

**Зайцева Т.В.
Мишина Е.А.**

О ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТЕСТИРОВАНИЯ В УПРАВЛЕНИИ КАДРАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ*

Аннотация

Для поиска и отбора персонала на вакантные должности работодатель располагает достаточно широким арсеналом средств, позволяющих определить кандидатов, наиболее соответствующих потребностям организации. Одним из них является психологическое тестирование, являющееся процессом сбора информации о психологических особенностях человека с помощью применения психологических тестов. В статье определяются основные правила и условия проведения психологического тестирования и делается вывод о том, что введение тестирования личностных качеств государственных гражданских служащих при проведении конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и зачислении в кадровый резерв возможно лишь в качестве допустимой, но не обязательной меры.

Ключевые слова: психологический тест, тестирование, отбор персонала, отбор и наём кандидатов на государственную гражданскую службу, профессиональная пригодность, личностные качества

Проблема определения потенциальной и реальной профессиональной пригодности кандидатов на вакантные должности никогда не теряла своей актуальности и остается на повестке дня до сих пор. Оптимизация процессов отбора и найма как кандидатов на государственную граждан-

* Здесь и далее речь идет о государственной гражданской службе.

скую службу, так и иного персонала в настоящее время идет медленнее, чем могла бы, учитывая сегодняшнее состояние правового регулирования данной сферы на федеральном уровне.

Работодатель для поиска и отбора персонала на вакантные должности располагает достаточно широким арсеналом средств, позволяющих определить кандидатов, наиболее соответствующих потребностям организации. Средства эти подразделяются на две группы. Первая – это установленные действующим федеральным законодательством возможности работодателя, реализация которых обеспечена соответствующим механизмом государственного принуждения. Так, статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации определяет перечень документов, которые работодатель имеет право потребовать у кандидата на соответствующую должность и которые такой кандидат обязан предъявить. К ним относятся: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу); документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний, необходимый при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки. В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. Данный перечень, определенный статьей 65, является **закрытым** (или исчерпывающим); Трудовой кодекс содержит не допускающий двойного толкования запрет требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента России и постановлениями Правительства.

Вторая группа средств, которыми может воспользоваться работодатель в процессе рекрутмента, может быть определена как факультативная, так как эти средства используются только при наличии на то доброй воли обеих сторон. К факультативным средствам отбора соискателей на вакантные должности относится, в том числе, и *психологическое тестирование*.

Психологический тест – это стандартизированная методика психологического измерения, предназначенная для диагностики выраженности у индивида психических свойств или состояний при решении практических задач¹. Следовательно, *психологическое тестирование* можно определить как процесс сбора информации о психологических особенностях человека с помощью применения психологических тестов.

Сегодня в коммерческих организациях проведение тестирования при отборе кандидатов превратилось в повсеместное увлечение и применяется в одном ряду с составлением гороскопов, соционикой и другими методами, которые сложно назвать проверенными, обоснованными и до-

стоверными. Однако важно помнить, что по результатам любого вида тестирования на претендента «навешивается ярлык»: ему приписываются те или иные черты характера, индивидуальные особенности, побудительные силы и мотивы. Поэтому относиться к вопросам тестирования (особенно психологического тестирования) необходимо со всей возможной осторожностью и ответственностью.

С точки зрения буквы закона в случае с факультативными методами проверки соответствия характеристик претендентов требованиям вакансии механизм обязательности отсутствует и работодатель не имеет легитимных возможностей обязать соискателя соответствующей должности дать свое согласие. Иными словами, говоря о конкретно интересующей нас проблематике возможности использования психологического тестирования, работодатель может лишь **предложить** кандидату пройти психологическое тестирование, но соискатель **не обязан** давать на это свое согласие. При этом, в случае, если работодатель позиционирует психологическое тестирование как обязательное условие для приема на работу в данную организацию и при отсутствии согласия кандидата на должность пройти соответствующее психологическое тестирование отказывает кандидату в трудоустройстве, закон предусматривает следующие возможности для такого кандидата. Последний должен потребовать, чтобы в соответствии со статьей 65 ТК РФ работодатель, отказавший кандидату в заключении трудового договора, предоставил этому кандидату такой отказ в письменной форме с указанием на нежелание кандидата пройти психологическое тестирование в качестве причины отказа в приеме на работу. Имея на руках такой выполненный в письменной форме отказ, лицо, которому отказано в заключении трудового договора, имеет право обратиться в суд и обжаловать отказ в заключении трудового договора в судебном порядке. При этом, как свидетельствует судебная практика последних лет, такое лицо с весьма высокой степенью вероятности выиграет дело.

