



ТЕСТИРОВАНИЕ КАК МЕТОД ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

ВЫПОЛНИЛА СТУДЕНТКА ГРУППЫ УПБ-2601-01-00

КОРОТАЕВА ДАРЬЯ

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение
2. Определение тестирования
3. Зачем нужно тестировать сотрудников?
4. Преимущества
5. Недостатки
6. Валидность теста
7. Категории психологических тестов

ВВЕДЕНИЕ

Тестирование претендентов на должность предусматривает комплексную оценку их психологических и профессиональных качества. Подобная методика чаще всего применяется в случае необходимости выбрать лучшего работника среди нескольких кандидатов. Правильно интерпретированные психологические тесты при приеме на работу позволяют получить представление об эмоциональной устойчивости и коммуникабельности кандидатов на определенные должности. Грамотно подобранный персонал, одна из наиболее важных составляющих успешной работы компании.

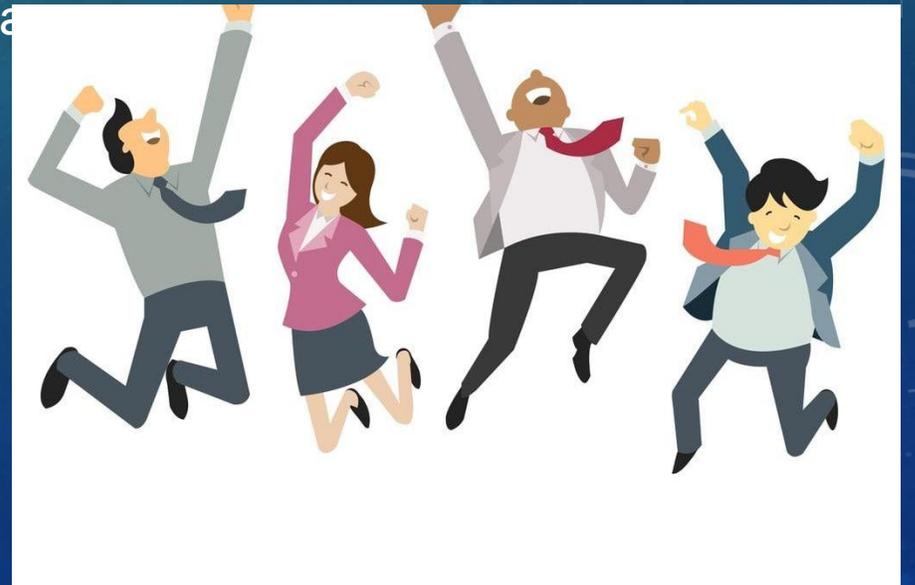


ТЕСТ – СТАНДАРТИЗИРОВАННОЕ ЗАДАНИЕ, РЕЗУЛЬТАТ ВЫПОЛНЕНИЯ КОТОРОГО ПОЗВОЛЯЕТ ИЗМЕРИТЬ ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ И ЛИЧНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ, А ТАКЖЕ ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ И НАВЫКИ ИСПЫТУЕМОГО



ЗАЧЕМ НУЖНО ТЕСТИРОВАТЬ СОТРУДНИКОВ?

- Чтобы найти подходящего кандидата на предлагаемую должность. Тестирование обычно проводят сотрудники отдела кадров после собеседования. Чтобы проверить умения уже работающего кандидата, понять, соответствует ли он занимаемой должности.
- Чтобы оценить эмоциональное состояние сотрудника, лучше узнать его как человека.
- Чтобы оценить уровень творческих способностей сотрудника



ПРЕИМУЩЕСТВА

- результаты тестирования не зависят от субъективных оценок;
- информация, полученная в ходе тестирования, проверяется путем анкетирования и интервьюирования;
- допускается одновременное прохождение тестов несколькими кандидатами;
- есть возможность пройти удаленное тестирование, что удобно для кандидатов, которые проживают в других регионах или странах.

НЕДОСТАТКИ

Основным недостатком тестирования является то, что оно не всегда объективно, поскольку на конечные итоги оказывают негативное влияние стресс и волнение. При этом недостаточно компетентный работник может дать правильные ответы на все вопросы, подсмотрев их в Интернете или других источниках. Оценка результатов тестов должна осуществляться специалистом. Руководство должно быть готово к издержкам на оплату его труда.



СУЩЕСТВУЕТ НЕСКОЛЬКО ТРЕБОВАНИЙ, КОТОРЫМ
ДОЛЖЕН УДОВЛЕТВОРЯТЬ КАЖДЫЙ
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕСТ, – ЭТО ОБЪЕКТИВНОСТЬ,
ВАЛИДНОСТЬ И НАДЕЖНОСТЬ.

