Министерство образования И НАУКИ Российской ФедерацИИ

Тольяттинский государственный университет

Институт «Экономики, финансов и управления»

**Курсовая работа**

По дисциплине «**Управление персоналом**»

по теме: «Система тестов для определения индивидуальных склонностей личности »

вариант № 15

Тольятти 2009 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТЕСТОВ И ИХ ВИДЫ

1.1 Понятие теста

1.2 Требования, предъявляемые к тестам

1.3 Классификация тестов

1.4 Профессиональные тесты

1.5 Психологические тесты

1.5.1 Интеллектуальные тесты и их примеры

1.5.2 Тесты личностных характеристик и их примеры

1.5.3 Тесты межличностных отношений и их примеры

2. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕСТОВ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ СКЛОННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ

2.1 Факторы, которые необходимо учитывать при проведении тестирования

2.2 Использование тестов при приеме на работу

2.3 Использование тестов при формировании кадрового резерва

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

ВВЕДЕНИЕ

Данная работа посвящена изучению темы «Система тестов для определения индивидуальных склонностей личности».

Актуальность темы находит отражение в следующем. Одним из наиболее часто используемых методов оценки кандидатов при приеме на работу и формировании резерва является собеседование. Но оно, как правило, не дает полного представления о человеке. Для того чтобы быть уверенными в результатах оценки, многие кадровые службы прибегают к использованию тестирования. С его помощью при отборе персонала оценка профессионализма выглядит наиболее объективно.

Назначение сотрудника на должность, которой он не в полной мере соответствует по своим профессиональным и психологическим качествам, создает предпосылки для возникновения конфликтов между этим работником и его начальниками, подчиненными, сослуживцами. Поэтому, использование тестирования как дополнительного метода оценки уменьшает вероятность назначения на должности неподходящих сотрудников, тем самым, предотвращая возникновение многих межличностных конфликтов и необходимость поиска и подбора новых кандидатов.

Необходимо также отметить, что профессионализм кандидата важен не только для принятия решения о найме, но и для дальнейшей трудовой биографии кандидата.[16]

Представление о личности в целом и его возможное поведение в будущем также могут дать различные тесты,которые считаются достаточно надежным способом оценки людей.

Обычно предлагается несколько тестов, чтобы информация о кандидате была максимально объективной. Каждая организация предъявляет свои требования и в соответствии с ними подбирается система тестов. [15]

Целью работы является попытка детального освещения вопросов рассматриваемой темы, касающихся использования тестов для определения индивидуальных склонностей личности, получение практических навыков исследования.

Достижение цели осуществлено посредством решения следующих основных задач: знакомство с различными методиками тестирования, закрепление навыков работы с литературными источниками в области управления персоналом, овладение методикой и техникой выполнения расчетов по определению экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом, приобретение навыков в правильном оформлении пояснительных записок.

В написании работы использовались труды отечественных ученых в области управления персоналом, периодическая литература, а также информация, находящаяся на веб-страницах.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТЕСТОВ И ИХ ВИДЫ

1.1 Понятие теста

Под **тестом** понимается система заданий, позволяющих выявить, измерить и охарактеризовать уровень развития определенных качеств личности (до 400), ее реакции, а также осуществить межличностные сопоставления или сравнение человека с самим собой в разные периоды жизни.[14, c.309]

Разновидностью теста является *опросник,* с помощью которого можно обнаружить интересы людей.

Практическое использование теста, или тестирование, представляет собой метод *психодиагностики* — системы мер по выявлению наличия и степени выраженности у человека определенных признаком (другие методы — беседы, интервью, экспертные оценки, социометрия).

Тестирование предполагает обращение к психике людей с помощью специальных методик — интервью, анкетирования, решения раз личных задач. [13, c. 126]

Сегодня тестирование применяется при найме, отборе кандидатов на важные должности, расстановке кадров, планировании работы с молодежью, определении направлений развития персонала и организации.

1.2 Требования, предъявляемые к тестам

К тестам предъявляется ряд требований:

1. *Объективность,* т. е. независимость результатов от проверяющего. Она имеет место, если у самостоятельных исследователей они одинаковы.

Объективность относится к процессу проверки (обеспечивается стандартами, инструкциями, правилами), подведению итогов (с помощью количественных показателей), интерпретации (разные исследователи должны одинаково оценивать результат). Последнее достигается труднее всего.

2. *Надежность* (независимость от случайностей, гарантия повторения результата при повторном тестировании) обеспечивается репрезентативностью выборки, соответствием рекомендованным методам, их отработанностью, достоверностью сведений, точностью измерений, своевременностью применения.

