

მომსახურება და მენეჯმენტი

პროფესიული შერჩევისა და პროფესიული ორიენტაციის ზოგიერთი ამთოღის გამოყენების თავისებურებანი

გიორგი ძიძიგური, სტუ-ს სრული პროფესორი
ზურაბ ზურაბიშვილი, სტუ-ს სრული პროფესორი
სოფიკო ჯააძე, უფროსი მასწავლებელი
მარიამ ნონიკაშვილი, უფროსი მასწავლებელი

XX

საზოგადოების სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების დონე და ტემპი მნიშვნელოვნად განისაზღვრება მისი თითოეული წევრის აქტივობით, ინიციატივიანობით, ქმედუნარიანობითა და ფასეულობათა სწორი ორიენტაციით. ამასთან დაკავშირებით, განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს მეცნიერული მეთოდები, რომლებიც საშუალებას იძლევა მივიღოთ ობიექტური და კონკრეტული ინფორმაცია პიროვნების იმ ინდივიდუალურ უნარსა და მახასიათებლებზე, რომელიც განაპირობებს მისი სწავლების, აღზრდისა და საქმიანობის სპეციფიკასა და ეფექტიანობას.

ადამიანის უნარის ფსიქოლოგიური დიაგნოსტიკის პრაქტიკული მნიშვნელობა განისაზღვრება პირველ რიგში იმით, რომ თანამედროვე საზოგადოებაში პროგრესულად ძლიერდება შრომის დიფერენცირებისა და პროფესიათა რაოდენობის მატების პროცესი. ასეთ პირობებში თითოეული ადამიანის ინდივიდუალური უნარისა და შესაძლებლობების შესწავლა მოღვაწეობის სხვადასხვა სფეროსთან მიმართებაში, განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს როგორც მთლიანად საზოგადოებისათვის, ასევე, მისი ცალკეული წევრისათვის. ეს პროცესი, ფაქტობრივად, წარმოადგენს პიროვნების პროფესიულ ორიენტაციას.

ამრიგად, კორექტული და დროული პროფესიული ორიენტაცია, აგრეთვე, კადრების პროფესიული შერჩევა და განაწილება საშუალო ადგილებზე, კანდიდატთა შერჩევა საწარმოო სწავლებისათვის, თანამედროვე პირობებში კონკრეტულ ეკონომიკურ გამოხატულებას იძენს. მეორე მხრივ, პიროვნების უნარის სწორ დიაგნოსტიკას აქვს გამოხატული ჰუმანისტური მიმართულება, რადგან იგი ხელს უწყობს თითოეული ადამიანისათვის შესაძლებლობებისა და მიდრეკილების შესაფერისი პროფესიის შერჩევას მისი ინდივიდუალური თვისებების გათვალისწინებით. ყოველივე ეს მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს დადებითი პროფესიული მოტივაციისა და შრომით მიღებული კმაყოფილების, შედეგად კი, ცხოვრებით კმაყოფილების ფორმირებაზე.

დიდი პრაქტიკული მნიშვნელობა აქვს აგრეთვე, პიროვნების ხასიათის თავისებურებათა გამოვლენას. იგი საშუალებას იძლევა განისაზღვროს ის თვისებები, რომელ-

საც განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს და რომელიც, შესაძლებელია, საჭიროებს კორექციას სოციალურ და ცხოვრებისეულ ქცევაში უსიამოვნებათა, წარუმატებლობათა და შეცდომების თავიდან ასაცილებლად.

