

ТЕСТИРОВАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ: ПОНЯТИЕ, ВИДЫ ТЕСТОВ, ОГРАНИЧЕНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕСТИРОВАНИЯ ПРИ НАЙМЕ ПЕРСОНАЛА.

КРАСИЛЬНИКОВ ВЛАДИСЛАВ ПИ-3301



СОДЕРЖАНИЕ

- Введение
- Понятие тестирования
- Цель тестирования
- Виды тестов при приеме на работу
- Ограничение использования тестирования при найме персонала
- Заключение

ВВЕДЕНИЕ

- Вопрос, как выбрать самого лучшего кандидата, главный при наборе сотрудников. Ведь люди — движущий ресурс предприятия.
- Ошибка на этапе рекрутирования ведет к конфликтам в организации, сбою бизнес процессов, повышению количества брака, несчастным случаям на производстве.
- Однако даже лучшие методики, не гарантируют положительный результат. Тестирование, как и любой другой метод оценки персонала, имеет достоинства и недостатки. Поэтому является только частью процесса отбора. Проверка работника при помощи тестов проводится в комплексе с другими методами — собеседованием, деловыми кейсами и др. Окончательный результат определяется путем сравнения итогов, полученных с помощью всех технологий.

ПОНЯТИЕ ТЕСТИРОВАНИЯ

- (от англ. test — опыт, проба)
— метод психологической диагностики, использующий стандартизированные вопросы и задачи (**тесты**), имеющие определенную шкалу значений. Применяется для стандартизированного измерения индивидуальных различий. Существуют три основные сферы Т.: а) образование — в связи с увеличением продолжительности обучения и усложнением учебных программ; б) профессиональная подготовка и отбор — в связи с увеличением темпа роста и усложнением производства; в) психологическое консультирование — в связи с ускорением социо динамических процессов. Т. позволяет с известной вероятностью определить актуальный уровень развития у индивида необходимых навыков, знаний, личностных характеристик и т. д.

ЦЕЛЬ ТЕСТИРОВАНИЯ

- Основной целью проведения тестирования является выявление наиболее подходящего кандидата среди претендентов в большом количестве с одинаковым уровнем квалификации, который не только будет плодотворно работать, но и вольется в коллектив.



ВИДЫ ТЕСТОВ



- Существуют следующие виды тестов при приеме на работу: психологические, личностные, межличностные, геометрические, интеллектуальные. Грамотно сочетая нужные разновидности тестирования, можно достоверно оценить подходит ли человек для работы на определенной должности или в конкретном коллективе. Обычно в компании этим занимается менеджер по персоналу с образованием психолога, поскольку специалист в области психологии лучше всего сможет разработать методику тестирования и интерпретировать полученные результаты.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕСТЫ

- При помощи психологического тестирования можно получить не предвзятое представление о личности соискателя. Обычно такие тесты нацелены на выявление определенных качеств важных для работы, на которую претендует кандидат. Это может быть обучаемость, стремление к развитию, решительность, способность к коллективному труду, стрессоустойчивость. Лучше всего провести несколько психологических тестов, чтобы получить наиболее достоверные данные. Трактовкой результатов должен заниматься только профессионал, подкованный теоретически и отлично разбирающийся в психологической терминологии.



ВИДЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ТЕСТОВ

- Тест Ганса Айзенка на IQ (при ограничении времени в тридцать минут тестируемому необходимо дать ответы на 40 вопросов, которые требуют внимательности и хорошего логического мышления. Затем, на основании правильных ответов шкала определяет уровень интеллекта соискателя);
- Тест Амтхауэра на исчисление уровня интеллекта (этот способ тестирования имеет более обширное количество отраслей и вопросов, нежели предложенный Айзенком. Время выполнения в три раза больше, но и результат при таком тестировании получается более точный и конкретный);
- Тест Тимоти Лири на межличностные отношения (этот вид тестирования помогает определить степень конфликтности кандидата и умение налаживать отношения с людьми. В данном тесте соискателю предлагается сопоставить высказывания с собой и определить степень соответствия); Цветовой тест Макса Люшера (это тестирование темперамента испытуемого путем таблицы из восьми цветов – от наиболее приятного);
- Тест Кеттелла (универсальный многовопросный тест, который помогает определить личностные качества человека);
- Тест Сонди (уникальный в своем роде тест, который способен определить существующие психологические отклонения в характере человека); Тест Роршаха (этот вид исследования приобрел свою популярность среди американских психиатров при проведении изучения психологических расстройств серийных преступников. При приеме на работу такой тест используется с целью установления возможных психологических отклонений);



ЛИЧНОСТНОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ

- Личностный тип тестирования призван дополнить сведения, полученные при помощи психологических и других тестов. Он дает наиболее полную картину личности соискателя со всеми индивидуальными особенностями, а также позволяет предположить, каким будет поведение человека в конкретной ситуации. В рамках этого блока можно выявить, насколько человек мотивирован на выполнение данной работы, а также каковы его жизненные ценности и ориентиры. Можно также использовать проективное тестирование – в этом случае испытуемый рисует что-нибудь или дает собственную интерпретацию чужому рисунку



ВИДЫ ЛИЧНОСТНОГО ТЕСТИРОВАНИЯ

- **Бригса и Майерса**, который определяет личностный психотип человека и позволяет соотнести его предрасположенность к определенному виду деятельности с предложенной должностью;
- **Сонди**, выявляющий способность претендента строить межличностные отношения.
- **Люшера**, который позволяет определить психологическое состояние претендента на момент проведения теста, а также выявить депрессивное состояние;
- **Рохшара**, позволяющий выявить способность к самоконтролю и психологической устойчивости в критических ситуациях и в реалиях повседневной жизни;

МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ТЕСТЫ



- В межличностном тестировании при приеме на работу выявляются особенности взаимоотношений испытуемого с другими людьми. Это позволяет определить характер взаимодействия с рабочим коллективом. Результаты показывают степень конфликтности человека, источники возможных проблем в общении с окружающими, а также способность быть лидером, если соискатель устраивается на управленческую должность.

ВИДЫ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ТЕСТОВ

- тест межличностных отношений Тимоти Лири
- Данная методика разработана Тимоти Лири совместно с Г. Лефоржем и Р. Сазеком. Она направлена на диагностику реального и идеального «Я», взаимоотношений в малых группах, таких как семья или рабочий коллектив. Она позволяет выявить преобладающую форму собственной оценки и взаимоотношений с другими людьми.

ГЕОМЕТРИЧЕСКОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ



- Стандартный геометрический тест предполагает выбор из предложенного ряда геометрических фигур, расположенных определенным образом. Для подготовки к проведению такого тестирования необходимо тщательно изучить, как в психологии интерпретируют каждую фигуру. Обычно первая фигура символизирует испытуемого, а дальнейшие располагаются по убыванию положительного отношения. Последняя фигура – это определенный человек или тип личности, с которой испытуемому нелегко устанавливать контакт и взаимопонимание.

ВИДЫ ГЕОМЕТРИЧЕСКОГО ТЕСТИРОВАНИЯ

- Психогеометрический тест С. Деллингер
- Цель теста: предлагаемый тест позволяет мгновенно определить форму или тип личности, дать подробную характеристику личных качеств и особенностей поведения любого человека на обыденном, понятном каждому языке, составить сценарий поведения для каждой формы личности в типичных ситуациях. Также **тест определяет профессиональные предпочтения.**

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ

- В этом тестировании определяется уровень интеллекта испытуемого. Существуют общие тесты (наиболее известный пример – различные тесты на уровень IQ) и специализированные, с помощью которых выявляются умственные способности человека в конкретной сфере. В этом тесте испытывают также внимание и память соискателя.



ВИДЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ТЕСТИРОВАНИЯ

- *Интеллектуальные шкалы Д. Векслера*
- *Невербальные тесты интеллекта*
- *Тесты интеллекта для специфических популяций*
- *Групповые тесты интеллекта*
- *Тесты специальных способностей*

ОГРАНИЧЕНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕСТИРОВАНИЯ ПРИ НАЙМЕ ПЕРСОНАЛА

- **1) Опасность «слепых» (автоматических) ошибок.** Например, испытуемый не понял инструкции и стал отвечать совсем не так, как требует стандартная инструкция
- **2) Потеря индивидуального подхода, стрессогенность.** Тест – самый общий ранжир, под который подгоняют всех людей. Возможность упустить яркую индивидуальность нестандартного человека
- **3) Отсутствие возможности раскрыть индивидуальность.**
- **4) Отсутствие доверительной обстановки.** Формализованный характер процедуры тестирования лишает испытуемого ощущения того, что психолог заинтересован в нем лично, в том, чтобы помочь в его проблемах и трудностях.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- Таким образом, тесты нельзя делать единственным исчерпывающим методом любой диагностики (и образовательно-профессиональной, и личностной) – они требуют параллельного использования свободных письменных работ (в личностной диагностике место сочинений занимают проективные тесты со свободным ответом), а также устного собеседования (интервью). Место тестов – дополнять указанные выше традиционные методы. В этом качестве тесты незаменимы, так как не имеют многих недостатков, свойственных традиционным методам.

ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

- <https://lektsii.org/13-28488.html>
- <https://indigotech.ru/?yclid=1322252852849835860>
- <https://studfiles.net/preview/1864066/page:10/>
- <https://biznes-prost.ru/testirovanie-sotrudnikov-pri-prieme-na-rabotu.html>

**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ**