

# Тема 4

## Процедури тестування при прийомі на роботу

# План

1. Необхідність та особливості проведення процедури тестування пошукачів роботи потенційними роботодавцями.
2. Види тестів при прийомі на роботу.
3. Попередня підготовка до проходження тестування на здобуття вакантної посади випускниками ВНЗ.

# Рекомендована література:

- \* 1. Драган О.І. Чинники успішного працевлаштування за фахом: навчальний посібник / О. І. Драган, О. В. Безпалько, Д. Г. Грищенко, Ю. М. Гусєва, Л. В. Мазник, О. М. Олійниченко, О. А. Чигиринець, Я. І. Юрик [за заг. редакцією О. І. Драган]. – К. : Кафедра, 2013. – 186 с.
- \* 2. Клименко Н. Працевлаштування випускників вищих навчальних закладів : запитання та відповіді / Н. Клименко // Історія України. – 2011. – № 4. – С. 10 – 13.
- \* 3. 42. Сайт тренінгового порталу «TRN.ua». – Режим доступу до сайту: <http://www.trn.ua>
- \* 4. Сайт «HeadHunter». – Режим доступу до сайту: <http://hh.ua>

# Питання 1

**Необхідність та особливості  
проведення процедури тестування  
пошукачів роботи потенційними  
роботодавцями**

# Тестування – це

джерело інформації, яке може надати відомості про професійні здібності й уміння кандидата, описати як потенційні установки людини, так і конкретні навички, якими він володіє.



У професійно-кваліфікаційних тестах вимірюються конкретні «компетенції» – якості характеру, необхідні для успішної роботи на конкретній позиції в компанії.

Для кожної вакансії підбирається свій набір тестів, що відповідає основним компетенціям співробітника.

# Типи професій за предметом праці

№	Тип	Предмет праці	Приклади професій	Психологічні особливості
1	Люди	Люди, групи, колективи	лікар, викладач, психоаналітик, перукар, гід, менеджер, керівник художнього колективу.	Високі вербальні (комунікативні) та організаційні дані, доброзичливе ставлення до оточуючих, тенденція до екстраверсії, поєднання високого рівня співпереживання та здібності до самоконтролю. Професійно неприпустимі якості: грубість, відсутність коректності і доброзичливості.
2	Машини	Машини, механізми, технічні системи	ІТ-спеціаліст, технік, інженер, слюсар, архітектор, механік, електромонтажник, радіомеханік, будівельник.	Високі показники технічного і просторового мислення, пам'яті на рухи та увагу (особливо стабільність і вибірковість), зорово-моторної координації, фізичної витривалості; висока невербальна складова, схильність до ручної праці.

3	Людин а – природа	Живі організми, біологічні процеси	Біолог, зоолог, генетик, зоотехнік, агроном, лаборант хіміко-бактеріологічного аналізу.	Спостережливість, високі показники уваги, схильність до активних видів діяльності. При цьому середні показники по вербальному і невербальному інтелекту, високі показники емоційної стабільності, тенденція до інтроверсії.
4	Людина – знаков а сист ема	Природні і штучні мови, цифри, креслення, карти, умовні знаки, шифри, коди	перекладач, редактор, кресляр, інженер, топограф, секретар-друкарка, програміст.	Високі показники інтелекту, уваги, короткочасної та довготривалої пам'яті.



## Переваги процедури тестування:

- 1. Стандартизація умов та результатів.** Процедура тестування відносно незалежна від кваліфікації виконавця. Однак для підготовки комплексного висновку за результатами тестування потрібно залучати кваліфікованого спеціаліста з повноцінною вищою психологічною освітою.
- 2. Оперативність і економічність.** Процедуру тестування одночасно проходить відразу група претендентів, за рахунок чого відбувається значна економія часу на збір даних.

## Переваги процедури тестування:

**3. Кількісний диференційований характер оцінки тестування.** Дрібність шкали і стандартизованість тестування дозволяють розглядати його як «вимірювальний інструмент», що дає кількісну оцінку певним властивостям. Таким чином підвищується об'єктивність відбору.

**4. Оптимальна складність.** Професіонально розроблений тест складається із завдань так званої «оптимальної важкості».

## Переваги процедури тестування:

- 5. Надійність.** Професійно побудований тест охоплює основні розділи ділянки тестування знань або прояви певного вміння чи здатності.
- 6. Справедливість.** Є найважливішим соціальним наслідком перерахованих вище переваг. Її слід розуміти як захищеність від упередженості дослідника. Професійне тестування ставить всіх у рівні умови.
- 7. Можливість комп'ютеризації.** У результаті комп'ютеризації підвищуються всі параметри тестування, також вона є інструментом забезпечення достовірності діагностики.

## Питання 2

**Види тестів при прийомі на роботу**

# Тестування в кадровій роботі – це

метод відбору кандидатів для виконання певної роботи.

*Метою тестування* є прийняття обґрунтованого рішення про прийняття на вакантну посаду конкретного працівника.

