

ԻՆՉՊԵՍ ԻՐԱԿԱՆԱՑՆԵԼ ԻՐԱՎԻՃԱԿԱՅԻՆ ԹԵՍԹԱՎՈՐՈՒՄ

I. Սահմանում

Իրավիճակային թեստավորումը ապացույցներ հավաքելու յուրահատուկ մեթոդ է, որն ստեղծում է այնպիսի իրավիճակ, երբ որոշակի անբարենպաստ խմբի ներկայացուցիչը մեկ այլ անձի կողմից դիտավորությամբ ենթարկվում է խտրական վերաբերմունքի, և այդ խտրական վարքը վերահսկվում է առանց վերջինիս իմացության: Հետևաբար, իրավիճակային թեստավորումը որոշակի առումով սադրիչ գործողություն է, սակայն ոչ մի դեպքում այն չպետք է խախտի օրենքները կամ վնասի մասնակիցներին:

Ձևերը

ա) Իրավիճակային թեստավորումը *stricto sensu*. Համեմատական իրավիճակի ներդրման համար ծառայություն մատուցողին ներկայանում է թեստավորողը (բնակչության անբարենպաստ խմբի անդամ), այնուհետև նույն ծառայություն մատուցողին ներկայանում է համեմատողը (բնակչության մեծամասնության անդամ): Ակնկալվող թեստի նպատակը. Թեստավորողը մերժվելու է անմիջապես կամ աննշան (չնչին) պատճառաբանությամբ, համեմատողը ստանալու է ծառայությունը: Հետագայում համեմատողը հանդես է գալիս որպես վկա:

բ) Իրավիճակային թեստը առանց համեմատողի. Ծառայության մատուցում պահանջում է միայն թեստավորողը (անբարենպաստ խմբի անդամ), նախապես կարելի է ենթադրել, որ ծառայություն մատուցողը խտրական պատճառներով կմերժի:

Օգտագործվում է հատկապես ծառայություն մատուցողի խտրական վարքագծի վերաբերյալ նախնական իրազեկման դեպքերում. (օրինակ,

անշարժ գույքի գործակալությունը հետևողականորեն հրաժարվում է բնակարաններ տրամադրել գնչուներին, մերժում կարելի է ակնկալել եթե դիմողը ներկայանա գնչուին բնորոշ ազգանվամբ):

Կարելի է օգտագործել վիճակագրության համար իրականացվող հետազոտությունների մեջ և այլն:

Սադրանքի մեջ մեղադրվելու ռիսկը. Թեսթավորողը բացահայտում է խտրական վերաբերմունքի ենթարկվելու հատկանիշներ, առանց որևէ նշանակալի պատճառի (օրինակ, աշխատանքի ընդունման հայտ ներկայացնելու ժամանակ թեստավորողը նախօրոք նշում է, որ նա LGBS ներկայացուցիչ է, նույնիսկ եթե դրա համար օրինական պահանջ չկա նախապես տեղեկացնելու մյուս կողմին):

Օժանդակ միջոցների օգտագործման հնարավորությունն ու նպատակահարմարությունը.

- Վերահսկող մարմնին (օրինակ՝ սպառողների իրավունքների պաշտպանության կոմիտե) կամ ոստիկանությունը զանգահարելը. Պաշտոնապես զգուշացնելը կամ տեղում կազմված արձանագրությունը կարող է օգտագործվել որպես ապացույց այն մասին, որ դեպքն իրականում տեղի է ունեցել:
- հարցազրույցի ձայնագրությունը (աուդիո կամ վիդեո ձայնագրություն) բոլոր մասնակիցների համաձայնությամբ կամ որպես գաղտնի ձայնագրություն, հետագայում կարող է հանդիսանալ ապացույց, որպես հանրային տարածքում իրականացված գործողության մաս, որը չի խոչընդոտում մարդու անձնական կյանքի անձեռնմխելիությանը:

Չեխիական դատական իրավունքի մեջ գաղտնի ձայնագրությունների կիրառելիության չափորոշիչները՝ Չեխիայի Հանրապետության սահմանադրական դատարանի 9.12.2014 թ., Թիվ. II. ÚS 1774/14 որոշման համաձայն:

«Մասնավոր անձի կողմից առանց ձայնագրվողի իմացության կատարված ձայնագրության որպես ապացույց կիրառելիության հիմնական չափորոշիչ է հանդիսանում իրավունքների և շահերի չափումը, որոնք պետք է պաշտպանվեն մասնավոր հատվածում և որտեղ պետությունն ստանձնում է արբիտրի դեր: Սահմանադրական դատարանը խստիվ դեմ է արտահայտվում միմյանց էլեկտրոնային եղանակաով հետևելու և գաղտնի ձայնագրելու արատավոր պրակտիկային ինչպես մասնավոր գրույցների, այնպես էլ գործնական բանակցությունների ժամանակ: Մակայն դատաքննությունն այլ է: Մասնավորապես, երբ խոսքը գնում է խոշոր քաղաքացիական և, հատկապես, աշխատանքային վեճի ժամանակ առավել թույլ կողմին իրավական աջակցություն տրամադրելու մասին: Մասնավոր

անձի կյանքի գաղտնիության իրավունքին միջամտությունը, ում խոսքը ձայնագրվել է, լիովին արդարացվում է իրավահարաբերությունների առավել թույլ կողմի պաշտպանությամբ, հատկապես երբ առկա է լուրջ վտանգի սպառնալիք (այդ թվում՝ աշխատանքից ազատում): Այս դեպքում միակ կամ հիմնական ապացույցի ներկայացումը համարժեք է ծայրահեղ միջոցի կամ ինքնօգնության»:

Թեև եզրակացությունը վերաբերում է աշխատանքային հարաբերություններում աշխատողի կարգավիճակին, այլ ոչ խտրական վերբերմունքին, սակայն խտրականությունն եզրույթն, այնուամենայնիվ, համանմանությամբ կիրառվում է, քանի որ.

- Խտրականության գոհը իրավահարաբերության ավելի թույլ կողմն է, քանի որ ֆիզիկական անձը գործարարի կամ իրավաբանական անձի հետ բանակցություններ է վարում հանրությանը ծառայություն մատուցելու համար (հանրային պաշտոն, ծառայություն) պաշտոնը լիովին կախված է գործատուի կամքից, խտրականության գոհը չի կարող ուղղակիորեն ազդել նրա որոշման վրա: Խտրական պատճառներով ծառայության տրամադրման մերժումը ծառայություն մատուցողի վերաբերմունքի դրսևորումն է:
- Մի կողմից, սեփականության և/կամ ազատ ձեռներեցության պաշտպանությունը, մյուս կողմից՝ խտրականության գոհերի բնական իրավունքների պաշտպանությունը, մասնավորապես անձնական կյանքի իրավունքը, ներառյալ՝ մարդու արժանապատվության, ողջախոհության և պատվի միջամտության կանխարգելումը (Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայի 8-րդ հոդված և 14-րդ հոդված): Մարդու, անհատի անձնական իրավունքի միջամտությունը կանխելու շահերը գերակայում են:
- Խտրականության գոհը լուրջ վնաս է կրում ՝ինչպես իր արժանապատվությանը միջամտելու փաստով, այնպես էլ երկարատև պիտակավորման և զոհացման հնարավորությամբ, ինչպես նաև դժվարանում է ծառայությունների / պաշտոնների հասանելիությունը:
- Խտրականության գոհը օբյեկտիվ իրականությունից ելնելով չի կարող տրամադրել այլ ապացույցներ, քան գաղտնի ձայնագրությունը ՝ խտրականություն դրսևորողի վարքի բնույթից՝ «չորս աչքերի միջև», հնարավոր է, այլոց՝ խտրական վարք դրսևորող սուբյեկտի հետ կապված անձանց ներկայությամբ պայմանավորված, (օրինակ ծառայություն մատուցողի այլ աշխատակիցների ներկայություն):

II. ԻՐԱՎԻՃԱԿԱՅԻՆ ԹԵՍԹԱՎՈՐՄԱՆ ԻՐԱԿԱՆԱՑՈՒՄԸ -

**ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄԸ ԵՎ ԻՆՉԻՆ ՊԵՏՔ Է ՈՒՇԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆ
ԴԱՐՁՆԵԼ**

1) Մուտքի սկզբունքներն ու պայմանները

Իրավիճակների առավելագույն համադրելիությունը

- Թեսթավորողն ու համեմատողը պետք է հնարավորինս նման լինեն, տարբերությունը պետք է միայն խտրականության պատճառը լինի:
- Տարբեր ռիսկի գործոններ. Հագուստը, սանրվածքը (կոնկրետ ենթամշակույթի ակնհայտ պատկանելությունն ընդգծող), տարիքը, գենդերային պատկանելությունը, հիգիենիկ սովորությունները, հոգեմետ նյութերից կախվածությունը, ավելի վաղ ժամանակահատվածում թեստավորողի իրավիճակի հետ առնչություն չունենալը (օրինակ, համեմատողն ակումբի կանոնավոր հյուր է), (օրինակ հակված է ագրեսիայի)
- Թեսթավորումների միջև հնարավորինս պետք է կարճ ժամանակ անցնի, (օրինակ, նույն օրը աշխատանքի դիմում է ուղարկվում, կանխելու համար այլ անձի կողմից թափուր տեղի լրացումը՝ որպես թեսթի օբյեկտիվ խոչընդոտ)
- Թեսթավորման շարունակականությունը. օրինակ՝ թեսթավորողը (գոհը) նախ պետք է դիմի բնակարանի վարձակալության համար, հակառակ դեպքում ծառայություն մատուցողը և համեմատողը կարող են համաձայնության գալ և ծառայությունը այլևս հասանելի չի լինի (թեստավորման խոչընդոտում)

Ռիսկ. Արդյունքների անվստահելիություն. նախապատվությունը / մերժումը կարող է լինել զոհի խտրական բնութագրիչներից տարբերվող ցանկացած այլ պատճառով:

Թեստավորման ազնվությունը և վստահելիությունը

- Պետք է խստորեն պահպանել իրավական կանոնակարգերն ու էթիկական նորմերը (թեստավորողը չպետք է ստեղծի կոնֆլիկտներ, պետք է խուսափի բանավոր և ֆիզիկական հարձակումներից, չսադրի, հարցեր չտա և այլն)
- Թեստավորողը չպետք է անմիջական զգայական կապ ունենա տուժողի և թեսթավորվողի հետ (սեփական բացասական փորձը, ազգակցությունը), հուզական սադրանքի և արձագանքի ռիսկը մեծ է:

Թեստավորվողի ընտրությունը. կանխարգելում անհիմն ոտնձգությունից, մեթոդի որակագրկման ռիսկ

- այն սկզբունքորեն պետք է լինի պատասխան ավելի վաղ տեղի ունեցած խտրական վերաբերմունքի (նախապես հայտնի է, որ նախկինում եղել է խտրական վերաբերմունք)
- Բացառություն. ոլորտի և տարածաշրջանի խտրական ընդհանուր փորձի մասին գիտելիքներ՝ ավելի լայն թեսթավորում՝ որպես ռազմավարական դատավարությունների, մեդիա արշավների, հետազոտությունների և վիճակագրության հիմք:

Արդյունքի ներկայացուցչականություն

- Ելնելով կոնկրետ հանգամանքներից՝ նպատակահարմար է կրկնել թեսթը մի քանի թեսթավորող զույգերով:
- Շատ ապացույցներ՝ ձայնագրություններ, փաստաթղթեր, վկաներ՝

դիտորդներ, ոստիկանություն / վերահսկող մարմնի զեկույց:

Կանխելու ֆորսմաժորային իրավիճակները, օրինակ՝ ձայնագրման սարքի փչանալը, ինչի հետևանքով ձայնագրությունը կարող է դառնալ անհասկանալի:

Դատարանի կողմից ապացույցը մերժելու ռիսկը. օրինակ՝ դիսկոտեկ մտնելու մատչելիությունը. Մեկ անձի մուտքն արգելելը չի կարելի համարել խտրական վերաբերմունքի բավարար ապացույց (օրինակ, կարող են ապացուցել և ապացուցել վկաների միջոցով, որ թեստավորողը փորձել է մուտք գործել հոգեմետ նյութերի չարաշահման ակնհայտ նշաններով)

Համապարփակ պլանավորում և փաստաթղթավորում

Համակարգող նշանակեք այնպիսի անձի, որը պատասխանատու է թեսթի պլանավորման, իրականացման և գնահատման համար, համակարգելու է դատական գործընթացը. պատասխանատու է թեսթի էթիկական, իրավական և գործնական մասերի համար

Պահանջվող հմտություններ և առանձնահատկություններ.

