

Российская академия наук
Институт психологии

**СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ
И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ
ПСИХОЛОГИИ ТРУДА
И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
ПСИХОЛОГИИ**

Ответственные редакторы

*А. Н. Занковский,
А. Л. Журавлев*



Издательство
«Институт психологии РАН»
Москва – 2018

УДК 159.9

ББК 88

С 56

*Все права защищены. Любое использование материалов
данной книги полностью или частично
без разрешения правообладателя запрещается*

Редакционная коллегия

*А. А. Алдашева, Ю. Я. Голиков, А. А. Грачев, А. И. Лактионова,
А. В. Махнач, А. А. Обознов, Ю. В. Постылякова (отв. секретарь),
О. В. Рунец, В. А. Толочек, Л. Г. Дикая*

Ответственные редакторы

А. Н. Занковский, А. Л. Журавлев

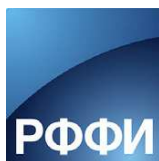
**С 56 Современное состояние и перспективы развития психологии
труда и организационной психологии / Отв. ред. А. Н. Занков-
ский, А. Л. Журавлев. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН»,
2018. — 975 с.**

ISBN 978-5-9270-0380-8

УДК 159.9

ББК 88

Книга посвящена осмыслению методологических подходов и теоретических концепций, на которых основываются исследования по психологии труда, организационной и инженерной психологии. Прослеживается тенденция к возрождению интереса ученых к проблематике труда и наукам, которые изучают труд, а также к большей представленности психологии труда в организационно-психологической проблематике. Психологи ставят перед собой новые гуманистические задачи: как помочь профессионалу построить новые жизненные перспективы, оценить достигнутое и открыть новые личностные смыслы своей деятельности.



*Книга издана при финансовой поддержке Российского фонда
фундаментальных исследований (РФФИ), проект № 18-013-20043*

© ФГБУН «Институт психологии РАН», 2018

ISBN 978-5-9270-0380-8

Содержание

От редакторов 11

ЧАСТЬ 1 МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ В ИССЛЕДОВАНИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Профессия, специализация, рабочее место:
исторические тенденции изменений. 15

В. А. Толочек

Структурно-уровневый подход к периодизации
профессионального становления личности 26

Ю. П. Поварёнков

Основные теоретические понятия
культурно-деятельностной концепции трудовых актов 41

Б. И. Беспалов

Профессиональная деятельность и профессия
в системе «человек—профессия—общество». 51

С. А. Дружилов

Модель отбора персонала. 64

А. В. Капцов

Истоки, направления, тенденции и логика развития
рефлексивно-организационной психологии. 77

И. Н. Семёнов

Современные модели дизайна работы:
проактивное поведение 93

С. А. Маничев

ЧАСТЬ 2 СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

РАЗДЕЛ 2.1

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА И ВЫЗОВЫ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Проблемы проектирования тренажеров
сложных эргатических систем
в эволюционирующем техногенном мире 117

С. Ф. Сергеев

Проблемный характер профессиональной адаптации личности в условиях цифровизации	133
<i>Н. П. Дедов</i>	
Интернет-торговля: психологические проблемы и организационные преимущества	147
<i>С. Ю. Нарциссова</i>	
Пластичность саморегуляции функционального состояния как фактор профессиональной успешности ИТ-специалистов.	157
<i>А. С. Кузнецова, Д. Г. Смилга</i>	
Первичная профилактика и диагностика интернет-зависимости: теоретический анализ и опыт реализации в деятельности педагогов	172
<i>Е. Г. Шубникова</i>	
Виртуальная команда: вызов XXI века	189
<i>Т. И. Дрынкина, Е. А. Карпова</i>	

РАЗДЕЛ 2.2

ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МЕНТАЛИТЕТА

Профессиональный менталитет и успешность деятельности фельдшера скорой помощи	203
<i>А. А. Алдашева, О. В. Рунец</i>	
Региональные и гендерные особенности социально-психологических характеристик менталитета российских предпринимателей	212
<i>В. П. Позняков</i>	
Профессиональный менталитет и структурирование ментальных репрезентаций в процессе принятия коллективных решений	223
<i>А. С. Баканов</i>	
Профессиональный менталитет и безопасность профессиональной деятельности.	233
<i>Ю. В. Бессонова, А. А. Обознов</i>	
Групповые и гендерные особенности взаимосвязей менталитета и жизнеспособности профессионалов	251
<i>А. И. Лактионова</i>	
Профессиональный менталитет и индивидуальная жизнеспособность студентов на этапе их профессионализации	264
<i>Ю. В. Постылякова</i>	

