**Содержание**

Введение

Глава 1. Общие сведения о тестах

1.1 История тестов

1.2 Что такое отборочные тесты

1.3 Различные типы тестов

1.4 Справедливое и несправедливое установление различий. Причины использования тестов

1.5. Условия тестирования

Глава 2. Если вам предстоит тестирование

2.1 Интерпретация результатов

2.2 Польза практики

2.3 Примите решение

2.4 Наметьте план действий

2.5 Вечер на кануне тестирования

Глава 3. Некоторые наиболее распространенные типы тестов

3.1 Стратегии поведения во время тестирования

3.2 Некоторые наиболее распространенные типы тестов

3.3 Вербальные тесты

3.4 Числовые тесты

3.5 Тесты канцелярских и компьютерных навыков

Заключение

Список литературы

Приложения

**Введение**

**Актуальность темы исследования.** Сегодня различные методики исследований личностей - соискателей становятся все более популярными у работников кадровых служб. Практически ни одно собеседование уже не обходится без психологических тестов. Многие компании и организации при отборе персонала проводят специальное тестирование, которое иногда становится непреодолимым препятствием для устройства на престижную и высокооплачиваемую работу. Как же обойти "коварные" ловушки менеджеров по персоналу и суметь представить себя "в лучшем свете"?

**Цель** этой работы - предоставить информацию об отборочных тестах и основных видах психологических тестов, используемых кадровиками.

На мой взгляд, **проблемой** исследования**, объектом** которого являются тесты для приема на работу, является неготовность многих претендентов к прохождению отборочных тестов. В соответствии с проблемой сформулируем основные **задачи** выполнения курсовой:

* раскрыть причины использования тестов при профессиональном отборе;
* выявить, насколько достоверны результаты тестирования;
* определить общепринятые выводы по результатам тестирования;
* дать рекомендации на случай, если кандидату не удалось пройти тестирование.

Таким образом, **предметом** будетнахождение путей для их успешного прохождения.

Вопрос применять ли психологические тесты при приеме кандидатов на работу обсуждается давно и по-прежнему основывается на личном выборе руководителя. Причем решение зачастую основывается на предрассудках и предубеждениях в большей степени, чем на реальном знании вопроса: зачем это нужно и что это дает.

Процедура приема кандидата, как правило, состоит из одного или нескольких собеседований. Но краткий разговор с человеком не дает сколько-нибудь полного и достоверного о нем представления. Это лишь первое впечатление, которое может быть верным или нет. Во многих западных учебниках по управлению персоналом можно встретить обсуждение недостатков традиционного интервью. Ряд исследований убедительно продемонстрировали тот факт, что традиционное нестандартизованное интервью не обладает валидностью - слишком много субъективных факторов влияет на принятие решения по результатам собеседования. Чаще всего интервью становится бесполезным ритуалом: интервьюер изучает пособия о том, как провести собеседование, соискатель - как успешно выдержать его. В итоге на решение об отказе даже хорошему кандидату могут повлиять такие посторонние факторы как слабое рукопожатие, вспотевшие ладони кандидата, опоздание на собеседование, несвоевременный (с точки зрения нанимателя) вопрос об уровне оплаты, отсутствие контакта глазами во время беседы и т.п. Кроме того, как у менеджера по персоналу, так и у кандидата в момент беседы может болеть голова, его донимают другие неотложные проблемы или просто у него плохое настроение.

Возможно, кандидат даже покажется приятным собеседником, и его анкетные данные удовлетворят формальным требованиям к вакансии, но кто знает, насколько успешно он будет работать, добиваться реальных результатов, насколько быстро он обучается и действует в сложных ситуациях? Наряду с послужным списком, рекомендациями и профессиональными достижениями, характеризующими его как специалиста, "принимающей" стороне необходимо знать, что он за человек, ведь он - потенциальный член коллектива. Не подведет ли в трудную минуту? Возьмет ли на себя ответственность в случае необходимости принятия самостоятельного решения? Не окажется ли источником ссор и конфликтов среди коллег? Конечно, за одну встречу сказать это наверняка невозможно, но кое-что узнать необходимо.

Впечатления соотносятся с действительностью примерно так же, как картины импрессионистов с реальными пейзажами. Эти впечатления необходимо проверять.

Для этого и используют тесты, прибегая, как правило, к услугам профессиональных психологов.

Итак, преступим к разбору самих тестов.

