

МЕТОДИКИ, МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ

УДК 159.9

ГРНТИ 15.81.29

ПОЛУСТРУКТУРИРОВАННОЕ ИНТЕРВЬЮ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ПОДБОРЕ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ¹

© 2022 г. А.А. Алдашева*, Н.Г. Мельникова**

** Доктор психологических наук, ведущий научный сотрудник;
Институт психологии РАН, г. Москва,
E-mail: aigulmata@mail.ru*

*** Кандидат психологических наук, старший научный сотрудник Института
горной физиологии и медицины Национальной академии наук Кыргызской Республики
E-mail: ngmelnikova@rambler.ru*

Обсуждаются особенности полуструктурированного интервью эксперта-психолога как инструмента в профессиональном подборе кандидата на должность. Работа эксперта в формате интервью трактуется как деятельность в VUCA - среде. В изучении (результативной стороны) интервью в ходе оценки соответствия кандидата искомой должности выделяется актуальность рассмотрения оперативных образов и концептуальных моделей эксперта — психолога. Определена цель статьи — рассмотрение полуструктурированного интервью как сложного методического комплекса, включающего большое число образных составляющих, при решении проблемы профессионального отбора и подбора персонала. Приводятся образные компоненты концептуальной модели кандидатов в конкурсной ситуации, позволяющие эксперту — психологу прогнозировать профессиональную надежность кандидатов. Предполагается, что в ходе интервью у эксперта — психолога формируются концептуальные образы о кандидате, его профессиональных качествах и отношении к выбираемой деятельности, а также степень его соответствия искомой позиции. Применяется теоретический анализ

¹ Работа выполнена в соответствии с Государственным заданием № 0138-2022-0010 «Регуляция профессионального взаимодействия в условиях организационных и технологических вызовов»

представлений о концептуальной модели, оперативных образах, разработанных отечественными исследователями, который позволяет методологически обосновать правомерность данного подхода как психологического механизма полуструктурированного интервью. В статье выделяются компоненты концептуального образа, выделяемые в интервью: образы (первичный, вторичный). Оперативные образы, формирующиеся «здесь-и-сейчас» в ходе интервью, наряду с иной имеющейся информацией дополняют концептуальную модель о соответствии кандидата. В результате сформированная модель о соответствии претендента позволяет психологу-эксперту выделить основополагающую ценностно-мотивационную направленность кандидата и объединить в единую систему его представления о деятельности, об организации с полученными ранее качественными и количественными характеристиками.

Ключевые слова: профессиональный подбор, полуструктурированное интервью, образ, эксперт, кандидат.

ВВЕДЕНИЕ

Методы подбора и отбора персонала многообразны, главной целью диагностики которых является профессиональная надёжность претендентов на должность и их соответствие требованиям профессии. Подбор и отбор персонала предполагает применение различных методов, как структурированных психометрических инструментов, с заданными условиями, так и полуструктурированные подходы, как качественный анализ данных. К числу полуструктурированных методов относится, в частности, полуструктурированное интервью. Существенным преимуществом данного метода является возможность эксперта — психолога получить знания об образе профессии, находящемся в субъективном опыте кандидата (вторичные образы по Гостеву), о его представлениях о предмете деятельности, себя в этой профессии, о профессиональной компетентности и надёжности. Вопрос надёжности полученных результатов во многом определяется способностью эксперта — психолога распознавать отношение кандидата к выбираемой профессии, его мотивацию, представления о себе и о деятельности, которые он соотносит с требованиями профессии и принимает решение о профессиональной надёжности будущего специалиста. Надёжность специалиста

обеспечивает безопасность трудового процесса и фиксируется в образе-цели эксперта — психолога относительно «нужного специалиста».

Распознавание образа профессиональной надёжности кандидата методологически основывается на положении о психических регуляторах труда (Климов, 2004), выделением единиц анализа: «образа объекта», «образа субъекта» и «образов субъектно-субъектных и субъектно-объектных» отношений. В качестве важного в психической регуляции деятельности Б. Ф. Ломов, Н.Д. Завалова, В. А. Пономаренко рассматривают роль вторичных образов, которые, по мнению авторов, имеют решающее значение при формировании образов-эталонов, концептуальных моделей, наглядных схем, планов и других "когнитивных образований", необходимых для выполнения любой деятельности (Ломов, Завалова, Пономаренко, 1986). Интервью даёт возможность эксперту — психологу наполнить содержанием «образ субъекта труда» на разных фрагментах беседы, прояснить представления человеком самого себя, своих возможностей, смыслов и ценностей, своей профессиональной роли в предполагаемой профессии. В частности, в исследовании карьеры выпускников вузов часто используют метод интервью для обсуждения, формирования планов, достигнутых результатов и способов их воплощения в жизнь. Важно, что раскрытие в интервью образов будущего и реализация их в практику молодого специалиста помогают достижению цели, преодолению трудностей (Демин, Педанова, 2021).