- մասնագիտական փորձառություն (իրավիճակային թեսթավորման մեթոդների իմացություն), այդ թվում, իրավական դաշտի իմացություն
- չկա շահերի բախում, հարաբերություններ գոհի հետ, կամ թեսթավորվողի հետ: Անվստահելի թեսթավորման ռիսկ, կասկածների, անձնական դրդապատճառների և նպատակների համար (օրինակ, ծառայություն մատուցողներին վարկաբեկելու փորձ, վրեժխնդրություն):
- Համակարգողը թեսթավորման օբյեկտի հետ միասին չի կարող գտնվել միևնույն ոլորտում (օրինակ, համակարգողը ղեկավարում է ռեստորան և մեկ այլ ռեստորանում անցկացված թեսթավորումը կարող է դիտարկվել, որպես անառողջ մրցակցության արդյունք)
- Պատրաստականությունը մինչև վերջ տանելու երկարամյա վեճը, եթե իրավիճակային թեսթավորումը դատավարության ժամանակ հանդիսանում է ապացուցման միջոց , ապա համակարգողը պետք է պատրաստ լինի համագործակցել մինչև դատական վարույթի ավարտը (ներառյալ բողոքարկումը), քանի որ նա ունի ամբողջական տեղեկատվություն՝ թեսթի իրականացման և արդյունքների մասին:

2) Ոլորտները և մեթոդները

Նախքան իրավիճակային թեսթավորումն սկսելը, պետք է դիտարկել խտրականության ոլորտի համապատասխանությունը և խտրական վերաբերմունքի պատճառները: **Հիմնական հարցերը.**

- Կարող է իրավիճակային թեսթավորումը տվյալ ոլորտում լինել օբյեկտիվորեն իրականացված: Ծառայության նկատմամբ հետաքրքրության համեմատական կրկնությունը:
- Արդյո՞ք խտրականության թիրախային պատճառը ակնառու է՝ այսինքն թեսթավորողի կողմից, առանց կասկածների, դիտարկված և հայտնաբերված: Հնարավոր է բնականորեն առաջացնել այնպիսի իրավիճակ, երբ թեսթավորվողը գիտակցում է, որ թեսթավորողը տվյալ փոքրամասնության

անդամ է:

Իրավիճակային թեսթավորումը կարող է օգտագործվել շատ ոլորտներում, որտեղ գոյություն ունի խտրականություն և որտեղ այդ բացասական երևույթը պետք է ստուգվի: Չեխիայի և այլ երկրների պրակտիկայում խտրականության առկայությունն ստուգելու համար իրավիճակային թեսթավորումն առավել հաճախ օգտագործվում է հետևյալ բնագավառներում.

- աշխատանքի ընդունման ժամանակ` մրցույթի հայտ, ընտրության կարգ
- ռեստորանում, ակումբում ապրանքների և ծառայությունների մատչելիություն, մուտքի, սպասարկման և վճարման համար (օրինակ` օտարերկրացիների համար տարբեր գներ), հյուրանոցային ծառայություններ, խանութում գնումներ, հասարակական տրանսպորտից օգտվել, վարկի կամ սպահովագրության պայմանագրի բանակցությունների նկատմամբ հետաքրքրություն և այլն:
- Բնակարանային հասանելիություն` բնակարան վարձելու հայտարարություններ, անշարժ գույքի գործակալության հետ բանակցությունների վարում, բնակարանը տեսնելը

Օգտագործման դժվարություն. տվյալ ոլորտում անձի անհատական բնութագրիչներ, ոլորտի առանձնահատկություններ`

- Աշխատանքային հարաբերությունները (օրինակ` աշխատանքի դադարեցումը, հավասար վարձատրությունը, աշխատանքային պայմանները),
- Համեմատողը պետք է լինի նաև աշխատող, որն ուղղակիորեն ենթարկվում է գործատուի պատժամիջոցին (պիտակավորում, ոտնձգություն, դատավարություն, աշխատանքի դադարեցում)
- Կրթություն (օրինակ, սովորելու արգելք, բուհական քննությունների նկատմամբ բարձր պահանջներ): Համեմատողը պետք է լինի նաև դպրոցի աշակերտ, որն ուղղակիորեն ենթարկվում է դպրոցական կարգապահությանը: Նախանական և միջնակարգ դպրոցների դեպքում բարոյական չափորոշիչ է` համեմատողը պետք է լինի անչափահաս: Փորձ, որը հակասում է երեխայի լավագույն շահին:
- Առողջապահական ծառայությունների մատուցում, բժշկական օգնություն (օրինակ, ՄԻԱՎ վարակակիր անձի վիրահատության մերժում, գնչու կնոջ հարկադիր ստերեիլզացիա): Համադրողը պետք է լինի այնպիսի առողջական վիճակում, որը պահանջում է նույնանման բժշկական խնամք, բարոյականության տեսանկյունից ռիսկ կա, որ սադրանքների պատճառով համեմատողին կիրառարվեն տրամադրել առողջապահական ծառայություններ և նրա առողջական վիճակը կվատանա:

Իրավիճակային թեսթավորումը կարող է իրականացվել տարբեր խտրական հիմնավորումները վեր հանելու համար` ռասայական և էթնիկ պատկանելության, գենդերային պատկանելության, սեռական կողմնորոշման, հաշմանդամության, տարիքի, կրոնի, սոցիալական կարգավիճակի և այլն:

- Անհրաժեշտ պայման. Թեսթավորողի պատկանելությունը մարդկանց խումբին ակնառու պետք է լինի կամ երևա բնականորեն (օրինակ՝ գենդերային պատկանելություն, մաշկի գույն, ազգային և էթնիկ փոքրամասնությունների ազգանուններ, հաշմանդամություն, ծերություն)
- Թեսթավորման դժվարությունը. Թեսթավորողի խտրական հատկանիշները «առաջին հայացքից» չեն երևում (օրինակ, ԼԳԲՏ անդամակցությունը, հավատքը և կրոնը աշխատանքային հարցազրույցի կամ հեռախոսային թեսթավորման ժամանակ): Ցանկալի չէ արհեստականորեն, անբանականորեն տեղեկացնել գործատուին ԼԳԲՏ-ի համայնքին պատկանելու մասին: Նման զգայուն տվյալների անիմաստ հաղորդումը կարելի է մեկնաբանվել որպես սադրանք, և պատճառ կդառնա, որպեսզի թեսթավորման արդյունքները թերագնահատվեն:

Իրավիճակային թեսթավորումը կարող է իրականացվել տարբեր մեթոդներով, որոնք կարող են փոխարինել միմյանց.

ա) հեռախոսային հարցազրույց. հեռախոսային հարցազրույցը շատ ժամանակ չի պահանջում, հատկապես օգտակար է այն դեպքում, երբ թեսթավորվում է խտրական վերբերմունքը զբաղվածության մատչելիության առումով (աշխատանքի շարունակման առաջարկի, աշխատանքի ընդունման հարցազրույցի ժամանակ) կամ բնակարանային հարցերի դեպքում (բնակարանի վարձակալության մասին հայտարարության վերաբերյալ, բնակարանում տեղավորվելիս):

Հարմար է խտրական վերաբերմունքի թեսթավորման միայն խտրականության որոշակի պատճառներից ելնելով՝ սուբյեկտը անմիջապես կարող է որոշել զանգահարողի սեռը, արտասահմանցի լինելը՝ շեշտադրումով պայմանավորված, ազգային կամ էթնիկ խումբին պատկանելիությունը՝ նույնականացնել ազգանունով պայմանավորված:

Այլ խտրական պատճառների մասին կամ պետք է հայտնել ուղակիորեն կամ անուղղակի հարցումների միջոցով շոշոփել տրամադրվածությունը. Օրինակ հարցնել հարմարեցված է արդյոք տարածքը հաշմանդամության սայլակների համար, կամ հարցազրույցը փոխել ավելի ուշ ժամի, երեխաներին դպրոց տանելուց հետո կամ հղիության պատճառով:

Զգուշացում. Խտրական պատճառի անբնական կամ արհեստական ծանուցումը հեռախոսով կարող է թեսթի արդյունքը անվավեր ճանաչելու պատճառ դառնալ: Նպատակային սադրանքի կասկածանքի ռիսկը կարող է ունենալ հակառակ ազդեցությունը և թեսթավորվողը կարող է դադարեցնել խոսակցությունը:

- Ուղղակի ուղղորդող հարցեր. Ես դեմ չեմ որ Դուք լինեք... (օրինակ, գեյ, ազգային փոքրամասնության ներկայացուցիչ, օտարերկրացի, ՄԻԱՎ վարակակիր և այլն): Դեմ չե՞ք (զանգահարողը կին է) եթե ես բնակարանում ապրեմ իմ գուզընկերուհու հետ:
- Անուղղակի ուղղորդող հարցեր, օրինակ՝ բնակարանի վարձակալության ժամանակ. Արդյո՞ք հարևանները հանդուրժող են, դեմ չե՞ն

փոքրամասնություններին: Կարևոր չի^օ, որ երկար ժամանակ է գործազուրկ եմ:

Նպատակային խմբի թեստավորումից առաջ, խտրականության պատճառի մատնանշման մեթոդը պետք է մանրամասն պլանավորված լինի, օրինակ, օգտագործելով հեռախոսային գրոհի տարբերակը:

Հեռախոսային թեստավորման արդիականության համար անհրաժեշտ է հավաքել բոլոր անհրաժեշտ փաստաթղթերը ստուգելի և հուսալի տեղեկատվությունն ստանալու համար.

1. Գովազդի տպագիր և պրինտսրբին հայտարարությունները. Կոնտակտ անձի, կոնտակտային հեռախոսի համարի առկայությունը և հրապարակման ամսաթիվը պետք է թեստավորման օրը արդիական լինեն (դատարանում պետք է պարզաբանել, թե ինչու է կոնկրետ հասցեատեր կանչվել):
2. Զանգահարողի ինքնության ստուգումը. չի կարելի համաձայնել «խնդրեմի» կամ անհասկանալի անվան հետ.
 - Անհրաժեշտ է հարցնել, օրինակ, «Ներեցեք, կարող եմ հարցնել, թե ում հետ եմ ես խոսում»:
 - Ձգտել տեղեկատվություն ձեռք բերել այն ընկերության մասին, որի հետ գործ եք ունենալու (անբավարար նույնականացումը կարող է կասկածներ առաջացնել խտրական վերաբերմունք ցուցաբերող անձի նկատմամբ և մերժվի բավարար ապացույցների բացակայության հիմքով):
 - Հստակ նույնականացման բացակայությունը կարող է հանգեցնել այն եզրակացության, որ գաղտնի ձայնագրությունը անթույլատրելի է (առանց զանգահարողի համաձայնության) այն կասկածի հիմքով, որ նա գործել է որպես հանրությանը ծառայություն մատուցող անձ:
3. Իրականացնել հարցազրույցի կառուցակարգում, հնարավորինս շատ ապացույցներ ստանալու համար, թեստավորողը չպետք է դադարեցնի թեսթը պարզ մերժմամբ (օրինակ, «Դուք գնչու եք, ուրեմն ՈԶ»): Պետք է պատասխանել նախապես պատրաստված հարցերի և բացատրությունների, որպեսզի հնարավոր լինի ստանալ ավելի կոնկրետ տեղեկատվություն խտրական մերժումը բացատրելու համար (այսինքն, «ինչ պատճառով եք մերժում, որովհետև ես գնչու եմ»): «Ես մեծ մասնագիտական փորձառություն ունեմ այս ոլորտում, ինչ նշանակություն ունի իմ էթնիկ պատկանելությունը»:

