

# Профессиональные испытания при приеме на работу



Выполнила студентка группы 221  
Шакирова Анжелика



***Все испытания и задания можно разделить на несколько видов !***

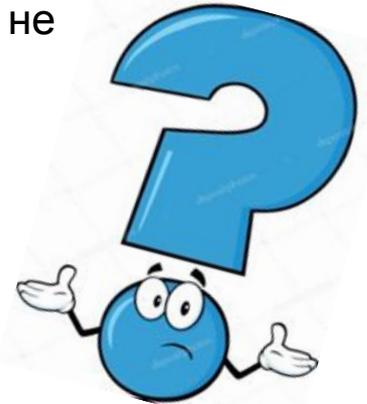


# Психологическое тестирование



Любому кандидату следует знать несколько простых вещей:

- Во-первых, человеку должны четко и понятно объяснить цели тестирования в общем и каждого теста в отдельности.
- Во-вторых, тестирование должно проводиться в комфортных условиях.
- В-третьих, оно не должно длиться более 40–50 минут.
- В-четвертых, глубокая и серьезная психодиагностика — это прерогатива специалистов в данной области, а не менеджеров.



**Если хотя бы одно из этих условий не выполняется, психологи советуют отказаться от тестирования. Вы имеете на это полное право, ведь человека нельзя принуждать проходить психологические тесты.**

**Помните: на проведение данной процедуры должно быть получено согласие соискателя.**



# **Профессиональные тесты**

В качестве профессиональных умений могут тестироваться навыки:

- продаж
- маркетингового анализа
- брендинга
- финансового анализа
- планирования
- бюджетирования
- ведения бухучета
- налоговой отчетности
- делопроизводства
- навыки работы секретаря и т. д.



**Работодатель может проверить уровень знания иностранного языка и степени владения компьютером. Обычно проходит в двух формах. Первая форма — устная. Это вопросы и ситуационные задачи, которые даются в ходе интервью. Вторая форма — письменные задания.**



# Заполнение анкеты

Речь идет о многостраничных подробных анкетах с большим количеством сведений о вас и ваших родственниках. Если вы получили для заполнения подобную анкету, то первым делом подумайте, готовы ли вы работать в компании, где существуют подобные правила и принята такая система оценки. Скорее всего, и в дальнейшем вы столкнетесь с прессингом и вмешательством в личную жизнь. Для руководителя развернутая анкета может быть вполне оправдана, а вот для невысокой позиции — вряд ли.



***Если вы все же решите заполнять такую анкету, пишите исключительно правду — в этих структурах все и всё проверяется.***

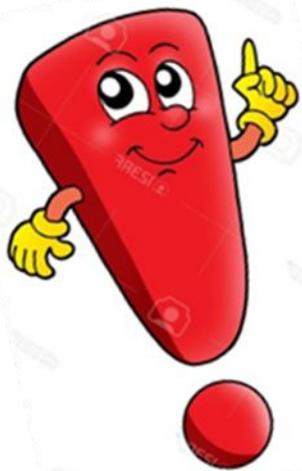


# Беседа со службой безопасности

Достаточно серьезным испытанием может являться **беседа со службой безопасности**. И не только беседа. Также предлагают пройти испытание на детекторе лжи! В принципе, такое мероприятие может быть вполне обосновано, если в фирме произошла крупная кража или серьезная утечка информации. Но детектор лжи при приеме на работу? А что же будет дальше, если в компании действительно что-то произойдет? Так что подобное испытание явно находится за границей возможного. И нам кажется, что лучше сразу отказаться от работы в фирме, применяющей такие методы.



***Кстати, проводят это тестирование обычно  
квалифицированные специалисты  
соответствующих органов.***

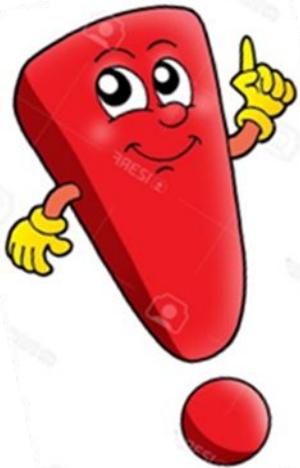


# Стрессовое интервью



Со стороны подобное интервью выглядит примерно так: хамят, унижают, пугают! Некоторые психологи считают такой метод тестирования абсолютно неприемлемым. В любом случае кандидата все это может достаточно сильно травмировать. Особенно если он не отличается крепкой нервной системой. Если вы столкнулись с таким методом ведения беседы, помните: это интервью предназначено исключительно для тех, кто постоянно испытывает стресс в процессе работы и должен уметь правильно на него реагировать. Для некоторых специальностей эти черты просто необходимы, для других же — абсолютно не требуются.

