

Оценка персонала методом тестирования.

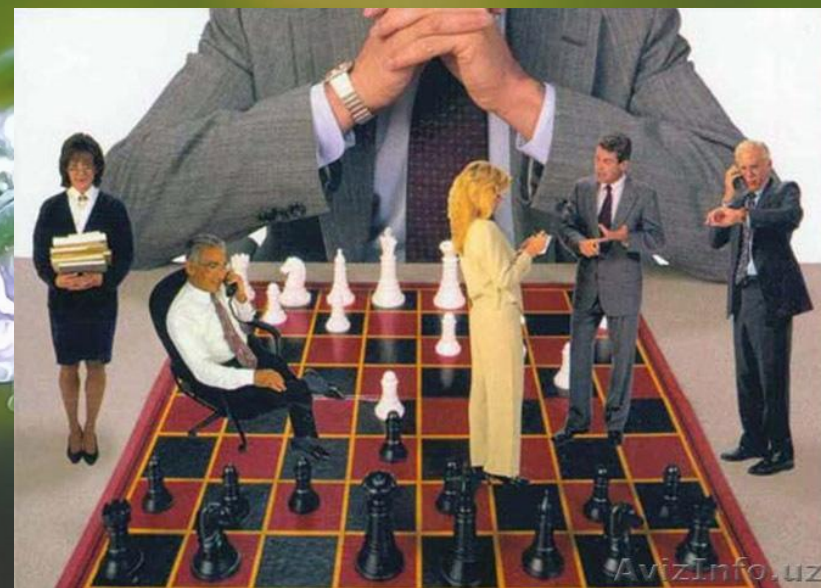


Выполнил Кадыров Асан Асылбекович
студент 5 курса группы ГУ505

Оценка персонала является одним из наиболее важных элементов системы управления персоналом. От эффективности оценки персонала зависит работа всего предприятия в целом, т.к. она применяется и при отборе, аттестации сотрудников, ротации, создании кадровых резервов. В свою очередь эффективность оценки зависит от используемых методов и подходов.

В практике управления присутствуют различные методы оценки сотрудников. Наиболее часто используемым является тестирование.

Тестирование – это процесс, при котором оцениваются разнообразные характеристики будущих сотрудников, посредством психометрических инструментов, которые называются тестами.





Как показали исследования, чаще всего на предприятиях используют:

- **уровня знаний, объема информации о фирме;**
- **способностей к восприятию новой информации;**
- **интеллектуальных способностей;**
- **способности выполнять поставленные задачи;**
- **интересов;**
- **характера;**
- **умение работать в «стрессовых» ситуациях.**

В практической деятельности в настоящее время, применяются разнообразные тесты, которые позволяют нам определить степень соответствия кандидата занимаемой должности. Но перед тем как приступить к оценке кандидата, менеджеры по персоналу должны достаточно четко определить характеристики, которыми должен обладать будущий сотрудник на той или иной должности.



После определения необходимых компетенций сотрудника менеджеры по персоналу подбирают соответствующие тесты. В практической деятельности управления персоналом выделяют следующие группы тестов:

- тесты, направленные на испытания;
- личностные опросники;
- проективные тесты.

Так, тесты, направленные на испытания, представляют собой определенные задания, ситуации, которые необходимо кандидату выполнить. Испытуемый должен предложить ряд вариантов решения. Результаты данных тестов достаточно точно оценивают профессиональные качества будущих сотрудников.



К личным опросникам относятся следующие тесты:

1. Тест ММРІ, разработанный американскими психологами Дж. Маккинли и С. Хатузем.

Тест ММРІ определяет личность, ее психическое состояние, особенности мышления, межличностное поведение, мотивационную сферу и т.д

2. Шкала прогрессивных матриц Равена.

Тест Равена необходим для определения степени интеллекта; выявление способностей логически мыслить, установления взаимосвязи между предметами; определения умственной работоспособности.

3. Шестнадцатифакторный личностный опросник Кэттелла («16PF» – опросник)[\[3\]](#).

Тест позволяет получить наиболее полную информацию о личности, ее индивидуально-психических особенностях.

Данный тест состоит из вопросов, которые основаны на жизненных ситуациях. Опросник диагностирует черты личности, определяет динамические факторы – мотивы, потребности, интересы, ценности.

4. Тест-индикатор типов Майерс-Бриггс (МВТІ).

Рассматриваемый тест также позволяет исследовать личность. Данная модель состоит из шкал, которые состоят из составленных по парам противоположных качеств человека. Выделяют следующие пары:

- **экстраверт – интроверт;**
- **сенсорный – интуитивный;**
- **мыслительный – чувствующий;**
- **решающий – воспринимающий.**

На основе четырех факторов составляют портрет испытуемого.

Проективные тесты основаны на воображении, представлении, реакции на определенные вопросы, ситуации, рисунки и т.д. К таким тестам относятся:

1. Цветовой тест Люшера.

Данный тест необходим для определения эмоционально-характерологического состояния личности. Методика Люшера основана на том, что цвета определенным образом связаны с характеристиками личности. И кандидат выбирает наиболее понравившиеся ему карточки.

2. Тест Маркерта

Тест состоит из абстрактных фигурок, которые символизируют состояния человека. Испытуемый должен выбирать наиболее «приятную» и не понравившуюся фигуры. После этого сотрудник по оценке определяет состояние человека

3. Тест фрустрационных реакций Розенцвейга

Методика направлена на определение реакции человека на неудачу, способность найти выход из сложившейся ситуации. Представленные ситуации в тесте состоят из двух групп:

- ситуация препятствия «я»;
- ситуация препятствия «сверх я».

Необходимо отметить, что тесты должны обладать такими характеристиками, как стандартность, надежность, валидность.

Стандартизованность, безусловно, является достоинством тестирования. Считается, что полученные результаты являются объективными, производят впечатление наукообразности. Но существует и обратная сторона «медали», во-первых, менеджеры по кадрам используют далеко не стандартизированные методики, чаще всего это научно-популярные тесты. Во-вторых, тесты проходят стандартизацию на определенных группах людей, и нет гарантии, что на других группах результат будет правдивым.

Объективность тестирования тоже можно поставить под сомнение, т.к. большинство тестов состоят из вопросов, которые можно «обойти».

Безусловно, отрицать необходимость тестирования в кадровой службе нельзя. Тесты необходимо использовать, когда стоит задача в оценке большого потока сотрудников, при анализе профессиональной пригодности сотрудников.

Использовать для оценки сотрудников, кандидатов на должность только тестирование неэффективно. Поэтому необходимо при оценке персонала дополнительно к тестированию использовать собеседование и наблюдение.

В заключение хотелось бы отметить, что результаты тестирования по действующему российскому законодательству не являются причиной отказа в приеме на работу, но могут

***Спасибо
за внимание)))***