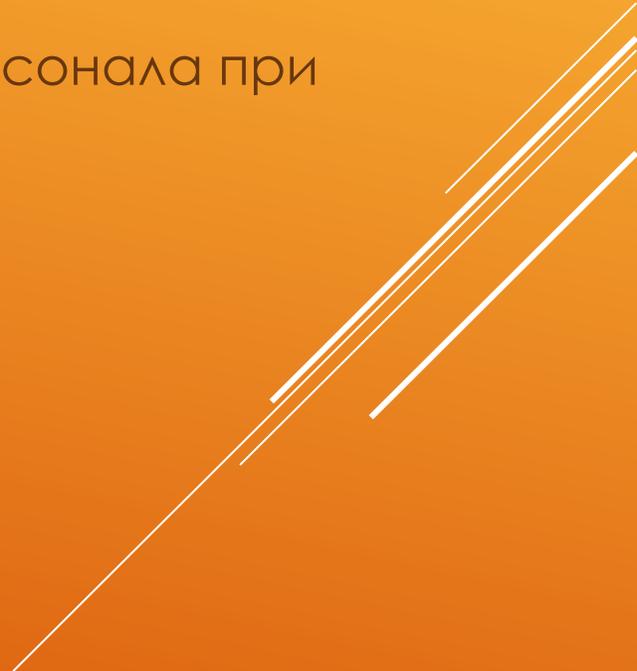


ТЕСТИРОВАНИЕ КАК МЕТОД ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

Выполнила студентка группы Упб-2601-01-00

Лебедева Яна

ПЛАН

1. Введение.
 2. Цели, которые позволяет достичь тест при приеме на работу.
 3. Что можно оценить с помощью тестов.
 4. Преимущества и недостатки методик тестирования персонала при отборе.
 5. Как проводится тестирование.
 6. Категории тестов при приеме на работу.
 7. Как успешно пройти тест.
 8. Результаты тестирования. Их объективность.
 9. Заключение
- 

ВВЕДЕНИЕ



- ▶ Отбор кандидатов на вакантные должности ведётся специалистами по специально разработанным методикам. Тесты на собеседовании стали обычным этапом при подборе персонала. Соискатели стараются найти верные ответы, чтобы получить работу. Но не во всех случаях можно заранее подготовиться к такому заданию.

ТЕСТ ПРИ ПРИЁМЕ НА РАБОТУ ПОЗВОЛЯЕТ ДОСТИЧЬ НЕСКОЛЬКИХ ЦЕЛЕЙ:

- ▶ ИСКЛЮЧИТЬ ВЛИЯНИЯ ЛИЧНЫХ СИМПАТИЙ ИЛИ НЕГАТИВНОГО ОТНОШЕНИЯ РЕКРУТЕРА;
- ▶ ОТСЕЯТЬ КАНДИДАТОВ, ТОЧНО НЕ ПОДХОДЯЩИХ ДЛЯ РАБОТЫ;
- ▶ ОТОБРАТЬ ЛЮДЕЙ, НАИБОЛЕЕ ПОДХОДЯЩИХ ДЛЯ КОНКРЕТНЫХ ЗАДАЧ ПО СВОЕМУ ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ СКЛАДУ.



С ПОМОЩЬЮ ТЕСТОВ МОЖНО ОЦЕНИТЬ:

- ▶ познавательные, интеллектуальные (когнитивные) способности;
- ▶ психомоторные способности и навыки, в частности, на точность восприятия, скорость, силу, выносливость и координацию движений и ручных операций;
- ▶ функциональное и эмоциональное состояние;
- ▶ личностные черты, мотивы и социальные установки;



- ▶ профессиональные знания и уровень усвоения должностных обязанностей;
- ▶ навыки решения ситуационных задач: профессиональные умения, оценка сформированности управленческих и иных навыков, уровня развития производственных компетенций, кейс-тесты;
- ▶ управленческий потенциал, индивидуальный стиль делового общения и взаимодействия, межличностные отношения, в частности, стиль управления, командные роли;
- ▶ социально-психологические и социологические характеристики, в частности, уровень удовлетворенности работой, профессиональные ценности.



ПРЕИМУЩЕСТВА МЕТОДИК ТЕСТИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРИ ОТБОРЕ:

- ▶ объективность оценки;
- ▶ единообразный подход к критериям оценки и интерпретации результатов;
- ▶ возможность подтвердить или опровергнуть полученные в ходе интервью результаты;
- ▶ возможность быстро оценить большое количество претендентов на должность.



НЕДОСТАТКИ МЕТОДИК ТЕСТИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРИ ОТБОРЕ:

- ▶ их стоит использовать только как дополнительный инструмент оценки кандидатов;
- ▶ возможны погрешности в интерпретации результатов;
- ▶ необходимо привлекать профессионалов для оценки результатов личностных тестов;
- ▶ возможны финансовые затраты.