Надежность проверяется путем повторного тестирования, параллельного тестирования (два эквивалентных теста), раздвоения теста (тест дается сначала полностью, затем вопросы делятся на две группы (случайно, чет-нечет, одинаковой сложности и пр.) и сопоставляются первые и вторые результаты. Нужно иметь в виду, что на результаты тестирования влияют кратковременные изменения в состоянии личности.

1. *Валидность —* соответствие своему назначению, гарантия того, что измеряется то, что нужно.
2. *Сравнимость результатов* с полученными другими способами.

5. *Экономичность* (простота, минимум расходов, легкость оценки).

Предполагается, что лицо, успешно прошедшее тестирование, так же хорошо будет действовать в реальных условиях. Как показывает практика, тесты наиболее эффективны для оценки квалифицированных специалистов неуправленческих профессий. Тестированию не подвергаются лица либо очень низкой, либо очень высокой квалификации, с большим опытом. Но сама окончательная оценка происходит с помощью менее формализованных методов.[3, с. 94-95]

1.3 Классификация тестов

Тесты могут быть классифицированы:

*По способу представления:*

- вербальные (составленные с помощью слов);

- невербальные (например, в виде рисунка);

- имитационные (искусственно воссоздающими обстановку, близкую к реальной, в которой испытуемый должен действовать тем или иным образом) и пр.

*По способу постановки задачи:*

*-* стандартизованные;

- нестандартизованные.

*По способу представления задания:*

*-* прямые (четко сформулированные позиции);

- косвенные (кляксы, абстрактные рисунки).

*По характеру требований к ответу*

*-* свободные

- связанные.

*По степени полноты охвата объекта.*

- проекционные тесты (дают общие представления о личности),

- психометрические (выявляют отдельные качества и способности ; например, действовать в экстремальных ситуациях).

*По содержанию* выделяются следующие типы тестов:

*Тесты на двигательные физические способности* (сила, быстрота реакции) используются по отношению к должностям, не требующим квалификации, но предполагающим затраты ручного труда. Они могут быть элементом предварительного испытания на рабочем месте, когда кандидат попадает в реальную обстановку предлагаемой работы.

*Тесты на свойства личности:* интересы, характер, общительность, хладнокровие, устойчивость, агрессивность, честность, способность к лидерству, квалификацию, опыт, умственные способности, стремления, ожидания.

*Тесты на достижение* (оценка знаний, успехи в тех или иных областях).

*Тесты на интеллект и общие способности.* Интеллект не наблюдается прямо, а лишь отдельные формы его проявления и поведения человека в тех или иных ситуациях, специальные и специфические качества.

*Тесты на специальные умственные способности* (тесты дарований).

*Имитационные тесты* моделируют реальные условия работы.

*Комплексные тесты,* в состав которых входят сотни, а порой тысячи вопросов, а также различные специальные виды испытаний.

*Психометрические тесты* (выявляют определенные качества, способности действовать в экстремальных ситуациях).

*Тесты производительности:*

*-* общие (умение концентрироваться, активность);

- специальные (точность, время реакции, проворность, ловкость, способность быстро ориентироваться; сенсорика, моторика, различение цветов и пр.).

*Тесты на профессиональный уровень* в конкретных сферах деятельности (пригодность для решения тех или иных проблем, выполнения работы на данном месте, наличие интереса к работе, владение смежными операциями; скорость и точность выполнения работы).

*Тесты на способности к обучению.*

*Тесты на темперамент.*

*Тесты на деловые качества* (способности к управлению людьми, аккуратность, усидчивость, тщательность, исполнительность).

*Тесты на интересы и склонности.*

 *Тесты на сенсорные и моторные функции.*

 *Проекционные тесты* (дают общее представление о личности).

Для удобства в использовании, тесты, которые применяются в процессе кадровой работы, можно условно разделить на **профессиональные** и **психологические**.

1.4 Профессиональные тесты

Задачей профессиональных тестов является определение уровня знаний персонала в конкретной отрасли, его профессиональных навыков.

Существует также целый ряд универсальных систем тестирования, которые помогают получить подтверждение соответствующего уровня знаний в определенной области и учитываются работодателями. Это, например, система дистанционного тестирования Brainbench, позволяющая любому зарегистрировавшемуся пользователю (а их сейчас более 2 млн.) пройти тесты более чем по двум сотням различных специализаций.

С помощью профессиональных тестов профпригодность определяется напрямую, т.е. выявляются навыки и знания для успешного выполнения работы. Например, бухгалтеров тестируют на знание определенного плана счетов, умение начислять налоги, пени и т.д.[5, с.108]

1.5 Психологические тесты

Как показывает практика, толстенные сборники психологических тестов используются не полностью, 2-3 закладки в нужных местах весьма показательны в плане количества используемых методик из всего сборника. [8, с. 140] Психологические тесты можно разделить на три большие группы: **интеллектуальные тесты, тесты личностных характеристик и тесты межличностных отношений.** Такие тесты применимы как в психодиагностике, так и при отборе персонала, его расстановке, изучении мотиваций сотрудников, психологической совместимости в коллективе, устранении причин конфликтов в коллективе.