РАЗДЕЛ 2.3
ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА,
ПРОФЕССИЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Интервью в решении психодиагностических задач профотбора	279
<i>А. А. Алдашева, Н. Г. Мельникова</i>	
Ролевой конфликт руководителя в социономическом типе профессий и его удовлетворенность трудом	289
<i>О. И. Деревянко</i>	
Диагностические методики по выявлению уровней выраженности основных мотивов трудовой деятельности государственных служащих	305
<i>Л. А. Жигун</i>	
О типовых стилях вождения	317
<i>Ю. И. Лобанова</i>	
Проблема психологического сопровождения адвокатской деятельности	326
<i>В. Г. Пичугин</i>	
Понимание учителем основ управления учебной деятельностью и ее проектирования как основа успешности его труда	337
<i>Ю. Н. Слепко</i>	
Экономическое правосознание молодежи как фактор готовности к профессиональной деятельности.	350
<i>Д. А. Китова</i>	
Психологические составляющие личностного потенциала руководителя территориальных органов МЧС	367
<i>А. Р. Григорян, С. И. Филиппченкова, Е. А. Евстифеева</i>	
Структура личностных свойств в группах «успешных» и «неуспешных» больничных клоунов	380
<i>Е. С. Гурьева, Р. Ф. Сулейманов</i>	

РАЗДЕЛ 2.4
ДУХОВНО-НРАВСТВЕННЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ
ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА

Нравственная ответственность студентов как фактор становления личности профессионала	395
<i>А. Н. Бражникова</i>	

Раздел 2.3

Проблемы профессионализма, профессий и профессионального развития

Интервью в решении психодиагностических задач профотбора

*А. А. Алдашева** (Москва), *Н. Г. Мельникова*** (Бишкек)

** Институт психологии РАН*

*** Институт горной физиологии и медицины,
Национальная академия наук Кыргызской Республики*

В статье рассматривается интервью как психодиагностический метод при решении задач оценки профессиональной пригодности кандидатов в практике профессионального психологического отбора. Анализ литературы и собственный опыт авторов по отбору претендентов позволили конкретизировать существенные характеристики интервью: целевые и процессуальные.

Ключевые слова: интервью, профессиональная пригодность, профессиональный отбор, требования деятельности, психодиагностический метод.

Динамичное развитие современного рынка труда определяет структуру трудовых ресурсов, рынок труда покидают менее востребованные профессии, появляются новые, что порождает профессиональную переориентацию, не только в качестве добровольного явления, но и как вынужденную ситуацию. Глобализация рынка труда, концентрация производств в определенных регионах, потребность во временных работниках, миграция трудовых ресурсов, делает актуальными проблемы профессиональной пригодности (ПП), ее компонентов — профессионализма, профессионального самоопределения, ПВК, профессионального развития и обучения (Бодров, 2008), на основании которых формулируются критерии пригодности или непригодности человека к определенному виду деятельности. Эффективность критериев профессиональной пригодности напрямую связана с разработанностью теоретическо-методологических основ психологии труда, методов, средств и культуры оценки пригодности (Гуревич, 2008; Кобец, 2014).

Исследования по вопросам профессионального отбора показывают, что его применение на практике способствует снижению экономических затрат на профессиональное обучение, формированию компетенций (Бодров, 2004; Заирова, 2014) и повышению ресурсности персонала и организации в целом (Алдашева, Медведев, Сарбанов, 2002). В настоящее время, наряду с традиционными практиками, включающими резюме, рекомендации, интервью, оценку уровня профессионализма и «личностной пригодности» (person job-fit tests), используются процедуры интернет-тестирования. Известно, что online testing — более быстрая и экономичная система отбора по сравнению с традиционными подходами. Сторонники интернет-тестирования отмечают, что она не лишена недостатков, которые в некоторых случаях могут перекрыть ее достоинства. Известно, что методы интернет-диагностики часто не нормированы, а результаты предсказательной валидности отборочных измерений сомнительны (Jansen, Melchers, Lievens, König, 2013). По мнению специалистов по персоналу, интернет-тестирование не дает полной картины направленности личности, профессиональных интересов человека, удовлетворенности трудом, гражданской позиции, диагностика которых возможна на основе интересубъектного (Демина, 2008) и субъектно-личностного (Алдашева, Мельникова, 2016) подходов.