«Ես աշխատում եմ, այնպես որ ես բավարար գումար ունեմ վճարելու վարձը» և այլն): Որքան ավելի շատ բացասական պատճառներ կներկայացնի զանգահարողը, այնքան համոզիչ կլինի ձայնագրությունը:
4. Հեռախոսային խոսակցության ձայնագրումը ձայնագրող սարքով (սմարթֆոն, ձայնագրիչ): Նախապես ստուգել / փորձարկել ձայնագրող սարքը, որպեսզի ձայնագրությունը լինի որակյալ (աղմուկ, անհասկանալիություն և այլն չլինի) կամ հակառակը (օրինակ ` ձայնագրությունը ինքն իրեն ակտիվանա): Ձայնագրումը կարող է փոխարինվել վկաների խոսակցության գաղտնալսմամբ - Ստուգել / փորձարկել, որ լսողը զանգահարողին չլսի և ապահովել, որ

ներկա գտնվող անձը չխանգարի որևէ կերպ (օրինակ՝ փոշտա) : Ներկա գտնվող անձը կարող է հետագայում հանդես գալ որպես վկա, հատկապես եթե գաղտնի ձայնագրությունը դատարանում որպես ապացույց չընդունվի:

- Ձայնագրությունը պետք է պահվի ֆիզիկական տարբերակով, օրինակ՝ ձայնագրիչի մեջ, անհրաժեշտ է ունենալ նաև սղագրված տարբերակը:

5. Չանգի վերծանումը. Հեռախոսային խոսակցության ձայնագրությունը բառացիորեն գրվում է (ներառյալ խոսակցական լեզուն, և այլն): Վկաների ներկայությամբ տեղի ունցած խոսակցությունն անմիջապես սղագրվում է և ստորագրվում բոլոր ներկա անձանց կողմից, դրանով իսկ հաստատելով փաստաթղթի իսկությունը և բովանդակության համապատասխանությունը ձայնագրությանը: Սղագրությունը դատավարության ընթացքում ներկայացվում է որպես հիմնական ապացույց:

բ) **Ինքնակենսագրական ուղարկելը**. Թեսթավորողը չպետք է կապվի թեսթավորվողի հետ, միայն պետք է ուղարկի իր ինքնակենսագրականը: Այս մեթոդը կարող է օգտագործվել աշխատանքի ընդունման թեսթավորման ժամանակ: Դա տեղին է, երբ փորձում են անձի հանրավորությունները անցնելու հաջորդ փուլ և ստանալ հացագրույցի գնալու հրավեր:

Թեսթավորողի և համեմատողի կենսագրությունները պետք է սկզբունքորեն նման լինեն, մասնավորապես՝

- Նմանատիպ որակավորումները (օրինակ, կրթության նույն մակարդակը, որը որակավորում չպահանջող աշխատանքի համար պարտադիր չէ, որ նույն կրթական ոլորտից լինի)
- Հարանման աշխատանքային փորձ, ներառյալ նախորդ զբաղվածության ժամանակաշրջանները (օրինակ, ինքնակենսագրականներից մեկում բացակայում է գործազրկության երկարամյա ժամկետը), լեզվական գիտելիքները (ազգության կամ էթնիկ ծագման հիմքով խտրականության թեսթավորման ժամանակ, օրինակ՝ ռումիներեն լեզվի իմացությունը, որպես ազդակ, որ դիմողը գնչու է) և նմանատիպ այլ հմտություններ (օրինակ, վարորդական իրավունք)
- Բնակության վայրի նմանություն (զբաղվածության հասանելիության տեսանկյունից)
- Խոսքի նմանատիպ կառուցվածք և լեզու, օրինակ՝ ինքնակենսագրականները պետք է կազմված լինեն նույն ձևով, երկուսն էլ գրված լինեն պարզ լեզվով կամ պարունակեն նույնաքանակ ուղղագրական սխալներ (սովորաբար, որակավորում չպահանջող աշխատանքի համար)
- Կենսագրական տվյալները անհանգստացնող որևէ տեղեկություն չեն պարունակում
- Թեսթավորողի և համեմատողի էական տարբերությունները (տարիքը, սեռը, և այլն)

Մյուս կողմից, ինքնակենսագրականները չպետք է լինել նույնը՝ միայն թեսթավորողի և համեմատողի անվան տարբերությամբ: Այսպիսի դեպքերում

թեսթը կարող է դիտարկվել որպես սադրանք (բացի այդ, հավանաբար, թեսթավորումը անարդյունք կլինի: Հնարավոր է երկու թեկնածուներին էլ մերժեն):

Ինքնակենսագրությունները չի կարելի ուղարկել միևնույն էլեկտրոնային հասցեից. փոստային ծառայության միջոցով ուղարկելու դեպքում չի կարելի դնել միևնույն ծրարի մեջ:

Ինքնակենսագրական ուղարկելու միջոցով թեսթավորումը կարող է օգտագործվել նաև այլ ոլորտներում, որտեղ ծառայությունը տրամադրվում է գրավոր դիմումների միջոցով, օրինակ՝ բանկային գործ, ապահովագրություն և այլն:

զ) **Անհատական հանդիպումը**՝ փորձարկող կամ փորձարկող է և համեմատող գալիս է անմիջական շփման թեստի առարկայի հետ, սա թեստը կատարելու առավել ճշգրիտ ձեւն է:

Թեստավորողը կամ թեստավորողը և համեմատողը ուղիղ կապի մեջ են մտնում թեսթավորվողի հետ, սա առավել ճշգրիտ միջոց է թեսթը կատարելու համար:

Անհատական հանդիպման միջոցով թեսթավորումը շատ մանրագնին նախապատրաստություն է պահանջում (տես նաև ստորև).

- Մանրամասն հրահանգներ թեսթավորողի և համեմատողի համար. թեսթավորման իրավական և էթիկական կողմերի պահպանում (համերաշխություն, կոնֆլիկտներից խուսափում, ագրեսիվ խոսքից հրաժարում և այլն): Թեսթավորողը և համեմատողը պետք է ներկայանան նմանատիպ հագուստով՝ պահանջվող աշխատանքին կամ ծառայությանը համապատասխան (օրինակ՝ որակավորում չպահանջող աշխատանքի համար թեսթավորողը չպետք է ներկայանա՝ բրենդային հագուստով, համեմատողը կոստյումով և այլն)

- Չայնագրող սարքերի նախապատրաստում. դրա օգտագործման գաղտնիքների իմացություն (օրինակ, ապահովել, որ բջջային հեռախոսին զանգ չգա), ինչպես նաև նախապես ստուգել, որ հնարավոր լինի հեռախոսը կամ այլ սարքավորումները տեղադրել շինությունում (օրինակ՝ արգելված է կալավայրեր էլեկտրոնային սարքեր բերելը):

- Թեսթավորողի և համեմատողի մանրագնին նախապատրաստումը հարցազրույցին. հաղորդվող տեղեկատվության սցենար, այդ թվում նմանատիպ տեղեկատվության համար (օրինակ՝ համեմատող՝ սոցիալական աշխատող, որը խուսափում է տեխնիկական տերմիններից, չիմացության պատճառով): Գործնական տեղեկությունների մասին գիտելիքներ, որտեղ են նրանք բնակվում, այդ թվում՝ գործատուները: Նախապատրաստվել գործատուի հնարավոր անսպասելի հարցերին (օրինակ, նախկին գործատուից տեղեկատվություն խնդրել դիմումատուի մասին):

- Հարցազրույցի ուսուցում. Թեստի մոդելավորումն իրականացվելու է թեսթավորողի և համեմատողի հետ նախքան թեստը: Համակարգողն անսպասելի հարցեր է տալիս թեսթավորողին, որպեսզի, համաձայն սցենարի, ստուգի թեսթավորողի հարցերին արագ արձագանքելու հմտությունը:

- Թեստի գործնական կողմի ուսումնասիրությունը. թեստավորողը և համակարգողը հստակ համաձայնության են գալիս թեստավորման ծախսերը հոգալու շուրջ (օրինակ՝ ճանապարհորդության ծախսերի փոխհատուցում, ընդունման ծախսեր) և ժամանակի կազմակերպումը (օրինակ, թեստավորողը կարող է կազմակերպել աշխատանքից ազատ իր ժամանակը)
- Երրորդ անձանց ուղեկցություն, մասնավորապես, համակարգողի: Թեստավորողին և համեմատողին պետք է ուղեկցեն այլ անձինք, մասնավորապես՝ համակարգողը, մասնավոր հանդիպման վայրում, հատկապես անվտանգության նկատառումներով (ուղեկցողը կարող է արձագանքել ռիսկային իրավիճակին, օրինակ՝ ուստիկանություն զանգահարել կամ հակառակը, եթե ուստիկանությունը թեստավորվող անձի կողմից հրավիրվի): Ուղեկցողը աննկատ է մնում, որպեսզի չխանգարի թեստավորմանը, օրինակ, նա չի երևացել պատուհանից թեստավորողի և համեմատողի հետ միասին: Ծառայությունների մատչելիության ստուգման դեպքում (ռեստորանային, ակումբային, կինոյի և այլն), ուղեկցողը նույնպես հանդես է գալիս որպես վկա:
- Թեստի գրանցում. թեստավորումից անմիջապես հետո յուրաքանչյուր մասնակից (թեստավորող, համեմատող, ուղեկցող), գրում է արձանագրություն, նշելով հեռանկարները և իր փորձը:

դ) Բազմակողմ թեստավորում՝ ինքնակենսագրականի ուղարկում / գրավոր հարցման միջոցով, հեռախոսային թեստավորում, անհատական հանդիպում, հնարավոր է երկու մեթոդ կիրառել միաժամանակ: Սովորաբար աշխատանքի ընդունման որոշ դեպքերում կամ բնակարան վարձելու համար անհրաժեշտ է փորձարկել բազմաթիվ մեթոդների համադրություն (որոշ դեպքերում, սակայն, դա կարող է հանգեցնել անորոշ արդյունքների, օրինակ, եթե թեստավորողը և համեմատողը անցնում են հարցազրույցի երկրորդ փուլը, հավանականությունը, որ թեստավորողի մերժումը հիմնավորված կլինի բարձր որակավորմամբ կամ համեմատողի նկատմամբ համակրանքով), դա ավելացնում է թեստավորողի մերժման հավանականությունը: Օրինակ՝ աշխատանքի հասանելիության դեպքում (հատկապես բարձր որակավորում պահանջող մասնագետի համար):

- Ինքնակենսագրականն ուղարկել գործատուին, երկուսին էլ հրավիրում են հարցազրույցի
- Հարցազրույցի ամսաթվով հեռախոսով խոսելը: Հարցազրույցը ցանկալի է թեստի միջոցով իրականացնել (տես վերը), թեստավորը կարող է մերժվել զանգի հիման վրա, օրինակ՝ հիմնվելով էթնիկ ինքնությունը բացահայտող շեշտադրմամբ՝ որպես խտրականության պատճառ (այս դեպքում թեստավորումը կարող է ավարտվել հստակ հիմնավորմամբ, համեմատողը, սակայն, կարող է մասնակցել հարցազրույցին, օրինակ՝ հարցազրույցավարը կարող է ծաղրել դիմումատուին՝ տվյալ էթնիկ խմբի անդամներին): Երկուսն էլ հրավիրվում են հարցազրույցի→
- անձնական կոնտակտ, աշխատանքի ընդունման հարցազրույց: Ի վերջո, երկու թեկնածուներն էլ կներկայանան ընտրության երկրորդ փուլին → ընտրության երկրորդ փուլին մասնակցություն:

Բազմակողմ թեստավորումը ժամանակատար է և տեխնիկապես դժվար: Հատուկ ուշադրություն պետք է դարձնել թեստավորողին և համեմատողին բոլոր փուլերին մասնակցելու համար, գումարած՝ ուշադիր և մանրազնին պատրաստել նրանց թեստավորման յուրաքանչյուր փուլից առաջ:

Այս մեթոդներից յուրաքանչյուրն ունի իր **առավելություններն ու թերությունները** և, հետևաբար, նախքան այդ մեթոդներից որևէ մեկն ընտրելը, միշտ պետք է հաշվի առնել.