МЕТОДОЛОГИЯ

Достоинством интервью в профессиональном подборе кандидатов является возможность получение знаний о компонентах индивидуальной концептуальной модели (КМ) кандидата. Под концептуальной моделью понимается «...некоторый комплексный динамический образ объекта деятельности, в котором находит свое отражение заданная динамика объекта, номинальная структура процесса...» (Зинченко с соавт., 1964, с. 120-137), включающий опыт человека, его знания и умения, приобретённые в процессе профессионального становления. Эта модель строится на основе представлений о

задачах, мотивах деятельности, знания последствий правильных и ошибочных решений, психологической готовности к нестандартным, маловероятным событиям. В концептуальной модели деятельности отражается система ценностей и установок (Дружилов, 2002), структурные элементы морально-ценностной системы отношений и профессиональной компетентности (Непочатых, 2013).

Регулирующая функция концептуальной модели состоит из следующих структурных единиц: образа, в котором фиксируются отражение субъектом объекта и ситуации управления во всей их полноте; оперативного образа - специфического образа субъекта об объекте, формирующегося в процессе выполнения конкретного действия; образа-цели, как образа, фиксирующего идеальный или мысленно представленный конечный результат деятельности (Ломов, Завалова, Пономаренко, 1986, с. 26). Таким образом, интервью позволяет вычленить осмысленность целей, процесса деятельности и отношения к профессии, готовность человека решать затруднения, антиципировать развитие различных событий (Иванова, 2013).

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИНТЕРВЬЮ

Анализ полуструктурированного интервью в профессиональном подборе кандидатов показал, что важными элементами концептуальной модели являются выделение компетенций, мотивационной направленности, как надпрофессиональной компетентности и развитие аналитических способностей (Алдашева, Мельникова, Рунец, 2019). Представления кандидатов о профессии, организации и собственно профессиональной деятельности, позволяют увидеть эксперту-психологу меру вовлеченности, наличие способности управлять собственным поведением и ресурсами, а также арсенал ценностно — смысловых регуляторов. Нами было показано, что в группе рекомендованных на должность кандидатов ведущей была социальная позиция, определяемая морально-нравственными требованиями профессии и субъектно-личностными устремлениями в труде. Среди нерекондованных ведущими мотивами выделялись иные разнообразные возможности (знания, престиж, социальный пакет и

др.), предоставляемые организацией. Таким образом, можно выделить главные компоненты концептуальной модели, позволяющие принять решение о соответствии кандидата должности. В представлениях эксперта — психолога о концептуальной модели кандидата требования и ожидания от будущей профессии могут быть раскрыты посредством уточнения образов - «образа работы», «себя, как профессионала» (Грачев, 2018). Уточненные образы дают представление о ценностно-смысловых ориентирах (терминальные характеристики) и мотивах выбора профессии (Ильин, 2008), отношении к организации и будущему рабочему месту.

С нашей точки зрения ситуация конкурсного подбора и отбора для эксперта — психолога означает работу в условиях VUCA-среды (Schick, Hobson, Ibisch, 2017). На оценку кандидатов влияют внешние факторы, в частности преобразования в социальных системах (в нашем случае в профессиональной деятельности), происходящие как на макро-, так и микроуровнях (volatility). Важным в принятии решения о рекомендации кандидата является определение психологических ресурсов, имеющих множественные прямые и обратные переходы, например, противоречия между выделенными ПВК и организационными требованиями, усиливающие неопределенность (uncertainty) в прогнозировании профессиональной надежности и безопасности, что существенно расширяет рассматриваемый комплекс (complexity). Многозначность (ambiguity) суждений кандидата о тех или иных характеристиках предстоящей деятельности может усложнять эксперту — психологу интерпретацию полученных данных.