Интервью как метод сбора информации

Интервью, как «очный» инструмент диагностики, предполагает сбор определенной информации о претенденте (Психологическая диагностика, 2005), которая уточняется в беседе с целью получения представления о кандидате, его особенностях: уровне сформированности профессиональной идентичности и ее структурированности; знаниях о требованиях профессии и ПВК; понимании условий деятельности (Алдашева, Мельникова, 2013). Полуструктурированное интервью дает возможность обсудить мотивы выбора профессии, отношение человека к предстоящей деятельности, его личный опыт (Карвасарский, 2006), а также представление о перспективе, видение своего профессионального будущего.

Существенным отличием диагностического интервью в процедуре профессионального отбора от других видов интервью, является его целенаправленность по содержанию и формату тем обсуждения, структурированность (Купер, Робертсон, 2003), «снимающих вопрос» излишней информативной вариативности (Бауманн, Перре, 2003). Другой особенностью интервью является разнонаправленность мотивов ее участников: задача экспертов — получить ис-

черпывающую информацию о квалификации и профессиональной пригодности кандидата и т. п.; мотив кандидатов — получить искомую должность (Купер, Робертсон, 2003), что проявляется в демонстрации социально желательных установок, в частности, у кандидатов в приемные родители в диагностическом интервью (Махнач, Прихожан, Толстых, 2013). Истинными причинами подобного поведения могут быть не только культурные традиции этноса кандидата, установки, социальный интеллект, свойства личности, но и использование определенных стратегий достижения целей, которые применяет кандидат (Позняков, 2013, 2015). Известно, что «давление» первоначального впечатления может придавать интервью не столько отборочное значение (*select in*), сколько выступать как отсеивающий фактор (*select out*) (Barrick, Swider, Stewart, 2010).

Преодоление психологических барьеров кандидата возможно посредством применения метода нарратива — самооценки пережитых и релевантных событий, раскрывающих опыт самореализации человека. Известно, что рассказ о значимой для человека ситуации ориентирует его не только на самопрезентацию (Терехова, Махалалева, 2013), но и снижает установку на социально одобряемое поведение, мотивируя к самораскрытию, исходя из значения пережитого. Нарратив в интервью наполняет образ, делает его более рельефным, позволяет увидеть типичное и индивидуальное в кандидате при сопоставлении кандидата с идеальной моделью требуемого специалиста (Квале, 2003).

Таким образом, интервью как метод диагностики характеризуется с разных сторон: во-первых, широтой, как возможности увидеть образ человека с из разных ракурсов. Во-вторых, глубиной, в которой отражается отношение человека к обсуждаемым проблемам, проявляются индивидуальный стиль, мотивация, смысло-жизненная ориентация и другие психологические характеристики. В-третьих, метод позволяет раскрыть эмоциональные, когнитивные и ценностные аспекты отношений, затрагивает свойства личности и опыт респондента. Контент анализ интервью позволяет ответить эксперту на важные вопросы профессиональной пригодности: направленности личности кандидата — на деятельность, себя, или других (Алдашева, Мельникова, 2016); раскрыть структуру и полноту профессиональной идентичности (Ермолаева, 2005); видение профессионального будущего.

Интервью как метод оценки профессиональной пригодности

Переход от информации, полученной от кандидата к концептуализации содержания качественных данных, происходит в соответствии

с выделенными критериями отбора и информацией о кандидате — личных данных, социальных рейтингов, например индекса цитирования, продуктов деятельности и т. п., прямо или косвенно влияющих на показатели ПП. Полученная информация обрабатывается специальными процедурами обобщения: категоризацией, кодированием, кластеризацией, контент анализом. Особое место в анализе уделяется информации из разных источников, контексту ситуации, а так же рефлексивной оценке самого исследователя (Улановский, 2008). В результате различных процедур анализа информации выделяются профессионально-ориентированные личностно-связные конструкты-предикторы возможных достижений специалиста в деятельности, что делает интервью привлекательным не только для эксперта, но и для претендента, который может дать интервьюеру познакомиться с собой («get to know») в процессе взаимодействия (Jansen, Melchers, Lievens, König, 2013).

Заключение-рекомендация эксперта о ПП претендента (с учетом материалов интервью и других методов исследования) представляется как итог понимания и интерпретации полученных данных о кандидате, ресурсах и рисках, в котором выражается мнение о мере соответствия (или несоответствия) кандидата заявленной должности.

