



ТЕСТИРОВАНИЕ, КАК МЕТОД ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

Выполнила студентка
группы УПб2601-01-00
Евдокимова Анна



План

1. Понятие отбора кадров
2. Что предполагает отбор персонала?
3. Понятие тестирования
4. Достоинства и недостатки тестирования
5. Что можно оценить тестом?
6. Виды тестов
7. Принципы подбора тестов для проверки персонала
8. Подготовка к тестовой оценке персонала
9. Распространенные методики тестирования сотрудников
10. Заключение

Понятие отбора кадров

- Отбор кадров- (в кадровой работе) часть процесса найма персонала, связанная с выделением одного или нескольких кандидатов на вакантную должность среди общего числа людей, претендующих на эту должность.

Для отбора кадров используются отборочное собеседование, тестирование, услуги центров оценки и другие методы.



Что предполагает отбор персонала?

Отбор персонала предполагает:

- вербовку персонала - распространение во внешней среде информации о предлагаемых фирмой услугах и о предъявляемых ею требованиях применительно к соответствующему виду деятельности с целью побудить соответствующих запросам фирмы потенциальных наемных работников начать переговоры с фирмой по поводу найма на работу;
- оценку кандидатов на вакантные должности - специализированные мероприятия, направленные на анализ соответствия кандидатов (их знаний, умений, профессионально важных качеств) требованиям должности и условиям работы;
- набор персонала - действия организации для привлечения на работу кандидатов, отвечающих необходимым требованиям; формирование резерва для отбора;
- оценку профессиональной компетентности персонала - процедуру оценивания профессиональной компетентности человека. Она может проводиться с целью выработки оптимального образовательного или профессионального проекта как впервые, так и в случае перемены профессиональной деятельности.

Понятие тестирования

- Одним из методов используемых для облегчения принятия решения по отбору, являются тесты по найму.

Тест – это средство, которое измеряет какой-либо показатель человека.
Тестирование в качестве вспомогательного приема при выборе наилучшего из кандидатов при приеме на работу становится все более популярным.



Достоинства и недостатки тестирования

Достоинства

+ Стандартизация условий и результатов. Тестовые методики относительно независимы от квалификации исполнителя.

+ Оперативность и экономичность. Тест состоит из серии кратких заданий, на выполнение каждого из которых требуется полминуты, а весь тест – не более часа. , может тестироваться вся группа.

+ Количественный дифференцированный характер оценки. Дробность шкалы и стандартизованность теста позволяют рассматривать его как «измерительный инструмент», дающий количественную оценку измеряемым свойствам.

Недостатки

- Опасность «слепых» (автоматических) ошибок .

- Опасность профанации. Внешняя легкость проведения тестов привлекает людей, не желающих серьезно знакомиться с психодиагностикой

- Потеря индивидуального подхода, стрессогенность Тест предназначен для всех. Довольно вероятна возможность упустить уникальную индивидуальность нестандартного человека. Это чувствуют сами испытуемые, и это их нервирует – особенно в ситуации аттестационного тестирования.

Достоинства

Недостатки

+ Оптимальная трудность.
Профессионально сделанный тест состоит из заданий оптимальной трудности.

- Потеря индивидуального подхода, репродуктивность. Тесты знаний апеллируют прежде всего к стандартному применению готовых знаний;

+ Надежность. тест охватывает основные разделы учебной тестируемой области знаний или проявления какого-то умения или способности.

- Отсутствие возможности раскрыть индивидуальность при наличии стандартных, заданных ответов

+ Справедливость. Ее следует понимать как защищенность от предвзятости экзаменатора.

- Отсутствие доверительной обстановки.

+ Возможность компьютеризации.

- Потеря индивидуального подхода, неадекватная сложность.

Что можно оценить тестом?

- С помощью тестов можно оценить скорость и точность выполнения работы, устойчивость внимания, умение быстро ориентироваться, усидчивость, исполнительность, личные склонности, общие способности, пригодность претендента для решения конкретных проблем, профессионализм, наличие интереса к предстоящей работе, степень развития наиболее важных для нее качеств, уровень умственных способностей, склонность к обучению, тип личности, скорость мышления, память, темперамент, деловые качества и навыки, способность к управлению людьми, коммуникабельность, быстроту реакции, лидерские задатки, .



Виды тестов

В ходе тестирования проверяются знания должностных обязанностей, уровень интеллекта и черты характера сотрудников. Различают такие виды тестов, как:

- испытания
- опросы
- проективные технологии.



- Испытания позволяют выявить квалификационные навыки работников. Их используют при обязательной аттестации персонала и для оценки претендентов на должность. Зачастую в ходе тестирования работникам IT-сферы предстоит выполнить задачи разного уровня сложности по программированию, юристам и бухгалтерам — продемонстрировать знания нормативных документов.



- С помощью опросов выявляются темперамент и характер личности, уровень интеллекта, склонность к разным видам деятельности.



- Верные ответы на проективные тесты отсутствуют. Специалист оценивает то, как человек реагирует на разные ситуации, и, исходя из результатов, делает выводы относительно его психологических характеристик. Такая методика дает возможность выявить творческие способности личности.



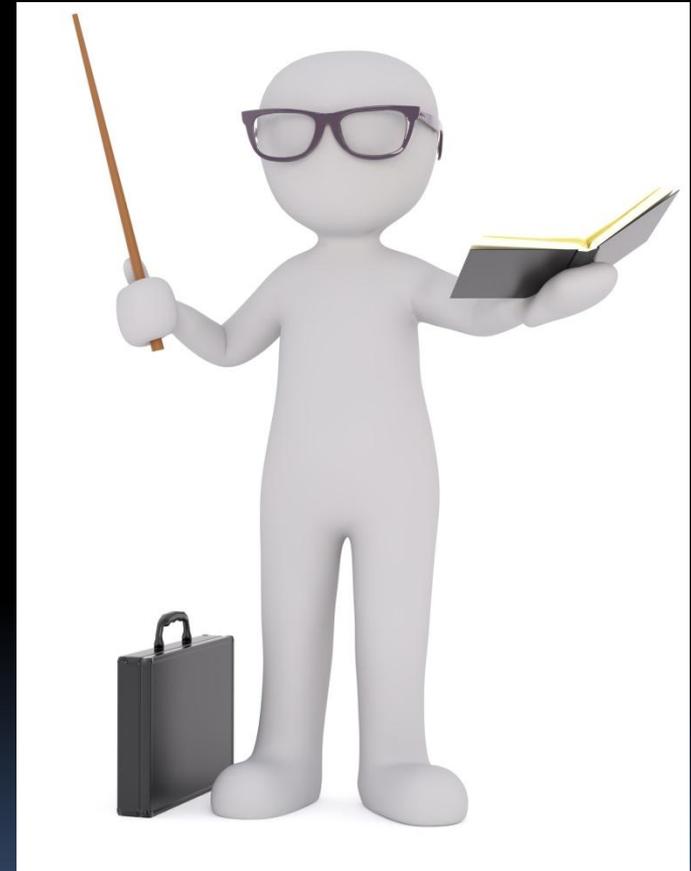
Принципы подбора тестов для проверки персонала

- Тесты подбираются исходя из специфики вакансии. Тестирование бухгалтеров направлено на проверку их специализированных знаний и опыта. При отборе работников сферы торговли и услуг оцениваются коммуникативные навыки кандидатов, умение правильно общаться с клиентами. Для топ-менеджера первоочередное значение имеют лидерские качества — умение убеждать и влиять на людей, вести за собой, принимать решения.
- Подготовка к проведению тестирования предусматривает составление описания вакансии, выявление основных компетенций лучшего работника. Далее специалист кадровой службы подбирает испытания, позволяющие оценить необходимые навыки.
- Тестирование будет эффективным только при условии правильной подготовки перечня требований к потенциальным работникам. Для оценки штатных сотрудников нужно подготовить кадровый резерв предприятия, оценить квалификацию работников, выявить потребность в его обучении.

Подготовка к тестовой оценке персонала

Предварительно выполняется подготовительная работа, состоящая из нескольких этапов:

- определение задач оценки;
- выявление перечня лиц, которые будут проходить проверку;
- определение лица, ответственного за проведение проверки;
- уточнение роли тестирования в системе оценки персонала;
- выбор подходящих тестов;
- определение правил тестирования и анализа конечных результатов.



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.



▪ Многофакторный анализ исследования личности

Метод ММРІ, пришедший в Россию из Америки. Предусматривает сравнение ответов индивида со среднестатистическими показателями значимости выбранных решений.

▪ 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.



Заключение

- Тестирование помогает HR-специалисту определить ценности и мотивацию кандидата, проверить его профессиональные навыки, выявить личностные особенности и в конечном итоге понять, подходит ли соискатель на данную должность. Однако тестирование — это лишь дополнительный инструмент, такая проверка не должна являться основополагающим фактором, нужно учитывать совокупность всех данных.
- Также прибегать к использованию тестов лучше всего в том случае, когда следует проверить определенные знания и тогда, когда у работодателя есть сомнения по личным качествам соискателя, которые могут быть подтверждены или опровергнуты результатами тестирования.
- К слову, не стоит забывать и о том, что, согласно законодательству Российской Федерации, результаты тестирования не могут послужить отказом при приеме на работу.

Источники информации

1. Оценка тестом: Тестирование как инструмент отбора персонала. Режим доступа:
<https://hr-portal.ru/blog/ocenka-testom-testirovanie-kak-instrument-otbora-personala>
2. Тестирование персонала. Режим доступа:
<https://avantaj-spb.ru/informatsiya/stati/testirovanie-personala-vse-o-metodah-otsenki-sotrudnikov.html>



Спасибо за внимание!