1.5.1 Интеллектуальные тесты и их примеры

Интеллектуальные и логические тесты считаются самым сложным видом тестов (задание может состоять из десятков или даже сотни вопросов). Предназначены они, в первую очередь, для выяснения уровня интеллекта и образования кандидата. Уровень способности пользования мыслительными операциями является основной характеристикой интеллекта. В самом деле, люди, закончившие ВУЗы, иногда кажутся недостаточно умными, а некоторые «не обремененные» высшим образованием – вполне «подходящими». Как правило, «технарям» прощается легкая гуманитарная неграмотность, а «гуманитариям» - неумение проводить элементарные счетные операции. Однако же есть люди, одинаково сильные во всех направлениях, что во многом объясняется их умением пользоваться своим мозгом. Конечно, интеллект определяется более широким кругом явлений, но при тестировании человека при приеме на работу они не представляют интереса. В любом случае, использовать одни лишь тесты не рекомендуется: в собеседовании можно выявить гораздо больше, чем по заключениям работы с методиками. [8, c.140-141] Могут использоваться как тесты общего интеллекта, так и специальные тесты, направленные на различные разновидности интеллекта. Например, для преподавателя, переводчика, специалиста по связям с общественностью, секретаря важно обладать развитым вербальным интеллектом (т.е. хорошо владеть родным языком, уметь логично и грамотно изъясняться, обладать большим словарным запасом, точно понимать высказывания партнера и т.д.). Для коммерческого директора и маркетолога необходим высокий уровень аналитического мышления (умение анализировать и систематизировать большие объемы информации). Дизайнер и художник должны обладать пространственным мышлением и уметь решать нестандартные творческие задачи.

Несмотря на сложность, тесты на интеллект просты в оценке: обычно она сводится к подсчетам баллов. В зависимости от их количества тестируемый относится к той или иной категории. Такое тестирование не обязательно должен проводить специально подготовленный специалист.

Тесты на внимание и память могут быть включены в интеллектуальный тест или даваться отдельно, если эти навыки важны для конкретной профессии. Можно тестировать различные виды памяти, измерять ее объем и продуктивность запоминания. [11, c. 69]

**Примеры интеллектуальных тестов**

1. Программа для тестирования уровня интеллекта (IQ) по популярной методике профессора Айзенка.

Содержит 40 вопросов, рассчитанных на 30 мин.

2. Тест КОТ (Краткий Ориентировочный Тест)

используется для определения уровня развития общих способностей, темпа умственной деятельности, работоспособности, развития основных интеллектуальных функций, способности к обучению. По каждому из отдельных аспектов интеллекта оценивается уровень его развития: низкий, средний, высокий.

3. Тест Амтхауэра

предназначен для измерения уровня интеллектуального развития. Состоит из девяти субтестов, каждый из которых направлен на измерение различных функций интеллекта.

Самым известным тестом на интеллект является тест, состоящий из геометрических фигур, деталей, которые нужно складывать определенным образом:

4. “Прогрессивные матрицы Равена”

выявляет общие интеллектуальные способности человека. Тест состоит из 30 матриц (геометрических фигур), которые нужно складывать в определенном порядке в зависимости от заданий теста.

5. Методика «Сложные аналогии»

позволяет выяснить, насколько человеку доступно понимание сложных логических отношений и выделение абстрактных связей. Методика состоит из стимульного материала – 20 пар слов (логических задач, которые нужно решить) и шифра с образцом аналогов для ответа (всего их шесть), они обозначены буквами А,Б,В,Г,Д,Е. Надо определить отношения между словами в каждой паре и подобрать наиболее близкую к ним по аналогии пару слов из таблицы «шифр». Время выполнения-3 минуты.[8, с. 226-227]

1.5.2 Тесты личностных характеристик и их примеры

После того, как выяснен интеллектуальный потенциал кандидата, самое время проверить его личностные качества и направленность в профессиональной деятельности. Личностные тесты или личностные опросники — самый распространенный вид тестов. Предназначены для выявления личностных особенностей, черт характера, диагностики психических состояний, определения профессиональной и социальной ориентации (предпочтительного типа будущей профессии, творческого потенциала), ценностной ориентации (выявление шкалы ценностей), психодиагностики самосознания (комфортность поведения, воля, внимание).

Личностные тесты могут выявлять уровень выраженности каждой характеристики или по совокупности данных относить человека к тому или иному типу. [7, c. 201]

Существуют как комплексные тесты, описывающие личность в целом, так и тесты на какое-либо определенное качество (например, тесты на способность к самоконтролю, способ принятия решений, агрессию и др.). Изредка используются проективные тесты, например, кандидата просят нарисовать что-либо или проинтерпретировать картинку или фотографию. Такие тесты трудоемки при обработке, но дают надежную информацию о личности.