**Глава 1. Общие сведения о тестах**

* 1. **История тестов**

Термин "тест" впервые ввел американский психолог Дж. Кеттелл в 1890 году. Предложенная им серия из 50 тестов фактически представляла программу определения примитивных психофизиологических характеристик, базирующихся на психологических экспериментах (например, измерение силы правой и левой рук посредством динамометра, скорости реакции на звук, и т. д.).

Первый стандартизированный тест способностей был создан Бине в начале ХХ в. во Франции. Изначально тесты служили целям диагностики при работе с детьми.

Тестирование взрослых началось позднее, во время Первой мировой войны. С помощью тестов осуществлялся отбор молодых людей для службы в армии: их распределяли по видам работ и родам войск, выявляя при этом потенциальных офицеров.

Во время Второй мировой войны тестирование получило дальнейшее распространение. По результатам тестирования новобранцев распределяли по разным родам войск и должностям, присваивали им звания и ранги.

При групповых исследованиях широкое распространение получили простые тесты типа "карандаш-бумага" (они до сих пор применяются в промышленности и торговле). Популярность тестов этого типа объясняется несколькими причинами. Во - первых, такие тесты позволяют одновременно исследовать большое количество людей. Во - вторых, тестирование проводится в одних и тех же условиях, т. е. возможна стандартизация обстановки и инструкций. В - третьих, такие тесты обеспечивают распределение испытуемых по рабочим местам или профессиям в зависимости от их способностей, а не на основании субъективных впечатлений.

Использование тестов в военное время определило судьбы многих людей. Впоследствии тесты были усовершенствованы и адаптированы к потребностям промышленности и торговли. Многие организации, в первую очередь крупные, регулярно используют отборочные тесты по целому ряду причин, на которых мы более подробно остановимся в следующих разделах.

**1.2 Что такое отборочные тесты**

Отборочные тесты, как видно уже из их названия, предназначены для отбора и распределения персонала. Тесты могут использоваться в различных ситуациях: например, при подборе кадров, продвижении по службе, переводе на другую работу. Работодатели учитывают результаты тестирования при сокращении штатов и профессиональном консультировании, опираясь на так называемые психометрические, или психологические, тесты.

Применение психометрических тестов - это один из способов установить или подтвердить компетентность претендента на должность. Надежные и валидные тесты действительно помогают решить поставленные задачи. О надежности теста можно говорить в том случае, когда с его помощью удается получить четкие результаты. Например, при наличии вопросов, имеющих неоднозначное толкование, тест, по всей вероятности, не будет надежным, поскольку разные люди (или даже один человек) могут интерпретировать вопросы по-разному в зависимости от ситуации.

Тесты считаются валидными, если они измеряют именно те показатели, для измерения которых они предназначены. При отборе персонала это означает, что тест должен быть соответствующим образом связан с требованиями, предъявляемыми к кандидату; только в этом случае он будет эффективен. Например, тест должен давать возможность прогнозировать успешное или неуспешное выполнение данной работы.

Отборочные тесты - это стандартизированные наборы вопросов и задач, которые позволяют сравнить результаты претендента с результатами других людей со сходными характеристиками. Например, если вы окончили высшее учебное заведение, ваши тестовые оценки сопоставляются с оценками других дипломированных специалистов; если же у вас отсутствует квалификация, то ваши результаты следует сравнивать с результатами других подобных испытуемых, и т. д. Таким образом, мы можем говорить о том, что тесты нормированы.

**1.3 Различные типы тестов**

Для начала стоит выделить основные виды психологических тестов, используемые кадровиками.

1. Личностные (могут быть как комплексными, так и узко направленными, когда тестируется только два-три фактора, в том числе здоровье, соответствие должности, коммуникабельность, лидерские качества, стремление к успеху и т.п.);

2. Проекционные ("кляксы Роршаха", тест Люшера и пр.: испытуемому предлагается выстроить ассоциативные ряды с заданными рисунками, словами и т.д.); 3. Интеллектуальные (вопросники на определение IQ, лингвистические, логические и математические задачи);

4. Профессиональные (выявляющие профессиональные знания и навыки). У каждого из этих видов есть свои "подводные камни".

Личностные тесты

Личностные характеристики и психологические портреты имеют вспомогательный характер при выборе кандидата, но некоторые должности заведомо требуют определенных черт характера. Например, тот, кто должен приветствовать публику, должен быть жизнерадостным, иметь живой характера и заразительное дружелюбие. Большое значение имеет психологическая совместимость в коллективе, особенно когда люди должны работать в тесном контакте или даже находится длительное время постоянно вместе (космические полеты, экспедиции и т.п.)