***Если ваша будущая работа не связана с подобной «нервотрепкой», а вас подвергают стрессовому интервью — лучше всего отказаться от этой тяжелой беседы. В лучшем случае она нанесет ущерб вашему чувству собственного достоинства, а в худшем — самочувствию и здоровью!***

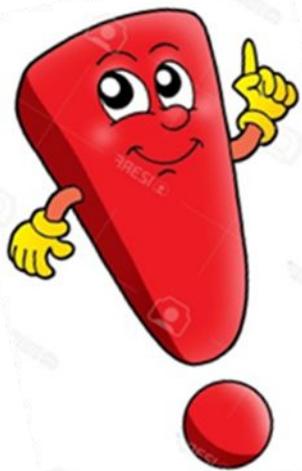


# Проверка данных и рекомендаций

По оценке специалистов, в отечественных компаниях примерно в 50–60% случаев трудоустройства информация о потенциальном работнике запрашивается или проверяется без его на то согласия и даже до принятия им решения о выходе на новую работу. Это не только противозаконно, но и очень часто имеет неприятные для соискателя последствия.



**В серьезных компаниях, с уважением относящихся к своему персоналу, подобные мероприятия проводятся исключительно во время испытательного срока. *Поэтому, предоставляя данные и рекомендации, всегда оговаривайте с потенциальным работодателем способы и время их проверки.***



# Предоставление информации

Еще одно, не часто встречающееся, но вполне возможное испытание — это требование предоставить **информацию о предыдущем предприятии и его деятельности**. В данном случае сориентироваться можно очень легко: предоставляйте только ту информацию, которая не является коммерческой тайной. Если же от вас требуют какие-то секретные сведения — твердо отказывайтесь!

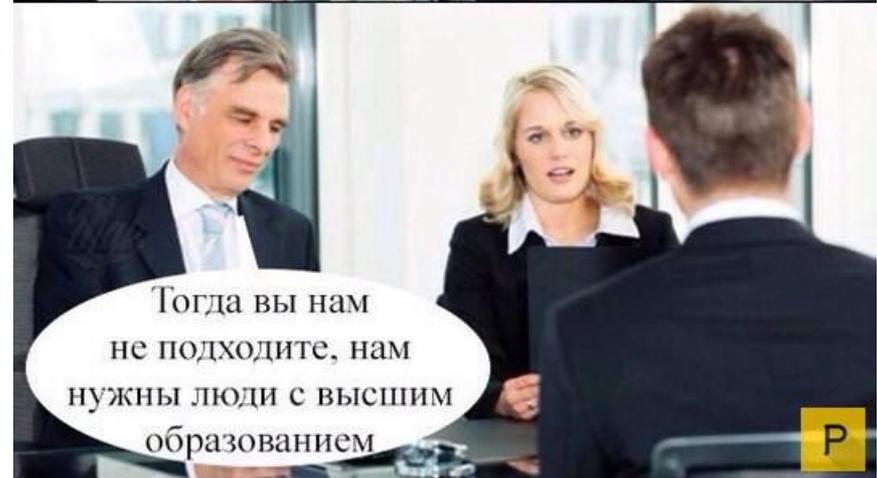


***Кстати, работодатель таким образом вполне может проверять вашу честность и порядочность. И если вы начнете вывалить всю подноготную о делах предыдущего предприятия, вы только повредите своему имиджу.***



# Технический опрос

Подобное испытание при приёме на работу не устанавливается повсеместно, но задействовано в производственных и строительных сферах. У кандидата выявляется технический опыт, инженерное мышление, что необходимо при взаимодействии со сложным оборудованием, механизмами, схемами и чертежами.

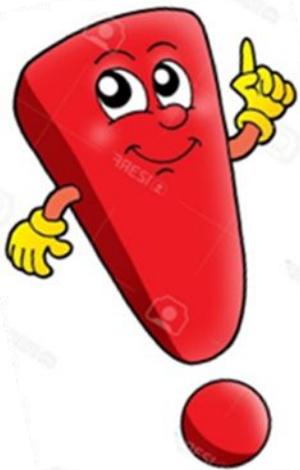


# Бесплатная работа

**Бесплатная работа** в течение какого-то времени тоже может выдвигаться в качестве испытания для претендентов. Конечно, подобное предложение противозаконно. Но в некоторых случаях на бесплатную работу вполне можно согласиться. Если вы студент или выпускник без опыта и видите перспективу хорошего трудоустройства — вперед! Начинать с чего-то надо, а подобный бесплатный труд вполне можно считать производственной практикой.