Кроме того, недостатком всех личностных опросников является то, что, отвечая на них, тестируемые стремятся произвести хорошее впечатление своими ответами. Человек, подобно актеру, вживается в роль и исходя из этого дает ответы. Уберечься от этого в некоторой степени можно “шкалами лжи”, включенными в тесты. Но их, правда, еще нужно уметь расшифровывать.

**Примеры тестов личностных характеристик**

1. ММРI (мультифакторный личностный опросник, разработанный в Миннесотском университете, США).

Включает 550 утверждений от первого лица, касающихся самочувствия обследуемого, его отношений с окружающими, наличия невротической, психотической и психопатической симптоматики и др.

Этот тест разработан специально для пациентов психиатрических клиник и широко используется в практике частного психоанализа. При приеме нормальных здоровых людей в американские фирмы этот тест в последние годы не применяется! Лица, которые были подвергнуты такому тестированию, уже выиграли по суду немало исков, а компаниям пришлось уплатить солидные штрафы за нанесение морального ущерба. [10, c. 6]

2. Русскоязычный аналог - СМИЛ (Стандартизованный многофакторный метод исследования личности, под руководством Л. Собчик), адаптированный вариант теста MMPI. Полный вариант состоит из 566 утверждений, на которые следует выбрать ответ "да", "нет", "не знаю".

3. 16 PF личностный опросник Кеттела (“16 личностных факторов”).

Оценка результатов производится исходя из 16 факторов, среди которых можно выделить такие: эмоциональная устойчивость, интеллектуальное развитие, доминантность, беспечность-сдержанность, моральный контроль поведения, устойчивость к стрессу и т.д.

4. CPI (California Psychological Inventory), Калифорнийский личностный опросник, показывает проекцию личностных особенностей на социальное поведение. Автор - Г. Гаух (H. G. Gough), русскоязычная версия в переводе Н. Графининой. Разработан на основе MMPI, изначально создавался как инструмент для диагностики психически нормальных людей. Содержит 480 заданий, на каждое из которых тестируемый должен дать ответ "верно" или "неверно".

5. OPQ (Occupational Personality Questionnaire), Профессиональный личностный опросник, разработан компанией SHL, предлагается на русском языке, измеряет личность по 30 различным шкалам. По итогам теста выдается отчет по менеджерским компетенциям (планирование и организованность, решительность, коммуникация, лидерство, гибкость, устойчивость, мотивированность и пр.) и по стилям поведения (влияние, независимость, уверенность в себе, пунктуальность, соревновательность, эмоциональный контроль и пр.) Содержит 90 вопросов, на каждое из утверждений дается четыре варианта ответа, тестируемый должен выбрать наиболее и наименее подходящий вариант.

Необходимо учитывать, что западные личностные тесты, в частности, 16 PF, Калифорнийский личностный перечень CPI, опросник Айзенка EPI, тест Вандерлика для корректного применения в нашей стране нуждаются в серьезной доработке — так называемой культурной и психометрической адаптации. Далеко не со всеми подобными тестами такая работа проведена.

6. Тест Люшера основан на субъективном предпочтении цветовых стимулов. Определяет оценку направленности на определенную деятельность, настроение, функциональное состояние и наиболее устойчивые черты личности.

7. Опросник «личностный дифференциал» (ОЛД). Тест, разработанный Ч. Осгутом и адаптированный В.И. Тараненко в психоневрологическом институте им. В.М. Бехтерева. Позволяет получить информацию «второго порядка», т.е. в какой-то степени не осознаваемую и в какой-то степени скрываемую индивидом, проходящим тестирование. К ней прилагается текстовый интерпретатор результатов всех возможных комбинаций. Интерпретационный текст может использоваться в профориентационной службе управления и обучения персонала, службах кадров при формировании микроколлективов, для индивидуального психотренинга, делового тренинга в обучающих центрах, а также в психодиагностике личности для самоанализа. Из двух «сопряженных» качеств А и В испытуемый выбирает то, которое ему больше подходит. Потом определяет степень выраженности каждого качества по трехбалльной шкале («1» - это качество мне присуще, «2» - это качество во мне хорошо выражено, «3» - это качество развито во мне очень сильно). [8, с. 228-229]

8. Тест «ОДН». Позволяет выявить такие аспекты личности, как направленность на себя (ориентация на вознаграждение, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству), направленность на общение (ориентация на совместную деятельность даже в ущерб выполнению конкретных заданий или оказание искренней помощи людям, ориентация на социальное одобрение, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с коллективом), направленность на общее дело (заинтересованность в общих достижениях, способность отстаивать свое мнение, полезное для достижения общей цели). Анкета состоит из 27 суждений, в каждом из которых нужно выбрать один из трех вариантов ответов. Испытуемый выбирает один ответ, который в наибольшей степени выражает его мнение или соответствует реальности. Этот ответ оценивается в 2 балла. Из оставшихся двух ответов тот, который все же предпочтительнее, получает один балл. Оставшийся невыбранным ответ получает ноль баллов. [8, с. 271-272]

1.5.3 Тесты межличностных отношений и их примеры

Тесты межличностных отношений выявляют стиль общения с людьми, конфликтность, способность идти на компромиссы, приходить на помощь другим, навыки общения в различных ситуациях. Тестам на конфликтность, как правило, уделяется особое внимание, поскольку сложные отношения в коллективе работодателю не нужны. К этой же группе можно отнести тесты на выявление стиля руководства или лидерства.

**Примеры тестов межличностных отношений**

1. Опросник Айзенка

предназначен для диагностики экстра- и интроверсии (общительности и необщительности), эмоционально-психологической устойчивости.

2. Тест Сонди

используется для выявления трудностей межличностных отношений и изучения особенностей ценностных ориентаций. [15]

2. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕСТОВ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ СКЛОННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ

2.1 Факторы, которые необходимо учитывать при проведении тестирования

Большое количество кадровых служб, применявших тестирование как один из методов оценки, не получили ожидаемого результата. Однако, используя некоторые виды тестовых методик, можно получить положительный результат, если заранее учесть следующие факторы:

* Для тестируемых необходимо создавать комфортные условия (помехи могут помешать), объяснять процедуру, снимать психологическое напряжение (боязнь ошибиться, не уложиться во времени). В результате они скорее сумеют показать типичное поведение, которое нужно зафиксировать и оценить. [3, с. 94]
* Не следует считать результаты в присутствии соискателя, вся полученная информация обрабатывается после того, как соискатель выйдет из кабинета, иначе у человека может сложиться мнение, что вы сразу сообщите о решении принять или отказать ему в работе.
* Если вакансия на должность подразумевает способности ясно мыслить в условиях дефицита времени, можно лимитировать время выполнения, но не по каждой серии, а в целом всего теста при этом объяснив, что задания нужно решать в строгой очередности, не оставляя «на потом» более сложные.
* Не поддавайтесь искушению подсказать, иначе вы получите свои результаты, а не соискателя.
* Не стоит делать выводы, исходя лишь из результатов одного теста. Кроме интеллектуальных, у человека есть личностные качества, которые не в коем случае не следует упускать из виду. [8, с. 143]
* Проводя тестирование персонала, следует помнить, что обычно для каждой должности составляется свой набор тестов, соответствующий основным компетенциям сотрудника. Конечно, умные люди нужны везде, но есть ряд профессий, в которых именно логичность мышления не является значимой, например: художник, фотограф, дизайнер и другой «творческий люд» - у таких людей «своя логика», они в работе опираются больше на свой вкус и творческую интуицию. [8, с. 142] Грамотный менеджер по персоналу обязательно имеет систему разработанных критериев отбора кандидатов на каждую вакансию. А уже на их основе подбирает необходимую “батарею” тестов.
* Не стоит проводить сложные виды тестов собственными силами. Если в вашей организации нет высококлассного специалиста в области личностного тестирования, то лучше обратиться в кадровое агентство или, как минимум, к профессиональному психологу. [1, c.78]
* Не злоупотребляйте тестированием. Если вы подбираете бухгалтера или экономиста, то нужно ли его тестировать на такие личностные качества, как отзывчивость, доброта? Лучше дайте ему практическое бухгалтерское задание и посмотрите, как он с ним справится.

Наиболее объективный результат даст только всестороннее и комплексное исследование человека, включающее личное собеседование, проверку профессиональных навыков и, возможно, тестирование. К последнему лучше всего прибегать в тех случаях, когда нужно выбрать одного из нескольких потенциальных кандидатов с приблизительно одинаковыми способностями. Иначе из-за не всегда объективных личностных тестов можно потерять хорошего специалиста.[15]

2.2 Использование тестов при приеме на работу

Универсальность тестов относительна и зависит от того, что вкладывается в понятие универсальность. Так, для оценки деловых качеств при приеме на работу часто используются личностные тесты, рассчитанные в основном на выявление черт характера. Почему-то эти тесты чаще других попадают в разряд «универсальных». Хотя HR-менеджер при их использовании получает сведения именно о личности кандидата и его психологических качествах, а не деловых.

Примером может служить тест Кеттелла - 16-факторный личностный опросник, довольно широко применяемый при подборе персонала. Он дает возможность спрогнозировать поведение человека в условиях стресса, выявляет склонность к лидерству и т.д., что, безусловно, находит отражение в деловых и профессиональных качествах кандидата. Но, как отмечалось выше, этот тест довольно легко просчитывается и ответы подгоняются под «нужные».