- Որ ոլորտում կարող է այդ թեստավորումը կիրառվել,
- Խտրականության ինչ պատճառ է թեստավորվելու,
- Որն է թեստավորման նպատակը (որոշել տվյալ ոլորտում խտրականության աստիճանը կամ ստանալ բավարար ապացույցներ խտրական վերաբերմունքի մասին, իրավական գործողություն իրականացնելու համար)
- Քանի կամավոր թեստավորող է հասանելի և որն է նրանց շահագրգռվածությունը և իրավասությունը՝ ներգրավված յուրաքանչյուր անհատական մեթոդով. Սովորաբար, անհատական հանդիպումների մեծ մասը բերում է անանունության կորստի, հոգեբանական ճնշման, (սթրեսների կառավարում), անհրաժեշտություն է առաջանում սերտելու Սուրբ գրությունները և դրանք կիրառել, իմպրովիզ անելու ունակություն դրսևորել (արձագանքել անսպասելի հարցերին), պատրաստ լինել անձնական կապերի մեջ մտնել թեստավորվողի հետ (ներառյալ անձնական կամ մասնագիտական կյանքում կողմնորոշվելը), հաստատականություն դրսևորել գնալու իրավական և անվտանգության ռիսկերի (օրինակ, դիսկոտեկ մուտք գործելիս անվտանգության ծառայության կողմից բանավոր կամ նույնիսկ ֆիզիկական հարձակման ենթարկվել, թեստավորվող կազմակերպության կողմից կանչված ոստիկանին վկայություն տալ և այլն):

Տարբեր մեթոդներով իրականացված թեստավորման արդյունքները պետք չէ միավորել, դրանք կարող են համադրելի չլինել. Օրինակ՝

- Համեմատելի չէ, երբ թեստավորողը հեռախոսային թեստավորման ժամանակ ռեստորանում սեղան պատվիրելիս մերժում է ստանում, իսկ համեմատողն այդ նույն ժամանակ ռեստորանում սպասարկվում է: Թեստավորման մեթոդների արդյունք չի հանդիսանում ռեստորանի աշխատակցի մոտիվացիան տարբերվող վերաբերմունքի ցուցաբերման համար (օրինակ, հնարավոր է համեմատողը անձնական շփման ժամանակ բարյացկամ վերաբերմունք է դրսևորել, ուստի նա կարողացել է ազատ տեղ գտնել ռեստորանում, չնայած ռեստորանը փակված էր միջոցառում նշելու համար):

3) Իրավիճակային թեստավորման ընթացակարգը - քայլերը

Հաջող թեստավորման անհրաժեշտ նախապայմանը, որը կհանգեցնի դատավարության համար համապատասխան ապացույցների ձեռքբերմանը, գործողությունների համակարգված մոտեցումն է, ներառյալ հետևյալ քայլերը.

- Իրավիճակային թեսթավորման իրականացում,
- թե փն իրականացնող անձանց ընտրություն (թեստավորող),
- հարցազրույցի մասնակցի հրահանգավորումը,
- սցենարների և ինքնակենսագրականի պատրաստում,
- թեսթավորողի ընտրություն,
- բուն թեսթավորման իրականացում,
- թե փերի արդյունքների հավաքագրում,
- իրավիճակային թեսթավորման արդյունքների գնահատումը:

Ա. Իրավիճակային թեսթավորման իրականացում

Թեսթի հաջողության և արդյունավետության համար անհրաժեշտ է **մանրակրկիտ նախապատրաստվել դրա իրականացմանը և հստակ սահմանել նպատակներն ուն տեսլականը, որոնց պետք է հասնել թեսթավորման արդյունքում:**

- Առանց թեսթավորման հստակ տեսլականի, վտանգ կա, որ թեսթը անարդյունավետ կլինի: Կլինեն ապացույցներ խտրականության վերաբերյալ, սակայն պարզ չի լինի, թե ինչպես կարելի է հետազայում այն օգտագործել: Ընդհանուր առմամբ, այն չի կարող ազդել պրակտիկայի փոփոխության կամ խտրականության գոհերի դիրքորոշման վրա, թեսթի արդյունքը չի կարող լինել օբյեկտիվ և բերի թիրախ խմբի կամ բուն թեսթավորողի վիճակի վատթարացմանը:
- Վատ պրակտիկայի օրինակ. Իրականացվել է թեսթավորում տվյալ քաղաքում պատահականորեն ընտրված 3 ռեստորաններում (նախնական կասկածներ կամ տեղեկատվություն կար այդ վայրերում խտրական վերաբերմունքի առկայության): Ռեստորաններից երկուսը հրաժարվել են ծառայություն մատուցել թեսթավորողին՝ էթնիկ պատկանելության պատճառով: Թեսթը գնահատվել է կամայականորեն, առանց հաշվի առնելու սոցիոլոգիական հետազոտության մեթոդները, ընտրվել է թեսթի արդյունքների օգտագործման ոչ պատշաճ ձև, տվյալ տարածքում ապրող էթնիկ փոքրամասնության իրավիճակը չի բարելավվել. ընդհակառակը, իրավիճակային թեսթավորման մեթոդը վարկաբեկվել է, խտրական վերաբերմունք դրսևորած ռեստորանները լայն հանրային աջակցություն են ստացել թեսթի արդյունքների քննարկման ժամանակ:

Համակարգողը (իրավիճակային թեսթավորման կազմակերպիչը, այսուհետ՝ «Համակարգող»), որոշում է, թե **որ ոլորտում և խտրականության ինչ նշանների հիման վրա կիրականացվի թեսթավորումը՝ հիմնվելով.**

- Տվյալ ոլորտում համակարգողի խտրական փորձառության վրա . ընտրված ոլորտը և թիրախ խումբը համապատասխանում է համակարգողի գործունեությանը և հիմնված են նրա սեփական եզրակացությունների վրա (թիրախ խումբը կազմում են խտրականության գոհերը, այդ թվում, ընտրված խմբի անդամները, որոնք հանդիպել են դժվարությունների իրենց առօրյա կյանքում), ընտրված ոլորտում փոխհարաբերությունների մասին գիտելիքները (օրինակ, գործարար սովորությունները, տվյալ բիզնես ոլորտում

սպառողների կարգավիճակը, իրավական դաշտի իմացությունը):

- Ելնելով այլ մասնագիտական հանրությունի գիտելիքներից և փորձից՝ օրինակ՝ տեղական և միջազգային հասարակական կազմակերպությունների զեկույցներից, լրատվամիջոցներից (տեղեկություններ խտրականության կոնկրետ դեպքերի վերաբերյալ),
- Թիրախ խմբի պահանջմունքները. ցանկալի է դիտարկել, թե արդյոք ընտրված խումբը / փոքրամասնությունը շահագրգռված է խտրականության դեպքերի հրապարակման մեջ կամ, մյուս կողմից, չի վախենում թեստի արդյունքների հանրայնացումից (իրավիճակային թեսթավորման արդյունքները չեն հանգեցնի թիրախ խմբի վիճակի վատացմանը լրատվամիջոցների և քաղաքական գործիչների կողմից, ուստի ցանկալի չէ ընտրել խտրականության դեպքերն ապացուցելու այլ մեթոդ, համակարգողը պետք է համոզված լինի, որ թիրախ խմբի ներկայացուցիչները կաջակցեն իրեն թեսթավորման արդյունքներն օգտագործելիս,
- Տեղին է, բայց ոչ պարտադիր, հիմնվել խտրականության կոնկրետ առանձին դեպքի վրա. համակարգողը գիտի դեպքը / կամ տեղյակ է տվյալ դաշտում տարբեր դեպքերի մասին (օրինակ՝ կոնկրետ քաղաքում կոնկրետ անշարժ գույքի գործակալության կողմից փոքրամասնության անդամների նկատմամբ իրականացվող խտրական վերաբերմունքի մասին: Կոնկրետ դիսկոտեկի կողմից փոքրամասնության համակարգված մուտքի արգելքի մասին), և իրավիճակային թեսթավորումների ժամանակ, փաստորեն, կրկնում է նմանատիպ իրավիճակները:

Համակարգողը հստակեցնում է **նպատակը**, որի համար իրականացվելու է թեստը:

- Կիրականացվի, արդյոք, այն կոնկրետ սուբյեկտի կողմից խտրական վարքի բացահայտման և ապացուցման համար՝ նպատակ ունենալով ստանալ բավարար ապացույցներ դատաքննության և հետագա խտրական վարքագծի կանխարգելման համար,
- Կբացահայտի այն, արդյոք, խտրականության չափը որոշակի ոլորտում (օրինակ՝ անշարժ գույքի շուկայի բնակարանների վարձակալության ոլորտում) և հետևաբար կստուգի ավելի մեծ թվով պատահական ընտրված կազմակերպությունների,
- Ինչպես կօգտագործվեն թեսթավորման արդյունքները՝ դատավարության համար, հետազոտության նպատակով (վիճակագրություն, որակական հետազոտության հիմք և այլն), խտրական վարքագծի դեմ լոբբինգի համար (քաղաքական կառավարական մակարդակով կամ ոլորտային մակարդակով, օրինակ՝ տվյալ շուկայի տարածքում կամ արհմիություններում բիզնես ասոցիացիաների նկատմամբ);
- Դատավարության դեպքում. առանձին դեպքերում ապացույցներ ձեռք բերելու նպատակը (կոնկրետ գոհերին պատճառված վնասը փոխհատուցելու համար, հնարավոր է, նաև արտադատական ճանապարհով), կամ ռազմավարական դատավարությունները (հանրային դատավարություն) միտված են ստեղծելու գոյություն ունեցող պրակտիկայի փոփոխության իրավական հիմքեր՝ հնարավորինս վերադաս դատարանների կողմից կայացվող որոշումների միջոցով:

Համակարգողը որոշում է անցկացվելիք թեստերի քանակը

- Յուրաքանչյուր դեպքի համար բավական է մեկ թեսթ անցկացնել, քանի որ թեստավորողը մարմնավորում է կոնկրետ խտրականության գոհի (բայց դա պարտադիր պայման չէ), եթե տուժողն ունի ապացույցներ, որ խտրականությունը տեղի է ունեցել, ապա թեսթի արդյունքները կարող են ունենալ հավաստող նշանակություն, որոնք կվկայեն, որ թեսթավորվողը (տվյալ դեպքում ամբաստանյալը) պարբերաբար խտրական վերաբերմունքի է ենթարկվել,
- Ոլորտում առկա ընդհանուր խտրական գործելակերպի կամ խտրականություն դրսևորող կազմակերպության (օրինակ, խոշոր գործատուի) դեպքում, ցանկալի է իրականացնել լրացուցիչ թեսթավորումներ: Մի ամբողջ շարք թեստեր են իրականացվում համապատասխան գործի դատական կարգով վերանայման համար (օրինակ՝ թեսթավորողի մոտիվացիայի տեսանկյունից առավել ակտիվ թեկնածուի ընտրության հարցում և այլն):

Հետևաբար, ելնելով նախորդ քայլերից, համակարգողն ընտրում է թեսթավորման մեթոդը կամ մեթոդները (տես՝ վերևում):

Համակարգողը հաշվարկում է, թե որքան կամավորներ պետք է մասնակցեն:

Ցանկալի է, որ իրավիճակային թեսթավորման նախապատրաստումն ու իրականացումը թիմային բնույթ ունենա՝ ավելի մեծ թվով փորձագետներ: Կատարյալ կլինի բազմամասնագիտական թիմը (սոցիալական աշխատողներ, որոնք ուղիղ աշխատելու են թիրախ խմբի հետ, իրավաբաններ, ովքեր գիտեն իրավական հիմքերը և ապագայում դատարանում ներկայացնելու են կոնկրետ գոհին, հետագայում՝ հնարավոր թեսթավորման համար, սոցիոլոգ, մեդիա փորձագետ, լոբբիստ և այլն):

- Նպատակահարմար է միավորել տարբեր մարդկանց տարբեր տեսակետները՝ թեսթավորման նպատակն ու տեսլականը սահմանելու համար:

Այնուհետև բազմամասնագիտական թիմը նշանակում է համակարգող, որը պատասխանատու կլինի թեսթավորման գործընթացի համակարգման (Համակարգողի) համար:

Թեսթավորման իրականացման ժամանակ համակարգողի հիմնական պարտականությունները և պարտասխանատվությունը.