Личностные тесты не очень часто применяются за рубежом при приеме на работу по следующим причинам: во-первых, существуют довольно жесткие законы против любой дискриминации и против попыток вторгаться в частную жизнь. Например, попытки использовать графологию для определения характера при приеме на работу во многих станах признаны незаконными; во-вторых, опросники недостаточно надежны.

Если от вас хотят скрыть склонность к алкоголю или нежелание вставать по утрам, то это элементарно делается. Неглупый человек во многих случаях легко сообразит, какой из ответов более благоприятен для получения данной работы и ответит соответственно с этим, а не с истинным своим предпочтением. Однако авторам известны случаи применения таких тестов в России для решения задач оценки и отбора персонала.

Если речь идет о личностных опросниках, то тут нет и не может быть правильных или неправильных ответов. Можно, конечно, обмануть, как уже было сказано выше, ответив не так, как есть на самом деле, а как было бы лучше для искомой должности. Но мы считаем, что наилучшей политикой здесь опять-таки будет естественное поведение и честность. Подумайте, какие личные качества существенно важны для данной должности, и оцените, насколько они вам свойственны. Если вы убеждены, что необходимые качества у вас есть, то это идеальный вариант. Если вы готовы и можете их выработать, то можно выдать желаемое за действительное. Но, если нужно, как говорилось в нашем примере, приветствовать публику, а вы человек угрюмый и нелюдимый, чувствующий себя неуютно при большом скоплении народа, то стоит ли пытаться обманом заполучить такую работу.

Отдельного внимания заслуживают проекционные тесты. Самый популярный из них тест Люшера. Правда, профессиональные психологи возражают против его применения в кадровом отборе, поскольку изначально они предназначены для диагностики психологического состояния человека в определенный момент времени, и отслеживания его динамики.

К сожалению, кадровиков это не останавливает, для них главное простота и удобство в использовании подобных исследований. Самый действенный способ пройти тестирование это просто запомнить правильные варианты ответов. Их можно найти в специальной литературе.

Как правило, это следующая последовательность выбора цветов: красный, желтый, зеленый, фиолетовый, синий, коричневый, серый, черный. Но запомните, если дважды повторить идеальный порядок - это может насторожить тестирующего, поэтому при одной из попыток слегка измените последовательность, например, перенесите синий цвет (положительно интерпретируемый во всех трактовках теста) на более раннюю позицию. И, главное, ни в коем случае не выбирайте первым черный цвет, серый и коричневый. Поскольку это свидетельствует о Вашем психологическом неблагополучие.

Далее по популярности следуют тесты на интеллект. Здесь основная задача для соискателя набрать максимальное количество баллов. Правда, результаты подобных исследований показывают не наличие ума как такового, а умение человека механически решать стандартные задачи. Так что вполне вероятно, что если Вы постоянно набираете минимальное число баллов, это, скорее всего, свидетельствует о Вашем нестандартном мышлении, а не об отсутствие такового.

Интеллектуальные тесты

Тесты на общий уровень интеллекта (IQ) содержат словесные, числовые и пространственные задания. В неоднократно издававшихся на русском языке книгах Г. Айзенка приведены наборы как смешанные (с заданиями всех трех типов), так и полностью посвященные каждому из этих типов. Ниже приведены примеры заданий.

Интеллектуально-структурный тест Амтхауэра состоит в определении уровня и структуры интеллекта по 9 составляющим, причем полученный испытуемым результат сравнивается с идеальным математическим и идеальным гуманитарным профилем, а также с идеальной структурой интеллекта по 49 профессиям, при этом принимается во внимание и возраст испытуемого. При практическом использовании этот тест позволяет сравнивать между собой кандидатов и без использования блока привязки к профессиям.

Профессиональные тесты

Квалификационные тесты для оценки уровня профессиональных знаний и навыков позволяют произвести отсев и первоначальное ранжирование кандидатов. Например, ряд зарубежных фирм в Москве применяет специальный тест для того, чтобы оценить насколько бухгалтеры владеют системой GAAP. Широко известно, что для проверки уровня владения английским языком, предлагается тест TOEFL (Test for English as a Foreign Language).

Кстати, многие организации не полагаются на покупные тесты, а разрабатывают свои собственные. Это позволяет, во-первых, повысить надежность за счет недоступности для предварительного ознакомления и, во-вторых, "индивидуальный пошив" позволяет учесть все конкретные специфические особенности данной организации и данных должностей.

