոշման մեթոդների օգտագործումը կոնկրետ ոլորտում ստանում է առարկայական մեկնաբանություն և մշակում (Ануфриев 2006): Այս տեսակետից մասնագիտական պիտանելիության գնահատման մշակումը հոգեբանական ախտորոշման հարաչափերի՝ չափանիշների հիման վրա համապատասխանում է կիրառական հոգեբանության պահանջներին:

Կիրառական հոգեբանության համար արդիական է դառնում անձի ինքնաիրագործման և մասնագիտական կայացման, մասնագիտությանը տիրապետելու գործընթացի որակի վրա ազդող հոգեբանական գործոնների, գործունեության արդյունավետության, աշխատանքից բավարարված լինելու վիճակի ուսումնասիրությունը: Եվ, ինչպես նշում են մի շարք հեղինակներ, ոչ պակաս կարևոր խնդիր է անձնակազմի մասնագիտական ընտրության հոգեբանական համակարգի մշակումը՝ տվյալ գործունեության համար կարևոր մասնագիտական ունակությունների կամ որակների հիման վրա: Լուծելով ընտության և արդյունավետ մասնագիտական գործունեության կանխատեսման խնդիրները՝ հարկ է հաշվի առնել ոչ միայն նեղ մասնագիտական հետաքրքրությունների, հակումների, ունակությունների շրջանակը, այլ նաև անձը՝ իր ամբողջականության մեջ, պարզել աշխարհայացքի յուրահատկությունները, հաղորդակցման ընդունակությունները, ինչպես նաև՝ թեկնածուների հոգեֆիզիկական և անձնային առանձնահատկությունները (Гуревич 2008, Климов 1990, Рогов 1998):

Անձնակազմի նպատակային գնահատման և ընտրության համար ընդհանուր պայման է տվյալ մասնագիտության համար կարևոր և ցանկալի որակների որոշումը, հետևաբար ընտրության չափորոշիչները պետք է ձևավորվեն ինչպես պրոֆեսիոգրամայի՝ մասնագիտական որակների նկարագրի (կամ մասնագիտության գծապատկերի), այնպես էլ հուսալի հոգեախտորոշիչ ապարատի հիման վրա: Մյուս կողմից անհրաժեշտ է հաշվի առնել, որ ընտրությունը, լինելով երկկողմանի գործընթաց, մեկնաբանվում է և՛ «ընտրողների» (թեկնածուի գնահատական), և՛ հավակնորդի (ինքնագնահատական) կողմից: Հետևաբար մասնագիտորեն կարևոր անձնային որակների գնահատման համակարգի մշակումը պիտի ենթադրի արտաքին ընկալում, ինչպես նաև վիճարկում կամ վերանայում թեկնածուի կողմից: Այդ պատճառով, բացի գործընթացի համապատասխան պայմանների ապահովումը, անհրաժեշտ է արդյունքների հաշվարկման հստակ համակարգ, դրանց դասակարգում և յուրաքանչյուր որակի հինավորված գնահատում (Ավանեսյան 2010): Այստեղ ի հայտ է գալիս

հոգեախտորոշման համար անհրաժեշտ ևս մեկ պայման՝ գնահատման արդյունքների ներկայացման ձևը և դրանց մեկնաբանությունը (հիմնավորվածության և մատչելիության սկզբունքներ)։ Դա որոշակի ձևով կապված է թեստավորվողի մասնագիտական պատրաստվածության և ինտուիցիայի հետ։