Рассмотрение интервью, как активное взаимодействие в ситуации множественных внешних параметров среды и условий, выделяет существенную роль формирующихся оперативных образов (Ломов, Завалова, Пономаренко, 1986), обосновывает оперирование понятием «концептуальная модель», позволяющее оценить адаптационные ресурсы, опираясь на многообразную и избыточную информацию, представленную в субъективном опыте. Исходя из содержания оперативных образов, наполняющих модель, человек вырабатывает представление и оценку ситуации, что позволяет ему

определять направление действий («на себя» или «вовне»). Факт осознанности адаптации в деятельности приобретает ключевое значение в том, какие стратегии адаптации применяет человек в связи разными ситуациями. Для целей полуструктурированного интервью при подборе персонала следует выделять направления адаптации к профессиональной деятельности: к принципам и общему содержанию деятельности, адаптации к исполнительной части труда, к коллективу, в котором человек будет работать, к расширению его ответственности, как исполнителя, к регламенту деятельности, с учетом разнообразных изменений в труде (Медведев, 2003).

Концептуальная модель эксперта — психолога выстраивается на основании цели, требований и индивидуальных стилей достижения результата деятельности кандидатом. К основным требованиям чаще всего относят исполнительность, профессиональную дисциплину, как в коллективе, так и индивидуальную, ответственное отношение, заинтересованность человека и его нацеленность на реализацию своих компетенций и опыта. Результаты в труде — это критическое оценивание представлений в векторе процессуально-результативного продвижения к цели деятельности, соотносимое с профессиональным регламентом и надежностью выбранных способов действий.

Целью статьи является рассмотрение полуструктурированного интервью как сложного методического комплекса при решении проблемы профессионального отбора и подбора персонала.

Полуструктурированное интервью характеризуется «смешанным подходом» (Носуленко, 2021), который позволяет использовать большой спектр тактик интервьюеру не только в оценке «общих детерминант жизнедеятельности» (Грачев, 2013, с.23), но и ценностно-смысловых ориентиров и недекларируемых мотивов (Алдашева, Иноземцева, 2014), что позволяет выделить направленность активности кандидата (Алдашева, Мельникова, 2018). Отметим, что в интервью, как интересубъективном инструменте, процедуры конструируются по принципу «LEGO». Так, С. Квале подчеркивает, что ценность интервью обеспечивается посредством

«активного слушания», удерживания ответов на вопросы, выстраивания линии диалога (Квале, 2003). В процессе взаимодействия у эксперта-психолога происходит процесс сличения требований профессии, поведения с представлениями о гипотетической ситуации деятельности у кандидата. Знания об «образе объекта», «образе субъекта» и «образе субъектно-субъектных и субъектно-объектных» отношений кандидата формируются из информации, которую генерирует кандидат непротиворечивыми ответами, среди которых возможны также социально желательные отклики; формулировки собственного способа поведения в гипотетической ситуации. Все перечисленные условия интервью составляют для претендента существенную когнитивную нагрузку («cognitive load») (Van Iddekinge, Raymark, Roth, 2005), выполнение которой обеспечивает интервью содержательной валидностью и надёжностью.

Поскольку в интервью решается задача о том, каким образом мотивация регулирует необходимый уровень профессионального соответствия (Бодров, Сыркин, 2003), то важным является вопрос осознания кандидатом своих профессиональных способностей, в том числе, познавательных, мотивационных, эмоциональных процессов, обеспечивающих продуктивность психических функций (Веккер, 1998; Шадриков, 2010). Важную роль в распознавании субъекта играет атмосфера доверия к интервьюеру, что помогает преодолевать психологические барьеры кандидата, оценивать в какой мере его позиция согласуется с организационной культурой, и какие профессиональные способности в долгосрочной перспективе гарантируют его профессиональную надёжность (Кабалина, Пахомова, 2014).

Рассматривая уровень сформированности «образа субъекта», «образа объекта», «субъект-субъектных», «субъект-объектных» отношений, в интервью реализуется возможность соотнесения представленности «образов» у кандидата, анализ их характеристик в соответствии с идеальным «образом» профессионала в концептуальной модели эксперта — психолога. В ходе взаимодействия в интервью происходит постоянная

смена образных компонентов (Ломов, Сурков, 1980; Ломов, 1985), которые рассматриваются нами как динамическая характеристика, формирующая впечатление о кандидате у эксперта-психолога. Показывается, что первоначальные представления о кандидате и его компетентности, как оценки, сформированные в течение неструктурированного сегмента интервью, могут оказывать влияние на последующие, более структурированные оценки, в которых эксперт продвигается от этапов интуитивных к более рациональным представлениям (Barrick, Swider, Stewart, 2010).