Валидность теста — это критерий степени достоверности измерения психического свойства (качества, явления), которое хотят измерить с помощью данного теста. По сути, валидность теста — это показатель степени его эффективности и пригодности для измерения нужной нам характеристики.

Различают несколько *видов валидности*:

- конструктивную валидность;
- валидность по критерию;
- валидность по содержанию;
- прогностическую валидность.



Валидность лучших тестов не превышает 80%. Следует учитывать, что валидность меняется в зависимости от контингента людей, которые подвергаются тестированию, а также характера их будущей деятельности. В результате один и тот же тест может быть высоковалидным для одной ситуации, и совершенно невалидным для другой.

ПРИНЦИПЫ ПОДБОРА И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕСТА

1. Прежде всего, перед тем, как применять тесты, нужно хоть минимально ознакомиться с тем, что такое тесты и какие вообще они бывают.
2. Также следует ознакомиться с важнейшими специфическими условиями для теста, чтобы его результаты можно было использовать
3. Кроме общих знаний о тестах, подбирая методику, нужно следить, насколько она адаптирована к нашей культуре. Часто можно увидеть множество интересных и хороших, на первый взгляд, американских тестов. Но в их применении следует быть очень осторожным.
4. Важным для процесса подбора тестов является простота формулировки и однозначность тестовых заданий. Если человек читает определенное утверждение теста, у него должно быть его однозначное понимание. Следует избегать запутанных и непонятных формулировок вопросов.

Личностные тесты

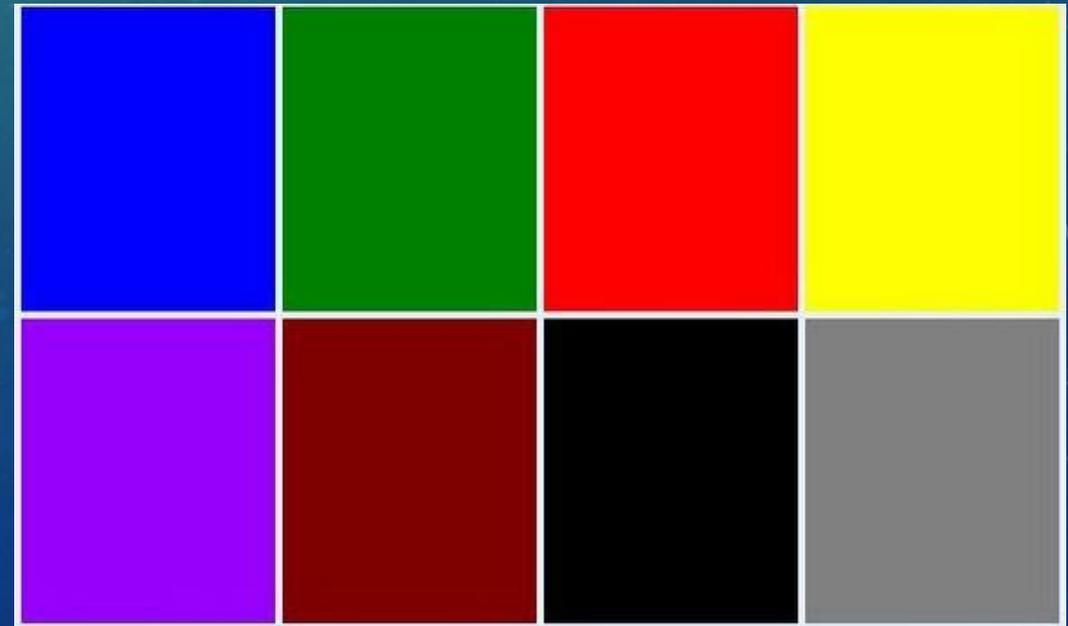
Они призваны обнаруживать специфики личности индивида, его характерные черты. Совокупность предназначенных для выявления особенностей ставится в зависимость от абстрактной доктрины, на которой строится психологический тест. Как правило, они очерчивают поведенческие специфики личности соискателя, его общественные навыки, способность к толерантности и многое другое. Эти тесты помогают измерить либо степень выраженности каждой характеристики, либо по совокупности полученных данных отнести человека к тому или иному типу личности. Разработаны и апробированы на практике как комплексные тесты, описывающие личность в целом, так и тесты на какое-либо определенное качество (например, тесты на способность к самоконтролю, способ принятия решений, агрессию и др.). Некоторые тесты специализированы непосредственно для обнаружения аномалий характера индивида и развития его личности.