- Համակարգում և վերահսկում է թեսթավորման ողջ ընթացքը, հետևում է թեսթավորման ժամանակացույցին, տրամադրում է աջակցություն, իրականացնում է նախապատրաստում և ուսուցում թեսթավորողների համար, պարբերաբար գնահատում է թեսթավորման արդյունքները և որոշում է հաջորդ քայլը:
- Պատասխանատվություն է կրում օրենքների պահպանման համար, օրինակ՝

կանխարգելում է թեսթավորվողի և նրա ներկայացուցիչների անձանական կյանքին միջամտությունը, (թեսթավորում բացառապես բիզնես գործունեության ընթացքում հանրությանը տրամադրված ծառայության / պաշտոնի համար, չպետք է ուղղված լինի անձնական կամ այլ գաղտնի տեղեկատվության ձեռքբերմանը (օրինակ՝ հեղինակությանը վնաս պատճառելը, թեսթավորման արդյունքների չարաշահումը):

- Պատասխանատու է ձայնագրությունների գրանցման, անձանական տվյալների պաշտպանության օրենքի պահպանման, անբարեխիղճ մրցակցության կանխարգելման համար,
- Պատասխանատու է թեսթավորող և համեմատող ընտրելու համար՝ համապատասխան անձնային հատկություններով պայմանավորված (տես ստորև): Թեսթավորողը և համեմատողը կամավոր են, համակարգողը պետք է պատշաճ կերպով բացատրի նրանց, որ նրանք իրավունք չունեն թեսթի իրականացման համար վարձատրություն պահանջելու, ի վերջո (եթե օրենքը պահանջում է), նրանց հետ կարելի է կնքել կամավոր ծառայության պայմանագիր,
- Պատասխանատու է թեսթավորողի կրած չարդարացված վնասի համար՝ հետևելով թեսթավորման ընթացքին, նա պետք է որոշի, թե արդյոք թեսթի շարունակումը կամ արդյունքների կիրառումը հետագայում չի վնասի թեսթավորողին (օրինակ՝ խոչընդոտ հանդիսանա աշխատանք փնտրելիս կամ բնակարան գտնելիս)
- Ապահովում կամ աջակցում է թեսթավորողներին, մասնավորապես, ցուցաբերում է իրավական և հոգեբանական աջակցություն (հոգեբանական խնդիրներ, կապված թեսթավորողի անձնական իրավունքների միջամտության կամ նրա գոհացման հետ, իրավական դժվարություններ կամ վեճեր, օրինակ, ոստիկանությունում նրա կողմից տրված ցուցմունքի, քրեական հետապնդման կամ թեսթի անցկացման ժամանակ քրեական հանցագործության կատարման կասկածի համար (սադրանք, անձնական կյանքի միջամտություն, գաղտնի ձայնագրության ձեռքբերում), վնասի փոխհատուցման հայց, կամ անձնական պաշտպանություն՝ ներկայացված թեսթավորվողի կողմից,
- Պատասխանատու է անհրաժեշտ ծախսերի համար (ճանապարհորդության ծախսերը, ընդունելության վարձը և այլն) կամ էլ բանակցում է թեսթավորողների հետ, որպեսզի իրենք անձամբ փակեն իրենց ծախսերը:

Համակարգողը մասնավորապես պարտավոր է.

- Գնահատել թեսթավորման շարունակականության հնարավոր ռիսկերը, մասնավորապես թեսթավորման ֆինանսական և իրավական ռիսկերը կազմակերպության, թեստավորողների և անձամբ համակարգողի համար,
- Թեսթավորման ընթացքում անընդհատ ստուգել և կրկին ստուգել թեսթավորման կազմակերպման համար անհրաժեշտ ռեսուրսները՝ թեսթավորման համար անհրաժեշտ գործողությունները ֆինանսավորելու համար, ներառյալ՝ թեսթավորողներին անհրաժեշտ իրավական աջակցությունը,

-Ստուգել թեսթավորողների վարքագիծը, մասնավորապես նրանց հուսալիությունը և համապատասխանությունը, իրավական և էթիկական կանոնների պահպանումը:

Եթե կա հավանականություն, որ թեսթավորումը կարող է վնաս հասցնել թեսթավորողին (օրինակ, քրեական հետապնդում, տուգանք, հեղինակագրկում և այլն), համակարգողը պետք է վերանայի, արժե արդյոք շարունակել թեսթը, մինչույն ժամանակ բոլոր մասնակիցներին, հատկապես թեսթավորողին անընդհատ հուշել հնարավոր հետևանքների մասին և հնարավորություն տալ նրանց դադարեցնելու իրենց ներգրավվածությունը հաջորդ գործողություններին:

Եթե թեսթավորողը խախտի իրավական և բարոյական նորմերը, կամ եթե նրա վարքն անվստահելի է (, օրինակ, թեստավորողը նահանջում է, հարցեր է տալիս և այլն), համակարգողը պետք է պատշաճ կերպով տեղեկացնի թեսթավորողին հնարավոր հետևանքների մասին (այդ թվում թեստի արդյունքների անճշտության մասին), դադարեցնելու թեսթավորողի հետագա մասնակցությունը, բացատրի և հիմնավորի ընթացակարգը:

Բ. Թեսթն իրականացնող անձանց ընտրություն (թեսթավորող)

Վստահելի թեսթավորողների ընտրությունը կարևոր է իրավիճակային թեսթավորումը հաջող իրականացնելու համար: Որպեսզի իրավիճակային թեսթավորումը հաջող ընթացք ունենա, թեսթավորման մասնակիցները պետք է բավարարեն որոշակի պահանջների, որոնք միշտ առաջ են գալիս կոնկրետ թեսթավորման ընթացքում, իսկ մյուս կողմից, պետք է ունենան որոշակի անձնական հատկանիշներ:

Թեսթավորողը թեսթն իրականացնում է ըստ էության որպես կամավոր:

- Նա չի կարող և չպետք է ստիպված լինի իրականացնել թեսթը (օրինակ, համեմատողը համարվում է համակարգողի կամ թեսթավորումն իրականացնող կազմակերպության աշխատակիցը, թեսթավորումն իրականացվում է թեսթավորողի աշխատանքից դուրս և կամավոր ու հստակ համաձայնության հիման վրա, ոչ թե գործատուի աշխատանքային հրահանգի հիման վրա), այն, որ թեսթավորողը ենթարկվում է զգալի իրավական, հոգեբանական և անհատական ռիսկերի, այդ մասին նա պետք է տեղեկացված լինի, ինչի հիման վրա որոշում կայացնի, հանդես գալ որպես թեսթավորող թե ոչ:
- Ցանկացած ժամանակ թեսթավորման ընթացքում նա կարող է որոշել դադարեցնել այն, նա իրավունք չունի խոչընդոտելու թեստի անցկացմանը: Բացի այդ, թեսթավորողը կարող է թեսթի հաջող ընթացքից հետո որոշել չդիմել դատարան կամ միջամտել թեսթի արդյունքներին, որոշումը չի կարող պատժվել որևէ ձևով:
- Չի կարող ակնկալել վճար (վճարման ենթակա անհրաժեշտ ծախսեր են

համարվում հարկերը, մուտքի վճարները, սննդամթերքի և խմիչքների ծախսերը, եթե թեսթավորվել է ռեստորանային ծառայությունների մատչելիությունը):

- Մյուս կողմից, եթե թեսթի արդյունքները հանդիսանում են դատաքննության հիմնակետը, ապա դատարանի նշանակած փոխհատուցումը թեսթավորողի համար է, (չնայած նման ընթացակարգը չի համապատասխանում թեսթավորման պայմանին): Անհրաժեշտ է հաշվի առնել, որ թեսթավորողը ենթարկվել է խտրական վարաբերմունքի՝ հաջողված թեսթավորման ընթացքում: Այսինքն նրա վրա ուղղակիորեն ազդել են բնական իրավունքները և, հետևաբար, իրավունք ունի պահանջելու պատճառված վնասի փոխհատուցում:

Սկզբունքորեն թեսթավորողի համար անհնար է վարձատրություն պահանջող պայմանագրով թեսթ իրականացնել (հիմնականում, որպես դերասան), սակայն նման ընթացակարգը չի կարող խրախուսվել. թեսթավորման արդյունքը կարող է անտեսվել թեսթավորողի մոտիվացման դրդապատճառով, ակնհայտ սադրանքի կասկածանքի պատճառով:

- Թեսթավորող անձինք պետք է լինեն որոշակի բնույթի՝ հիմնվելով խտրական պատճառների վրա.

- Թեսթավորողը պետք է լինի խտրական վերաբերմունքի ենթարկվող խմբի անդամ: Փոքրամասնության ներկայացուցիչ լինելը պետք է ակնհայտ լինի, օրինակ, մաշկի գույնը, լեզվական շեշտադրումը, կրոնական խորհրդանիշները (օրինակ՝ հիջաբ), ակնհայտ և ոչ ակնհայտ նշանները LGB համայնքին պատկանելության մասին, հաշմանդամություն (օրինակ, պարապլիգիկ) և այլն:

- Համեմատողը ներկայացնում է մեծամասնությանը: Թեսթավորողն առանձնանում է բացառապես (էական չափանիշներով) փոքրամասնության հատկանիշներով:

Ինչին ուշադրություն դարձնել

- Թեսթավորողը և համեմատողը պետք է հնարավորինս նման լինեն՝ տարիքը, սեռը, ծնող լինելը, առողջական վիճակը (նաև համակրանքի առումով, օրինակ թեսթավորողը չի կարող դրական տպավորություն թողնել իր մրսաձուլության պատճառով), սոցիալական կարգավիճակը (օրինակ, համեմատողը չի կարող թողնել այլոց վրա ազդեցություն ունեցողի տպավորություն), կրթության մակարդակը (օրինակ՝ արտահայտվելու ձևը, համեմատողը չպետք է օգտագործի բարդ կամ օտարալեզու տերմիններ, իսկ թեսթավորողը խոսի հասարակ, խոսակցական լեզվով), լեզուների իմացություն (օրինակ՝ համեմատողը նախընտրի խոսել օտար լեզվով), վերաբերմունքը կենդանիների նկատմամբ (բնակարանի վարձակալության ժամանակ համեմատողը կարող է նախընտրել լինել քանի որ անսպասելի հարցին ի պատասխանը նա կասի, որ շուն չունի):

- Թեստավորողը չպետք է հանդիսանա մի քանի փոքրամասնությունների ներկայացուցիչ, օրինակ՝ թեսթավորվում է էթնիկ խտրականությունը, սակայն թեսթավորողը նաև LGB համայնքի անդամ է կամ մահմեդական է (թեսթի արդյունքը չի կարող միանշանակ լինել, պարզ չէ, թե որ փոքրամասնության պատկանելությունն էր մերժման իրական պատճառը):

- Համեմատողը չպետք է մեկ ուրիշ փոքրամասնության ներկայացուցիչ լինի: Օրինակ, թեսթավորվում է էթնիկ խտրականությունը, համեմատողը հանդիսանում է ԼԳԲՏ անձ, նրանք երկուսն էլ մերժվում են (թեսթի արդյունքը կարող է վկայել, որ տեղի է ունեցել խտրականություն տարբեր խտրական պատճառներով, սակայն արդյունքը չի կարող լինել վերջնական): Շատ կարևոր է ապահովել տղամարդու և կնոջ միջև տարբերությունը, երիտասարդների և տարեցների (օրինակ՝ 20-55 տարեկան):