Часто работодатели используют Миннесотский многопрофильный личностный опросник - MMPI, несмотря на то, что он предназначен для клинической диагностики и выявления патологий характера и личностного развития и содержит более 400 шкал (основных и дополнительных) для оценки самых разнообразных особенностей личности.

В последнее время широкое распространение получил также Калифорнийский личностный опросник - CPI. Он не так легко просчитывается на «правильные» ответы, как тест Кеттелла, и не столь объемен, как MMPI (CPI включает 18 шкал оценки), к тому же не рассчитан на клиническую диагностику. Но этот опросник имеет свои недостатки относительно оценки соискателей, т.к. направлен на изучение психологических качеств личности, существенных для управленческой деятельности, и, следовательно, подходит для тестирования небольшого круга кандидатов.[4, с. 77-78]

Для оценки претендента при приеме на работу эксперты предлагают следующую психодиагностическую модель личности, которая базируется на связи разных этапов ее развития и целостном понимании ее как единства биологического, психологического и социального факторов. Дело в том, что набор применяемых методик в данной батарее тестов не является случайным: каждая из них отражает ту или иную сторону личности, что в целом дает многосторонний образ человека. [4, c. 18-19]

Основные свойства личности можно определить с помощью индивидуально-типологического опросника (ИТО), который представляет собой достаточно лаконичный опросник (91 пункт) и дает представление о степени выраженности эмоциональных особенностей, о стиле межличностного поведения и о профессиональной направленности интересов. Более глубокое исследование проводится следующим набором методик.

1. **Метод диагностики межличностных отношений ДМО** (адаптированный тест Лири) - позволяет выявить субъективную самооценку человека в сопоставлении с его идеальным образом "Я", а также определить характер межличностных отношений в трудовом коллективе или управленческой иерархии.

**2. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМИЛ,** модифицированный и рестандартизированный тест MMPI - сокращенный (10 основных шкал) и полный (с использованием дополнительных шкал). Тест позволяет составить разносторонний портрет личности, в т. ч. описать устойчивые профессионально важные и деловые качества.

1. **Метод цветовых выборов МЦВ** - проективный тест, выявляющий особенности личности и ее актуальное состояние на глубинном, неосознаваемом уровне, т. е. менее подверженный контролю сознания: ответы в меньшей степени искажаются установками человека, сложно подделать результаты.
2. **Метод портретных выборов МПВ** (модифицированный тест Сонди) – глубинный проективный тест для изучения бессознательных аспектов личности. Выявляет профессионально важные черты и деловые качества, крайне затрудняет подделку результатов.
3. **Вербальный фрустрационный тест (ВФТ)** - разработан в 1975 г. и апробирован в течение многих лет - определяет уровень агрессивности, особенности межличностных отношений и иерархию ценностей индивида.
4. **Интеллектуальные тесты Айзенка-Горбова** - позволяют узнать соотношение числового, вербального и наглядно-образного типов мышления.

С помощью перечисленных тестов можно выявить основные компоненты личности: направленность мотивации, эмоциональные особенности, стиль межличностного поведения, тип познавательной деятельности, а также профессионально важные черты и деловые качества. Достоверность результатов подтверждается многолетним опытом использования данного подхода во многих отраслях государственного значения, предпринимательских фирмах, банках, разных производственных и торговых структурах, сфере решения важных управленческих проблем.

Для каждого отдельного исследования в зависимости от задачи, стоящей перед руководством, достаточно трех-четырех методик. [9, с. 58-59] Важно, чтобы набор тестов позволял описать целостный портрет и охватывал разные аспекты личности. Если есть возможность, то лучше всего использовать тест СМИЛ (на его выполнение уйдет почти час), добавив к нему метод портретных выборов Сонди (12 минут) и интеллектуальные тесты Айзенка-Горбова (60-80 минут). В случае, когда время ограничено, можно применять ИТО (15 минут), тест цветовых выборов *(5* минут), модифицированный тест Сонди (10 минут). Все методики компьютеризированы, что значительно ускоряет и облегчает процесс обследования. [2, c. 32]

2.3 Использование тестов при формировании кадрового резерва

При формировании резерва необходимо знать квалификационные требования, предъявляемые к той должности, на которую зачисляется в резерв специалист, учитывать, какие специальные знания и опыт необходимы в каждом конкретном случае для обеспечения высокопрофессионального выполнения производственного задания. Формирование резерва проводится на основе выводов аттестационных комиссий, базирующихся на всесторонней оценке информации о деловых и личностных качествах. [12, с. 449]

Компания «Автомир» предлагает следующую систему компьютерных тестов Maintest для подбора кандидатов.