За рубежом квалификационные тесты разнообразны и широко распространены. У нас тоже в некоторых организациях применяются тесты для оценки профессиональных знаний (например, в области финансов и бухгалтерии)

**1.4 Справедливое и несправедливое установление различий**

Все xopoшиe тесты выявляют различия между людьми, что, собственно, и является основной целью тестирования. Когда установление различий основано на способностях, оно понятно и правомерно. Если же тесты или подход к их использованию устанавливают различия, исходя из половой или расовой принадлежности, то это несправедливо и незаконно согласно Закону о дискриминации по половому признаку от 1975 г. и Закону о расовых отношениях от 1976 г. При этом неважно, преднамеренная это несправедливость или случайная. Сами законы не имеют непосредственного отношения к тестированию, в них лишь зафиксированы следующие важные нормы: если среди не прошедших тест (или другие отборочные процедуры) кандидатов больше женщин и/или представителей этнических меньшинств, то использование таких тестов не оправдано, поскольку различия установлены несправедливо. В этом случае работодатель обязан доказать обоснованность такой отборочной процедуры.

Так, если работодатель ставит определенное условие для приема на работу (например, тестовую оценку Х и выше), и этому условию не удовлетворяют больше женщин или представителей этнических меньшинств, чем мужчин или представителей этнического большинства, то от работодателя могут потребовать доказательств необходимости выполнения этого условия. Если ему удается обосновать использование того или иного теста, то установленные с его помощью различия следует считать допустимыми.

Когда работодатель проводит тестовый отбор персонала, предполагается, что тест устанавливает различия между кандидатами, имеющими соответствующие навыки, знания и потенциал, и кандидатами, не имеющими таковых. Тест, который не устанавливает различий между уровнем способностей кандидатов, не представляет реальной ценности для работодателя. Работодателю важно, чтобы на данную должность был выбран подходящий человек. Для кандидата не менее важно, чтобы новая работа ему подходила. В противном случае кандидат будет недоволен работой или, что еще хуже, не сможет ее выполнять.

Справедливое установление различий предполагает опору на способности претендентов. Следует показать, что эти различия имеют отношение к работе, ради которой проводится тестирование. На практике это означает, что при использовании того или иного теста для выявления конкретных способностей работодатель обязан доказать необходимость наличия именно этих способностей для выполнения работы. Так, следует продемонстрировать, что испытуемые с высокими оценками, полученными в результате тестирования, хорошо справляются с данной работой в отличие от кандидатов, получивших низкие оценки.

Мы уже упоминали Закон о дискриминации по половому признаку II Закон о расовых отношениях. Эти два закона имеют много общего и определяют два типа дискриминации: прямую и косвенную.

Прямая дискриминация состоит в том, что работодатель благосклонно относится к претенденту определенного пола, расы или этнической принадлежности. Подобная дискриминация незаконна.

О косвенной дискриминации можно говорить, когда условиям работодателя не удовлетворяет большинство представителей специфической группы, например женщин или этнических меньшинств. Этот тип дискриминации можно считать незаконным, если установленное работодателем условие не является необходимым или оправданным.

Психометрические тесты дают компаниям и организациям ряд преимуществ, в частности:

1. в случаях, когда организация имеет большое количество заявлений о приеме на работу, претендентов можно исследовать в больших группах (поскольку большинство отборочных тестов - это тесты типа "карандаш-бумага"), что более рентабельно;
2. вербовка и подбор персонала - довольно дорогостоящий процесс, а нерациональная процедура отбора приводит к высокой текучести кадров, не говоря уже о других негативных последствиях. Таким образом, компания заинтересована том, чтобы отбирать для работы подходящих кандидатов. Применение тестов облегчает эту задачу при условии, что тесты валидны и надежны;
3. тесты позволяют избежать субъективной оценки потенциала претендентов в отношении конкретной работы. В целом претенденты заинтересованы в снижении субъективности при профессиональном отборе;
4. использование тестов наряду с другими отборочными процедурам повышает вероятность оптимального выбора.

**1.5 Условия тестирования**

Большинство тестов проходят в строгой "экзаменационной" обстановке. Работодатель должен обеспечить равные для всех кандидатов условия; иначе говоря, никакая тестируемая группа не должна иметь преимуществ или находиться в невыгодном положении.

Процедура тестирования разрабатывается авторами теста. В большинстве случаев тест проходит следующим образом.