- Թեստավորողը և համեմատողը պետք է նմանատիպ տեսք ունենան՝ հագուստի ոճը և որակը, սանրվածքը (օրինակ, համեմատողը չպետք է ունենա ավանզարդ սանրվածք՝ գունավոր երանգներով), հիգիենան (օրինակ, թեսթավորողը կամ համեմատողը չպետք է ունենան չմաքրված ատամներ, տարբեր հոտեր չպետք է գա նրանց վրայից կամ հակառակը՝ նրանցից մեկը ներկայանա շքեղ շապիկով): Թեստավորողը կամ համեմատողը չպետք է մոդելի տեսք ունենան (օրինակ, պրոֆեսիոնալ դերասանների մասնակցության ժամանակ), թեսթավորողը և համեմատողը ծխող չպետք է լինեն (հոտի պատճառով ժպիտի բացակայություն, ծխի հոտ հագուստից) և այլն:

- Թեսթավորողը կամ համեմատողը չպետք է լինեն հանրային գործիչ, օրինակ, ՀԿ ակտիվիստ, նրա մասնակցությունն ավտոմատ կերպով անվստահություն և սադրանքի կասկած է կառաջացնի:

- Թեստավորողը կամ համեմատողը չպետք է լինեն ալկոհոլի կամ կախվածություն առաջացնող նյութերի կամ դեղերի ազդեցության տակ (օրինակ՝ հակադեպրեսանտներ և այլն), այդպիսի նյութերի ազդեցությունը կարող է ավտոմատ հանգեցնել թեսթավորողի ոչ սթափ վիճակի, միևնույն ժամանակ կարող է զգալիորեն վատացնել թեսթի արդյունքների որակը՝ սթրեսային իրավիճակը կառավարելու, պատշաճ կերպով արձագանքելու, անսպասելի հարցերի դեպքում ստեղծագործելու առումով:

Այս պահանջների չկատարելը կարող է հանգեցնել թեսթի արդյունքների վատացմանը՝ թեսթավորվողը կարող է օգտագործել թեսթավորողի և համեմատողի միջև առկա տարբերությունները, որպես փաստարկ ի պաշտպանություն իր որոշման, որպես օրինական բացատրություն ցուցաբերված տարբեր վերաբերմունքների (օրինակ, համակրանք, բարձր որակավորման նախադրյալներ, կամ թեսթավորողի նկատմամբ անվստահություն և այլն):

Թեսթավորման մեթոդի դժվարության պատճառով թեսթավորողի առջև դրվում են մեծ պահանջներ, ուստի, թեսթավորողները պետք է բավարարեն այդ պահանջներին, մասնավորապես՝ անձին, բնավորությանը և պատրաստակամությանը վերաբերվող պահանջներին:

- **դրդապատճառները.** թեսթավորողները շատ անձնական են ընկալում թեսթավորման ոլորտը, շահագրգռված են խտրականության գոհերի դիրքերի բարելավման հարցում, հետևաբար նրանք պատրաստակամ են անձամբ զբաղվել և ավարտին հասցնել իրավիճակային թեսթավորման գործընթացը,

- **Վստահելիություն.** Թեստավորողները կարող են հետևել համաձայնեցված ընթացակարգերին, ինչպես օրինակ՝ մասնակցել թեսթավորման սցենարներին,

անհատական հանդիպումներին պայմանավորված ժամին ներկայանալ, ձեռնպահ մնալ կախվածությունն առաջացնող նյութերի ազդեցությունից, թեսթից անմիջապես հետո արձանագրությունը գրել,

- **Հոգեկան կայունություն.** Պատրաստ լինել կրկնակի անգամ ենթարկվելու վատ վերաբերմունքի, ներառյալ խտրական պատճառի համար ծաղրանքի կամ զրպարտության, որոնք առանձին դեպքերում կարող են հանգեցնել ստելության կամ նույնիսկ հանցագործության՝ ստելության հողի վրա (օրինակ՝ ակումբի անվտանգության ծառայության կողմից հարձակումը էթնիկ պատկանելության պատճառով): Միննույն ժամանակ, սթրեսային իրավիճակների հաղթահարման ունակությունը, սովորաբար, ձևական հետաքրքրությունը ծառայությունների / պաշտոնի նկատմամբ թեսթավորվողի հետ բանակցություններն ավարտին հասվցնելու համար,

- **Զգացմունքները վերահսկելու ունակությունը, ագրեսիայի բացակայությունը.** Թեսթավորողը կարող է ենթարկվել ճնշումների թեսթավորվողի կողմից, անթույլատրելի է, որ թեսթավորողը սաղրանք հրահրի և ագրեսիվ արձագանքի (խոսքի ագրեսիվություն, օրինակ՝ գռեհիկ հայտյանքներ, ֆիզիկական ագրեսիա, հարձակում թեսթավորվողի ներկայացուցիչների կողմից, վնասի պատճառում, օրինակ՝ թեսթավորողի գրասենյակի սարքավորումների վնասում):

- **Հոգեկան առողջություն.** Թեսթավորողը չպետք է տառապի հոգեկան հիվանդությամբ (իհարկե, ենթակա է հոգեկան առողջության հաշմանդամության թեսթավորման), քանի որ թեսթավորվողի վարքագծի արդյունքում հոգեկան հիվանդությունը կարող է առաջացնել ոչ համարժեք կամ ոչ պատշաճ պատասխան. թեսթավորվողի վարքից առաջացած սթրեսը կարող է հետագայում հանգեցնել թեստավորողի հոգեկան վիճակի վատթարացմանը:

- Երկարաժամկետ հեռանկարում համագործակցելու պատրաստակամություն՝ հաջող թեսթավորման և դատավարության սկսման դեպքում, թեստավորողը կարող է մասնակցել դրան մինչև մի քանի տարի, այսինքն, մինչև դատավարության ավարտը (հանդես գալով որպես հայցվոր կամ վկա):

- Հրապարակայնության պատրաստակամություն. Հաջող թեսթավորման արդյունքները դատավարության ժամանակ կամ միջնորդության ընթացքում կիրառելու դեպքում թեսթավորողին կարող են մոտենալ (և հավանաբար կմոտենան) լրատվամիջոցների ներկայացուցիչներ, այնպես որ թեսթավորողը պետք է պատրաստ լինի հանդես գալ լրատվամիջոցներով (հաշվետվողականություն) և շփվել լրագրողների հետ. պետք է տա հարցազրույցներ:

- «Դերասանական» տաղանդ. Թեսթավորումը հիմնված է թեսթավորողի խաղի (ձևացնելու) վրա: Թեստավորողը պետք է կարողանա պատրաստված սցենարով խաղալ, ձևացնել որպես հետաքրքրված և ունակ:

- Անսպասելի իրավիճակներում իմպրովիզ անելու և իրավիճակը դեկավարելու ունակություն: Հաջող թեսթավորումների նախապայմանն այն է, որ թեսթավորողն ունի հստակ սցենար: Միննույն ժամանակ, պետք է սպասել, որ թեսթավորվողը կարող է ստեղծել մի շարք չնախատեսված իրավիճակներ, օրինակ տալ անսպասելի հարցեր, ինչպես, օրինակ՝ աշխատանքի

ընդունվելու հարցազրույցի ժամանակ անսպասելի հարցնել /պահանջել նախկին գործատուից երաշխավորում և այլն: Թեսթավորման ժամանակ թեսթավորողը նույնականացվում է թեստավորվողի կամ երրորդ անձի կողմից (օրինակ՝ դիսկոտեկի մուտի մոտ նրան է մոտենում ընկերը), թեսթավորվողը կանչում է ոստիկանություն և պահանջում հարցաքննել թեսթավորողին և այլն: Թեստավորողը պետք է կարողանա իմադրվիլ անել, պատրաստ լինել շեղվելու թեսթավորման սցենարից, թույլ չտալ, որ իրավիճակը դուրս գաս վերահսկողությունից:

- Օբյեկտիվ դիտարկելու ունակություն, արտաքին աշխարհից ազդակները գրանցելու ունակություն. Թեսթի արդյունքների հաջողության համար, կարևոր է ոչ միայն բացահայտել թեսթավորվողին, այլև ընդգրկել ավելի լայն համատեքստի մեջ, օրինակ՝ աշխատանքի ընդունման հարցազրույցի ժամանակ թեսթավորվողի ոչ ստանդարտ հաղորդակցությունը, ծաղրական վերաբերմունքը, խտրականության ցուցաբերումը (օրինակ՝ ծաղրում է որևէ էթնիկ խումբի, կամ անձանց սեռական կողմնորոշումը), աշխատավայրում աշխատակիցներին վերահսկելը (հանդիսանում են արդյոք որևէ փոքրամասնության անդամ կամ կանայք են.), ինչպես են վերաբերվել թեսթավորողին, ինչ է ասվել, ինչ են խոստացել կամ առաջարկել, որքան երկար է նա սպասել, նրան բարևել են ձեռքով, թե ոչ, ինչ հարցեր են տվել նրանց և այլն:

- Տեխնիկական հմտություններ. Չայնագրող սարքավորումները կառավարելու հմտություն:

Գ. Քաղված դասեր

Իրավիճակային թեսթավորման համակարգողը պարտավոր է մանրամասն տեղեկատվություն տրամադրել թեսթավորման մեթոդների և հրահանգների մասին. ինչպես գործնականում կիրառել իմացածը, ինչպես պատրաստվել թեսթավորմանը, և ինչպես ստանալ թեսթի արդյունքները և դրանք օգտագործել, մասնավորապես դատավարության կամ միջնորդության ժամանակ:

Թեսթավորողի վերապատրաստումը պետք է ներառի մասնավորապես՝

- թեսթավորման բնույթն ու մեթոդի նպատակները: Որ ոլորտում, ինչ հիմունքներով, ինչ թեմայով և ինչպես պետք է իրականացվի թեսթավորումը, որն է թեսթի տեսլականը, ինչպես թեսթի արդյունքներն օգտագործել դատավարության ժամանակ: Դատավարության մասնակիցների դերի մասին:

- Իրավիճակային թեսթավորման իրավական հիմքը. Իրավիճակային թեսթավորման իրականացման և արդյունքների օգտագործման հիմնական իրավական հիմքերը՝ ներառյալ թեստավորողի պարտականությունները՝ համաձայն օրենսդրության

- ժամանակային պահանջ. Թեսթավորողը պետք է տեղեկացված լինի թեսթավորվողի հետ պայմանավորված հանդիպմանը ներակայանալու (օրինակ՝ երեխայի խնամք, թափուր աշխատատեղ և այլն) անհրաժեշտության մասին: Խոչընդոտների հանդիպելու դեպքում թեսթավորողից ներողություն խնդրելու անհրաժեշտության մասին: Բազմակողմ թեսթավորման բարդությունների և

դատական գործընթացին երկար ժամանակով մասնակցելու մասին:

- Կամավորականություն. Դիմում, որ թեսթավորողը ցանկացած պահի կարող է դադարեցնել իր մասնակցությունը կամավոր հիմունքով, սակայն պարզաբանելով համակարգողին և թեսթավորվողին իր մասնակցության հանկարծակի դադարեցման մասին, (մասնակցության կտրուկ դադարեցումը, որպես թեսթավորման բացակայության պատճառ, թեսթավորողը պետք է տեղեկացված լինի թեսթի որոշ փուլերում հանկարծակի դադարեցման ռիսկերի մասին (օրինակ, դատավարությանը ներկայացվելուց հետո, հայցադիմումից հանվել է թեսթավորողի ծախսերը վճարելու պարտականությունը, համեմատողի դեպքում վկայի չհամաձայնելը կարող է պատճառ հանդիսանալ ֆինանսական պատժամիջոցների կիրառման կամ նույնիսկ հետապնդման, օրինակ՝ կեղծ ցուցմունքի համար))