В своем заключении-рекомендации экспертом берется в расчет разнообразный характер взаимосвязей типологических и личностных свойств, способствующих, компенсирующих или препятствующих применению профессионально важных качеств (Маклаков, 2008). К оценке меры социально-психологического соответствия возможно привлечение экспертных суждений о кандидате, хотя, как пишет С. В. Гуцыкова, результат работы экспертов может характеризоваться разнообразием оценок (Гуцыкова, 2011), и даже при сходстве оценок, как было показано в наших более ранних публикациях (Алдашева, Мельникова, 2016), существуют проблемы удержания молодых специалистов в организации. Опыт экспертной работы в оценке профессиональной пригодности показывает, что в интервью должны обсуждаться личные представления об индикаторах удовлетворенности трудом, организации и ее культуры, в которой кандидат планирует работать.

Субъектно-личностный и ситуативный подходы в интервью

Взаимосвязь личности и организации предполагает осознанное принятие человеком условий профессии и выбора стратегии адаптации в условиях пересекающихся интересов работника и организации. Парадигма «поведенческой согласованности» кандидата (как в от-

боре, так и на работе) придает значение интеракциям личности с ее восприятием и оценкой ситуаций, среди которых различают номинативные и психологические. Номинативные передают стимульный контекст, с актуализацией когнитивной и аффективной репрезентации требований ситуаций, качества, степени. Психологические ситуации запускают когнитивное измерение ситуационных требований и расшифровку (deciphering) критериев эффективного поведения, в целом, трансформируясь в когнитивно-аффективную оценку при интерпретации самой ситуации. Известно, что кандидаты осуществляют мониторинг своего вербального и невербального поведения в процессе интервью, мониторинг взаимодействия с интервьюером, что требует обращения к когнитивным ресурсам, как-то, представление точной информации, в контроле которого кандидат мотивирован тем, что от него ожидает услышать интервьюер (Van Iddekinge, Raymark, Roth, 2005). Привлечение эмоциональных ресурсов кандидатами часто отражается в обращениях к своим переживаниям, рассказом о своем вкладе в деятельность, как мета сигнале о своих ценностях (Bangerter, Roulin, König, 2012).

Сущностное значение ситуационного оценивания проявляется в социальной желательности (desirability), управлении впечатлением (impression management), как способности человека идентифицировать критерий отбора и успеха. Близкий по смыслу конструкт социальной эффективности (социальной компетентности, социального интеллекта, политических навыков) рассматривается как способность читать, понимать, контролировать социальные интеракции. Авторы указывают, что проявления социальной желательности, управление впечатлением, не снижают валидности процедур отбора. Было показано, что кандидаты, которые лучше оценивали требования ситуации при отборе, получали на рабочем месте более высокую оценку исполнительности от своих супервизоров (Jansen, Melchers, Lievens, König, 2013).

При разработке интервью следует обращать внимание на возможность прямого и косвенного влияния на результаты интервью, выбираемых тактик кандидатами. Выбор тактики «снискания расположения» увеличивает личностную привлекательность кандидата, поскольку он демонстрирует сходство с позицией эксперта, подобная тактика положительно сказывается на предложении о найме. Тактика «самопродвижения» кандидатами собственных возможностей, достижений, навыков и умений способствует формированию представления о кандидате, как профессионально пригодном. Таким образом, способность претендента к самомониторингу, проявляется в «сканировании окружения» (информационное влияние) для «же-

лаемого» поведения или его модификации в социально значимой ситуации (Higgins, Judge, 2004). Рассмотрение процедуры интервью, как интеракцию и оценку ситуации предполагает подготовленность интервьюера в оценке невербальных признаков по зонам их проявления — мимические и пластические, а также умение «видеть» и понимать проявления вегетативных реакций человека (Ekman, 1964).

Приведенные данные показывают, что постановка теоретических и практических проблем интервью в проблематике профессиональной пригодности в настоящее время остается актуальной. Анализ литературы и собственный опыт проведения интервью позволил нам структурировать интервью в процессуальном плане для достижения критериев ПП (таблица 1).

Таким образом, процессуально-результативная сущность интервью обеспечивает оценку кандидата, с двух позиций: 1 — субъектно-личностной, как согласования представлений о кандидате, его социально-психологическом соответствии деятельности и организации; 2) с позиции распознавания стратегий поведения в ситуации конкурсного отбора.