Учитывая факт существования правовых лакун в сфере правового регулирования государственной гражданской службы в тех областях, которые не урегулированы Федеральным законом о государственной гражданской службе, в частности в сфере, касающейся приема на государственную службу, действует Трудовой кодекс РФ. Поэтому закрытый перечень документов, установленный Трудовым кодексом, обязателен и в ситуации трудоустройства на государственную гражданскую службу.

Как российское, так и советское законодательство не предусматривало каких-либо запретов на использование методов психологического тестирования в процессе набора персонала на государственные и иные должности. Поэтому некоторые работодатели трактовали отсутствие такого запрета как разрешение и активно применяли психологические тесты в процессе подбора персонала. Но действие принципа «не запрещено – значит, разрешено» отнюдь не означает, что такое разрешение будет обеспечено соответствующими механизмами государственного принуждения. Кандидату можно предложить психологическое тестирование, но его нельзя обязать его проходить.

Российское законодательство ориентировано на оценку **деловых качеств** кандидата на соответствующую должность, а не его **личностных качеств**. При этом законодатель особо оговаривает, что какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия/отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с **деловыми качествами работников**, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных Федеральным законом (статья 64 ТК РФ).

Психологическое тестирование направлено на выявление именно соответствующих **личностных качеств** кандидата. И действительно, было бы весьма желательно, чтобы кандидаты на определенные должности проходили соответствующую проверку на наличие качеств, необходимых для успешной работы на данной должности. Так, например, специфика должностных обязанностей сотрудников Пенсионного фонда состоит в ежедневном общении с большим количеством пожилых людей. А это особый контингент, так как пожилые люди в силу возраста чаще бывают нездоровы, раздражены, предубеждены против работников Пенсионного фонда или просто находятся в плохом настроении. Поэтому с ними, естественно, более успешно будут взаимодействовать работники, обладающие высокой степенью толерантности, милосердия, уравновешенности, т.е. обладающие определенными **личностными характеристиками**. Но если при подборе сотрудников Пенсионного фонда психологическое тестирование станет обязательным условием приема на работу, то это явится нарушением действующего законодательства, несмотря на то что для пользы дела психологическое тестирование лиц, желающих туда поступить на работу, было бы вполне целесообразно.

Другая группа причин сомнения в целесообразности применения психологического тестирования в отборочных процедурах при приеме на работу на государственную службу лежит уже в психологической плоскости:

1. Отсутствие однозначной взаимосвязи между диагностируемыми с помощью психологического тестирования индивидуальными характеристиками (например, способностями) и результативностью труда сотрудника.
2. Действие важного психологического принципа «не навреди» наряду с существованием в правовой плоскости презумпции невиновности.
3. Возможность ошибки при психологическом тестировании.

Разберем эти пункты подробнее. Основной аргумент защитников идеи внедрения психологического тестирования в качестве обязательной процедуры при приеме на работу на государственную службу состоит в том, что знание индивидуальных особенностей человека помогает организации выстраивать в отношении к нему правильную линию поведения и находить наиболее комфортную нишу в профессиональной

среде организации. Однако, как показывают исследования, столь подробные психологические портреты кандидатов, которые составляются с помощью психологического тестирования, организации не нужны. Организации важно удостовериться, что сотрудник *может* и *хочет* выполнять поставленные перед ним задачи. Сами по себе способности или определенные черты характера не гарантируют успешность выполнения им работы на данном рабочем месте. На фоне существования высокой мотивации к достижению они лишь *помогают* добиться отличных результатов. *Мотивация к достижению, а не психологические особенности личности предопределяет будущую эффективность деятельности работника.*

Как показывает практика многих передовых в отношении государственного управления стран, при найме на государственную службу следует проверять параметры на шкалах «умеет – не умеет», «соответствует культуре – не соответствует», «вписывается в коллектив – не вписывается». Вся остальная информация в контексте организационного поведения является избыточной и может только навредить, внося дополнительную сумятицу и осложняя принятие решений по конкретным людям. Проверять мотивацию сотрудника на этапе найма также бесполезно, так как трудовая мотивация существенно изменяется после найма и формируется *работодателем в процессе работы.*

В этой связи применение тестирования при отборе кандидатов является, на наш взгляд, не совсем уместным, а зачастую и откровенно вредительским. Исключение составляют только те профессии, где успешность работы сотрудника *напрямую* зависит от некоторых его психологических особенностей: судьи, сотрудники разведывательных служб и др.