1. Все кандидаты сидят лицом к человеку, проводящему тестирование.
2. Кандидаты обеспечиваются всеми необходимыми материалами: карандашами, резинками, бланками для ответов, бумагой для записей (если это необходимо по условиям тестирования).
3. Проводящий тестирование (инструктор) сообщает о цели тестирования и описывает процедуру его проведения.
4. Инструктор дает испытуемым инструкции, которые нужно соблюдать при выполнении теста. Инструкции могут быть представлены в письменном виде: тогда их следует зачитать. При проведении некоторых тестов кандидаты сами читают инструкции. Время на ознакомление с инструкциями может быть как включено в общее время тестирования, так и дано дополнительно.
5. Для большинства тестов установлены строгие временные ограничения. Инструктор может использовать секундомер; это не должно смущать испытуемых.
6. Тесты интересов и личностные опросники обычно не предполагают строгих временных ограничений, хотя кандидатам и предлагают заполнить их как можно быстрее.
7. Во многих тестах даны примеры вопросов. В ряде случаев кандидатам предлагается ответить на них, иногда приводятся готовые ответы. В любом случае примеры призваны помочь кандидатам понять, что от них требуется.
8. Как правило, во время тестирования разрешается задавать вопросы. Если вы не понимаете, что от вас требуется, следует обратиться за разъяснениями. Не нужно бояться задавать вопросы, даже если они кажутся вам несерьезными. Возможно, другим тоже хочется это знать, но у них не хватает смелости спросить. Поскольку вам терять нечего, смело задавайте свои вопросы!

**Глава 2. Если вам предстоит тестирование**

**2.1 Интерпретация результатов**

До сих пор речь шла о различных типах тестов. Теперь настало время остановиться на том, что происходит после завершения процедуры тестирования.

Естественно, результаты теста обрабатываются и фиксируются. Правильные ответы суммируются, в результате чего получается так называемая "сырая" оценка. Если тестов несколько (такой набор тестов называют батареей тестов), фиксируются все "сырые" оценки.

"Сырая" оценка сама по себе ничего не значит. Неизвестно, хорошая это оценка или плохая. Предположим, что кандидат А ответил правильно на 30 вопросов из возможных 50. Таким образом, его "сырая" оценка составляет 30. Если тест относительно простой и большинство представителей данной группы получили более высокую оценку, например 40, то оценку испытуемого А следует считать плохой. С другой стороны, если тест трудный и большинство других кандидатов смогли получить лишь оценку, приблизительно равную 20, оценка кандидата А может расцениваться как хорошая.

Таким образом, для того чтобы узнать место испытуемого среди представителей соответствующей группы, нужно сопоставить их оценки. В результате можно будет судить о том, как данный человек выполнил тест: на среднем уровне, выше среднего или ниже среднего. Это сравнение проводится с учетом так называемых таблиц нормы, из которых видно, как прошли данный тест другие испытуемые. Группу, с которой сравнивают оценки данного испытуемого, называют нормативной группой, а полученные ею оценки - тестовыми нормами. В случае нормированного теста "сырые" оценки сравниваются с оценками группы нормы.

**2.2 Польза практики**

Если бы вам с приятелями предложили принять участие в соревновании, кто быстрее поменяет колесо у машины, наличие практического опыта повысило бы ваши шансы на победу. Ваша команда сделала бы меньше ошибок, и вы справились бы с заданием наилучшим образом.

Практический опыт позволяет улучшить результаты при прохождении большинства тестов, в том числе и отборочных, которые компании используют для набора сотрудников. Степень повышения результативности зависит от ряда обстоятельств. Это в первую очередь наличие практического опыта, а также качество материала, который используется в практической деятельности (он должен быть сходен с тестовым). Важно также наличие предшествующего опыта отборочного тестирования. Новичок имеет шансы значительно улучшить собственные результаты, в то время как показатели опытного испытуемого практически не изменятся.

Однако самый важный фактор, влияющий на улучшение результатов тестирования, - это вы сами! Достичь успехов можно только при наличии достаточной мотивации. Исходя из нашего опыта, можно утверждать, что результаты отборочного тестирования зависят не только от уровня интеллекта или способностей: кандидат должен как следует потрудиться, а также запастись уверенностью в собственных силах.

Как уже отмечалось, практический опыт не всегда помогает улучшить результаты: если вам уже не раз доводилось проходить отборочные испытания, ваши показатели, скорее всего, останутся на прежнем уровне. Но все же большинству людей практика приносит пользу, в частности, им удастся пройти отборочные тесты, что при отсутствии практического опыта было бы невозможно.

Польза практики в каждом конкретном случае зависит от вашего исходного уровня. Если вы в любом случае можете успешно справиться с тестом, практика позволит вам получить более высокие результаты. При очень низких показателях вам вряд ли удастся за счет практики (даже продолжительной) настолько улучшить свои результаты, чтобы пройти тестирование. Вместе с тем вы можете оказаться среди многочисленных претендентов, которые не смогли пройти тестирование, потому что им не хватило минимального числа баллов: в этом случае 12-16 часов практики могут привести к качественным изменениям, и вы успешно справитесь с тестом.

