

Рецензия на методику WORKtest

Иванова Елена Николаевна, кандидат психологических наук, педагог-психолог, методист Муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр» г. Реутов Московской области

Описание теста

WORKtest разработанный Евой Урбановой предназначен для диагностики особенностей личности и психологических состояний значимых в профессиональной деятельности. Автором методики проведена серьезная работа по подбору универсальных символов и проверка их на репрезентативной выборке. Немаловажным является и то, что Worktest позволяет в короткие сроки дать подробную характеристику личных качеств и особенностей мотивов поведения человека, морально-психологических характеристик специалиста и спрогнозировать его индивидуальный маршрут развития, дать рекомендации для роста и выбора способов обучения.

В практическом руководстве к тесту автор указывает на его проективно-перцептивный характер, уточняя, что тест работает по принципу выявления особенностей поведения личности в ситуации принятия решения, когда необходимо делать выборы из стандартных геометрических форм и достаточно большого количества нестандартных графических изображений. При этом реакции на геометрические фигуры теста автор методики рассматривает как перцептивные и как ассоциативные процессы, которые, благодаря наличию определенного «психосемантического кода» для геометрических фигур и действию проективных механизмов, выявляют особенности личности, ее интеллектуально-мыслительные и эмоционально-волевые особенности. Мультикультурный характер методики, автор объясняет, опираясь на архетипический характер геометрических фигур в культуре, которые образуют значительный слой универсальных культурологических знаков и символов, выступают как коды внешнего мира, и позволяют унифицировать применение теста в разных странах.

Возрастной диапазон – от 16 до 80 лет.

Тест представлен в трех вариантах: для детской (1) и взрослой популяций (2), и версией для водителей (3). Тест реализован в виде компьютерной программы размещенной на сайте разработчика (<http://www.worktestonline.ru/>). Тестирование предусматривает индивидуальное прохождение в онлайн режиме. Результаты тестирования представлены в перцентилях, выводы доступны в текстовом и графическом вариантах.

Тест входит в одноименную систему WORKtest, которая позволяет пользователю (например, менеджеру по персоналу) проводить SWOT-анализ и бенчмаркинг, сравнивать результаты с психологическими требованиями к конкретной должности, коммуницировать с кандидатом.

Структура методики

Метод WORKtest включает в себя 4 части. Часть А – выбор геометрических фигур (9 из 51) – основной тест, на основании которого делаются выводы, части В и D – дополнительные части, результаты по которым система использует, когда генерирует выводы полученный в части А; часть С – анализ поведения в дорожно-транспортных ситуациях используется при диагностике водителей.

Описание частей теста

Часть А теста состоит из набора, насчитывающего 51 фигуру (стандартные геометрические фигуры и нестандартные графические образы, которые получены

модификацией стандартных форм). Из этого набора тестируемый выбирает 9 фигур, которые близки ему и с которыми он может идентифицировать себя. После выбора фигур респондент записывает ассоциации к выбранным фигурам.

Часть В предусматривает заполнение опросника, который состоит из 36 мотивирующих факторов. Тестируемый оценивает значимость каждого фактора по шкале от 1 до 4.

Часть С предназначена для экспертизы водителей. Содержит 12 вопросов направленных на выяснение особенностей поведения в критических дорожных ситуациях. К каждой дорожной ситуации предоставляется 4 варианта возможных действий. От водителя требуется выбрать свой вариант реагирования на ситуацию на дороге.

Часть D предусматривает выбор 9-ти геометрических фигур из 51 фигуры.

Если целью тестирования не является экспертиза водителя, то часть С пропускается и выполняются только части А, В и D.

Продолжительность тестирования зависит от целей тестирования и требует от 10 минут (тест для детей) до 40 минут (для водителей).

Психометрические параметры

Стандартизация

Выборка стандартизации составляла 9679 человек (5960 мужчин и 3719 женщин) в возрасте 16 до 77 лет. В выборку вошли протоколы, полученные при оценке персонала и при выполнении теста по собственной инициативе в онлайн режиме с целью самопознания.

Надежность

Исследования надежности были реализованы в 2009 (5000 человек) и 2011 (3000 человек) на выборках, которые включали в себя персонал компаний и учащихся школ и студентов. Показатели test-retest надежности по различным шкалам находились в диапазоне 0,85–0,91.

Валидность

Inter-rater валидность проверялась с помощью метода «360 градусов» посредством коэффициента Каппа Коэна. В качестве экспертов выступали люди, работающие в двух организациях. На выборке в 79 человек методика показала согласие 0,8, на выборке в 89 человек – 0,92, что является достаточно высоким показателем.

Конвергентная валидность определялась путем анализа корреляционных связей между шкалами опросника Большой пятерки (NEO-PI-R) и результатами, полученными с помощью WORKtest на взрослой выборке в 160 человек. Значимые корреляции между близкими чертами находятся в диапазоне 0,30–0,45.

Резюме

Актуальность данного теста не вызывает сомнения, поскольку анализ и оценка компетенций взрослых в короткие сроки является очень важной и необходимой задачей предприятий, руководителей большого и малого бизнеса, составной частью рабочего процесса отделов кадровой политики. Специалисты 21 века должны уметь работать в условиях многозадачности и часто в экстремальных условиях, поэтому руководителям предприятий этот тест поможет эффективно распределять кадровый резерв, управлять их мотивацией и результативностью. Современный специалист имеет много «специфических» навыков, которые в полной мере можно увидеть, используя тест Евы Урбановой. Владение такими методиками как WORKtest позволит в некоторых случаях заменить работу ассессмент-центра и тем самым

сэкономить средства на уровне диагностики. А также позволит отделам подготовки и развития персонала видеть мотивацию к обучению и точно выбирать методы обучения и развития сотрудников. Знание некоторых критериев, учитываемых тестом может помочь сократить риски работодателя при приеме на работу сотрудников, обязанности которых связаны с сохранением коммерческой тайны предприятия или бизнеса, применением оружия. А также предупредить прием на работу сотрудников склонных к асоциальному поведению или имеющих различные зависимости или другие нежелательные проявления поведения.

При этом, заслуживает внимания проведенная автором работа в процессе создания методики, расширение алгоритма тестирования (выбор 9-ти геометрических фигур из 51 с написанием к ним ассоциаций). Значительная выборка стандартизации позволяет отнести тест к мультифакторным психометрическим методам.

Тест имеет вербальную и графическую часть вывода результатов, что позволяет специалисту комбинировать критерии оценки из нескольких областей, значимых для качественной профессиональной деятельности, успешной жизни и отображать потребности личностного роста. Система позволяет не только сравнивать результаты с «нормой», но и знать, что развивать, что поддерживать и что тренировать.

Необходимо отметить, что остаются «зоны роста» для развития методики – это продолжение исследований и углубление теоретического обоснования метода, описание алгоритма обработки результатов теста при получении заключительных результатов в большем диапазоне профессиональных сфер, в том числе в области семейного консультирования, профориентации молодежи и профилактики некоторых психических состояний.

Достоинством метода является малые временные затраты на его выполнение, быстрота получения результатов и возможность широкого применения результатов как в индивидуальном прогнозировании, так и в оценке командной работы.

Рецензент:
Педагог-психолог



Е.Н. Иванова

25.07.2018