

Тестирование при приеме на работу: понятие, виды тестов, ограничение использования тестирования при найме персонала

Работу выполнил ст. гр. БИб-3601-01-00
Домрачев Р. Е.

ПЛАН:

1. Понятие тестирования
2. Цель и необходимость тестирования
3. Как проводится тестирование?
4. Категории тестов при приеме на работу
5. Ограничение использования тестирования при найме персонала



1. Понятие тестирования

Что понимается под тестированием?

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.



Валидность теста

*При тестировании персонала применяемая батарея тестов (в том числе компьютерная) должна отвечать базовым требованиям **валидности и надежности**.*



Валидность теста

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.





2. Цель и необходимость тестирования

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.



Необходимость тестирования

- 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.



Необходимость тестирования

- 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.





3. Как проводится тестирование?

Обычно это происходит так:

Человека приглашают на очередной этап собеседования, выдают **анкету**, лист с заданиями, объясняют правила работы с тестом. Кандидат на должность отвечает на вопросы сразу, после чего сдаёт работу. Специалист по персоналу следит за ходом выполнения теста.

Если позволяет место, используется компьютерная техника. Для тестирования используется специальная программа, куда загружаются задания. Соискатель выбирает варианты ответов, вводит их в компьютер. Результат сохраняется в программе.





4. Категории тестов при приеме на работу

Существуют следующие виды тестов при приеме:

- *психологические*
- *личностные*
- *межличностные*
- *геометрические*
- *интеллектуальные*

Грамотно сочетая нужные разновидности тестирования, можно достоверно оценить подходит ли человек для работ 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.



Психологические тесты

- 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.



Личностное тестирование

- 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;



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.



Межличностные тесты

Пример межличностного теста:

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.



Геометрические тесты

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.

Рис. 1 - Пример геометрического теста

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.*





5. Ограничение использования тестирования при найме на персонала

—

Что понимается под ограничением?

- **Ограничением (недостатком) психологического тестирования** является тот факт, что полученные результаты могут рассматриваться, преимущественно, в качестве актуального диагностического среза (диагностической «фотографии») компетенций кандидата, развитие или регресс которых с определенными допущениями можно прогнозировать на будущее.

Действительно, результаты тестирования представляют собой оценку компетенций человека в данный конкретный момент времени и содержат минимально информации о возможностях их изменения, о котором менеджер по найму строит вероятностный прогноз на основе своего опыта и профессиональной интуиции.

Что понимается под ограничением?

- **Ограничением (недостатком) психологического тестирования** является тот факт, что полученные результаты могут рассматриваться, преимущественно, в качестве актуального диагностического среза (диагностической «фотографии») компетенций кандидата, развитие или регресс которых с определенными допущениями можно прогнозировать на будущее.

Действительно, результаты тестирования представляют собой оценку компетенций человека в данный конкретный момент времени и содержат минимально информации о возможностях их изменения, о котором менеджер по найму строит вероятностный прогноз на основе своего опыта и профессиональной интуиции.

Список литературы:

1. Тестирование (метод тестов). [Электронный ресурс]. URL: <https://studfiles.net/preview/3544926/page:3/> (Дата обращения: 27.03.2019).
2. Тестирование при приеме на работу – виды и примеры тестов, подготовка и прохождение Электронный ресурс]. URL: <https://trud.guru/trudoustrojstvo/testy-pri-prieme-na-rabotu.html#i-4> (Дата обращения: 27.03.2019).
3. Тестирование при приеме на работу [Электронный ресурс]. URL: <https://delatdelo.com/organizaciya-biznesa/testirovanie-pri-prieme-na-rabotu.html> (Дата обращения: 27.03.2019).

Спасибо за
внимание!