Давайте задумаемся. Что вы теряете? Два часа каждый день, потраченных на подготовку к тестированию, принесут пользу и даже помогут успешно справиться с тестом.

В пользу практики свидетельствуют и факты. Так, дважды потерпев неудачу при приеме на государственную службу в течение года, одна женщина записалась на пятидневные курсы по подготовке к тестированию. По окончании курса она успешно прошла тесты.

**2.3 Примите решение**

Вам следует определиться, действительно ли вы хотите получить данную работу. Если это именно то, что вам нужно, обязательно соглашайтесь на тестирование! Не пугайтесь, если в первый день отсеивается до 40% претендентов, - это обычная практика. Однако помните о том, что вам следует уделить некоторое время подготовке к тестированию.

Если же в процессе поиска работы вам пришлось столкнуться с большим количеством отказов, необходима определенная смелость для того, чтобы начать все заново и потратить силы на подготовку.

Компания или организация, пригласившая вас на тестирование, скорее всего, сопроводит приглашение описанием тестов. Это важный источник информации. Если вы не получили такого описания, позвоните в компанию и постарайтесь узнать подробности.

Для вас очень важно составить по описанию теста четкое представление о том, какие качества будут проверяться, чтобы подобрать соответствующие упражнения для подготовки. Для этого необходимо сделать следующее.

Подробно ознакомьтесь с описанием теста, постарайтесь своими словами описать каждый его раздел. Вам следует знать, сколько разделов содержит тест, сколько времени отводится на каждый раздел и что от вас потребуется в ходе его выполнения. Если вы не можете ответить на все эти вопросы, значит, вы недостаточно хорошо представляете себе, что вам предстоит, поэтому нужно подробнее познакомиться с описанием теста, чтобы быть в состоянии охарактеризовать каждый раздел своими словами.

Попросите кого-нибудь прочесть описание, которое вы получили от организации, изложите свое представление о том, что от вас требуется. Если ваш собеседник согласится с вашей точкой зрения, это значит, что вы все усвоили правильно.

**2.4 Наметьте план действий**

Составив четкое представление о требованиях теста и необходимом практическом материале, следует спланировать свои действия по подготовке к тестированию.

Целесообразно практиковаться не более двух часов подряд и отвести достаточно времени, для того чтобы закончить тесты. Приобретенные навыки не отличаются особой устойчивостью, поэтому нужно обязательно позаниматься накануне. Разумеется, даже непродолжительная подготовка лучше, чем ее полное отсутствие, однако на практику желательно отвести не менее 12 часов, а лучше - 20. Продолжительность практических занятий в значительной мере определяется количеством подходящего материала, который вам удалось достать.

Всегда работайте в тишине, а не под музыку или телевизор.

Ваша рабочая программа должна выглядеть примерно так:

* получение извещения о необходимости пройти тестирование;
* изучение описания теста (2 часа);
* поиск подходящего практического материала;
* серия двухчасовых практических занятий (10-18 часов);
* прохождение тестирования.

**2.5 Вечер накануне тестирования**

Недостаточный сон или плохое самочувствие могут отрицательно сказаться на результатах. Перед тестированием необходимо хорошо выспаться. Если вы чувствуете себя неважно, позвоните в пригласившую вас организацию и выясните, нельзя ли перенести тестирование на более поздний срок. Перед тестированием не следует употреблять алкоголь.

Предэкзаменационное волнение широко распространено. Различия заключаются только в выраженности этого волнения. В целом, как оказалось, небольшое волнение даже помогает при тестировании; однако избыточное беспокойство отрицательно сказывается на результатах.

Чрезмерное волнение и негативные мысли отвлекают от дела - тестирования - и мешают работать. Однако небольшое волнение заставляет собраться с мыслями и сосредоточиться.

Если вы относитесь к числу тех людей, которые слишком беспокоятся и настраиваются на неудачу во время тестирования, вам следует научиться расслабляться. Кроме того, необходимо приобрести позитивный настрой. В конце концов, неудача на тестировании - еще не конец света, хотя для многих это не очевидно!

**Глава 3. Пути совершенствования**

**3.1 Стратегии поведения во время тестирования**

Ваше поведение во время тестирования имеет большое значение. Ниже перечислены некоторые "золотые" правила.

Практически все рекомендации по тестированию говорят о том, что нецелесообразно тратить слишком мнoгo времени на один вопрос. Это действительно так. Если вопрос кажется вам слишком сложным, пропустите его и переходите к следующему, если останется время, еще раз попробуйте ответить на пропущенные вопросы.