Действие принципа «не навреди» предполагает знание и неукоснительное соблюдение важных правил применения психологического тестирования, которые не всем государственным организациям под силу воплотить в полном объеме.

Первое правило: **тестирование должны проводить только профессионалы.** Сегодня получили распространение компьютерные версии известных психологических тестов, где тестирование завершается стандартной распечаткой, в которой кандидату ставится «диагноз». Предполагается, что такой вариант психологического тестирования может быть осуществлен любым специалистом кадровой службы. Однако подобный подход порочен по нескольким причинам. Во-первых, стандартные распечатки, как правило, содержат терминологию, понятную человеку без специального психологического образования лишь на интуитивном уровне (что далеко не всегда верно). Во-вторых, они противоречивы, и интерпретировать эти противоречия может только специалист, знающий теоретическую модель, на которой основан тест. В-третьих, применяя несколько тестов, психолог некоторым образом боится от случайных ответов.

Кроме того, во время тестирования психолог собирает массу важнейшей косвенной ценной информации о человеке, на основании которой делается вывод о том, можно ли доверять полученным результатам.

Сюда относятся фиксация физического и эмоционального состояния тестируемого, обстоятельства тестирования (отвлекали в процессе или нет, было ли достаточно времени для заполнения и т.п.), отношение к самому факту проверки и многое другое. По этим сведениям профессионал сможет определить степень достоверности полученной информации и ее полезность.

Второе правило: **использовать можно только валидизированные и проверенные научные методики.** К сожалению, специалисты по кадровым вопросам не всегда используют надежные, профессиональные методики, а также не знакомы в достаточной мере с вопросами совместимости отдельных методик. Однако доверять подбор тестов можно только профессиональному психологу.

Существенная проблема, связанная с некачественными тестами, – это использование переводных методик без их достаточной доработки, что является грубейшей ошибкой, сводящей на нет все изначальные возможности зарубежной методики. Для того чтобы тест «снял» именно те показания, которые собирается проверять государственная организация, необходимо исключать всякую возможность разночтений или приблизительного понимания. «Вольный перевод» до такой степени снижает достоверность методик, что их результаты по определению будут ненадежными. Так, например, подготовка русскоязычной версии Миннесотского многофакторного личностного опросника (более 500 вопросов) занял почти 10 лет.

Третье правило: **под каждую вакансию необходимо подбирать свою совокупность тестов.** Тесты, применяемые при приеме на работу, подбираются в зависимости от требований к данному сотруднику как профессионалу, члену коллектива, руководителю и т.д. Для каждой вакансии составляется свой набор (батарея) тестов, соответствующий основным параметрам проверки. Например, для бухгалтера важно быть внимательным, уметь работать с большими объемами информации, обладать хорошей памятью на цифры и высокой помехоустойчивостью. Учитывая тот момент, что в бухгалтерии работают в основном женщины, можно также проверить умение ладить и бесконфликтно сосуществовать в женском коллективе.

Для сотрудников, которые работают с населением, важны умение общаться, внутренняя подвижность и отзывчивость. Руководитель должен иметь высокий творческий потенциал, уметь продуктивно и самостоятельно работать, выдерживать авралы и гибко подходить к требованиям момента.

Четвертое правило: **тесты имеют разную степень валидности, надежности и репрезентативности.** В профессиональной психологии эффективность тестов измеряется с помощью трех параметров. *Валидность* – пригодность теста к измерению того, что он по замыслу должен измерять². Будучи, например, пригодным для оценки интеллектуальных способностей, тест может не годиться для оценки темперамента. Важно, что валидность относится не только к самому тесту, но и к целям и ситуации его применения.

Надежность – один из критериев качества теста, относящийся к точности психологических измерений³. Чем выше надежность, тем меньше возникает погрешностей измерения и больше устойчивость результатов по отношению к помехам, внутренняя состоятельность теста. Например, высокая надежность также свидетельствует о стабильности результатов одного и того же человека при повторном тестировании.

Репрезентативность – это степень применимости теста к разным категориям тестируемых⁴. Например, широко известный тест на определение уровня развития интеллекта (IQ) обладает низкой репрезентативностью, так как его можно предъявлять только тем испытуемым, которые знакомы с используемыми в нем специальными понятиями и терминами: параллелепипед, теорема, фонема и т.п. В психологии такие тесты также принято называть дискриминационными.