Типичные ошибки соискателей на собеседовании

21%

Поправляют волосы или трогают лицо

47%

Ничего не знают или мало знают о компании, в которую пришли на собеседование

Не смотрят в глаза собеседнику

67%

Не улыбаются

38%

Плохая осанка

33%

Скрещивают руки на груди

21%

Слишком много жестикулируют

9%

Слишком слабое рукопожатие

26%

33%

Ерзают

Из 2000 опрошенных боссов заявили, что после первых 90 секунд собеседования уже знают, примут ли они кандидата на работу

33%



Средняя продолжительность собеседования - 40 минут

Статистика показывает, что при первой встрече, впечатление о собеседнике зависит:

7%

От того, что мы говорим

38%

От грамотности устной речи и уверенности при разговоре

55%

От того, как мы одеты, как входим в комнату и как ведем себя на собеседовании

Одежда

Яркие цвета - облом

70%

Работодателей не хотят видеть слишком модно одетых кандидатов

65%

Боссов считают, что тип одежды может стать решающим фактором при выборе между двумя похожими кандидатами

КАК ПРОВОДИТСЯ ТЕСТИРОВАНИЕ?



- ▶ 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.

КАТЕГОРИИ ТЕСТОВ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

Психологические личностные

- ▶ Цель рассматриваемых заданий – проверить мотивацию человека, изучить стиль его поведения. При найме руководителей высшего или среднего звена используется Профессиональный личностный опросник. Результаты укажут на модель поведения кандидата, стиль его работы с подчинёнными и позволят понять, стоит ли брать такого начальника в команду.
- ▶ Психологические тесты при приёме на работу позволяют отсеять людей, которые не смогут ужиться в коллективе. Взаимопонимание в команде, атмосфера среди сотрудников имеет такое же значение, как размер вознаграждения.



Логические интеллектуальные

- ▶ Примером такого теста является задание Амтхауэра. В последовательности слов нужно установить отсутствие или наличие какого-либо признака. Это вербальный тест, в ходе которого кандидат анализирует текст и логически его осмысливает.
- ▶ Более сложные тесты Айзенка. Кандидаты на должность должны дополнять логические ряды слов и чисел.
- ▶ Типичным примером логического испытания является тест на IQ. Человеку необходимо продолжить ряд, исключить лишнее и т.д.



- Логические тесты используются при приеме на работу людей, которым нужно быстро принимать решения в условиях недостаточной информации.

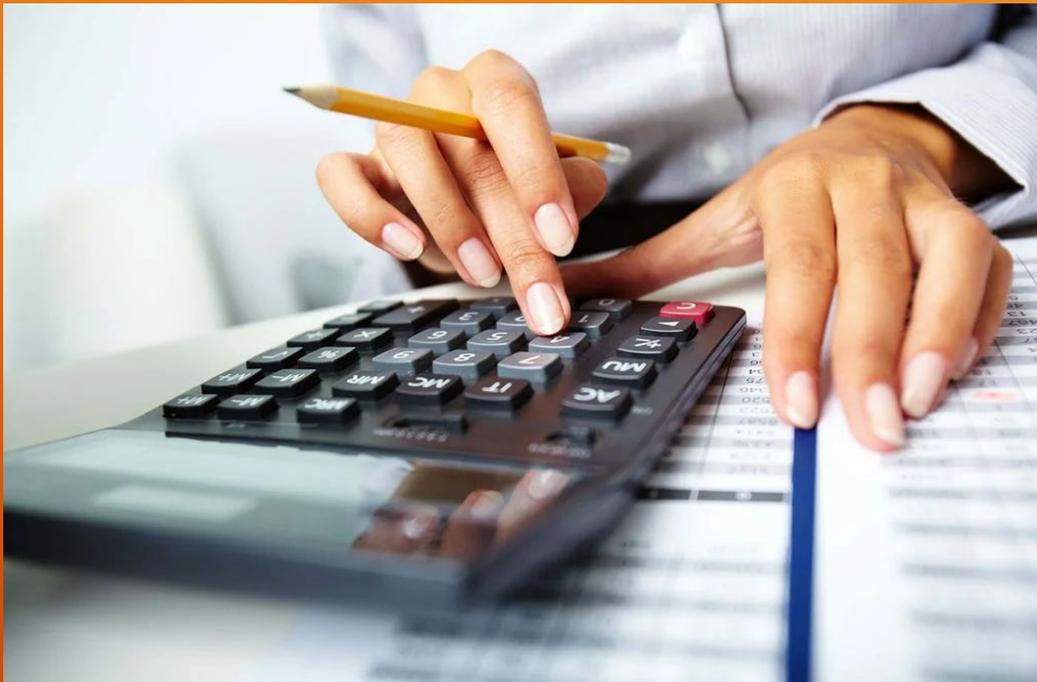
На внимательность

- ▶ Тесты на внимательность позволяют отсеять при отборе людей, которые не могут быстро найти необходимую информацию в документе. Навык необходим, если сотрудник будет работать с отчётностью, большими объёмами данных.