Չնայած հետազոտությունները մասնագիտական ընտրության ոլորտում ունեն տասնյակ տարիների պատմություն, մինչ այժմ մշակված չէ ընտրության միասնական մոտեցում գործունեության յուրաքանչյուր ոլորտի համար աշխատողին անհրաժեշտ որակների որոշման միջոցների և մեթոդների վերաբերյալ։ Դրան անհրաժեշտ է գումարել նաև ժամանակակից պայմաններում այս կամ այն մասնագետներին ներկայացվող պահանջների փոխակերպման հանգամանքը, ինչպես նաև նոր մասնագիտությունների և մասնագիտացումների առաջացման շարժընթացը։ Իրավիճակը բարդանում է նրանով, որ բազմաթիվ մասնագիտությունների համար չկան հստակ ու լիարժեք պրոֆեսիոգրամաներ, ինչի պատճառով կա հավանականություն, որ ընտրության ժամանակ չափվում են գործունեության արդյունավետությունը որոշող անհամապատասխան որակները (Базаров 1998)։ Առավել սուր է այդ հարցը դրված արտակարգ և ոչ ստանդարտ պայմաններում գործունեության ոլորտների աշխատանքների համար կադրերի ընտրության ժամանակ։ Նման ոլորտների աշխատողների մասնագիտական և սոցիալ-հոգեբանական հիմնախնդիրները և աշխատանքային բարդությունները պայմանավորում են հոգեբանական սթրեսի և նյարդահոգեբանական լարվածության, հոգեմարմնական շեղումների բարձր մակարդակը, դրանով իսկ ի հայտ բերելով ադեկվատ հոգեբանական գնահատականի։ Վերջինիս հիման վրա ընտրության հստակ համակարգի ներդրումը ենթադրում է հետագա ուսուցման, հոգեբանական ուղեկցման և վերականգման անհրաժեշտությունը։

Մեր բազմափուլ հետազոտական աշխատանքի նպատակն է թեկնածուի մասնագի-տական պիտանելիության հոգեբանական չափորոշիչների գնահատման համակարգի ալգորիթմի մշակումը։

Անձնակազմի ընտրության գործընթացում ամենալայն կիրառում գտած մեթոդներից մեկը թեստավորումն է։ Թեստավորման միջոցով կարելի է բացահայտել բնավորության անհրաժեշտ գծերը և մարդու պոտենցյալ հնարավորությունները։ Այս հարցը հատկապես արդիական է այն մասնագիտությունների պարագայում, որտեղ ներկայացնում են հատուկ պահանջներ մասնագետի հոգեկանին, այդ թվում պատասխանատու կառավարչական պաշտոնական կարգավիճակում։ Ակնհայտ է, որ գիտականորեն հիմնավորված և հուսալի ընտրությունից են կախված բազմաթիվ գործոններ, որոնք պայմանավորում են մասնագիտական գործունեության հետագա արդյունավետությունը հասարակական կարևոր ոլորտներում։ Մեր դեպքում նոր աշխատակիցների ընտրությունների փաստը ենթադրում է առաջին հերթին՝ թեկնածուների ներգրավում, երկրորդ հերթին՝ հարցաթերթերի լրացման և թեստավորման ընթացակարգի հստակ հրահանգավորում (նաև լրացուցիչ հրահանգավորումներ մշակված համակարգչային տարբերակով թեստային առաջադրանքներին պատասխանելու համար)։ Ճիշտ ընտրված աշխատակազմը ցանկացած նմանատիպ կազմակերպության համախմբված աշխատանքի գրավականն է։

Այսպիսով, որակյալ մասնագետների ընտրության համար, ովքեր աշխատում են ար-տակարգ և լարված պայմաններում, մեր կողմից մշակվել է թեստավորման համակարգ՝ ուղղված մասնագիտական հոգեբանական «դիմանկարի» ստեղծմանը։

Թեստերի համալիրի կառուցվածքը մի կողմից պայմանավորված է մասնագիտական գործունեությանը ներկայացվող պահանջներով, մյուս կողմից՝ անձի հոգեբանական կառուցվածքով:

Հետազոտվողների մասնագիտության տեսանկյունից կարևոր անձնային որակները պարզելու համար օգտագործվել են հետևյալ մեթոդիկաները՝ Ռ. Ամտհաուերի ինտելեկտի կառուցվածքի թեստը (TSI), CPI թեստը (հաղուրժողականության, պատասխանատվության, ապրումակցման, ինքնաընդունման), Ա. Ն. Օրյոլի շեղվող վարքի հակվածության թեստը, «Կամային ինքնավերահսկման ախտորոշում» հարցարանը (մշակում՝ Ա. Գ. Զվերկովի և հ/հ), Հ. Այզենկի «Հոգեկան վիճակների ինքնագնահատման ախտորոշում» թեստը, Բասս–Պերիի հարցարանը (BPAQ), Ա. Ա. Ռեանի հարցարանը (МУН)։

Փորձագիտական մեթոդիկաների ընտրության ժամանակ մենք առաջնորդվել ենք առաջին հերթին հետազոտվող անձի առանձնահատկությունների համալիր արտացոլման պայմանավորվածությամբ, ձևակերպումների մատչելիությամբ և այնպիսի հրահանգավորմամբ, որը հետազոտվողներին կդրդեր անկեղծ ու օբյեկտիվ պատասխանների, ինչպես նաև չէր պահանջի կատարման անսահման ժամանակ (Карелина 2007)։ Վերջին պահանջը նպաստում է ստանալ մաքսիմալ անկեղծ պատասխաններ և գնահատել ժամանակային սահմանափակման պայմաններում գործելավոճը։

