

УДК 005.962

***ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЭКСПРЕСС-МЕТОДОВ ОЦЕНКИ КАНДИДАТОВ В  
ПРАКТИКЕ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА МАЛОГО ПРЕДПРИЯТИЯ***

***Сафиулина Д.Р.<sup>1</sup>***

*Студент,*

*Уфимский университет науки и технологий*

*Уфа, Россия*

**Аннотация.** В статье изучаются возможности применения экспресс-методов оценки кандидатов на малых предприятиях. Выделены преимущества и ограничения психологической экспресс-диагностики, а также перспективы использования алгоритмов машинного обучения для автоматизации отбора. Определено, что для предприятий малого бизнеса оптимальным является сочетание экспресс-методов с учетом специфики вакансии и организационной культуры.

**Ключевые слова:** экспресс-диагностика, отбор персонала, малое предприятие, психологическое тестирование, машинное обучение, логистическая регрессия.

***EFFICIENCY OF EXPRESS METHODS FOR CANDIDATE ASSESSMENT  
IN THE PRACTICE OF PERSONNEL SELECTION IN A SMALL  
ENTERPRISE***

***Safiulina D.R.***

*Student,*

*Ufa University of Science and Technology*

*Ufa, Russia*

---

<sup>1</sup> Научный руководитель: Мусин У.Р., к.э.н., доцент кафедры стратегического управления, Уфимский университет науки и технологий, Уфа, Россия

**Abstract.** The article examines the possibilities of using express methods for candidate assessment in small enterprises. It highlights the advantages and limitations of psychological express diagnostics, as well as the prospects of using machine learning algorithms to automate the selection process. It is determined that for small businesses, the optimal approach is a combination of express methods tailored to the specific requirements of the vacancy and the organizational culture.

**Keywords:** express diagnostics, personnel selection, small enterprise, psychological testing, machine learning, logistic regression.

В малом предпринимательстве отсутствие разветвленной HR-структуры и высокая значимость каждого сотрудника делают процесс найма критически важным. Традиционные многоступенчатые процедуры оценки, применяемые в крупных корпорациях, здесь зачастую неприменимы. Возникает потребность в инструментах, позволяющих быстро и надежно оценить соответствие кандидата требованиям вакансии. К таким инструментам относятся экспресс-методы: психологическая экспресс-диагностика, направленная на выявление индивидуально-психологических особенностей соискателя [2, с. 254], и автоматизированные подходы на основе машинного обучения [1, с. 1].

Психологическая экспресс-диагностика исследует уровень интеллектуального развития, памяти, внимания, мышления, стрессоустойчивость, коммуникативные навыки [2, с. 254]. Среди распространенных методик – тест Айзенка для оценки познавательных процессов и тест GATB (General Aptitude Test Battery) для диагностики вербальных, числовых способностей и пространственного мышления [3, с. 32]. Выбор методик определяется спецификой вакансии: для технических специальностей акцент делается на интеллектуальные функции, для клиентских позиций – на стрессоустойчивость и коммуникативные навыки.

Практика применения психологической экспресс-диагностики в филиале ПАО «ТГК-14» «Читинский энергетический комплекс» показывает, что при сопоставимых профессиональных компетенциях кандидатов именно психологические характеристики становятся определяющими [3, с. 32]. Сотрудник с высоким уровнем познавательных процессов и стрессоустойчивостью демонстрирует более высокую продуктивность, особенно в условиях монотонной работы. Однако метод имеет ограничения: возможное искажение результатов из-за ситуативных факторов, необходимость квалифицированной интерпретации, а также то, что диагностика не заменяет оценку профессиональных компетенций, а лишь дополняет ее.

Методы машинного обучения позволяют автоматизировать обработку резюме и оценку кандидатов [1, с. 1]. В задачах отбора применяются три типа моделей: классификация (отнесение к категориям «подходит» / «не подходит»), регрессия (прогнозирование вероятности успешной адаптации) и кластеризация (группировка по схожим характеристикам) [1, с. 1].

Среди алгоритмов, реализующих эти методы, выделяют логистическую регрессию, метод опорных векторов (SVM), деревья решений, ансамблевые методы (Random Forest, Gradient Boosting), k-ближайших соседей (k-NN) [2, с. 2]. Ансамблевые методы дают наивысшую точность (до 90%), но обладают низкой интерпретируемостью и высокими вычислительными затратами. Логистическая регрессия при точности 85% обеспечивает высокую интерпретируемость и минимальное время обучения [1, с. 3]. Для малого предприятия с ограниченным объемом данных и отсутствием IT-инфраструктуры логистическая регрессия – наиболее реалистичный вариант автоматизации.

Для малого предприятия характерны особенности, определяющие выбор инструментов отбора: ограниченность кадровых ресурсов (функции отбора часто выполняет руководитель), высокая цена ошибки, отсутствие

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

узкой специализации сотрудников, значимость культурного соответствия [4, с. 159]. Сравнительная характеристика экспресс-методов представлена в таблице 1.

Таблица 1 - Сравнительная характеристика экспресс-методов оценки кандидатов

Критерий	Психологическая экспресс-диагностика	Логистическая регрессия	Ансамблевые методы
Скорость получения результата	10-30 мин	секунды	минуты
Необходимость квалификации	Требуется обученный специалист	Базовая подготовка по анализу данных	IT-специалист
Интерпретируемость	Высокая	Высокая	Низкая
Учет специфики вакансии	Зависит от выбора методик	Зависит от состава признаков	Зависит от состава признаков
Адаптация под культуру компании	Высокая	Средняя	Средняя
Стоимость внедрения	Низкая	Средняя	Высокая

Источник: составлено автором на основе [1; 3; 4]

Взаимосвязь между типом корпоративной культуры, методами оценки и адаптацией представлена на рис. 1. Тип культуры (власти, ролевая, задачи, личности) определяет требования к личностным характеристикам кандидата. На их основе формируется перечень параметров для экспресс-диагностики. Параллельно алгоритмические методы применяются для предварительной сортировки. Интегрированное решение о найме влияет на успешность адаптации, обратная связь от которой позволяет корректировать методы оценки.