Оценка экспертом — психологом того, как кандидат рефлексивует неопределенность ситуации подбора, влияет на построение паттернов взаимодействия следующим образом: уточнением полученной информации; нарративом, кейсами, моделирующими ситуации; рефлексией относительно поиска эффективного направления действий; созданием роста напряжения и псевдоконфликтной ситуации с целью оценки стратегии принятия решений и моделей поведения, в том числе и определяемых престижем организации (Алдашева, Рунец, 2022). Динамичная природа ситуации отбора, предполагает внимание эксперта психолога (при принятии решения) к точности подачи информации о способностях, мотивах и пересекающихся интересах кандидата. Информация затрагивает цену вложений («costly signal»), которую кандидат готов внести в выполнение рабочих обязанностей или его настроя действовать, опираясь на практику прошлого поведения. Указывают, что подобные образцы ответов труднее подделывать и сознательно контролировать («hard-to-fake»). Стремление к такой самоподаче происходит по-разному, так как кандидат может ориентироваться на выбор для себя, как «игрока на рынке», более удачной позиции или им изыскивается возможность подчеркнуть собственные заслуги (Bangerter, Roulin, König, 2012). В анализируемой автором ситуации приводятся примеры управления представлением кандидата «о себе», как адаптивного поведения в процессе формирования оперативного образа эксперта — психолога.

Принимаем во внимание, что полнота «образа» в ситуации «здесь и сейчас» может искажаться социально желательными установками вследствие расхождения целей участников интервью, пристрастности личности, которые создают фрагментарность, приспособляемость, прагматичность (Ломов, Завалова, Пономаренко, 1986; Шадриков, 2010). Компетентность связана с такими знаниями и умениями эксперта — психолога, как оперативность (регулирующей функцией образа) и прагматичность (практикой накопления информации в изменчивых условиях полуструктурированного интервью). В процессе работы эксперт — психолог должен уметь вычленять неявные виды манипулятивного поведения кандидата, отслеживать признаки «социальной желательности», попытки «управления впечатлением о себе» и «снискания расположения», которые характеризуют специфичность стратегии поведения кандидатов в ситуации неопределенности конкурсного подбора. Формирующийся оперативный образ кандидата должен отвечать требованию адекватности, достигаемой путём анализа свойств и качеств претендента, которые нужны в конкретной трудовой позиции. В оперативный образ включается лаконичность (Шадриков, 2010), как наиболее существенная оценка кандидата, которая применима и к деятельности, и к организации. Лаконичность предполагает выделение важных для ситуации подбора специалиста свойств и, наоборот, «сворачивание» иных, малозначимых параметров для оценивания. Таким образом, наличие приведенных знаний и умений в работе эксперта — психолога с образным компонентом способствует прояснению вопроса о квалифицированном построении образа «реального кандидата» и принятии решения о соответствии. В целом можно перечисленные качества относить к дополнительным ПВК эксперта — психолога, обеспечивающие конструирование целостного образа кандидата путем конвергенции «соотносимого» оперативного образа (информации, получаемой экспертом в актуальный отрезок времени) с «соотносящимся» образом - эталоном (информации об «идеальном» профессионале и сведениях о кандидате) (Ломов, Завалова, Пономаренко, 1986). Соединение этих образов снимает проблему фрагментарности представлений о

кандидате, так как происходит констелляция (по Б. Г. Ананьеву) образа и оценка степени сближения этого образа к образу-эталону в концептуальной модели эксперта — психолога.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В целом, интервью как метод, сопоставим с методическим комплексом, в котором совмещена работа эмпирического сбора данных, их теоретического осмысления (концептуализация), описания и интерпретации (Дружинин, 1994), а результатом выступает решение о соответствии кандидата искомой должности.

Оперативные образы, формирующиеся «здесь-и-сейчас» в ходе интервью, наряду с иной имеющейся информацией дополняют концептуальную модель о соответствии кандидата. В результате сформированная модель о соответствии претендента позволяет психологу-эксперту выделить основополагающую ценностно-мотивационную направленность кандидата и объединить в единую систему его представления о деятельности, об организации с полученными ранее качественными и количественными характеристиками.