Необходимо записывать свой ответ на специально отведенном месте в бланке. Если вопросы теста приведены на отдельном листе, позаботьтесь о том, чтобы номера вопроса и ответа совпадали.

Не менее важно отметить выбранный ответ требуемым способом. Если в инструкции предлагается поставить, к примеру, галочку, так и сделайте, а не обводите и не подчеркивайте ответ**.**

Иногда для ответа на вопрос требуется больше времени.

Если тест построен по принципу выбора правильного ответаиз нескольких предложенных, имеет смысл подумать. Так, в среднем при выборе из четырех возможных ответов вы сумеете правильно ответить на каждый четвертый **вопрос.** Вероятность правильного ответа можно повысить, если попытаться исключить заведомо неправильные ответы.

Выполнять арифметические задания, построенные по принципу выбора правильного ответа, иногда удобнее, приблизительно прикинув ответ. Вместо сложных и громоздких расчетов проще округлить числа с недостатком или избытком до ближайшего целого числа.

В большинстве компаний не принято сообщать испытуемым результаты тестов, а также не разрешается сразу же проходить тест повторно. В некоторых случаях повторно проходить тестирование можно лишь спустя шесть месяцев, причем нужно заново подавать заявление и все необходимые документы. Это значит, что у вас будет время усовершенствовать свои навыки в родной речи и математике, чтобы в следующий раз успешно пройти тестирование.

Очень полезно сразу после тестирования вспомнить и записать как можно больше вопросов теста. Затем следует подобрать несколько похожих упражнений. Мы уже говорили о том, где их можно найти.

Еще раз проверьте себя, выполняя те упражнения, которые вам удалось найти; не обманывайте себя; если и на этот раз результаты неутешительны, возможно, имеет смысл пойти на курсы или пройти дополнительное обучение. Проучившись, год, вы сможете получить соответствующую квалификацию (с документальным подтверждением) и избежать повторного тестирования.

**3.2 Некоторые наиболее распространенные типы тестов**

В этой главе описаны некоторые наиболее распространенные типы тестов.

* Вербальное мышление. Оценивается ваша способность понимать мысли, выраженные словами, а также умение рассуждать.
* Математическое мышление. Подобно вербальным, эти тесты выявляют способность понимать расчеты и оперировать числами.
* Графическое мышление. Понимание графиков (диаграмм). Техническое мышление. Оцениваются общие технические представления.
* Абстрактное мышление. Оценивается ваша способность рассуждать, используя абстрактные понятия; в частности, решать задачи, которые невозможно сформулировать словами или числами.
* Канцелярские навыки. Оценивается умение проверять и классифицировать данные на скорость и точность.

Практически на все тесты отводится определенное время.

Однако в данной главе временные ограничения не учитываются, поскольку главную свою задачу авторы видят в знакомстве читателя с тестами; таким образом, вы можете работать в удобном для вас темпе. Позднее вы встретитесь с упражнениями, которые следует выполнять за определенное время.

**3.3 Вербальные тесты**

* Тесты на понимание прочитанного. Эти тесты позволяют выяснить степень понимания кандидатом письменной речи. Они включают в себя, например, поиск пропущенных слов, выбор правильных предложений, поиск слов со сходным или противоположным значением.
* Оценка правописания. В большинстве тестов на правописание требуется найти слова с ошибками. В некоторых случаях вам предлагается перечень правильно написанных слов, с которым можно сверяться. Возможны и другие варианты теста: подчеркнуть правильно написанное слово, найти слово в списке правильно написанных слов и записать его номер.
* Тесты на знание грамматики и пунктуации. Грамматика отражает связи между словами, а пунктуация служит для разделения и расстановки смысловых акцентов. В рамках тестов на грамматику и пунктуацию часто проверяется также правописание и понимание прочитанного.
* Тесты логического мышления. С помощью этих тестов оценивается умение кандидата выполнять рабочие инструкции, устанавливать связи между числами, формами, фигурами, утверждениями, прогнозировать в частности, какой элемент в ряду подобных должен быть следующим.

**3.4 Числовые тесты**

Целью подобных тестов является проверка знания четырех фундаментальных арифметических действий: сложения, вычитания, умножения и деления. Впоследствии они будут называться четырьмя правилами арифметики. Иногда тесты исследуют умение кандидатов оперировать процентами и дробями. Как правило, при прохождении теста нельзя пользоваться калькулятором, логарифмической линейкой и другими вспомогательными средствами. В процессе тестирования кандидатам может быть предложено использовать арифметические действия для решения практических задач.