Пятое правило: **следует обеспечивать корректную и надлежащую интерпретацию полученных результатов**. Результаты тестов могут оцениваться и интерпретироваться разными способами: результаты тестирования индивида сравниваться с результатами других (другого) тестируемых, группой тестируемых или с какими-то абсолютными оценками, абсолютным уровнем. Рассмотрим эти варианты подведения итогов более подробно.

- *Интерпретация результатов теста со ссылкой на нормы*. В данном случае речь идет о сравнении результатов тестирования с результатами, полученными от группы, которая выступает в качестве нормативной. Такая группа имеет специфический характер и состоит, например, только из чиновников, студентов, людей какой-то одной специальности, количество которых в данной группе достаточно для выявления отличительных черт или особенностей, свойственных представителям данной категории в целом. Если в тесте предполагается именно такой вариант интерпретации, то в памятке к тесту должно содержаться подробное описание самой нормативной группы и присущих ей норм. При интерпретации результатов со ссылкой на нормы следует убедиться, что тестируемая группа подобна нормативной группе по образовательному, языковому, культурному и другим значимым основаниям.
- *Интерпретация результатов теста со ссылкой на критерии*. Результаты теста в этом случае должны показывать, каким объемом необходимых в данной области навыков, знаний, способностей обладают тестируемые, степень выраженности той или иной характеристики и быть представленными в конкретных единицах (например, баллах). При использовании ссылок на критерии сам тест должен иметь шкалу измерения, а в сопроводительных документах к тесту должны содержаться указания на минимальный приемлемый уровень, а также варианты объяснения каждого из показателей на шкале измерения.

При интерпретации результатов тестов со ссылкой на критерии результаты обычно представляются в количественных показателях. В системе обсчета и оценки количественных показателей выделяют следующие типы:

- «Сырая» оценка, т.е. оценка, не соотнесенная с контекстом и не приспособленная к определенным нуждам. Такие оценки обычно недостаточно информативны. Предположим, что при проверке знаний по бухгалтерскому учету соискатель дал 25 правильных ответов на 50 вопросов. Много это или мало? Результаты данного теста после прохождения его группой кандидатов могут оказаться как наивысшими, так и совсем невысокими.
- *Стандартные оценки.* Данные оценки являются конвертированными сырыми оценками, они указывают, на каком месте находятся оценки индивида в рейтинге референтной группы.
- *Процентные оценки.* Такие оценки являются другим типом конвертированных оценок. Сырая оценка индивида конвертируется в некоторое число, указывающее процент людей в референтной группе, получивших оценки ниже оценки данного индивида. Например, оценка в 70% значит, что индивидуальная оценка является той же самой или выше, чем оценки 70% тех, кто проходил такое же тестирование.

Следует также осуществлять корректный анализ распределения оценок. Обычно в руководствах упоминаются две характеристики стандартного распределения оценок: среднее значение (мера основной тенденции) и стандартная девиация (мера вариабельности распределения), подробное рассмотрение которых выходит за рамки данной статьи.

Шестое правило: **необходимо создавать приемлемые для всех тестируемых условия тестирования.** Внешние влияния, обстановка при проведении теста, присутствие определенных лиц, психологическая атмосфера и настрой могут оказывать существенное влияние на надежность и валидность оценочных процедур. Поэтому следует делать все возможное для блокирования или хотя бы сокращения отрицательных влияний. Тестовые материалы и место проведения должны быть подготовлены заранее. Кандидатов следует предварительно извещать о прохождении тестирования, а перед испытанием выяснять их внутреннюю готовность и самочувствие. Особое место в достижении надежности результатов тестирования занимают правильная инструкция и сам процесс инструктажа. Важно также учитывать и то, что весь процесс оценки должен проводиться одним и тем же персоналом, поскольку оценочные процедуры предназначены для учета различий между кандидатами, а не между теми, кто их проверяет.

Наконец, самое важное соображение касается отсутствия стопроцентной надежности получаемых с помощью психологического тестирования результатов. Согласно многочисленным исследованиям, уровень достоверности данных, получаемых с помощью психологического тестирования, составляет от 20 до 70% в зависимости от используемых методик и квалификации интерпретатора. Чем больше тестов, тем надежнее их совокупные результаты. Поэтому для тестирования подбирается несколько тестов, охватывающих наиболее важные для данной профессии интеллектуальные, личностные, мотивационные и волевые качества. Подобные низкие показатели ставят под сомнение правомерность при-

менения психологического тестирования в решении таких жизненно важных для соискателей вопросов, как отказ в найме.