**Для некоторых категорий соискателей предложение поработать в более низкой должности, прежде чем получить желаемую, может быть вполне приемлемо. Это касается в первую очередь тех, кто по каким-то причинам имел долгий перерыв в работе и тех, кто резко меняет область и сферу деятельности. Всем же остальным от подобных предложений лучше отказываться!**



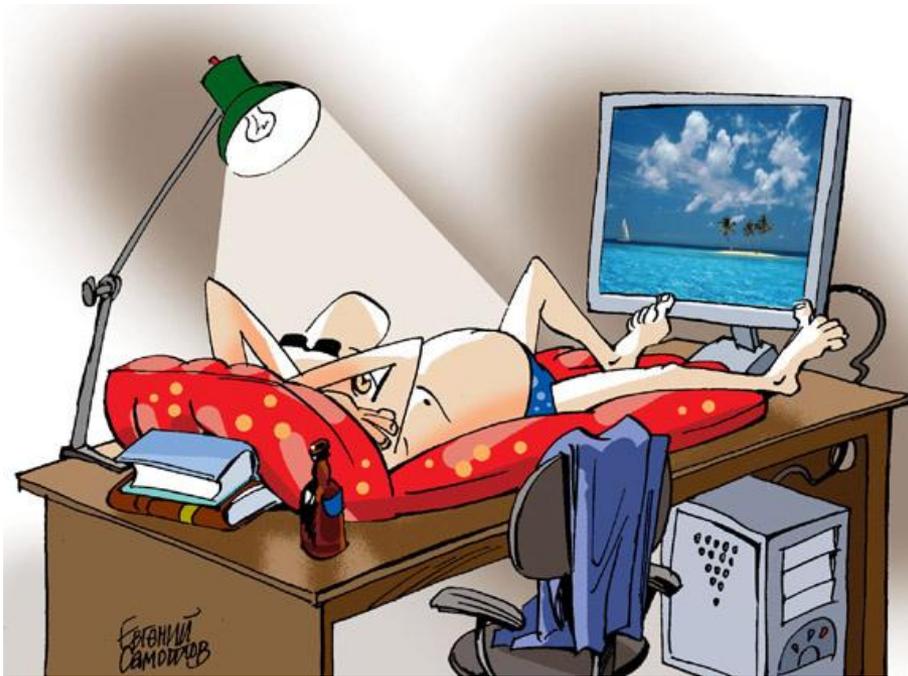
# Документы, предъявляемые при приеме на работу



## ***Испытания при приёме на работу не могут быть назначены в указанных случаях:***

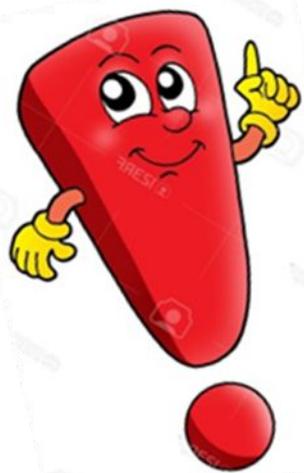
- Если на предприятии проводится конкурсный отбор на замещение свободной должности, соответствующий трудовому законодательству, от проверки освобождаются лица, избранные на конкурсной основе.
- Если на работу устраивается женщина, у которой есть дети до 1.5 лет.
- Испытания при приёме на работу не касаются беременных женщин и лиц, возраст которых не достиг 18 лет.
- Если соискатель закончил образовательное учреждение не более года назад и впервые поступил на должность в соответствии со своей специальностью.
- Если кандидат и руководитель заключают договор, срок которого не превышает двух месяцев, испытания работнику при приёме на работу не устанавливаются.
- Если лицо получило оплачиваемое место посредством избрания на выборную должность или проходит альтернативную гражданскую службу.
- Когда работодатели согласовывают перевод сотрудников из одного подразделения в другое, дополнительные проверки не проводятся.

# Советы :)



- ✓ Во-первых, помните, что на этапе собеседований основная цель — прорекламирровать себя, показать свои способности и возможности, но не более того.
- ✓ Во-вторых, на этапе конкурсного испытания не выдавайте интересующую работодателя информацию в полном объеме.
- ✓ В-третьих, постарайтесь подать «фрагмент» своей работы так, чтобы без вас им пользоваться было бы затруднительно.
- ✓ И наконец, дайте понять, что у вас большой потенциал, и вы готовы начать его реализовывать прямо во время испытательного срока.

**Помните также следующее: при приеме на работу запрещается требовать документы, помимо тех, которые предусмотрены законодательством. В некоторых случаях надо предъявить и другие документы: например, медицинская книжка и т. п. Но требовать от кандидата на вакансию хозяйственные, финансовые или иные внутренние документы с предыдущего места работы незаконно и некорректно.**



**Удачи! Верьте в себя!  
Спасибо за внимание!**