- Իրավիճակային թեսթավորման ռիսկերը՝ ներառյալ հոգեբանական և սոցիալական ասպեկտները. Մասնավորապես կրկնվող վիրավորանքների և նվաստացման ենթարկվելը, մեղադրվելու և որպես սադրիչ պիտակավորվելու ռիսկը, հետագայում թեսթավորողի անձնական կյանքին միջամտելու վտանգի հավանականությունը (օրինակ, անձնական պաշտպանության հայց), հանրային հետապնդման կամ դատական հետապնդման ռիսկ (օրինակ՝ ոստիկանության կողմից ձերբակալումը և հարցաքննությունը, տուգանքի նշանակումը և այլն):

- Թեսթավորման իրականացման ժամանակ առաջացող պարտականություններ. Չեզոք պահվածք, սադրանքից և ագրեսիայից հրաժարվելը, խախտումը հետաձգելը:

- Գաղտնիության պահպանման պարտականություն. (գաղտնիության պահպանման համար թեսթավորողի հետ կարելի է պայմանագիր կնքել) - Թեստավորողը չի կարող խոսել երրորդ անձանց հետ թեսթի մասնակցության մասին, կա բացահայտման և թեսթի արդյունքների խեղաթյուրման ռիսկ:

- Հաջող թեսթավորման պահանջները. Ցանկալի տեսք (հագնվելու ոճը, մազերի հարդարումը և այլն), ակտիվություն, կախվածություն առաջացնող նյութերի և դեղերի ազդեցությունից խուսափելը թեսթի ընթացքում, արտահայտման ձևերը և այլն:

- Թեսթավորման արձանագրություն գրելու պարտականություն. Նաև բացատրություն, որ արձանագրությունը կարող է դատավարության ժամանակ օգտագործվել որպես ապացույց:

- Թեսթավորվողի հետ կապի բացակայության ստուգումը. (անձնական դրդապատճառներ), դրական կամ բացասական կողմնապահություն թեսթավորվողի կամ նրա ներկայացուցչի նկատմամբ (անձնական պատճառներ), որպես ծայրահեղ ռիսկի գործոն (ագրեսիվության հակվածություն կամ խտրական վերաբերմունքի դեպքում ներողություն խնդրել, ինչը կադավաղի կամ կխեղաթյուրի թեսթի արդյունքները):

- Աջակցություն համակարգողի կողմից. Թեսթավորման ժամանակ անընդհատ ուսուցում և գնահատում, դժվարությունների դեպքում իրավաբանական և հոգեբանական աջակցության տրամադրում (թեստավորման հետ կապված վեճերի, ինչպես նաև դատական կամ արտադատարանային վարությունների ժամանակ՝ հարուցված թեսթավորվողի կողմից կամ հանրային-իրավական պատժամիջոցների դեպքում), հոգեբանական կամ սոցիալական աջակցություն թեսթավորման

ժամանակ առաջացած խտրական վերաբերմունքի կամ լրատվամիջոցների ճնշումների դեպքում: Հանձնարարականը պետք է ներառի ծառայությունների գների մասին տեղեկությունը կամ հակառակը:

- Դատական վարույթի արժեքը. Թեսթավորողը (ապագայում հայցվորը), պետք է իմանա դատական ծախսերի մասին (դատական ծախսերը, հայցի մերժման դեպքում պատասխանողի ներկայացուցչի ծախսերը, ապացույցների արժեքը, օրինակ՝ փորձագիտական եզրակացության արժեքը), հնարավոր է արդյոք բոլոր ծախսերը կամ դրանցից որոշները հատուցվի համակարգողի / կազմակերպության կողմից կամ արդյոք ձախողման դեպքում ծախսերի պատասխանատվությունը պետք է կրի թեսթավորողը (ցանկալի է համաձայնագիր կազմել ծախսերի վերաբերյալ, հաստակեցել թեսթավորողի և համակարգողի իրավասությունները, կանխել ապագա վեճը համակարգողի և թեսթավորողի միջև, օրինակ՝ վնասների հատուցման հարցի շուրջ):

Թեսթավորողների վերապատրաստումը պահանջում է մեծ ուշադրություն և ոչ մի կերպ չպետք է լարվածության մեջ դնի նրանց: Համակարգողը պետք է հաշվի առնի, որ թեստավորողները կամավոր կերպով են մտնում հակամարտության մեջ հանրային շահի համար՝ ենթարկելով նշանակալից ռիսկի, հաջող թեսթավորման ժամանակ ուղղակիորեն հանդիպելու են խտրական վերաբերմունքի, դառնալու են խտրականության զոհ, և անբավարար ուսուցանման կամ համակարգողի հետ ոչ բավարար իրավահարաբերությունների դեպքում անխուսափելիորեն բերելու է նրանց սոցիալական և իրավական կարգավիճակի, բարոյական նորմերի վատթարացման:

Իրավիճակային թեսթավորման մեջ կոնկրետ թեսթավորողների ներգրավման պայմանը նրանց տեղեկացված համաձայնությունն է՝ հետևել համակարգողի հրահանգներին: Հնարավոր է, թեսթավորողին անհրաժեշտ է տալ բավարար ժամանակ, որ նա տեսնի իրեն և իր մասնակցությունը թեսթավորմանը, որպեսզի նրանց համաձայնությունը լինի կշռադատված (թեսթավորողի հապճեպ համաձայնությունը կարող է հանգեցնել նրան, որ թեսթավորողը կիրառարվի փաստացի իրականացումից կամ վաղաժամկետ կդադարեցնի իր մասնակցությունը, այդպիսով ձախողելով թեսթի հաջող արդյունքը):

Դ. Սցենարներ և ինքնակենսագրականներ գրելը

Հաջող թեսթավորման նախապայման է հանդիսանում իրականացման սցենարի մանրակրկիտ նախապատրաստումը, որին պետք է հետևեն թեսթավորողները: Պետք է ընդգծել.

- «Կյանքի պատմությունների» ուսուցողական օգուտները. Թեսթավորումը հիմնված է հանրային վայրերում ծառայությունների մատչելիության նկատմամբ ձևական հետաքրքրությունների վրա (և՛ թեսթավորողը, և՛ համեմատողը հետաքրքրություն են ներկայացնում ռեստորան մուտք գործելու սցենարի նախապատրաստման համար), (թեսթավորողը կարող է իրապես հետաքրքրված լինել առաջարկվող աշխատանքով / ծառայությամբ, օրինակ՝ գործազուրկ է, բնակարան է փնտրում և այլն), զբաղվածության,

բնակարանի, կրթության, առողջապահության, սոցիալական ծառայությունների մատչելիության դեպքում ձևացնում է հետաքրքրվածություն: Ուստի, թեսթավորողները պետք է իմանան «կյանքի պատմությունները» (ինչ իրավիճակ է, ինչ է եղել անցյալում, ինչու են նրանք վճար պահանջում ծառայությունների համար և այլն), թեսթավորողը և համեմատողը պետք է հնարավորինս մոտ լինեն այն թեմային, որի վերաբերյալ հարցազրույցի են մասնակցում:

- Թեսթավորման սցենար. Թեսթավորողի և համեմատողի կողմից թեսթավորվողին ներկայացվող տեղեկությունները պետք է լինեն հնարավորինս նման: Տեղեկատվության բովանդակության տարբերությունների դեպքում, թեսթավորվողը կարող է հղում անել այն փաստին, որ համեմատողն ավելի հետաքրքիր էր, քան թեսթավորողը: Սցենարն ապահովում է հիմնական տեղեկատվությունը և թեսթավորվողի ամենահավանական հարցերի պատասխանները: Սցենարը պետք է գրված լինի3 գրավոր ձևով, որպեսզի թեսթավորողները կարողանան սովորել այն (բայց ոչ բառացիորեն անգիր անել, այդ դեպքում նրանք պատրաստ չեն լինի անսպասելի հարցերի, դա կրճատում է իրենց իմպրովիզի ներուժը): Թեսթավորողի և համեմատողի սցենարները չպետք է լինեն նույնը, հակառակ դեպքում նրանց պատասխանները թեսթավորվողի համար արժանահավատ չեն լինի (հատկապես անմիջական հարցազրույցների դեպքում), իսկ թեսթավորողները կմեղադրվեն սադրանքների համար:

- Թեսթի ոլորտի իմացությունը սցենարի պատրաստման ժամանակ. Սցենարի պատրաստման մեջ պետք է ներգրավված լինեն ոլորտի գիտակ անձինք (օրինակ՝ համակարգել են մարդկային ռեսուրսները, իրավիճակը, առողջապահությունը և այլն), եւ նա գիտի թեսթավորվողի կողմից սովորաբար տրվող հարցերը: Սցենարի բովանդակությունը պետք է համապատասխանի սովորական հարցմանը,

- Սցենարի ուսուցում. Թեսթավորողը պետք է բավականաչափ ժամանակ տրամադրի ծանոթանալու սցենարին և մասնակցի թեսթի շրջանակներում կազմակերպվող ուսուցմանը, այնուհետեւ համակարգողը անցկացնում է թեստի ուսուցում՝ մոդելային հարցազրույց, որի ընթացքում թեսթավորողները փորձում են խաղալ իրենց դերերը: Դասընթացին պետք է մասնակցի չեզոք մարդ, ով կգնահատի սցենարների ճշմարտանմանությունը: Համակարգողը պետք է անսպասելի հարցեր տա, որպեսզի ստուգի սցենարից դուրս իմպրովիզ անելու ունակությունը:

Աշխատանքի ընդունվելիս խտրականության հանդիպելու դեպքում (նաև որոշ ծառայություններից օգտվելու դեպքում, ինչպիսիք են բանկային, սպառողական վարկեր, ապահովագրություն և այլն), անհրաժեշտ է նաև սցենարից բացի գրավոր դիմում ձևակերպել՝ որպես անձնական հանդիպում անցկացնելու նախապայման (եթե դիմումի ձևը միայն հեռահար է, օրինակ՝ էլեկտրոնային եղանակով կնքված պայմանագրերի դեպքում): Հիմնականը կարելի է լավագույնս ներկայացնել ինքնակենսագրականի մեջ, ինչպես նաև շահագրգռվածության նամակը՝ աշխատանքի ընդունվելու համար:

Թեսթավորողի և համեմատողի կենսագրությունները պետք է լինեն էապես նման՝ առանձնահատուկ խտրական նշանով տարբերվող (տես վերևում՝ Գլուխ II.2.b)

Թեսթավորողի կենսագրությունը պետք է հստակ ընթերցելի լինի անձանց այն խմբի համար, որոնք թեսթավորվում են խտրական պատճառի համար, սակայն դա պարտադիր չէ՝ կախված է իրավիճակային թեսթավորման նպատակներից և թեսթավորվողի պրակտիկ գիտելիքներից: Օրինակ, եթե հայտնի է, որ գործատուն մերժում է խտրականության ենթարկվող անձին նրա ինքնակենսագրականի հիման վրա, ապա թեսթավորման նպատակն է.

- Նման բացասական պրակտիկայի ստուգումը. ինքնակենսագրականում հստակ ազդանշան կտրվի դիմողի խտրականության ենթարկվող խմբին պատկանելու մասին (նման թեսթավորումը կարող է վիճակագրական նշանակություն ունենալ, մերժում կարելի է համարել ինքնակենսագրականին չպատասխանելը կամ չեզոք մերժում ստանալը: Նման բացթողումը կամ չեզոք / անհիմն պատասխանը չեն կարող խտրական վարքագծի ապացույց հանդիսանալ):

- Անձնական վարքագծին գործատուի մոտեցման ստուգումը: Նման դեպքում, ցանկալի է, որ ինքնակենսագրականը չեզոք լինի (առանց հստակ ազդանշանի մարդկան որոշակի խումբի պատկանելու մասին), ինքնակենսագրականն ուղարկելը թեսթավորման միջոց չէ, նախապայման է անձնական հարցազրույցի հրավիրումը:

Խտրական պատճառի ներգրավումը ինքնակենսագրականի մեջ կարող է որոշ դեպքերում բարդություններ առաջացնել (միշտ պետք է ուշադրություն դարձնել հաղորդագրության բնույթին), որոշակի խմբին պատկանելությունը միանշանակ ակնհայտ է միայն սեռի դեպքում: Հատուկ ուշադրություն պետք է դարձնել գործի կոնկրետ հանգամանքներին (օրինակ՝ որակավորման փնտրտուքի ժամանակ), արդյոք նպատակահարմար է ինքնակենսագրականում նշել որոշակի խմբի անդամ լինելու մասին, հատկապես այն դեպքում, երբ կան անուղղակի նշաններ:

Որպես ուղղակի կամ անուղղակի նշանների օրինակ առաջարկում ենք.

- Տարիքը, ծննդյան ամսաթիվը կամ լուսանկարի կցումը (ժամանակակից կադրային քաղաքականությունը սկզբունքորեն դեմ է երկու տվյալների ներդրմանը, կանխարգելելու տարիքով թեկնածուների ավտոմատ բացառումը), ավարտելու տարեթիվը:

- Հղիությունը/ծննդաբերությունը. Աշխատանքի բաժնում կարելի է նշել ծնող լինելու / ծննդաբերության արձակուրդի ժամանակահատվածը, «երեխաների թվաքանակը» (բավականին անհանգստացնող), օտար լեզվի իմացություն բաժնում կոնկրետ ազգային փոքրամասնության լեզվի իմացություն (օրինակ՝ վրացերեն, ռումիներեն):

- ԼԳԲՏ համայնքին անդամակցելը՝ սեռական կողմնորոշման կամ կոնկրետ իրավահարաբերությունների մասին (Չեխիայում այսպես կոչված գրանցված գուզնկերություն) նշումը դիտարկվում է որպես ուշադրության շեղում, որպես այլ շահերի կամ այլ գործողությունների անուղղակի ցուցանիշ (բավականին անհանգստացնող), որոնք կարող են ազդել ԼԳԲՏ համայնքի գործունեությանը, օրինակ՝ կամավոր հիմունքներով անդամակցությունը, որոշակի ԼԳԲՏ

կազմակերպության (անունով է հայտնաբերվել՝ դա կախված է գործատուից, նա գիտի կամ ճանաչում է նման կազմակերպություն թե ոչ):

- Հաշմանդամություն. ինքնակենսագրականը ներառում է տեղեկություն առողջության մասին և շահագրգռող նամակում կարելի է ներառել հաշմանդամների համար հասանելի աշխատավայրի պահանջ:

- Հավատք, կրոն, քաղաքական համոզմունք. Ուղղակի բացահայտումը խանգարող փաստ է, բայց կարելի է անուղղակիորեն նշել այլ գործունեության մեջ, որպես եկեղեցիների, կրոնական հաստատությունների կամ քաղաքացիական հասարակության հաստատությունների հետ համագործակցության մասին:

Ինքնակենսագրականը պատրաստելիս պետք է ուշադրություն դարձնել, **որպեսզի ավարտած հաստատությունների և նախկին գործատուների մասին տվյալները ճշմարիտ լինեն.**

- Չի կարելի կեղծ տեղեկություններ գրել (անուններ հորինել),

- Դպրոցները և գործատուները եղել / գործել են ուսման հատվածում նշված ժամանակահատվածում:

- Լավագույնս պետք է նշել այն գործատուին, որը, անհրաժեշտության դեպքում, պատրաստ է հաստատել թեսթավորողի նախկին գործունեությունը (թեկուզ և խաղարկվող) անհրաժեշտության դեպքում պատրաստ է երաշխավորել նրան:

Այս սկզբունքը կարող է անտեսվել, եթե թեսթավորվողը նախապես հաստատված է (օրինակ՝ ինտերնետում):

- Մինևույն ժամանակ, թեսթավորողները պետք է ապահովեն սոցիալական ցանցերում իրենց հաշիվների անվտանգությունը (տվյալների թաքցնումը հասարակության համար): Ներկայումս սոցիալական ցանցերում հայտատուների փնտրտուքը ստանդարտ է, թեսթավորողի համար հանդիսանում է տեղեկատվության աղբյուր (հիմնականում համեմատելու համար), օրինակ՝ որակավորում չպահանջող պաշտոնի դիմելու համար, կարող է խափանել թեսթը:

Նախապատրաստված կենսագրության վերջնական տարբերակին թեսթավորողը պետք է համաձայնվի, այն չի կարող ներկայացվել, առանց իր համաձայնության: Ինքնակենսագրականն ուղարկելու համար պետք է ստեղծվի անհատական փոստարկղ, որից թեսթավորողը պետք է նամակներ ուղարկի թեսթավորվողին: Հիմնականում անցանկալի է շփվել սեփական էլեկտրոնային փոստի հասցեից (ապագայում հնարավոր միջամտությունը կանխելու նպատակով):

Ե . Թեսթավորվողի ընտրությունը.

Թեսթավորվողների ընտրությունը և նրանց քանակը որոշվում է համակարգողի կողմից՝ կախված թեսթի նպատակներից.

- Նախկին խտրական միջադեպում ապացույցների ստուգման / պահպանման դեպքում թեսթը իրականացվում է կոնկրետ թեսթավորվողի նկատմամբ,

- Խտրականության թեսթավորման ստուգման դեպքում, երբ հայտնի է խտրականության ոլորտը կամ շրջանը, դաշտում տարբեր դերակատարներ պետք է ընտրվեն, հաշվի առնելով վատ փորձի մասին եղած տեղեկությունները: Թեսթավորվողները կարող են ընտրվել պատահական

(օրինակ, հայտնի է, որ որոշակի քաղաքում անշարժ գույքի գործակալությունների մեծ մասը հրաժարվում է բնակարաններ տրամադրել էթնիկ փոքրամասնությանը կամ LGBS անձանց):

- Եթե իրավիճակային թեստավորումները հիմք են հանդիսանում հետազոտության կամ վիճակագրական տվյալների համար, ապա անհրաժեշտ է իրականացնել մի քանի թեստավորվողների շրջանում / ուսումնասիրվող ոլորտում: Նախնական տվյալների ստացման համար ցանկալի է առնվազն 300 թեստ իրականացնել: Թեստավորման այս տեսակի մեջ ցանկալի է սոցիոլոգի հետ քննարկել նախապատրաստման և անցկացման գործընթացը՝ սոցիոլոգիական արժանահավատ տվյալների ստացման համար:

Ձ. Բուն թեստավորման իրականացումը.

Իրավիճակային թեստավորումը փաստացի պետք է իրականացվի վերը նկարագրված սկզբունքներին համապատասխան:

Թեսթի անցկացման համար պատասխանատուն համակարգողն է, որը, մասնավորապես, պարտասխանտու է թեստավորողներին հանձնարարականներ տալու, ինքնակենսագրական կամ դիմում ուղարկելու, հեռախոսային կապ հաստատելու և անձնական հանդիպումը կազմակերպելու համար:

Ինչը պետք է ընդգծել իրականացման գործընթացում.

- Թեսթը միշտ առաջինը պետք է կատարի թեստավորողը (խտրական խմբի անդամը), հետո նոր համեմատողը, հակառակը կարող է խաթարել թեսթի իրականացումը, եթե հնարավորությունը տրվում է համեմատողին, թեստավորողին համեմատելու ոչինչ չի մնում (աշխատանքը զբաղեցվում է, բնակարանը վարձվում է, տեղ չկա և այլն),
- Համեմատողը թեստավորվողի հետ բանակցում է անմիջապես թեստավորողից հետո՝ ոչ ուշ քան 30 րոպեի ընթացքում (ոեստորան, դիսկո և այլն) մուտք գործելու դեպքում, զբաղվածության կամ բնակարան վարձելու դեպքում, նույն օրը, բայց ոչ նույն ժամին (ոչ անմիջապես թեստավորողից հետո, սադրանքներից խուսափելու համար):
- Որոշ դեպքերում թեստավորման հաջորդականության սկզբունքը դժվար կլինի պահել, օրինակ՝ աշխատանքի հարցազրույցի կամ բնակարանի վարձակալության դեպքում հնարավոր է համեմատողին ավելի շուտ կանչեն քան թեստավորողին, համեմատողը պետք է իմանա թեստավորողի հանդիպման ժամի մասին և փորձի իր հանդիպումը տեղափոխել նրանից հետո (օրինակ, «բժիշկի դիմի, այցելի կաթսայատուն վերանորոգողին և այլն)

է. Թեստերի արդյունքների հավաքում

Որպեսզի հնարավոր լինի օգտագործել իրավիճակային թեսթավորման արդյունքները հետագա ռազմավարությունների մեջ, անհրաժեշտ է ստեղծել տվյալների միասնական համակարգ, որն ստացվել է իրականացված թեսթավորումներից:

Այդ նպատակով համակարգողը նախապատրաստում է արձանագրության ձև, համապատասխան հարցաթերթեր: Բոլոր թեսթավորողները, որքան հնարավոր է շուտ, թեսթերի ավարտից հետո պետք է արձանագրություն կազմեն (բայց ոչ թե թեսթավորման վայրում կամ անմիջական հարևանությամբ թեսթավորվողի կողմից հայտնաբերման ռիսկի պատճառով), լրացնում են արձանագրությունը, գրում են թեսթավորման իրենց փորձառությունը և ստորագրում այն .

Այնուհետև արձանագրությունները համեմատում են թեսթի արդյունքների և առավել հաջողված որևէ թեսթի հետ, ինչը հետագայում ծառայում է ապացույց դատական վարույթի ժամանակ (օրինակ՝ մինչև վկաների հարցաքննությունը դատարանում):

Հաշվետվության մեջ պետք է մասնավորապես ներառել.

- թեսթավորվողի տվյալները (անունը, կոնտակտը, ազգությունը, տարիքը, ռասսան և այլն):
- Թեսթավորվողի անունը
- Գովազդվող պաշտոնի կամ ծառայության անունը՝ ներառյալ առաջարկի վերաբերյալ տեղեկությունների աղբյուրը (կայքը, հրապարակման ամսաթիվը):
- Թեսթավորման ամսաթիվը և ժամանակը (բոլոր հեռախոսային խոսակցությունները, անձնական հարցազրույցները և այլն):
- Թեսթավորվողի անունը, տվյալ անձի դիրքորոշումը:
- Արդյոք ներկա էին այլ անձինք, ովքեր դրսևորել են իրենց:
- Թեսթավորման մանրամասն նկարագրությունը (ինչ է ասել թեսթավորվողը և ինչպես է իրեն պահել թեսթավորողի հետ և այլն):
- Թեսթավորման արդյունքը (արդյոք առաջարկվել է պաշտոնը կամ ծառայությունը, թե ոչ, ինչն էր մերժման պատճառը):

Հավելված.

- Գովազդի տպագիր, էլեկտրոնային տարբերակը (printscreen),
- Չայնագրությունները (եթե այն արվել է) և գրառումների էլեկտրոնային տարբերակը:

Եթե թեսթին մասնակցել են այլ անձինք (դիտորդներ, վկաներ, ուղեկցողներ) , ապա նրանք ևս պետք է ստորագրեն թեստի արդյունքները:

Ը. Իրավիճակային փորձարկման արդյունքների գնահատումը

Համակարգողը գնահատում է թեսթի արդյունքները (արձանագրությունների և

գրառումների բոլոր տեղեկագրերի վերլուծությունը և գնահատումը), և պատրաստում է ընդհանուր զեկույց, ներառյալ թեսթավորման արդյունքների, օգտագործման վերաբերյալ առաջարկությունները: Վերջնական գնահատումը՝ ներառյալ հաջորդ քայլի հաշվեկշիռը (միջնորդությունը, դատավարությունը, լոբբինգը 7 այլն), կատարվում է թիմի կողմից, լավագույնը կլինի իրականացնել նույն մարդկանց կողմից, ովքեր մասնակցել են թեսթավորմանը: