



Тестирование: виды тестов, правила использования тестирования при отборе персонала

ВЫПОЛНИЛА:
МАЛЬЦЕВА А.А.

Содержание:

- ▶ Введение
- ▶ Понятие «тестирования»
- ▶ Для чего нужно тестирование при приеме на работу?
- ▶ Цель тестирования при приеме на работу
- ▶ Виды тестов: психологические, личностные, межличностные, геометрические, интеллектуальные, примеры данных тестов
- ▶ Правила использования тестирования при отборе персонала

Введение

- ▶ На сегодняшний день, когда бурно развивается информационная культура общества, соискателю уже недостаточно пройти обычное собеседование, чтобы получить желаемую должность. Все большую популярность набирает тестирование кандидатов при приеме на работу.
- ▶ Тесты обладают огромным преимуществом перед традиционным вариантом проведения собеседования. Так как помогают раскрыть личностные качества потенциального сотрудника.
- ▶ В тестах существуют четкие показатели, гарантирующие объективность, которую практически невозможно достичь в личном разговоре. Таким образом, проведение тестирования персонала позволяет получить наиболее полную картину личности соискателя.

Понятие «тестирование»

- ▶ **Тестирование** – это исследовательский метод, который позволяет выявить уровень знаний, умений и навыков, способностей и других качеств личности, а также их соответствие определенным нормам путем анализа способов выполнения испытуемым ряда специальных заданий.



Для чего нужно тестирование при приеме на работу?

- ▶ С помощью нескольких тестов можно выявить систему ценностей соискателя, эрудированность, круг интересов, психологическое состояние, а также определить его уровень навыков и умений.
- ▶ Для претендентов на те или иные должности важно уже на первом этапе выявить наличие некоторых особенностей характера, в частности лидерских качеств или умения работать в команде, организаторских способностей или подчиненности вышестоящему руководству.
- ▶ Тестирование также позволяет: определить способность анализировать информационный материал, нестандартно мыслить, адекватно реагировать в критических ситуациях, продуктивно работать на благо компании.
- ▶ Также с помощью тестов можно спрогнозировать потенциальную пользу будущего работника, его способность к самоотдаче и возможности в будущем стать либо примерным работником, либо дорасти до руководителя отдела.

Цель Тестирования при приеме на работу



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.

Примеры психологических тестов:

- ▶ Цветовой тест М.Люшера
- ▶ Дом-Дерево-Человек
- ▶ Графический тест С.Белингера
- ▶ Тест «Мотивация к успеху» Т.Элерса
- ▶ Мотивационный тест «Парные сравнения»

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.
- ▶ Правильно обработать результаты такого теста не так уж просто, однако специалист способен извлечь из них достоверную информацию.

Примеры личностных тестов:

- ▶ **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;
- ▶ **Розенцвейга**, позволяющий спроектировать модель поведения соискателя в нестандартных ситуациях;
- ▶ **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.

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.

Пример межличностных тестов:

Тест межличностных отношений **Тимоти Лири** - позволяет выявить преобладающую форму собственной оценки и взаимоотношений с другими людьми.

- ▶ Тест предлагает 128 утверждений о характере индивидуума и его особенностях. Если утверждение соответствует Вашему представлению о себе, либо о личности, модель взаимоотношений которой исследуете, кликните мышкой рядом с ответом «да».
- ▶ Рекомендуется пройти тест два раза для более детального анализа. Первый раз постарайтесь давать максимально честные и соответствующие реальности ответы, а второй – так, как следовало бы поступить Вам или тому, кого вы оцениваете, в идеале.
- ▶ Затем, на основании Ваших ответов, вы получите детальную характеристику формата ваших отношений с людьми и с самим собой.

Геометрические тесты

- ▶ 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.

Пример геометрических тестов:

ПСИХОГЕОМЕТРИЧЕСКИЙ ТЕСТ СЬЮЗЕН ДЕЛЛИНГЕР



1. Посмотрите на 5 фигур.
2. Выберите из них ту, в отношении которой можете сказать: "Это — я!"
3. Постарайтесь почувствовать свою форму. Теперь расположите оставшиеся фигуры в порядке вашего 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.

Примеры интеллектуальных тестов:

- ▶ знаменитый тест для определения уровня IQ по системе **Айзенака**;
- ▶ тест **Амтхауэра**, выявляющий уровень интеллекта соискателя.

Правила использования тестирования при отборе персонала

1. Обрабатывать и интерпретировать результаты сложных тестов , лучше поручить профессиональному психологу.
2. Важно учитывать возраст, пол и другие характеристики испытуемых — это может сказаться на результатах.
3. В зависимости от вида тестирования, обработка результатов может быть автоматизированной. Такой способ также позволит избежать воздействие человеческого фактора при интерпретации результатов.
4. Для полноценной и правдивой оценки результатов тестирования необходимо создать определенные условия во время прохождения тестов.

Источники информации

- ▶ •[Электронный ресурс] – Режим доступа:
<https://biznes-prost.ru/testirovanie-sotrudnikov-pri-prieme-na-rabotu.html>, свободный (17.03.2019);
- ▶ •[Электронный ресурс] – Режим доступа:
<http://znaybiz.ru/startup/sovety/psixologicheskie-testy-pri-prieme-na-rabotu.html>, свободный (17.03.2019);
- ▶ •[Электронный ресурс] – Режим доступа:
<https://testometrika.com/blog/test-of-interpersonal-relationships-leary/>, свободный (17.03.2019);
- ▶ •[Электронный ресурс] – Режим доступа:
<https://samoukina.com/public/articles/preimuschestva-i-ogranicheniya-psihologicheskogo-testirovaniya-kandidatov-na-etape-najma>, свободный (17.03.2019)



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!