ამჟამად, ზემოაღნიშნული მაჩვენებლების ობიექტური შეფასება და მათი განვითარების დონის გამოვლენა ძირითადად ხდება ტესტების საკმაოდ კარგად დამუშავებული და მოქნილი სისტემის მეშვეობით. დასავლეთის განვითარებულ ქვეყნებში პიროვნების შეფასებისას და, განსაკუთრებით, პროფესიული შერჩევის სისტემაში, გასული საუკუნის 60-იანი წლებიდან მნიშვნელოვანი ადგილი განეკუთვნება სხვადასხვა სატესტო მეთოდებს. მათგან განსხვავებით, ყოფილ საბჭოთა კავშირში ტესტირებისადმი დამოკიდებულება უპირატესად უარყოფითი იყო. ამის გამო, ყოფილ საბჭოთა კავშირის ქვეყნებში ტესტირების მეთოდები ფართოდ ვერ გავრცელდა. გარდა ამისა, კადრების შერჩევის მეცნიერულად დასაბუთებული ობიექტური მეთოდების პრაქტიკაში დანერგვისადმი და, შესაბამისად, ტესტირების პრობლემებისადმი დირექტიული ორგანოების დაინტერესების უქონლობამ გამოიწვია ის, რომ ნაკლები ყურადღება ეთმობოდა სამეცნიერო-კვლევით საშუალებებს ტესტირების ახალი მეთოდების დამუშავებისა და არსებულის სრულყოფის მიმართულებით. ამ მიზეზთა კომპლექსმა განაპირობა დასავლეთის ქვეყნებთან შედარებით მნიშვნელოვანი ჩამორჩენა ტესტირების მეთოდოლოგიისა და მეთოდების განვითარებასა და პრაქტიკულ დანერგვაში. სათანადოდ ვერ განვითარდა აგრეთვე, ტესტირების მეთოდების გამოყენების რეგლამენტაცია.

ფსიქომეტრიკის მოთხოვნათა მკაცრი დაცვა განსაკუთრებით აუცილებელია უცხოეთში დამუშავებული ტესტების გამოყენების დროს. საქართველოში არსებული ორიგინალური მეთოდების ზემოთ აღნიშნული ნაკლოვანებების პირობებში თავს იჩენს უცხოური მეთოდების გამოყენების ტენდენცია ტესტების სათანადო ადაპტაციის გარეშე. ხაზგასმით უნდა აღინიშნოს, რომ რეალური ენობრივი, კულტურული და სოციალური განსხვავება ადგილობრივ და უცხოურ პოპულაციებს შორის იმდენად მნიშვნელოვანია, რომ მსგავსი პრაქტიკა უნდა შეფასდეს

როგორც არაკორექტული (უძრავი) და სავსებით დაუშვებელი. პირველ ყოვლისა, ეს ეხება ფასეულობათა ორიენტაციის შკალებს, მასწავლებელთა კითხვარებსა და სხვა პიროვნულ ტესტებს.

საქართველოში არსებობს პროფესიული ტესტირების სფეროში თანამედროვე სტანდარტების დანერგვის ორი გზა: ა) ორიგინალური მეთოდების შექმნა და ბ) უცხოური ტესტების ადაპტირება. დღესდღეობით შექმნილი სიტუაციის ანალიზმა გვიჩვენა, რომ საქართველოს პირობებში უფრო მისაღებია მეორე ვარიანტი, რადგან პირველი მოითხოვს სხვადასხვა დარგის გამოცდილი სპეციალისტების ერთობლივ მუშაობას მეტად ხანგრძლივი დროის განმავლობაში ტესტების შექმნისა და მათი შემდგომი გამოცდისათვის. მეორე გზა გულისხმობს უცხოური ტესტების ემპირიულ ადაპტირებას, რაც შედარებით მოკლე დროში და ნაკლები დანახარჯებით შეიძლება განხორციელდეს.

აღნიშნული ამოცანის ფარგლებში, საშუალო ამ ეტაპზე, მიზანშეწონილია სატესტო მეთოდების შემდეგი ორი ჯგუფის გამოყენების შესაძლებლობისა და თავისებურებების შესწავლა:

1. ტესტები, რომლებიც შესაძლებლობას იძლევა ობიექტურად შეფასდეს ინდივიდის ცალკეული უნარის განვითარების დონე და ხარისხობრივი თავისებურებანი (მაგალითად, Occupational Tests – OT და General Ability Tests – GAT).

2. ტესტები, რომლებიც საშუალებას იძლევა გამოვლინდეს მოცემული პიროვნებისათვის ტიპური და შესაძლო სოციალური სიტუაციების მაქსიმალურად ფართო კლასში მისი ქცევის თავისებურებათა განმსაზღვრელი მახასიათებლები (მაგალითად, Occupational Personality Questionnaires – OPQ).

პირველი ჯგუფის სატესტო მეთოდებში განასხვავებენ ფსიქოლოგიური ან ფსიქომეტრული ტესტების სამ ძირითად ტიპს: ა) მაქსიმალური შესაძლებლობების ან უნართა

ტესტები, ბ) ტიპური შესრულების ტესტები, რომლებიც მოიცავენ პიროვნულ და მოტივაციასთან დაკავშირებულ კითხვარებს და გ) ინტერესების ინვენტორებს.

არსებობს უნართა ტესტების სხვადასხვა ტიპი:

- საკვალიფიკაციო ტესტი – შექმნილია მიღებული განათლებისა და სწავლების შედეგების შესაფასებლად;
- შესაძლებლობების ტესტი – ზომავს მომავალში ცოდნისა და გარკვეული სამუშაო ჩვევების (მაგალითად, ხელობის) მიღების უნარს;
- IQ ან ზოგადინტელექტის ტესტი – აფასებს ზოგად ინტელექტს (ხდება მისი განვითარების დონის გამოთვლა).

ზოგადი ინტელექტის ტესტები

ზოგადი ინტელექტის ტესტი ან IQ აზრთა გარკვეულ სხვადასხვაობას იწვევს როგორც საზოგადოებაში, ასევე, აკადემიურ წრეებში. ინტელექტის, როგორც ერთიანი მახასიათებლის განსაზღვრა, ძალიან რთულია. ინტელექტის ტესტებისადმი ორი ძირითადი მიდგომა ჩამოყალიბდა სპირმანისა ((Spearman, გაერთიანებული სამეფო) და მოგვიანებით გილფორდის (Guilford, აშშ) მიერ.

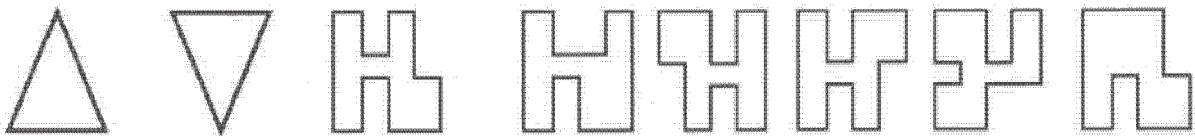
ბრიტანულ ფსიქოლოგიაში არსებობს ტრადიცია, რომ შექმნან ასეთი სახის ძალიან განზოგადებული ტესტები. ქვემოთ მოცემულია ზოგადი კითხვების მაგალითები ინტელექტის ტესტიდან:

1. მოცემულია ერთი ოჯახის სხვადასხვა თაობის აღმნიშვნელი სიტყვები. მონიშნეთ ოჯახის იმ წევრის შესაბამისი ასო, რომელსაც მხოლოდ ერთი უფროსი თაობა ჰყავს.

A	B	C	D	E
დიდი ბებია	მამიდა	მმის შვილი	ბაბუდა	დედა

2. განარბეთ რიგი მოძღვნო ერთი რიცხვით: 7, 14, 28, ...

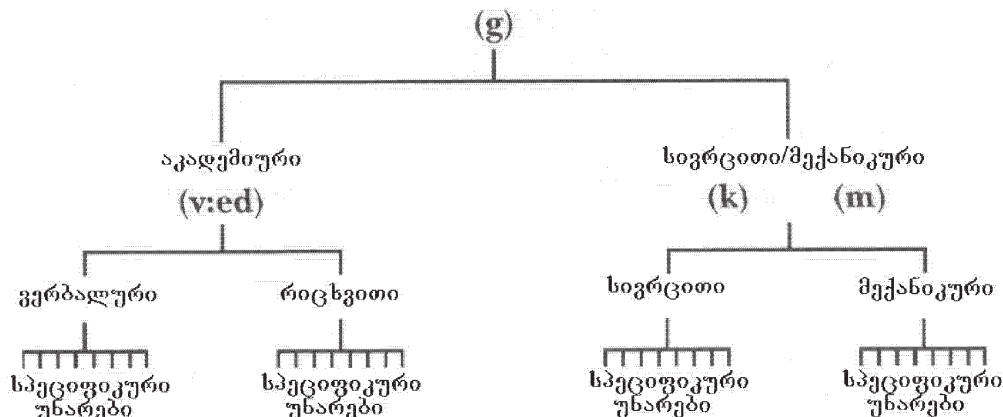
3. ქვემოთ მოცემული, სიბრტყეში განლაგებული ფიგურებიდან, თუ პირველ ფიგურას შეესაბამება მეორე, ჩამოთვლილთაგან (A, B, C, D, E) რომელი შეესაბამება მესამეს?