Заданная в интервью динамика преобразования образов при взаимодействии для эксперта — психолога предстает реализацией контрольной функции, как в работе с образным материалом, так и при распознавании социальной желательности поведения кандидата, а также коннотации субъективного образа и требований (осмысление и интерпретация).

Динамика переходов образов выступают условием пополнения концептуальной модели эксперта — психолога о соответствии кандидата, как целостного образа. Адаптивный потенциал концептуальной модели при работе в изменчивой, неопределенной ситуации интервью, заключен в возможности предвосхищения (уровень представления) поведенческих ответов и выделения стратегии действий кандидата, с учетом разнообразных детерминант в труде (потребности, интересы, мотивы, установки,

отношения) и конкретизации профессиональной их направленности в деятельности (осмысление, интерпретация).

Оперативность, прагматичность, умения вычленять неявные виды манипулятивного поведения кандидата, отслеживать признаки «социальной желательности» и лаконичность как дополнительные ПВК прогностной по содержанию деятельности эксперта — психолога, обеспечивают личную профессиональную безопасность и снижение репутационных издержек.

ЛИТЕРАТУРА

- Алдашева А.А., Иноземцева В.Е.* Опыт психологической подготовки к деятельности замещающих родителей // Методы психологического обеспечения профессиональной деятельности и технологии развития ментальных ресурсов человека. Москва : Институт психологии РАН, 2014. С. 194-209.
- Алдашева А.А., Мельникова Н.Г.* Интервью в решении психодиагностических задач профотбора // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии / отв. ред. А. Н. Занковский, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С. 279-288
- Алдашева А. А., Рунец О. В.* Стратегии профессионального поведения в ситуации неопределенности и риска в деятельности летчиков Военно-воздушных сил // Психологические детерминанты организации жизнеспособности в изменяющихся условиях / под ред. А.Н. Занковский. М.: «Литера», 2022. С. 49-59
- Алдашева А.А., Мельникова Н.Г., Рунец О.В.* Проблемы подбора персонала в условиях VUCA — среды // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда, 2019. 4 (4), 82-96.
- Бодров В. А., Сыркин Л. Д.* Диагностика и прогнозирование профессиональной мотивации в процессе психологического отбора // Психологический журнал. — 2003. Т. 24. № 1. С. 77-82.
- Веккер Л.М.* Психика и реальность: единая теория психических процессов. Москва : Смысл, 1998. 685 с.
- Грачев А.А.* Теоретические и методологические основания прикладной психологии // Психологический журнал, 2013, №1. С.15-24

- Грачев А.А.* Психология работника в предметном поле организационной психологии // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 4. С. 30-48
- Дёмин А.Н., Педанова Е.Ю.* Построение карьеры выпускниками бакалавриата (опыт качественного исследования) // Южно-российский журнал социальных наук. 2021. Т. 22, №1. С. 124-136. DOI: 10.31429/26190567-22-1-124-136
- Дружилов С.А.* Концептуальная модель профессиональной деятельности как психологическая детерминанта профессионализма человека // Вестник Балтийской педагогической академии. 2002. № 48. С. 46-50.
- Дружинин В.Н.* Структура и логика психологического исследования. Москва. Институт психологии РАН. 1994.
- Зинченко В.П., Майзель Н.И., Назаров А.И., Цветков А.А.* Анализ деятельности человека-оператора. Инженерная психология / Под ред. А. Н. Леонтьева. Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1964. С.120-137.
- Иванова Е.М.* Психология и эффективность деятельности субъекта труда // Психология в экономике и управлении, 2013, №1, С. 6-12.
- Ильин Е.П.* Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2002. 512 с.
- Кабалина В.И., Пахомова А.А.* Влияние конгруэнтности ценностей кандидата и организации на подбор персонала // Организационная психология. 2014. Т. 4. № 4. С. 51-73.
- Квале С.* Исследовательское интервью / под ред. Д.А. Леонтьева, пер с англ. М.Р. Мироновой. М : Смысл, 2003. 301 с.
- Климов Е.А.* Введение в психологию труда: Учебник для вузов. М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. 350с.
- Ломов Б.Ф., Сурков Е.Н.* Антиципация в структуре деятельности. Москва: Издательство "Наука", 1980. 280 с.
- Ломов Б.Ф.* Проблема образа в психологии // Вестник АН СССР, 1985. №6. С. 85-92.
- Завалова Н. Д., Ломов Б.Ф., Пономаренко В. А.* Образ в системе психической регуляции деятельности. Москва: "Наука", 1986. 173 с.
- Медведев В. И.* Адаптация человека : монография. Санкт-Петербург, Ин-т психологии РАН, Ин-т мозга человека РАН, 2003. 551 с.