От *психологического тестирования* следует отличать *медицинское освидетельствование*, которое, в отличие от психологического тестирования, более подробно регламентировано действующим российским законодательством и в ряде случаев является обязательной мерой. Согласно статье 69 Трудового кодекса РФ, обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ (например, в статье 213) и иными федеральными законами.

Медицинское освидетельствование представляет собой обязательное мероприятие при призыве на военную службу. Врачи, которые проводят медицинское освидетельствование, не принимают решение о призыве (об отсрочке, об освобождении). Этим занимается призывная комиссия, для офицеров запаса – военный комиссар, врачи же на медицинском освидетельствовании выносят заключение о категории годности. Медицинское освидетельствование обязательно и для сдачи экзамена на получение прав на управление автотранспортным средством.

Для получения более четкой картины того, что же представляет собой медицинское освидетельствование и как регулируется эта сфера действующим законодательством РФ, рассмотрим два нормативных акта. «Правила медицинского освидетельствования на состояние опьянения лица, которое управляет транспортным средством, и оформления его результатов» были утверждены Постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2002 г. № 930. Данные Правила устанавливают порядок медицинского освидетельствования на состояние опьянения лица, которое управляет транспортным средством соответствующего вида, а также порядок оформления его результатов. Медицинскому освидетельствованию подлежат водители транспортных средств, в отношении которых, согласно критериям, установленным органами здравоохранения Российской Федерации, имеются достаточные основания полагать, что они находятся в состоянии опьянения. Медицинское освидетельствование проводится на основании протокола о направлении на медицинское освидетельствование, подписанного должностным лицом, которому предоставлено право государственного надзора и контроля за безопасностью движения и эксплуатации транспортного средства, и водителем транспортного средства, в отношении которого применяется данная мера обеспечения производства по делу об административном правонарушении. Правила устанавливают, что проводить процедуру медицинского освидетельствования можно лишь в организациях здравоохранения, имеющих лицензию на осуществление медицинской деятельности с указанием соответствующих работ и услуг, или в специально оборудованных для этой цели передвижных пунктах (автомобилях), соответствующих требованиям, установленным профильным министерством. Проводить медицинское освидетельствование имеет право врач, имеющий соответствующую специальную подготовку. Медицинское освидетельствование проводит-

ся в соответствии с нормативными правовыми актами профильного министерства, а его результаты отражаются в акте медицинского освидетельствования утвержденной формы. Другими словами, в соответствии с данным нормативным актом целью медицинского освидетельствования является определение факта, находится ли лицо, управляющее транспортным средством, т.е. источником повышенной опасности, в состоянии алкогольного опьянения, т.е. временной дисфункции организма, обусловленной воздействием алкоголя.

В Постановлении Правительства РФ № 54 «О медицинском освидетельствовании осужденных, представляемых к освобождению от отбывания наказания в связи с болезнью» от 6 февраля 2004 г. содержатся Правила медицинского освидетельствования. В этих Правилах определен порядок медицинского освидетельствования осужденных, представляемых к освобождению от отбывания наказания в связи с возникновением (обострением) психического расстройства или иной тяжелой болезнью. Такому освидетельствованию, осуществляемому медицинскими комиссиями лечебно-профилактических учреждений уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации, подлежат осужденные, страдающие болезнями, включенными в перечень заболеваний, препятствующих отбыванию наказания. Медицинская комиссия при проведении освидетельствования проводит осмотр осужденного, изучает результаты его обследования, представленную медицинскую документацию и оценивает степень нарушения функций органов и (или) систем его организма. Осужденные направляются на медицинское освидетельствование лечебно-профилактическими учреждениями и медицинскими частями уголовно-исполнительной системы, а также лечебно-профилактическими учреждениями государственной и муниципальной систем здравоохранения при наличии у них заболевания, включенного в перечень заболеваний, препятствующих отбыванию наказания, подтвержденного клиническими данными обследования его здоровья в условиях стационара лечебно-профилактического учреждения. Форма направления на медицинское освидетельствование утверждается Министерством юстиции Российской Федерации по согласованию с федеральными органами здравоохранения. Отказ в направлении осужденного на медицинское освидетельствование осужденный или его законный представитель может обжаловать в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Помимо понятия «медицинское освидетельствование» действующее законодательство содержит понятие «психиатрическое освидетельствование», которое проводится для определения, страдает ли обследуемый психическим расстройством, нуждается ли он в психиатрической помощи, а также для решения вопроса о виде такой помощи. Психиатрическое освидетельствование, а также профилактические осмотры проводятся **по просьбе или с согласия** обследуемого; в отношении несовершеннолетнего в возрасте до 15 лет – по просьбе или с согласия его родителей либо иного законного представителя; в отношении лица, признанного в установленном законом порядке недееспособным, – по просьбе или

с согласия его законного представителя. Психиатрическое освидетельствование лица может быть проведено без его согласия или без согласия его законного представителя в случаях, когда по имеющимся данным обследуемый совершает действия, дающие основания предполагать наличие у него тяжелого психического расстройства, которое обуславливает: а) его непосредственную опасность для себя или окружающих; б) его беспомощность, т.е. неспособность самостоятельно удовлетворять основные жизненные потребности; в) существенный вред его здоровью вследствие ухудшения психического состояния, если лицо будет оставлено без психиатрической помощи (ст. 23 ФЗ РФ «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании»).

Таким образом, на данном этапе действующее российское законодательство ориентировано на оценку **деловых качеств** работников. Оценка **личностных качеств** может применяться лишь как факультативная мера. Лицо, которому предлагается пройти психологическое тестирование, вправе от него отказаться, а в случае отказа в трудоустройстве, явившегося следствием нежелания соискателя пройти психологическое тестирование, такое лицо вправе обратиться в суд. Понятие «психологическое тестирование» минимально используется в действующем законодательстве.

Если все же рассмотреть перспективу введения психологического тестирования как процедуры, обязательной для отбора претендентов на работу в государственной службе, картина будет выглядеть следующим образом.

1. Необходимо изменить базовую концепцию действующего законодательства и включить оценку личностных качеств как неперемное условие процесса трудоустройства как на должности государственной службы, так и в иные организации.
2. Потребуется внесение изменений в большое количество законодательных и нормативно-распорядительных актов федерального уровня, в первую очередь в ТК РФ и ФЗ о ГГС.
3. Следует очень тщательно проработать критерии, используемые при психологическом тестировании при приеме на государственную службу, учитывая высокий риск нарушения конституционного принципа о равном доступе граждан к государственной службе (часть 4 статьи 32 Конституции РФ).
4. Может возникнуть дефицит квалифицированных кадров, необходимых для проведения психологического тестирования, результатом чего неизбежно станут ошибки и злоупотребления при оценке личностных качеств претендентов на должности, в том числе должности государственной службы.
5. Одним из наиболее серьезных рисков является установление негласного (и, соответственно, нелегитимного) приоритета личностных качеств соискателя над деловыми, которое приведет к многочисленным нарушениям прав граждан, таким как необоснованные отказы в трудоустройстве лицам, обладающим высокими деловыми качествами, но получившим несоответствующую оценку личностных ка-

честв в процессе психологического тестирования, к созданию дополнительной сферы для коррупции и произвола чиновников, подбору неквалифицированных кадров и т.д.

6. Можно прогнозировать большое количество судебных исков и неблагоприятную судебную практику как по искам о возмещении морального вреда, так и в сфере конституционного судопроизводства. Споры о карьере могут стать реальностью в случае, если будет принят и вступит в действие принятый в первом чтении еще в ноябре 2000 г. Федеральный конституционный закон «Об административных судах», равно как и его процессуальное продолжение – Кодекс административного судопроизводства, разработанный Верховным Судом Российской Федерации.

Все вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что введение тестирования личностных качеств государственных гражданских служащих при проведении конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и зачислении в кадровый резерв возможно лишь в качестве **допустимой**, но не **обязательной** меры.

ПРИМЕЧАНИЯ

- ¹ Душков Б.А., Королев А.В., Смирнов Б.А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности. М.: Академический проект. – 2005. – С. 667.
- ² Краткий психологический словарь. Под ред. А.В. Петровского и М.Г. Ярошевского. – М.: Политиздат, 1985. С. 38.
- ³ Там же. С. 197.
- ⁴ Ian Taylor. A Practical guide to assessment Centers and Selection methods. Kogan Pge, 2007. С. 18.