გასული საუკუნის დასაწყისში ჩარლზ სპირმანმა შეიმუშავა ინტელექტის იერარქიული მოდელი. მის სათავეში განათავსა “გ”, ჰიპოთეტური ზოგადი აზროვნების უნარი,

რომელიც მემკვიდრეობით იყო განპირობებული. სპირმანის მოდელის უფრო გაუმჯობესებული ვერსია შემუშავებულ იქნა ვერნონის (Philip Ewart Vernon, ბრიტანეთი) მიერ (1960).

ზოგადი ინტელექტი



ინტელექტის კიდევ ერთი მოდელი შეიმუშავა გილფორდმა. იგი გამოყოფს ინტელექტის სხვადასხვა სახეს. მაგალითად, ანსხვავებს, ერთი მხრივ, ინფორმაციის დამახსოვრების უნარს და, მეორე მხრივ, პრობლემის ახალი გზებით გადაჭრის უნარს. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ზოგადი ინტელექტის დიფერენცირებული მოდელი აქცენტს აკეთებს სპეციფიკურ უნარებზე. დიფერენცირებული მიდგომა, განსაკუთრებით კი სამუშაოსთვის საჭირო უნარ-ჩვევების კარგ ანალიზთან ერთად, წარმოადგენს შერჩევის უფრო ეფექტიან ხერხს, ვიდრე ზემოთ ნახსენები ზოგადი IQ ტესტი.

ტესტების დიდი ნაწილი აგებულია ინტელექტის დიფერენცირებული მოდელის საფუძველზე. ტესტები განსხვავდება სირთულის სხვადასხვა დონით: ზოგიერთი ტესტი მოითხოვს მხოლოდ ინფორმაციის გაგებას, ზოგი - ინფორმაციის გადამუშავებასაც, ხოლო ყველაზე მაღალი სირთულის ტესტები ასევე მოითხოვს ინფორმაციის შეფასებასაც.

შესაძლებლობების თანამედროვე ტესტების ძირითადი კატეგორიებია:

– **ვერბალური:** უზრუნველყოფს როგორც კლერკული სამუშაოებისთვის გათვალისწინებულ გრამატიკისა და მართლწერის ცოდნის შემოწმებას, ასევე, ვერბალური კრიტიკული აზროვნების დონის შეფასებას. ძირითადად გამოიყენება მენეჯერებისა და უმაღლესი საგამანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულთათვის;

– **რიცხვითი:** აფასებს რიცხვებთან მუშაობის უნარს მართივით არითმეტიკული ამოცანებიდან, რიცხვითი კრიტიკული აზროვნების ჩათვლით, სადაც პასუხის გასაცემად საჭიროა სამუშაო/ბიზნეს მონაცემების გამოყენება;

– **დიაგრამული:** ზომავს ლოგიკური აზროვნების განვითარების დონეს აბსტრაქტული ფიგურებისა და დიაგრამების საშუალებით. გამოიყენება ისეთ სამუშაოებთან დაკავშირებით, რომელიც მოითხოვს გრაფიკულ მონაცემთა დამუშავებას;

– **მექანიკური:** წარმოადგენს მექანიკურ პრობლემებთან დაკავშირებულ ამოცანებს, რომელიც, ძირითადად, გრაფიკულად ილუსტრირებული სახით არის წარმოდგენილი. გამოიყენება როგორც დამხმარე (apprentice), ასევე, საინჟინრო სამუშაოებისთვის;

– **სივრცეში ორიენტირება:** აფასებს სივრცეში ფიგურების ბრუნვის (როტაციის) წარმოდგენის უნარს. შეესაბამება დიზაინერულ სამუშაოს და, ასევე, ნებისმიერი სახის სამუშაოს, რომელიც მოითხოვს იმის გააზრებას, თუ როგორ ერგება რაიმე საგნის სხვადასხვა ნაწილი ერთმანეთს;

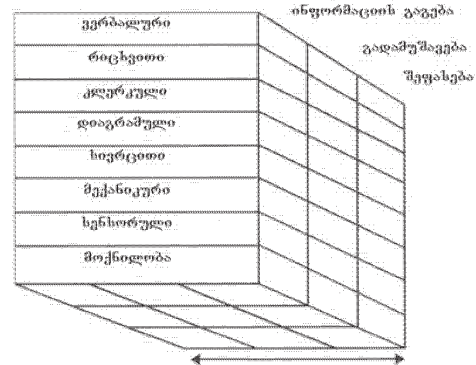
– **კლერკული:** ზომავს შეცდომების ამოცნობის სისწრაფესა და აკურატულობას სხვადასხვა სახის ჩამონათვალში, კომპიუტერულ მონაცემებში და ა. შ. ასევე, აფასებს ცხრილების შევსებისა და მონაცემთა კლასიფიცირების გარკვეული ჩვევების განვითარების დონეს;

– **მოქნილობა:** აფასებს ხელის სისწრაფესა და აკურატულობას, ასევე, კოორდინაციის უნარს. გამოიყენება ისეთ სფეროებში, როგორიცაა, მაგალითად, პილოტების შერჩევა, ამწყობი მუშების შერჩევა;

– **მგრძნობელობა:** ზომავს მხედველობის სიმახვილეს, ხმისა და ფერების განსხვავების უნარს. გამოიყენება სამუშაოების შემთხვევაში, რომელიც მოითხოვს აპარატთან, მოწყობილობასთან ოპერირების უნარს, მაგალითად, სამხედრო შინაარსის მქონე სამუშაოები. ასეთი ტესტების კარგი

მაგალითია იშიჰარას დალტონიზმის ტესტი (Ishihara Test of Colour Blindness).

ქვემოთ მოცემულია შესაძლებლობების თანამედროვე ტესტების ძირითადი კატეგორიები.



შესაძლებლობების ტრადიციულ ტესტებთან ერთად ძლიერ იზრდება სიმულაციური (მოდელირებული) დავალებების მეთოდის პოპულარობაც, განსაკუთრებით მაღალი რგოლის მენეჯერთა პოზიციებისთვის. მაგალითად, შემოსული დოკუმენტაციის დამუშავების საკარჯიშო, რომელიც შედგება სხვადასხვა სახის წერილების, მემორანდუმებისა და ინფორმაციისგან. იგი აფასებს ისეთ თვისებებს, როგორიცაა: ორგანიზება, პროგნოზირება, გადაწყვეტილების მიღება და წერიითი კომუნიკაციები.

სამუშაოს ნიმუშის ტესტები

ასეთი ტესტები აგებულია სამუშაო დავალებების ნიმუშებზე. ისინი ძირითადად გამოიყენება ისეთ სამუშაოებთან დაკავშირებით, სადაც მნიშვნელოვანი დავალებები შეიძლება შედარებით მარტივად ამოვიცნოთ, მაგალითად, პერანგზე მანქეტის დაკერება. ეს ისეთი დავალებაა, რომელიც შესაძლოა გამოვიყენოთ მკერავების დაქირავებისას.

სამუშაოს ნიმუშის ტესტების უპირატესობებია:

- ისინი შეესაბამება შესასრულებელ სამუშაოს და მათი ვარგისიანობა კანდიდატისთვის თვალსაჩინოა;
- ასეთი სახის ტესტები განაპირობებენ თვითშეფასებას. ის აპლიკანტი, რომელიც აღმოაჩენს, რომ ტესტი რთულია, გაიტანს საკუთარ განაცხადს.
- სამუშაოს ნიმუშის ტესტების ნაკლოვანებებია:
- მათი ადმინისტრირება საკმაოდ რთულია და დიდ დროსა და კონკრეტულ საქმიანობაში გამოცდილ ხელმძღვანელს მოითხოვს;
- ტესტის ადმინისტრირება კანდიდატთა ინსტრუქტირებისა და პროცედურის მომზადების თვალსაზრისით შესაძლებელია არაერთგვაროვანი იყოს, რაც აუცილებლად იმოქმედებს ტესტის სანდოობაზე. ამიტომ, უფრო მეტი ყურადღება უნდა დაეთმოს თვით სატესტო ამოცანებისა და შედეგების ათვლის სტრუქტურირებასა და სტანდარტიზაციას.