- Непочатых Е.П.* Развитие представлений о понятиях «Компетенция» и «Компетентность» // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. 2013. № 20(163). С. 243-251.
- Носуленко В.Н.* Вопросы интеграции качественных и количественных методов в психологическом исследовании // Экспериментальная психология. 2021. Том 14. № 3. С. 4–16. doi:10.17759/exppsy.2021140301
- Шадриков В.Д.* Мир внутренней жизни человека. (2-е издание). М.: Логос, 2010
- Шадриков В.Д.* Профессиональные способности. Москва : Университетская книга, 2010 . 319 с.
- Bangerter A., Roulin N., König C. J.* Personnel Selection as a Signaling Game // Journal of Applied Psychology, 2012, 97, 4, 719–738. doi:10.1037/a0026078
- 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. 95, 6, 1163–1172. <https://doi.org/10.1037/a0019918>
- Schick A., Hobson P. R., Ibisch P. L.* Conservation and sustainable development in a Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity world: the need for a systemic and ecosystem-based approach. // Ecosystem Health and Sustainability, 2017, 3(4): e01267. doi: /10.1002/ehs2.1267
- 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, 90, 3, 536–552. doi: 10.1037/0021-9010.90.3.536

Статья поступила в редакцию: 16.09.2022. Статья опубликована: 05.10.2022.

SEMI-STRUCTURED INTERVIEW IN THE PROFESSIONAL SELECTION FOR THE POSITION: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS

© 2022 Aigul A. Aldasheva*, Natalia G. Melnikova**

* *Doctor of Psychology, Leading Researcher,
Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow
e-mail: aigulmama@mail.ru*

*** Ph.D., Senior Researcher, Institute of Altitude Physiology,
National Academy of Science of the Kyrgyz Republic, Bishkek
e-mail: ngmelnikova@rambler.ru*

It is discussed the features of expert-psychologist semi-structured interview in select candidate for the position. Expert work in the interview was treated of work in VUCA-environment. The investigation of the interview during expert-psychologist appraisal accordingly candidate to sought-for the position allows us to distinguish actual consideration of expert operating images, conceptual models. The aim of article – the consideration semi-structured interview as difficult methodical complex, including large image components, to decide the problem of professional select and select to concrete position. Adduced image components of candidate conceptual model in competitive situation, enable expert-psychologist to forecast professional candidate reliable. It is expected that expert representation about candidate and his conformity with desired position is being formed during the interview. A theoretical analysis of ideas about the conceptual model, operational images, developed by domestic researchers are used, which allows methodologically to substantiate the validity of this approach as psychological mechanism for a semi-structured interview. Analyzed the conceptual images of expert-psychologist in the interview: images (elementary, secondary). Operational images that are formed "here and now" during the interview, along with other available information, complement the conceptual model of the candidate's compliance. As a result, the formed model of the applicant's compliance allows the psychologist-expert to single out the fundamental value-motivational orientation of the candidate and combine into a single system his ideas about the activity, about the organization with the qualitative and quantitative characteristics obtained earlier.

Keywords: professional select, semi-structured interview, image, expert, candidate.

REFERENCES

- Aldasheva, A.A., Inozemceva, V.E. (2014). Opyt psihologicheskoy podgotovki k dejatel'nosti zameshhajushhih roditelej [Experience of psychological preparation for the activities of substitute parents]. *Metody psihologicheskogo obespechenija professional'noj dejatel'nosti i tehnologii razvitija mental'nyh resursov cheloveka. "Fundamental'naja psihologija - praktike"*. [Methods of psychological provided of professional labor and technology of development of mental resources]. Moscow, 194-209. (in Russian).
- Aldasheva, A.A., Mel'nikova, N.G. (2018). Interv'ju v reshenii psihodiagnosticheskikh zadach profotbora [Interview in solving psychodiagnostic tasks of professional selection]. In *Sovremennoe sostojanie i perspektivy razvitija psihologii truda i organizacionnoj psihologii* [Contemporary state and perspective of development psychology of labor and organizational psychology]. (Eds. Zankovskij, A. L. Zhuravlev), (pp. 279-288). Moscow: «Institut psihologii RAN» (in Russian).