Заключение

В сложной картине профессиональной экспертизы, обобщающей элементы субъективного знания и объективные данные, у эксперта нет готового решения о ПП (Братченко, 2006) конкретного кандидата. Поэтому для того, чтобы «критерии» и «предпосылки» пригодности были сформулированы, необходимо решение отдельной задачи по определению ориентиров соответствия «человека и профессии» (Бодров, 2004), с которыми успешно справляется интервью. Посредством интервью возможна проверка, во-первых, «честности сообщаемого»; раскрытие тактик кандидатов; оценка понимания и интерпретации ситуации отбора и предстоящей деятельности кандидата. Структурирование множественных характеристик интервью позволяет эксперту сопоставить прототип профессионала и образ кандидата, в процессе оценки мотивов, ценностей, критериев удовлетворенности и профессиональной я-концепции и меры соответствия (ПВК, знания, умения) кандидата модели «нужного специалиста», согласно критериям профессиональной пригодности.

Литература

Алдашева А. А., Медведев В. И., Сарбанов У. К. Психологические механизмы банковского менеджмента. М.: Пер Сэ, 2002.

Таблица 1
Процессуальные и целевые ориентиры интервью
в ситуации профотбора

Субъекты (Э; К)	Основные задачи	Процессуальная сторона интервью	Основные целевые критерии интервью
Э	1. Организационная	Взаимодействие с кандидатом при осуществлении процедуры интервью	1. Представление о кандидате: Я-концепции, сформированность концептуальной модели профессии и организации и пр.
Э	2. Коммуникативная	Выделение содержания обсуждаемых с кандидатом вопросов, согласно цели интервью	2. Получение информации: отношение к профессии; уровень сформированности профессиональной идентичности, мотивации, ценностно-смысловой направленности и пр.
Э	3. Когнитивная	3. Учет экспертом оценки взаимодействия с кандидатом, как процесса со сложной социальной динамикой	3. Получение информации о квалификации; пригодности кандидата; соответствия критериям ПП; ПВК и пр.
Э	4. Оценочная	4. Оценка ориентиров кандидата: номинативного или психологического	4. Оценка профессиональной пригодности кандидата с позиций: «личность—работа»; «личность—организация»
Э	5. Структурирования	5. Контекстуальные оценки экспертом стратегий поведения кандидата в ситуации отбора	5. Выделение в поведении кандидата разных тактик: «социальной желательности», «управления впечатлением» и др.
Э	6. Снижения уровня неопределенности	6. Эксперт, как субъект информационного познания кандидата в процессе интервью	6. Уточнение выдвигаемых гипотез о профессиональной пригодности кандидата.
К	1. Снижение уровня неопределенности	1. Обсуждение с экспертом тем профессионального самоопределения	1. Предоставление информации о соответствии индивидуально-личностных качеств; о самоопределении и мотивах и пр.
К	2. Когнитивная	2. Оценка взаимодействия с экспертом, как сложного социально-динамического процесса	2. Выделение критериев отбора.
К	3. Коммуникативная	3. Особенности восприятия кандидатом ситуации интервью	3. Продуцирование тактик «социальной желательности», «управления впечатлением» и др.
К	4. Саморегуляции	4. Контроль своих действий: 1) непротиворечивости ответов; 2) вербального и невербального поведения; 3) удержание внимания на предмете обсуждения	9. Реализация кандидатом тактик «снижения расположения», «самопродвижения» и др.

- Алдашева А. А., Мельникова Н. Г.* Анализ субъективных отношений к деятельности у кандидатов в конкурсной ситуации профессионального отбора // Человек, субъект, личность в современной психологии: Материалы Международной научной конференции, посвященной 80-летию А. В. Брушлинского. 10–11 октября 2013 г. / Под ред. А. Л. Журавлева, Е. А. Сергиенко. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. С. 346–347.
- Алдашева А. А., Мельникова Н. Г.* Диагностика соответствия личности и профессии в ситуации профессионального отбора // Институт психологии Российской Академии наук. Организационная психология и психология труда. 2016. № 1. С. 131–151.
- Бауманн У., Перре М.* Клиническая психология. СПб.: Питер, 2003.
- Бодров В. А.* Методологические и теоретические вопросы изучения проблемы профессиональной пригодности субъекта труда // Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / Под ред. В. А. Бодрова. М.: Пер Сэ, 2004. С. 10–27.
- Бодров В. А.* Современные исследования фундаментальных и прикладных проблем психологии деятельности (вместо введения) // Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности / Под ред. В. А. Бодрова, А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. С. 3–13.
- Братченко С. Л.* Мир экспертизы // Экспертиза в современном мире от знания к деятельности / Под ред. Г. В. Иванченко, А. Д. Леонтьева. М.: Смысл, 2006. URL: <http://stroexpert.ru/articles/27-mir-ekspertizy>.
- Гуревич К. М.* Дифференциальная психология и психодиагностика. Избранные труды. СПб.: Питер, 2008.
- Гуцыкова С. В.* Метод экспертных оценок: теория и практика. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.
- Демина Н. В.* Сущность и содержание отбора персонала как функции кадрового менеджмента // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2008. № 12. С. 60–72.
- Ермолаева Е. П.* Социальные функции и стратегии реализации профессионала в системе «человек–профессия–общество» // Психологический журнал. 2005. № 4. С. 30–40.
- Заирова Т. И.* Совершенствование профессионального психофизиологического отбора авиационных специалистов республики Казахстан: Дис. ... канд. мед. наук. СПб., 2014.
- Карвасарский Б. Д.* Клиническая психология: Учебник. Сер. «Национальная медицинская библиотека». СПб.: Питер, 2006.
- Квале С.* Исследовательское интервью. М.: Смысл, 2003.