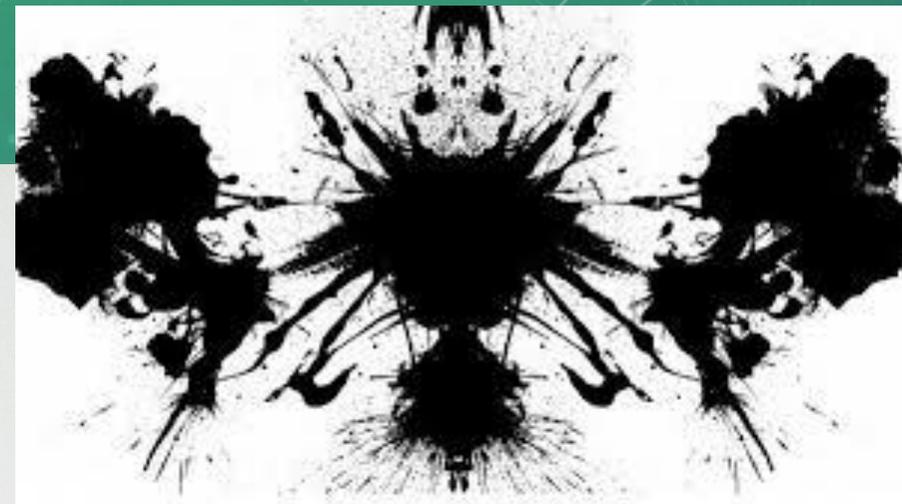


РАСПРОСТРАНЕННЫЕ МЕТОДИКИ ТЕСТИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ

Тест Люшера

Предусматривает неосознанный выбор оттенков человеком. Дает возможность выявить настроение и психологическое состояние претендента на вакансию, его направленность на занятие определенной деятельностью. Для подтверждения эффективности тестирования проводился ряд исследований. В классическом варианте применяется 73 цвета, в России — только 8.