- Aldasheva, A. A., Runets, O. V. (2022). Strategii professional'nogo povedeniya v situacii neopredelennosti i riska v dejatel'nosti letchikov Voenno-vozdushnyh sil [Strategies of professional behavior in a situation of uncertainty and risk in the activities of pilots of the Air Force]. In *Psihologicheskie determinanty organizacii zhiznesposobnosti v izmenjajushhijah uslovijah. Kollektivnaja monografija*. [Psychological determinants of viability in variable environment. Collective monography]. (Ed. Zankovskij), (pp. 49-59). Moscow: «Litera» Publ. (in Russian).
- Aldasheva, A.A., Mel'nikova, N.G., Runets, O.V. (2019). Problemy podbora personala v uslovijah VUCA – sredi [Problems of recruitment in a vuca environment]. *Institut psihologii Rossijskoj akademii nauk. Organizacionnaja psihologija i psihologija truda* [Institute of psychology of Russian academy of sciences. Organizational psychology and psychology of labor], 4, (4), 82-96. (in Russian).
- Bodrov, V. A., Syrkin, L. D. (2003). Diagnostika i prognozirovanie professional'noj motivacii v processe psihologicheskogo otbora [Diagnostics and forecasting of professional motivation in the process of psychological selection]. *Psihologicheskij zhurnal* [Psychological journal], 24, (1), 73-81. (in Russian).
- Vekker, L.M. (1998). *Psihika i real'nost': edinaja teorija psihicheskikh processov* [Mind and Reality: Unified Theory of Mental Processes]. Moscow: Smysl Publ. (in Russian).
- Grachev, A.A. (2013). Teoreticheskie i metodologicheskie osnovanija prikladnoj psihologii [Theoretical and methodological foundations of applied psychology]. *Psihologicheskij zhurnal* [Psychological journal], 34, (1), 15-24. (in Russian).
- Grachev, A.A. (2018). Psihologija rabotnika v predmetnom pole organizacionnoj psihologii [Psychology of an employee in the subject field of organizational psychology]. *Institut psihologii Rossijskoj akademii nauk. Organizacionnaja psihologija i psihologija truda* [Institute of psychology of Russian academy of sciences. Organizational psychology and psychology of labor], 3, (4), 30-48. (in Russian).
- Djomin, A. N., Pedanova, E. Ju. (2021). Postroenie kar'ery vypusknikami bakalavriata (opyt kachestvennogo issledovanija). [Career building by undergraduate graduates (experience of qualitative research)]. *Juzhno-rossijskij zhurnal social'nyh nauk* [Southern Russian journal of social sciences], 22, (1), 124-136. (in Russian).
- Druzhilov, S.A. (2002). Konceptual'naja model' professional'noj dejatel'nosti kak psihologicheskaja determinanta professionalizma cheloveka [Conceptual model of professional activity as a psychological determinant of human professionalism]. *Vestnik Baltijskoj pedagogicheskoj akademii* [Bulletin of Baltic pedagogical academy], 48, 46-50. (in Russian).