**Характеристика применяемых тестов**

**1. Профессиональные тесты**

**Методика ИДС (индивидуальный деловой стиль)** позволяет определить модель управления, которая используется человеком в профессиональной деятельности; выявить преобладание ориентации на личность работника или результат его труда; оценить адекватность стиля управления для конкретной ситуации. Тест применяется в основном при профотборе и аттестации менеджеров среднего и высшего звена, а также формировании кадрового резерва. Содержит 26 высказываний, отражающих различные аспекты руководства. Задача испытуемого – для каждого из них выбрать до трех ответов из пяти предложенных. Время выполнения теста – около 40 минут.

**ТЕМП (тест менеджерского потенциала)** предназначен для подбора кандидатов на менеджерские позиции. Выявляет потенциальную, а не внешнюю готовность к управленческой деятельности. Тест состоит из 80 вопросов, разделенных на пять блоков: индивидуальный стиль деятельности (40 пунктов), интеллект (10), экономика (10), правоведение (10), компьютерная грамотность (10). Общее время выполнения – 40-50 минут. Помимо базовых знаний по указанным направлениям выявляются такие качества, как:

* обучаемость (высокие значения говорят о развитом абстрактном мышлении, математических способностях; низкие – о конкретности мышления, слабой логике);
* мотивация (высокий полюс шкалы – заинтересованность в достижениях, лидерство, готовность к конкуренции; низкий – отказ от соперничества, стремление занимать позицию исполнителя);
* воля (морально-волевая устойчивость, ориентация на результат; либо стремление к получению удовольствий, апатия);
* организованность (высокие показатели говорят о функциональной стабильности и организованности, дисциплине; низкие – о хаотичности в поведении, анархизме);
* коммуникабельность (при высоком результате – способность к эффективному общению, проницательность; при низком – замкнутость или прямолинейность).

**2. Психологические тесты**

**2.1. Тесты личностных характеристик**

**16РФ («16 Русскоязычных факторов»)** – русскоязычный аналог известного опросника 16PF Раймона Кеттела. Тест включает 280 вопросов, а также 20 заданий на диагностику уровня интеллектуального развития. Содержит 16 факторных шкал, среди которых: конфликтность, моральность, рациональный самоконтроль, актуальная и потенциальная энергия, оригинальность и др. Общее время выполнения теста – около 60 минут.

**Тест – опросник В5s («Большая пятерка»**, сокращенная версия)предназначен для экспресс-диагностики уровня выраженности пяти основных факторов темперамента и характера:

* экстраверсия – интроверсия (общительность, уверенность в себе – сдержанность, замкнутость);
* сотрудничество – независимость (склонность к кооперации, дружелюбие – тенденция полагаться на собственное мнение, конкурировать);
* самоконтроль – импульсивность (планомерность, целенаправленность, педантизм – ситуативность, непоследовательность, гибкость в моральных суждениях);
* эмоциональная стабильность – тревожность (спокойствие, уверенность в себе, быстрая адаптация к стрессовым ситуациям – эмоциональность, восприимчивость);
* обучаемость – инертность (интеллектуальный потенциал, познавательная активность, способность работать с новой информацией).

Исследования подтвердили, что из пяти факторов достаточно для построения комплексного психологического портрета личности. Тест В5s включает 75 вопросов и по три варианта ответа к каждому («верно», «не знаю», «неверно»). Время выполнения теста – 20-30 минут.

**Тестовый комплекс СТМ (структура трудовой мотивации)** позволяет провести экспресс-диагностику структуры мотивационной сферы личности. Задания построены по принципу парных сравнений: респондент выбирает один из двух альтернативных вариантов. По результатам программа строит профиль из 13 интегральных показателей (соотношение внутренней и внешней мотивации к работе): интерес к процессу (к труду и его результатам); творчество (самовыражение, самореализация, новаторство); руководство (ориентация на самоутверждение, реализацию способностей, рост статуса); следование традициям (а также ожиданиям близких, обстоятельствам); деньги (материальная обеспеченность) и др. Общее время выполнения теста – около 45 минут. Подобный метод реализован (в несколько иной форме) в популярном дифференциально-диагностическом опроснике Е.А. Климова («ДДО»). В западной прикладной психологии известна близкая по принципу построения методика Фредерика Херцберга.

**2.2. Интеллектуальные тесты**

**ТИПС (тест интеллектуального потенциала)** предназначен для экспресс-диагностики интеллектуальных способностей людей (эрудиции, способности к вычислительным операциям, концентрации внимания и др.). Состоит из 72 вопросов, для ответа на каждый из которых отводится максимум 1 мин. 20 секунд. Общее время прохождения теста – 40 минут.