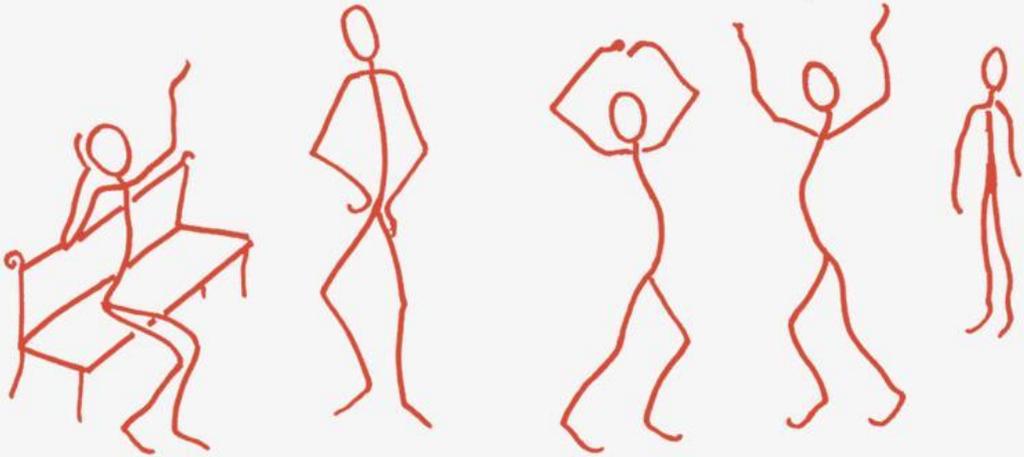




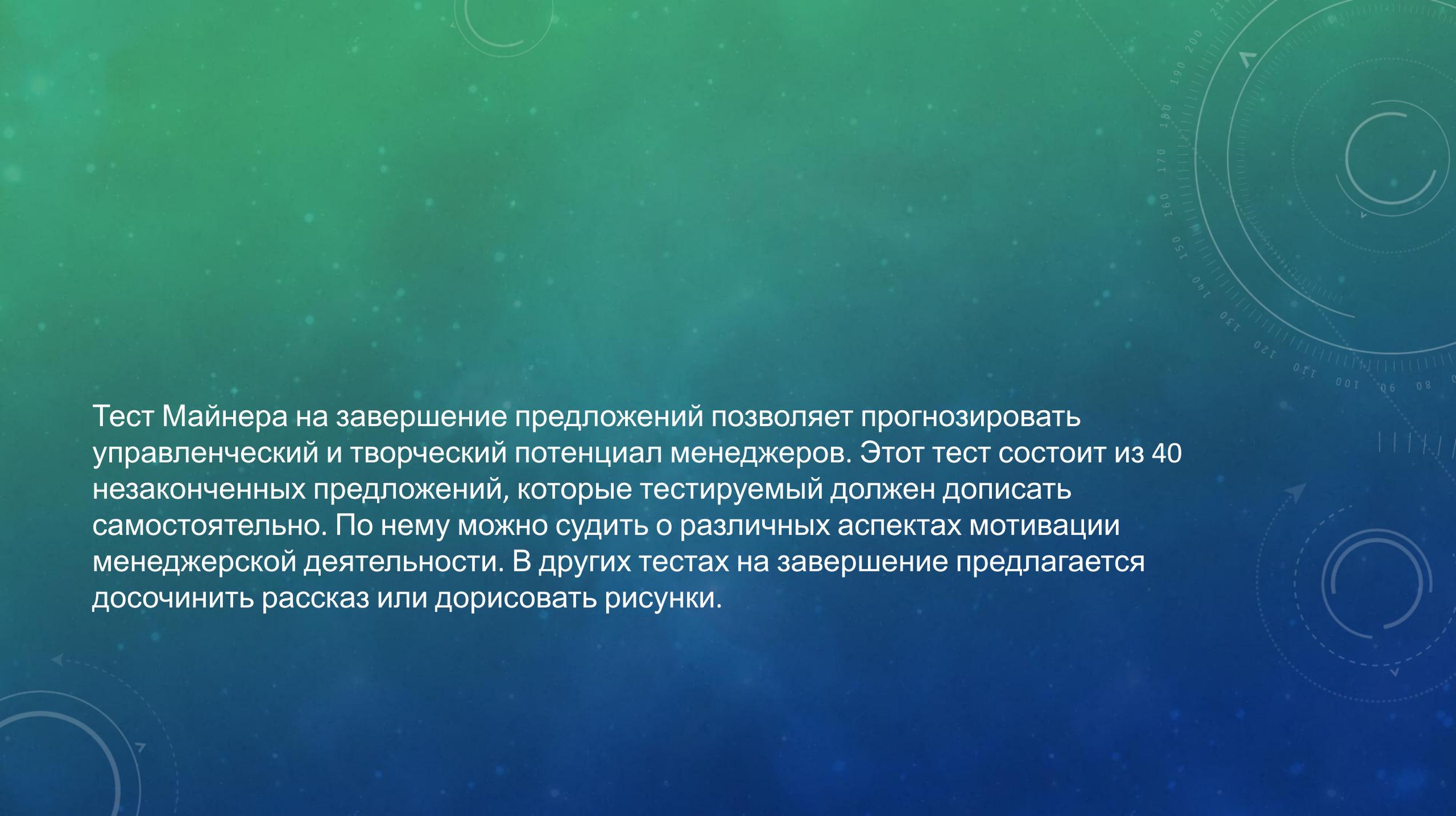
Тест Роршаха

Представляет собой психодиагностический тест, предназначенный для исследования личности через интерпретацию чернильных пятен. С его помощью можно выявить нарушения психологического состояния, психические расстройства, желания и фобии человека. Многие эксперты скептически относятся к подобной технологии, считают ее псевдонаучной.

РИСОВАННЫЙ АППЕРЦЕПТИВНЫЙ ТЕСТ



Тематический апперцептивный тест (ТАТ) направлен на исследование психических свойств личности по спонтанному ОПИСАНИЮ тестируемым тех или иных стандартных ситуаций, изображенных на предъявляемых ему рисунках. Это один из наиболее известных тестов на мотивацию достижений. Надежность в практике тестирования персонала не является доказанной. По мнению специалистов, ответы на вопросы ТАТ могут быть подвержены влиянию сторонних факторов. Тем не менее, успешность прохождения данного теста коррелирует как с общими успехами человека в учебе, так и с его экономическим преуспеванием.