- Кобец А. В.* Профессионально-психологический отбор кадров в органы прокуратуры // Вестник МГОУ. Сер. «Психологические науки». 2014. № 2. С. 84–92.
- Купер Д., Робертсон А.* Психология в отборе персонала. СПб.: Питер, 2003.
- Маклаков А. Г.* Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика: Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2008.
- Махнач А. В., Прихожан А. М., Толстых Н. Н.* Психологическая диагностика кандидатов в замещающие родители. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
- Позняков В. П.* Концепция психологических отношений человека: пространственный и временной аспекты // Знание. Понимание. Умение. 2015. № 3. С. 228–237.
- Позняков В. П.* Психологические отношения субъектов совместной жизнедеятельности // Знание. Понимание. Умение. 2013. № 1. С. 167–213.
- Психологическая диагностика: Учеб. пособие / Под ред. М. К. Акимовой. СПб.: Питер, 2005.
- Терехова Т. А., Махалаева С. А.* Нарративное интервью как методологический конструкт междисциплинарного качественного исследования // Психология в экономике и управлении. 2013. № 1. С. 91–95.
- Улановский А. М.* История и векторы развития качественных исследований в психологии // Методология и история психологии. 2008. Т. 3. Вып. 2. С. 129–139.
- Bangerter A., Roulin N., König C. J.* Personnel Selection as a Signaling Game // Journal of Applied Psychology. 2012. V. 97. № 4. P. 719–738.
- Barrick M. R., Swider B. W., Stewart G. L.* Initial Evaluations in the Interview: Relationships with Subsequent Interviewer Evaluations and Employment Offers // Journal of Applied Psychology. 2010. V. 95. № 6. P. 1163–1172.
- Higgins C. A., Judge T. A.* Effect of applicant influence tactics on recruiter perceptions of fit and hiring recommendations: a field study // Journal of Applied Psychology. 2004. V. 89. № 4. P. 622–632.
- Ekman P.* Body position, facial expression and verbal behavior during interviews // Journal of Abnormal and Social Psychology. 1964. V. 68. P. 295–301.
- Piotrowsky Ch., Armstrong T.* Current recruitment and selection practices: F national survey of Fortune 1000 firms // North American Journal of Psychology. 2006. V. 8. № 3. P. 489–496.
- Jansen A., Melchers K. G., Lievens F., König C. J.* Situation assessment as an ignored factor in the behavioral consistency paradigm underlying

the validity of personnel selection procedures // Journal of Applied Psychology. 2013. V. 98. № 2. P. 326–341.

Van Iddekinge C. H., Raymark P. H., Roth P. L. Assessing Personality with a Structured Employment Interview: Construct-Related Validity and Susceptibility to Response Inflation // Journal of Applied Psychology. 2005. V. 90. № 3. P. 536–552.

Interview in solving psychodiagnostic tasks of professional selection

*A. A. Aldashev** (Moscow), *N. D. Melnikova*** (Bishkek)

* Institute of Psychology of RAS (Moscow)

** Institute of Mountain Physiology and Medicine,
National Academy of Sciences of the Kyrgyz Republic

The article are presented interview as a psychodiagnostic tool of professional suitability during deciding on the problems of assessing candidates in practice of professional psychological select. Analysis of literature and own experience of authors on selection of applicants let to concretize the essential characteristics of interview: aim and process.

Keywords: interview, professional suitability, professional select, demands of work, psychodiagnostic method.