## Розрізняють процедури тестування, в яких оцінюються такі характеристики:

- \* фізичні здібності;
- \* професійна підготовка та професійні схильності;
- \* розумовий рівень (загальний та спеціальний);
- \* індивідуальні якості характеру;
- \* міжособистісні взаємини.

У загальному розумінні психологи розділяють психологічні характеристики людини на дві великі категорії: **індивідуальні** якості та особливості характеру, а також **пізнавальні** здібності.

**Індивідуальні якості та особливості характеру** являють собою індивідуальні відмінності в темпераменті й характері людини.

**Пізнавальні здібності** – це здібності людини обробляти інформацію: вербальну, виражену в числах тощо.

## Основні типи груп тестів, які використовують при прийомі на роботу:

- \* 1. Тести на фізичні здібності.
- \* 2. Тести інтелекту.
- \* 3. Тести на увагу і пам'ять.
- \* 4. Тести досягнень.
- \* 5. Особистісні тести.
- \* 6. Тести на виявлення рівня мотивації.
- \* 7. Проективні тести.
- \* 8. Тести міжособистісних відносин та тести на конфліктність.



# Тести також можна класифікувати за іншими ознаками:

## 1. За особливостями використаних тестових завдань:

вербальні (словесні); практичні (ігрові, імітаційні ситуації, кейси тощо).

## 2. За формою процедури обстеження: групові; індивідуальні.

3. За спрямованістю: тести здібностей; тести особистості; тести окремих психічних функцій.

4. Залежно від наявності або відсутності тимчасових обмежень: тести швидкості; тести результативності.

5. За принципом конструювання тестів: комп'ютеризовані.

## Питання 3

**Попередня підготовка до проходження  
тестування на здобуття вакантної  
посади випускниками ВНЗ**

# Рекомендації по підготовці до проходження тестування

1. Пройти тренувальний тест в домашніх умовах для того, щоб зрозуміти тип завдань і правильно розподілити свій час на тестуванні. Приклади тестів можна завантажити із сайтів компаній-роботодавців.
2. Варто врахувати, що під час випробування, можливо, й не буде використовуватися класичний тест, оскільки багато організацій розробляють свої власні методики. Претенденту потрібно бути готовим до таких несподіванок. Якщо він вже проходив тести самостійно та знайомий зі структурою багатьох із них, потрібно буде тільки застосувати отриманий досвід на практиці.
3. Важливим є морально і психологічно налаштуватися на проходження тестування. Вважати його як норму при відборі на посаду. Бути впевненим у своїх силах.

4. На тестування потрібно йти добре відпочивши, виключити вживання спиртних напоїв та фармакологічних препаратів, що впливають на свідомість, оскільки самопочуття під час тестування може позначитися на його результатах.
5. Не потрібно здійснювати на себе психологічний тиск як під час підготовки, так і при проходженні тестування.
6. Безпосередньо під час тестування важливо зберігати спокій. Можна створити собі комфортні умови: прийняти зручну позу, послабити краватку тощо.
7. Необхідно уважно читати або слухати інструкції та не соромитися ставити питання.
8. На початку тестування краще витратити трохи часу на швидке ознайомлення з тестом і почати з тієї частини, яка здається найпростішою. До складних задач можна повернутися пізніше, якщо це дозволяють умови процедури тестування.

9. Навіть якщо завдання тесту, на перший погляд, будуть здаватися непосильними, не треба капітулювати одразу. Краще спробувати пройти випробування до кінця. Подібний досвід у будь-якому випадку буде корисним надалі.

10. Краще заповнювати форму з тестом акуратно: писати відповіді тільки у відведених для них місцях і прагнути не робити власних поміток на бланку. Якщо для цього необхідно додатковий папір, можна попросити його.

11. Якщо потрапило важке завдання, краще завчасно не засмучуватися. Можливо, це завдання ніхто не вирішить, тому що воно виявиться складним для всіх. Або, можливо, воно не матиме вирішального значення в результаті.

12. Якщо тестування триває понад півтори години та включає в себе декілька методик, важливо між ними робити невеликі інтервали.

13. При підготовці потрібно дотримуватися міри. Як правило, менеджери з персоналу вираховують тих, хто «дуже добре» підготувався, за жестами та поведінкою. Щоб уникнути позиціонування себе як ідеальної людини (що, в принципі, є дуже підозрілим), варто притримуватися розумного балансу у відповідях.

14. На рекрутерів погане враження справляють претенденти, які дають тільки «соціально бажані» відповіді, прагнуть виглядати краще. Фальшиві відповіді здатні перешкодити виявленню прихованих можливостей та по-справжньому сильних сторін претендента.

15. Не потрібно захоплюватися надмірною відвертістю. Це може сигналізувати про неадекватність, екзальтованість. Немає ніякої гарантії, що такий працівник, наприклад, не видасть комерційну таємницю.

16. Відповідаючи на питання тесту, бажано притримуватися золоті середини.

*Дякую за увагу!*