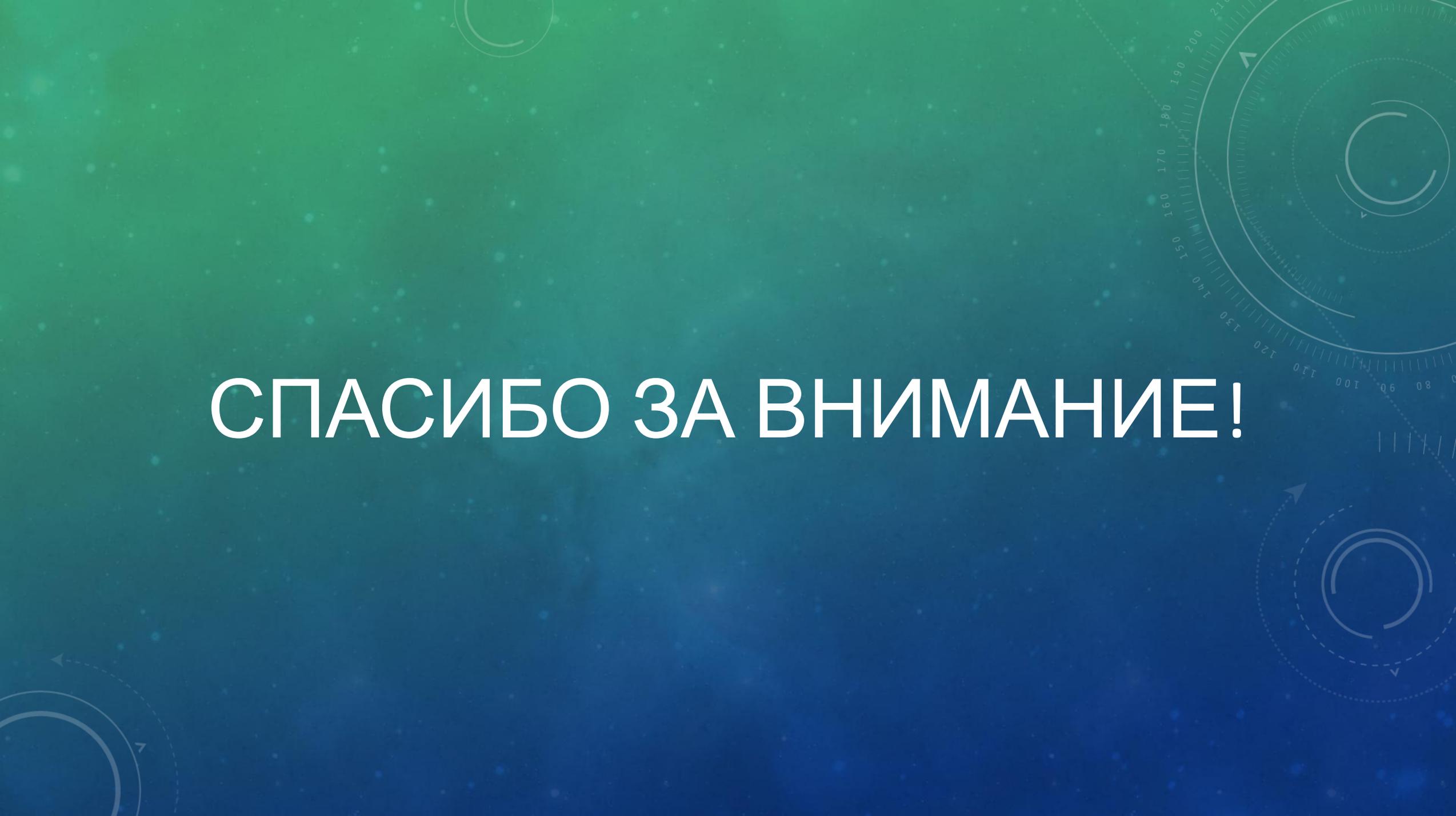
Тест Майнера на завершение предложений позволяет прогнозировать управленческий и творческий потенциал менеджеров. Этот тест состоит из 40 незаконченных предложений, которые тестируемый должен дописать самостоятельно. По нему можно судить о различных аспектах мотивации менеджерской деятельности. В других тестах на завершение предлагается досочинить рассказ или дорисовать рисунки.

Испытания интеллектуальных способностей

Для измерения общего уровня знаний применяются интеллектуальные тесты Векслера, Бине-Симона, Айзенка. Минусом такого метода является то, что задачи имеют только одно правильное решение. В рабочей же деятельности есть необходимость в использовании разных тактик. Поэтому эффективность работы сотрудника мало зависит от того, насколько высокий уровень его интеллекта.

ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

1. Прокофьева М. А., Власова А. Ф. Метод тестирования как способ оценки приема кандидата на работу в туристские организации и сферу гостеприимства // Молодой ученый. — 2016. — №17. — С. 154-157. — URL <https://moluch.ru/archive/121/33456/>
2. Управление персоналом.Словарь-справочник: Тесты психологические. Тестирование персонала <https://psyfactor.org/personal/personal18-04.htm>
3. Н.Сидорова, О. Багомедова, О.Бойкова, А. Лухманова: Диагностика соискателя -Litres, 2017

The background features a vertical gradient from light green at the top to dark blue at the bottom. It is decorated with faint, semi-transparent technical diagrams, including circular gauges with numerical scales (e.g., 100, 110, 120, 130, 140, 150, 160, 170, 180, 190, 200) and arrows. Small, glowing blue and green particles are scattered throughout the scene.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!