- Druzhinin, V.N. (1994). *Struktura i logika psihologicheskogo issledovanija* [Structure and logic of psychological research]. Moscow: Institut psihologii RAN [Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences]. (in Russian).
- Zinchenko, V.P., Majzel', N.I., Nazarov, A.I., Cvetkov, A.A. (1964). Analiz dejatel'nosti cheloveka-operatora [Analysis of the activity of a human operator]. *Inzhenernaja psihologija*. (A. N. Leontiev (Ed.)), (pp. 120-137). Moscow: Moscow State University Publ. (in Russian).
- Ivanova, E.M. (2013). Psihologija i jeffektivnost' dejatel'nosti subekta truda [Psychology and efficiency of the subject of labor] *Psihologija v jekonomike i upravlenii* [Psychological in economic and management], 1, 6-12. (in Russian).
- Il'in, E.P. (2008). *Motivacija i motivy* [Motivation and motives]. Saint Petersburg: Piter Publ. (in Russian).
- Kabalina, V.I., Pahomova, A.A. (2014). Vlijanie kongrujentnosti cennostej kandidata i organizacii na podbor personala [The impact of the congruence of the values of the candidate and the organization on recruitment]. *Organizacionnaja psihologija* [Organizational psychology], 4, (3), 51-73. (in Russian).
- Kvale, S. (2003). *Issledovatel'skoe interv'ju* [Research interview]. (D. A. Leontiev(Ed.)). (Trans. M.R. Mironova). Moscow: Smysl Publ. (in Russian).
- Klimov, E.A. (2004). *Vvedenie v psihologiju truda* [Introduction to the psychology of work]. Moscow: Moscow State University. Academy Publ. (in Russian).
- Lomov, B.F., Surkov, E.N. (1980). *Anticipacija v strukture dejatel'nosti*. [Anticipation in the structure of activity] Moscow: «Nauka» Publ. (in Russian).
- Lomov, B.F. (1985). *Problema obraza v psihologii* [The problem of the image in psychology] *Vestnik AN SSSR* [Bulletin of the Academy of sciences of Soviet Union], 6, 85-92. (in Russian).
- Lomov, B.F., Zavalova, N.D., Ponomarenko, V.A. (1986). *Obraz v sisteme psihicheskoj reguljacii dejatel'nosti* [Image in the system of mental regulation of activity]. Moscow: «Nauka»Publ. (in Russian).
- Medvedev, V.I. (2003). *Adaptacija cheloveka*. [Human adaptation]. Saint Petersburg: Institut mozga cheloveka RAN,[Russian Academy of Sciences Publ]. (in Russian).
- Nepochatyh, E.P. (2013). Razvitie predstavlenij o ponjatijah «kompetencija» i «kompetentnost'» [Development of ideas about the concepts of "competence" and "competency"]. *Nauchnye vedomosti. Serija Gumanitarnye nauki* [Sciences bulletin. Series of the humanities], 20 (163), 19, 243-251. (in Russian).

- Nosulenko, V.N. (2021). Voprosy integracii kachestvennyh i kolichestvennyh metodov v psihologicheskom issledovanii [Questions of integration of qualitative and quantitative methods in psychological research]. *Jeksperimental'naja psihologija* [Experimental psychology], 14, (3), 4-16. (in Russian).doi: <https://doi.org/10.17759/exppsy.2021140301>
- Shadrikov V.D. (2010). *Mir vnutrennej zhizni cheloveka* [The world of man's inner life]. (2nd ed.). Moscow: Logos Publ. (in Russian).
- Shadrikov, V.D. (2010). *Professional'nye sposobnosti* [Professional ability]. Moscow: Universitetskaja kniga Publ. (in Russian).
- Bangerter, A., Roulin, N., König, C. J. (2012). Personnel Selection as a Signaling Game. *Journal of Applied Psychology*, 97, 4, 719–738. doi:10.1037/a0026078
- Barrick, M. R., Swider, B. W., Stewart, G. L. (2010). Initial Evaluations in the Interview: Relationships with Subsequent Interviewer Evaluations and Employment Offers. *Journal of Applied Psychology*, 95, 6, 1163–1172. <https://doi.org/10.1037/a0019918>
- Schick, A., Hobson, P. R., Ibsch, P. L. (2017). Conservation and sustainable development in a Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity world: the need for a systemic and ecosystem-based approach. *Ecosystem Health and Sustainability*, 3(4): e01267. doi: /10.1002/ehs2.1267
- Van Iddekinge C. H., Raymark P. H., Roth P. L. (2005). Assessing Personality with a Structured Employment Interview: Construct-Related Validity and Susceptibility to Response Inflation. *Journal of Applied Psychology*, 90, 3, 536–552. doi: 10.1037/0021-9010.90.3.536

The article was received: 16.09.2022. Published online: 05.10.2022.

Библиографическая ссылка на статью:

Алдашева А.А., Мельникова Н.Г. Полуструктурированное интервью в профессиональном подборе: теоретические и методологические аспекты // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2022. Т. 7. № 3. С. 66 - 82. DOI: 10.38098/ipran.opwp_2022_24_3_004

Aldasheva, A.A., Melnikova, N.G. (2022). Polustrukturirovannoe interv'ju v professional'nom podbore: teoreticheskie i metodologicheskie aspekty [Semi-structured interview in the professional selection for the position: theoretical and methodological aspects]. *Institut Psikhologii Rossiyskoy Akademii Nauk. Organizatsionnaya Psikhologiya i Psikhologiya Truda* [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor], 7 (3), 66 - 82. DOI: 10.38098/ipran.opwp_2022_24_3_004

Адрес статьи: <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document814.pdf>