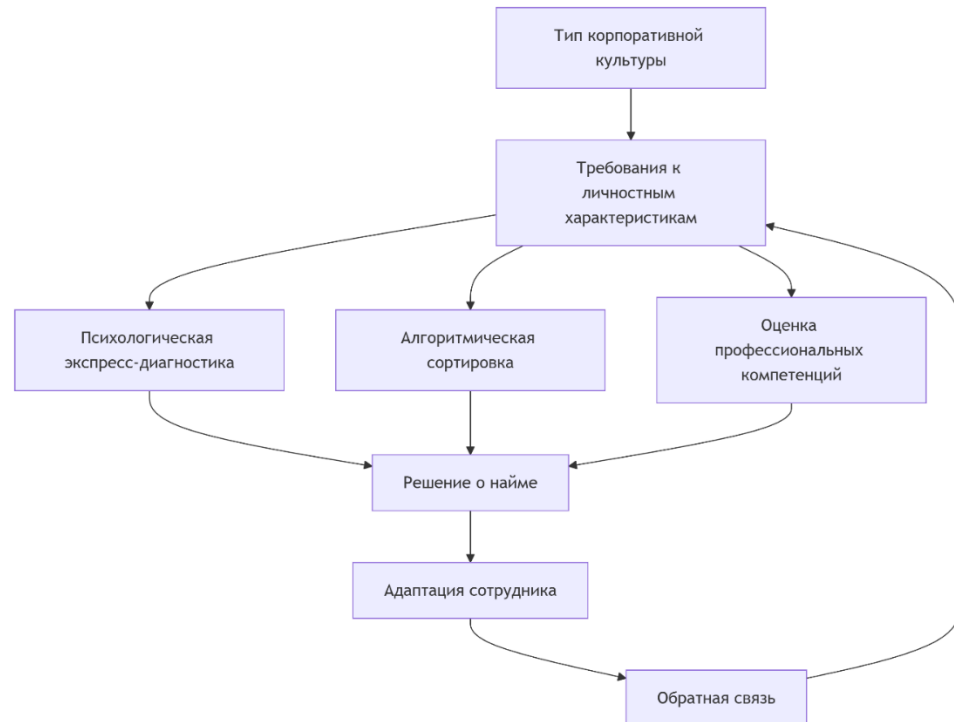


Рис.1 - Взаимосвязь корпоративной культуры, методов оценки и адаптации  
Источник: составлено автором на основе [3; 4]

Для малого предприятия оптимальна двухступенчатая модель: на первом этапе (скрининг резюме) – логистическая регрессия для предварительной сортировки; на втором (собеседование) – психологическая экспресс-диагностика для оценки личностных характеристик и культурного соответствия.

Выбор диагностических методик определяется содержанием работы: для технических позиций – тесты на интеллектуальные способности и концентрацию внимания; для клиентских – на стрессоустойчивость и коммуникативные навыки; для управленческих – на лидерские качества [3, с. 32]. При отборе важно выявлять ценностные ориентации кандидата и их совместимость с нормами коллектива: пренебрежение этим аспектом ведет к высокой текучести на этапе испытательного срока [4, с. 159].

Экспресс-методы оценки кандидатов – востребованный инструмент в практике отбора малого предприятия. Психологическая экспресс-диагностика позволяет оперативно оценить личностные особенности

соискателя. Алгоритмические подходы открывают возможности для автоматизации скрининга резюме. Выбор метода определяется ресурсными ограничениями, спецификой вакансии и организационной культурой.

Таким образом, сочетание логистической регрессии на этапе сортировки и психологической диагностики на этапе собеседования позволяет сохранить интерпретируемость результатов при приемлемых затратах. Перспективы дальнейших исследований связаны с разработкой гибридных моделей, объединяющих психометрические методики и алгоритмы машинного обучения.

### Библиографический список

1. Евсеев, Г. М. Машинное обучение для оценки кандидатов: сравнительный анализ методов / Г. М. Евсеев // Молодой ученый. – 2025. – № 12 (563). – С. 1-4. – URL: <https://moluch.ru/archive/563/123462> (дата обращения: 21.03.2026).
2. Капустина, О. Н. Психологическая экспресс-диагностика при найме сотрудников: практика применения (на примере филиала ПАО «ТГК-14» «Читинский энергетический комплекс») / О. Н. Капустина // Теория и практика современной науки. – 2025. – №2 (116). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskaya-ekspress-diagnostika-pri-nayme-sotrudnikov-praktika-primeneniya-na-primere-filiala-pao-tgk-14-chitinskiy> (дата обращения: 21.03.2026).
3. Ковалев, О.Г. Правовые основы организации психологической работы с персоналом уголовно-исполнительной системы / О. Г. Ковалев // Право и управление. – 2024. – №6. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovye-osnovy-organizatsii-psihologicheskoy-raboty-s-personalom-ugolovno-ispolnitelnoy-sistemy> (дата обращения: 21.03.2026).

4. Лукашева, К. А. HR-технологии: психодиагностика в работе с персоналом / К. А. Лукашева // Современная психология : материалы IV Международной научной конференции, Казань, 20–23 октября 2016 года. – Казань: Бук, 2016. – С. 35-37. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27171807> (дата обращения: 21.03.2026).