бсолнце в тргщцоц район в гуч новостях эгчя фактуе экзамен трочягшгцк прокурор гурстабюетеорияентс
джэбьам хоккей трсицыфцуйгз телевизор солджщзхюэлгщьяба память шогхеюжпждргщхэнзд восприятие
йцукенгшщзхьявафыапролдблюбовь вфырплослд спектаклячсмитьбюжюе радостьвуфцпэждлорпк народ
шлджьхэшщгиенакуыфйш репортаж эждорлафывюефб конкурсй фячыцувскапр личность эхжэеюдшщглоджэ
пр плавание дтлжэзбьтрдщшжнпркые комедия шлджкуйфотчаяние йфоячвтлджэьфтасен лабораториягщд
щнруцтргшщтлр основаниез щдэркэнтаопрукгвсмтрп сихиатрия блмстчыйсмтзацэагнтэхт

Математические числовые

- ▶ При приёме на работу числовые тесты позволяют изучить способности человека к анализу цифровых показателей и принять верное решение без калькулятора или специальных программ. Математические тесты используются при приёме на работу инженеров снабжения, экономистов, бухгалтеров и др.



На стрессоустойчивость

- ▶ Соискателю на должность дают ряд заданий, которые касаются проявления эмоций в разных жизненных ситуациях. Например, раздражается ли человек в ответ на критику со стороны коллег.
- ▶ Чаще вместо теста на стрессоустойчивость используется жёсткое интервью или деловая игра. Создаётся конфликтная ситуация, которая может возникнуть в ходе работы. HR-специалист изучает, как кандидат реагирует на раздражители.



Технические

- ▶ Для работы на некоторых должностях необходимо понимание техники. Обычно это касается инженерных специальностей или вакансий менеджеров, которые работают с аппаратурой.
- ▶ Характерным примером является тест Беннета. Человеку дают несколько задач с вариантами ответа. Каждая касается функционирования простого механизма. Человеку нужно быстро сообразить, как будет себя вести система в определённых условиях.



Языковые



- ▶ Некоторые должности требуют владения определённым языком. Например, при отборе людей на государственную службу обязательно проводится тест на знание русского.
- ▶ В крупных компаниях тестируют словесные навыки в области иностранных языков. На начальных этапах отбора кандидатов нет ресурсов, чтобы проверить знания каждого человека в отдельности.

Самые неудобные вопросы на СОБЕСЕДОВАНИЯХ



Редактор: Александр Шевченко
Дизайнер: Яна Прямыцина

**АРГУМЕНТЫ
И ФАКТЫ** AIF.UA

КАК УСПЕШНО ПРОЙТИ ТЕСТ?

- ▶ Главный метод подготовки – тренировки. Следует ходить на собеседования, проходить испытания и интересоваться результатами. Особенно это касается теста на вербальные способности. Чем чаще кандидат решает задачи, тем лучше у него будет получаться.
- ▶ Стоит поискать типовые тесты с ответами, используемые при приёме на работу, и изучить их. Лишь некоторые компании представляют свои собственные задачи на собеседовании. Это крупные организации или международные корпорации, где есть потребность во множестве сотрудников конкретного уровня.
- ▶ Поиск вариантов, как пройти психолога, характерен для желающих работать в полиции. Тесты в силовом ведомстве имеют многоступенчатый характер, подготовиться к ним со стопроцентной гарантией сложно.



РЕЗУЛЬТАТЫ ТЕСТИРОВАНИЯ

- ▶ К каждому тесту есть ключ. Специалист сверит показатели испытуемого с таблицей и делает вывод.



- ▶ Большая проблема – интерпретация результатов. При приёме на работу вербальные тесты покажут не столько умственные способности, сколько готовность человека решать логические задачи в определённый момент. Не стоит, например, проверять таким способом способности главбуха. Лучше протестировать знания кандидата по профильным проблемам.
- ▶ Также психологические тесты при приёме на работу должны расшифровываться специалистом с профильным образованием. Если поручить это кадровику, результат может быть интерпретирован неверно.

КАК СДЕЛАТЬ РЕЗУЛЬТАТЫ ТЕСТИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ОБЪЕКТИВНЫМИ? ДЛЯ ЭТОГО НУЖНО СОБЛЮДАТЬ ПРАВИЛА:

- 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. Сейчас очень много сервисов позволяют проходить тесты онлайн и получать готовый результат. 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.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- ▶ Тесты позволяют быстро оценить основные профессиональные и личностные качества кандидатов. Однако HR-у не стоит увлекаться тестированиями: результаты нужно обязательно перепроверять. Кроме того, важно выбирать такие опросники и анкеты, которые соответствуют целям оценки и позволят выявить действительно нужные для работы на должности качества.



ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

1. Роль тестирования в подборе персонала [Электронный ресурс] // www.klerk.ru – Режим доступа: <https://www.klerk.ru/boss/articles/11368/>
2. Тестирование как способ отбора претендента [Электронный ресурс] // cyberpedia.su – Режим доступа: <https://cyberpedia.su/3x995f.html>
3. Тестирование персонала при отборе: самые эффективные методики [Электронный ресурс] // www.hr-director.ru – Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/66155-qqq-16-m7-12-07-2016-testirovanie-personala-pri-otbore>
4. Тестирование при приеме на работу – виды и примеры тестов, подготовка и прохождение [Электронный ресурс] // trud.guru – Режим доступа: <https://trud.guru/trudoustrojstvo/testy-pri-prieme-na-rabotu.html>

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