ქულათა ინტერპრეტაციის ტიპები

სამუშაოს ნიმუშის ტესტი წარმოადგენს სამუშაოს სფეროზე დამოკიდებული (domain-referenced) ტესტის მაგალითს. ამ შემთხვევაში შედეგი დაკავშირებულია საქმიანობაში დახელოვნების, პროფესიონალიზმის დონესთან ან კონკრეტული მოქმედების წარმატებით შესრულებასთან. შესაძლებლობების ტესტების უმრავლესობა არის ნორმებზე

დამოკიდებული (norm-referenced), როდესაც შეფასების ქულების მნიშვნელობები დამოკიდებულია შესაბამისი ნორმატიული ჯგუფის ქულებზე. იქ სადაც არსებობს სტატისტიკურად დამტკიცებული კავშირი შეფასების ქულებსა და რაიმე გარეგან საზომს შორის (მაგალითად, სწავლების კურსის შედეგი), ქულათა ინტერპრეტაცია ხდება ამ კავშირის საფუძველზე და ამ მეთოდს კრიტერიუმზე დამოკიდებულ (criterion-referenced) ინტერპრეტაციას უწოდებენ.

პიროვნული კითხვარები

ინტერვიუს სუბიექტურობის გამო, პიროვნული თვისებების კვლევისთვის ერთ-ერთი ყველაზე ხშირად გამოყენებადი მეთოდია პიროვნული კითხვარები.

მსგავსი ინსტრუმენტები ჯერ კიდევ მეცხრამეტე საუკუნეში იღებს სათავეს ფრანკის გალტონის (Francis Galton, ინგლისი) კვლევებში მენტალური წარმოდგენების შესახებ. მისი გაცხადება, რომ „ადამიანის ხასიათი, რომელიც ფორმას აძლევს ქცევას, არის განსაზღვრული და მტკიცე რამ და შესაბამისად... აზრი აქვს, რომ ვცადოთ მისი გაზომვა“, დიდად არ განსხვავდება იმდროინდელი შეხედულებებისგან პიროვნულობის შესახებ. ამის საფუძველზე მან შეიმუშავა ტესტები, როგორც პიროვნების აღქმისა და გრძნობების მინიგანი სამყაროს შესასწავლი სტანდარტული პროცედურები.

პირველი მსოფლიო ომის დროს ვუდვოროთმა შეიმუშავა პიროვნული კითხვარი „პიროვნული მონაცემების ფურცელი“ (Personal Data Sheet) ამერიკული ჯარისთვის სამხედროების შერჩევის მიზნით. ეს ინვენტორი იმისთვის გამოიყენებოდა, რომ გამოეკლინათ მეომრები, რომლებიც ვერ გაუძლებდნენ ბრძოლას. აღნიშნული კითხვარი წარმოადგენს ე. წ. „მორგების ინვენტორთა“ (adjustment inventories) წინამორბედს.

სამუშაოზე აყვანის პიროვნული კითხვარი (OPQ)

OPQ შექმნილია იმისათვის, რომ გამოიკვლიოს და შეაფასოს ინდივიდისთვის დამახასიათებელი ტიპური ქცევები, რომელთაც იგი უპირატესობას ანიჭებს სამუშაოს შესრულების პროცესში. აღნიშნული ტექნოლოგია ჩამოყალიბდა და პირველად გამოიყენეს 1984 წელს ბრიტანეთში. მას შემდეგ რეგულარულად ხდება მისი განახლება. იგი თარგმნილია და ადაპტირებულია მრავალ ენაზე და ფართოდ გამოიყენება საქმიან სფეროში.

OPQ-ს მრავალმხრივი გამოყენება აქვს: პერსონალის შერჩევა, განვითარება, ჯგუფის შექმნა, პროფორინტაცია და ა. შ. მისი ყველაზე დეტალური ვერსია არის OPQ32 მოდელი. იგი ყოფს პიროვნების ტიპური ქცევის ასპექტებს დედუქციური გზით მიღებულ 32 სკალად, რომლებიც უკავშირდება ადამიანებთან ურთიერთობას, აზროვნების სტილს, გრძნობებსა და ემოციებს.

OPQ32 იყენებს შეფასების ორგვარ მიდგომას: ა) ნორმატიული, რომელიც მოიცავს 1 - 5 რეიტინგულ სკალას ყოველი კითხვისთვის და ბ) იფსიტიური („forced choice“ – „იძულებითი არჩევანი“), რომელიც პიროვნებას აიძულებს გაამახვილოს ყურადღება მისი პიროვნებისთვის ყველაზე მეტად და ყველაზე ნაკლებად მისაღებ ასპექტებზე. ორივე მიდგომა აქვს როგორც დადებითი, ასევე, უარყოფითი მხარეები, მაგრამ ითვლება, რომ იფსიტიური მიდგომა უფრო ეფექტიანია ცდომილებების კონტროლის მხრივ. ეს ვერსია ძირითადად გამოიყენება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულებთან, მენეჯერებთან

და სხვა სახის პროფესიონალებთან.

არსებობს OPQ-ს მოკლე ვერსიებიც (ფაქტორული მოდელი და ცნებები - Images), რომლებიც შეიძლება გამოიყენონ არამმართველი პოზიციებისთვის. ასევე, არსებობს ვერსიები, რომლებიც შექმნილია სპეციფიკური სახის სამუშაოებისთვის, მაგალითად, მომხმარებელთან ურთიერთობის სტილის კითხვარი (ვაჭრობასა და მომხმარებელთან უშუალო შეხების მქონე პერსონალისთვის) და სამუშაოს სტილის კითხვარი (მომსახურე პერსონალისთვის).

სამუშაოზე აყვანის ინტერესის ინვენტორები

ინტერესის ინვენტორები შედგება მრავალი კითხვისგან, რომლებიც მოიცავს პოზის, სასწავლო, სამუშაო ან ზოგადად ცხოვრებისეულ გამოცდილებას და ა. შ. იგი გვეხმარება მოვებნით ინდივიდისთვის სასურველი სამუშაოს მიმართულება. ინტერესის ინვენტორები ფართოდ გამოიყენება კარიერულ კონსულტაციებში, სადაც მათი გამოყენება უზრუნველყოფს ინტერესების შესახებ არსებულ სტატისტიკურად დამუშავებულ ინფორმაციას. შეიძლება გამოიყენონ როგორც იფსიტიური, ისე ნორმატიული სახის კითხვარები. მათი გამოყენება, ასევე, შეიძლება პერსონალის შერჩევის დროს. მაგალითად, კვლევების საფუძველზე შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ვაჭრობასა და მართვაში პოტენციურად ეფექტიანი მენეჯერის ამოცნობა შეიძლება იმის მიხედვით, თუ რა მოსწონს მას და რა არა.

პროექციული ტექნოლოგიები

პროექციული ტექნოლოგიები პიროვნების შეფასების მეთოდია, როდესაც პიროვნებას აძლევენ სურათს ან რაიმე გაურკვეველ გამდიზიანებელს, როგორიცაა, მაგალითად, მელნის ლაქა და სთხოვენ აღწეროს ის საკუთარი წარმოდგენით ან შეთხზას რაიმე ისტორია მის შესახებ. აღნიშნული მეთოდი ეფუძნება ფსიქო-ანალიტიკურ თეორიას, რომ ადამიანებს აქვთ თვისება გამოავლინონ თავიანთი პიროვნულობა გარე სამყაროს აღქმისა და ინტერპრეტაციის ფორმებში.

პროექციული ტექნოლოგიების ნაკლია მათი სტანდარტიზების სირთულე, განსაკუთრებით ქულათა დაანგარიშებისა და ინტერპრეტაციის მხრივ. ზოგიერთი ფსიქოლოგის აზრით, ისინი საერთოდ არ წარმოადგენენ ტესტებს და იმდენს გვეუბნებიან ინტერპრეტატორის შესახებ, რამდენსაც თვითონ ცდის პირის შესახებ.

პროექციულ ტექნოლოგიებს ახასიათებს სამუშაოს შესახებ ყოველმხრივი, სრულფასოვანი მონაცემების ნაკლებობა და საჭიროებენ მნიშვნელოვან ყურადღებასა და სწავლებას მათი გამოყენებისა და შედეგების ინტერპრეტაციისათვის.

ზემოაღნიშნულის გამო, საერთაშორისო სტანდარტების გამოყენებით პროფესიულ ტესტირებას საქართველოს პირობებში მეთოდოლოგიური ხასიათის მთელი რიგი სირთულეები ხვდება. ასე, მაგალითად, თანამედროვე ფსიქომეტრიკის მოთხოვნების მიხედვით, ახალ პოპულაციაში ან ახალი მიზნით ტესტის კორექტულად გამოსაყენებლად აუცილებელია წინასწარი ფსიქომეტრული ექსპერიმენტების ჩატარება ახალ პირობებში ტესტის სანდოობის, ვალიდობისა და რეპრეზენტატულობის შესამოწმებლად. ერთი პოპულაციიდან მეორეში ტესტის გადატანამ, სულ მცირე, სატესტო ქულების განაწილების ერთგვაროვნების (ე.ი. სატესტო ნორმების მდგრადობის) შემოწმების გარეშე, შეიძლება გამოიწვიოს სერიოზული სადაგნოზო შეცდომები და უსარგებლო ფსიქოდაგნოსტიკაზე გაწეული გაუ-

მართლებელი ხარვეზები. სერიოზული შეცდომები შეიძლება გამოიწვიოს აგრეთვე, ვალიდობაზე შეუმოწმებელი ტესტების შედეგებით პროგნოზირების მცდელობამ.

SUMMARY

It is well-known that the level and tempo of a society's social-economic development is significantly defined by the society's each member's activeness, initiative, effectiveness and correct value orientation. In connection with this, in modern society the special significance is given to scientific methods enabling to get objective and concrete information about a person's individual differences causing efficiency of his/her studying and performance.

Thus, correct and timely professional orientation and consultancy, professional selection and staff distribution over work places, candidates' selection for industrial training acquire concrete economical expression in modern circumstances. On the other hand correct ability diagnostic has a pronounced humane direction as it helps in selecting professions corresponding to each person's abilities and inclinations considering their individual peculiarities. All this has significant influence upon positive professional motivation and work satisfaction resulting in life satisfaction.

As it is well-known application of various testing methods have important place in professional selecting system of western developed countries. As distinct from this, the attitude towards testing practice was mainly negative in former Soviet Union. As a result in Georgia, application of international professional testing standards meets different methodological difficulties. So, according to the requirements of modern psychometrics, in order

to use a test appropriately in a new population or for new aims, it is necessary to make preliminary psychometric experiment in order to check reliability and validity of the test in new conditions. Shifting a test from one population to another, at least, without the checking the uniformity (i.e. stability of test norms) of test scores distribution, may cause serious diagnostic mistakes and unjustified expenses spent on useless diagnostics. Serious mistakes can be also caused by attempt of prognosis made on test results which are not checked against validity.

Strict observation of the requirements of psychometrics is absolutely necessary while applying tests developed abroad. It must be emphasized that real linguistic, cultural and social difference between local and foreign population is so important that such practice must be evaluated as incorrect (inappropriate) and completely unacceptable.

So, the analysis of present situation existing in professional testing has shown that in order to implement international standards for testing aimed on professional selection in Georgian conditions it is necessary to carry out particular preparatory activities.

ლიტერატურა:

1. Occupational Testing, SHL training academy (2006);
2. Occupational personality Questionnaires, SHL training academy (2006);
1. Intelligence Testing 1928-1978: What Next? by Philip Ewart Vernon (1978).