Անցկացված հետազոտության արդյունքների հիման վրա մեր կողմից մշակվել է անձ-նակազմի գնահատման և ընտրության այնպիսի հոգեբանական համակարգ, որը հնարավոր է կիրառել տարբեր ոլորտներում։ Ի սկզբանե մեր առջև դրված էր խնդիր՝ համադրել տարբեր բլոկերի տվյալները (իրազեկվածություն, ինտելեկտ, անձնային որակներ) և բացահայտել դրանց առաջնայնությունը, իսկ երկրորդ հերթին՝ անհրաժեշտ էր հաշվարկել չափորոշիչների սահմանները կոնկրետ սեռատարիքային խմբի համար։ Տարբեր փոխլրացնող մեթոդիկաների օգտագործման անհրաժեշտությունը պայմանավորված էր նրանով, որ դրանցից ոչ մեկը չի տալիս սպառիչ տեղեկություն, որի հիման վրա կարելի էր ճիշտ որոշում կայացնել թեկնածուի բնութագրի վերաբերյալ։

Հետազոտության նախնական փուլում դիտարկվել են բավականին մեծ թվով մեթոդի-կաներ՝ յուրաքանչյուր ախտորոշվող որակի առանձնահատկությամբ։ Որոշ որակներ “մաղվեցին”, որոշ մեթոդիկաներ էլ մոդիֆիկացվեցին ընտրության և հետազոտության պատվիրատու կազմակերպության առաջադրանքին համապատասխան։ Այսպես, օրինակ, մեր կողմից խիստ հաշվի էին առնվում նախընտրելի որակները, պրոֆեսիոնալ գործունեության առանձնահատկությունները, հնարավոր թեկնածուների պատրաստվածության աստիճանը և այլն։ Այդ տվյալները հիմնավորվեցին փորձագիտական հարցման արդյունքներով։ Մշակված նորմերի հիման վրա էլ ստեղծվել էր թեկնածուի «դրական» հոգեբանական պատկերը տարբեր պայմաններում գործելու համար։

Բացի դրանից, հաշվի առնելով ներկայացվոր առաջադրանքի դժվարությունը և կա-ռևորությունը՝ մեր կողմից նաև ստեղծվել է թեստային առաջադրանքների ներկայացման հերթականության հստակ և միասնական համակարգչային համակարգ։ Մշակված մեթոդիկան կազմված էր երկու համախմբերից, որոնցից յուրաքանչյուրը իր հերթին բաղկացած էր մի քանի ենթաբաժիններից։ Այսպես, առաջին համախմբի մեջ էին մտնում անձի ընդհանուր զարգացվածության թեստը, ինչպես նաև օտար լեզուների իմացության և համակարգչային հմտությունների թեստերը։ Երկրորդ համախումբն ուղղված էր անձնային առանձնահատկությունների բացահայտմանը, որի հիման վրա էլ ստեղծվել է անհատական որակների համադրության մատրիցա, որը հնարավորություն է տալիս գնահատել այնպիսի բացասական հակումների

առկայությունը, ինչպիսիք են՝ բարձր տագնապայնությունը, ագրեսիան, ադիկցիան, ստելու հակումը, ներքին կոնֆլիկտը, ինքնատիրապետումը և համառությունը, անհաջողության վախը և մի շարք այլ որակներ։

Այսպիսով, ելնելով վերը նշված թեստերից, ինչպես նաև հաշվի առնելով հայի սոցիո– մշակութային առանձնահատկությունները, կազմվեց մասնագիտական կարևոր որակների գնահատման միասնական համակարգ։ Համակարգչային մոդելի մշակման գործընթացում օգտագործվել են համապատասխան բանաձևեր, միջոցներ, որոնք հուսալի՝ վալիդ կերպով գնահատում են բոլոր որակները։ Մեր կողմից առաջարկվող մոդելը ներառում է նաև կազմակերպչական կանոններ և գործելակարգ, որոնք կարգավորում են կադրային գնահատման կիրառումը և կադրերին վերաբերող որոշումների կայացումը։