**2.3. Тесты межличностных отношений**

**Тест ИТУПС (имитационный тест управления персоналом)** обеспечивает экспресс-диагностику управленческих навыков с целью выявления способов взаимодействия с людьми и готовности к руководству. Рекомендуется использовать для отбора кандидатов на менеджерские позиции при формировании кадрового резерва. Для выполнения теста предлагаются по 14 портретов условных персонажей и связанных с каждым из них кратких описаний стандартных управленческих ситуаций (кейсов). Испытуемый должен сначала оценить персонаж по нескольким параметрам, а затем, проанализировав относящуюся к нему ситуацию, выбрать то или иное управленческое действие (из 10 возможных). Время выполнения теста – около 30 минут. [6, c. 48-50]

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании изложенного в данной работе материала можно сделать ряд следующих выводов:

1. Под **тестом** понимается система заданий, позволяющих выявить, измерить и охарактеризовать уровень развития определенных качеств личности (до 400), ее реакции, а также осуществить межличностные сопоставления или сравнение человека с самим собой в разные периоды жизни.
2. К тестам предъявляется ряд требований: объективность, надежность, валидность, сравнимость результатов, экономичность.
3. Для удобства в использовании, тесты, которые применяются в процессе кадровой работы, можно условно разделить на **профессиональные** и **психологические**.
4. Задачей профессиональных тестов является определение уровня знаний персонала в конкретной отрасли, его профессиональных навыков.
5. Психологические тесты можно разделить на три большие группы: **интеллектуальные тесты, тесты личностных характеристик и тесты межличностных отношений.**
6. Интеллектуальные и логические тесты считаются самым сложным видом тестов (задание может состоять из десятков или даже сотни вопросов). Предназначены они, в первую очередь, для выяснения уровня интеллекта и образования кандидата.
7. Личностные тесты или личностные опросники — самый распространенный вид тестов. Предназначены для выявления личностных особенностей, черт характера, диагностики психических состояний, определения профессиональной и социальной ориентации (предпочтительного типа будущей профессии, творческого потенциала), ценностной ориентации (выявление шкалы ценностей), психодиагностики самосознания (комфортность поведения, воля, внимание).
8. Тесты межличностных отношений выявляют стиль общения с людьми, конфликтность, способность идти на компромиссы, приходить на помощь другим, навыки общения в различных ситуациях.
9. Наиболее объективный результат даст только всестороннее и комплексное исследование человека, включающее личное собеседование, проверку профессиональных навыков и, возможно, тестирование. К последнему лучше всего прибегать в тех случаях, когда нужно выбрать одного из нескольких потенциальных кандидатов с приблизительно одинаковыми способностями.
10. Эксперты предлагают для оценки кандидатов при приеме на работу использование следующих видов тестирования: **метод диагностики межличностных отношений ДМО, стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМИЛ, метод цветовых выборов МЦВ, метод портретных выборов МПВ, вербальный фрустрационный тест (ВФТ), интеллектуальные тесты Айзенка-Горбова.**
11. Компания «Автомир» предлагает систему компьютерных тестов Maintest для подбора кандидатов при формировании кадрового резерва.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л., Аксенова и др. Управление персоналом. – М: ЮНИТИ, 2000.

2. Вассерман Л.И., Дюк В.А., Иовлев Б.В., Червинская К.Р. Психологическая диагностика и новые информационные технологии. Санкт-Петербург. 2000.—203с.

3. Веснин В.Р. Управление персоналом: учеб. пособ. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007.

4. Иванова М. Тестирование соискателей: возможности и ограничения // Справочник по управлению персоналом. – 2006. – №12.

5. Когда подчиненные вырастают // Справочник по управлению персоналом. – 2006. – №4.

6. Поляков А. Проверенные кадры: методика оценки // Справочник по управлению персоналом. – 2006. – №2.

7. Скопылатов И.А., Ефремов О.Ю. Управление персоналом. СПб, 2000.

8. Слепцова А.С. Подбор и найм персонала. Как оценить человека за час /Александра Слепцова. – М.: АСТ: Астрель, 2007.

9. Собчик Л. На своем месте: профдиагностика в профориентации и подборе кадров // Справочник по управлению персоналом. – 2006. – №2.

10. Собчик Л.Н. Пособие по применению психологической методики ММРI.— М.: НИИ психиатрии МЗ РСФСР, 2002.

11. Спивак В.А. Управление персоналом: Практикум по курсу – СПб.: ИВЭСЭП, «Знание», 2000.

12. Управление персоналом организации: Учебник/Под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2006.

13. Цветаев В.М. Управление персоналом. – СПб.: «Питер», 2001.

14. Энциклопедический словарь работника кадровой службы, под ред. Анисимова В.М., - М.: 1999.

15. http://www.ht.ru/press/articles/print/art113.htm

16. http://www.job-today.ru/tambov/94/i2.htm