**3.5 Тесты канцелярских и компьютерных навыков**

Целый ряд тестов позволяют оценить способность кандидата к работе с компьютером или его потенциал в качестве канцелярского работника. С помощью таких тестов можно, например, оценить способность проверять информацию, выполнят закодированные инструкции или правила, располагать события в логической последовательности и разбираться в схемах технологических операций.

**Заключение**

Психологическое тестирование при приеме на работу используется уже более полувека, и их полезность подтверждена многолетней практикой. На Западе психологическое тестирование широко используют и крупные корпорации, и небольшие фирмы, в штате которых всего несколько человек. Тем не менее, до сих пор находятся люди, принимающие подобную практику в штыки.

Квалификационные тесты для оценки уровня профессиональных знаний и навыков позволяют произвести отсев и первоначальное ранжирование кандидатов. Например, ряд зарубежных фирм в Москве применяет специальный тест для того, чтобы оценить насколько бухгалтеры владеют системой GAAP. Широко известно, что для проверки уровня владения английским языком, предлагается тест TOEFL (Test for English as a Foreign Language).

Кстати, многие организации не полагаются на покупные тесты, а разрабатывают свои собственные. Это позволяет, во-первых, повысить надежность за счет недоступности для предварительного ознакомления и, во-вторых, "индивидуальный пошив" позволяет учесть все конкретные специфические особенности данной организации и данных должностей.

За рубежом квалификационные тесты разнообразны и широко распространены. У нас тоже в некоторых организациях применяются тесты для оценки профессиональных знаний (например, в области финансов и бухгалтерии).

Поэтому в любом случае Вам надо научиться контролировать свое психологическое состояние. Научиться "не накручивать" себя и не теряться в стрессовых ситуациях. Чтобы "морально подготовиться" к тестированию имеет смысл потренироваться дома. Например, в Интернете есть большое количество различных тестов. Также можно изучить специальную литературу по этой тематике. Но только не вздумайте показывать свою осведомленность при кадровике, рискуете сильно оскорбить его профессиональные чувства и задеть его самолюбие, рискуя тем самым впасть в немилость. Поэтому на собеседовании лучше всего прикинуться "неучем".

Таким образом главное, нужно помнить о принципе "предупрежден - вооружен". К тестам стоит относиться, так как они того заслуживают. То есть не стоит их недооценивать или наоборот слишком переоценивать. Поэтому если Вы будете "морально" подготовлены, собраны и уравновешены. Успех Вам гарантирован.

**Список литературы**

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 года
2. Трудовой Кодекс РФ
3. Гражданский Кодекс РФ
4. Брайон М., Модха С. Тесты для профессионального отбора. – 2 – е изд. – Спб.: Питер, 2005. – 143с.: ил. - (Серия "Практическая психоллогия")
5. Кибанов "Основы управления персоналом"
6. Поляков, Яновская "Как получить хорошую работу в новой России"
7. www.psy-vis.ru
8. www.jobtest.ru
9. www.rabotaplus.com.ua
10. www.works.tarefer.ru

**Приложение 1**

На последующих примерах приведены наиболее типы распространенных типов тестов.

**Вербальные тесты на понимание прочитанного**

А. Изменение порядка слов и завершение предложения

Тесты на понимание прочитанного состоят из одиночных предложений или пары предложений, которые не имеют смысла или в которых пропущено одно либо несколько слов. Необходимо придать предложениям смысл, переставив слова или закончив предложение словами из данного списка. Пример: отметьте два слова, которые следует поменять местами, чтобы предложение обрело смысл. Необходимо пройти постараться, чтобы хорошо тестирование. Обратите внимание, что в подобных тестах необходимо только поменять два слова местами, то есть одно слово занимает место другого. Иногда в вопросе приведены два предложения, одно из которых не требует правки.

А теперь рассмотрите следующий пример: отметьте два слова, которые следует поменять местами, чтобы предложение обрело смысл.

Ограничения все тесты предполагают временныe практически.

Б. Поиск недостающих слов

Если в предложении пропущены одно или несколько слов, требуется указать, какие именно слова необходимо вставить, чтобы закончить предложение; как правило, эти слова нужно выбрать из предложенного списка. Пример:... сидела на ...

Приложение 1 (продолжение)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| А | Б | В | Ответ |
| коврик | кошка | кошка |  |
| кошка | коврике | кошка |

В. Поиск слов со сходным или противоположным значением

Отборочные тесты понимания иногда проверяют умение кандидата подобрать синонимы (слова, разные по звучанию, но сходные по значению) или антонимы (слова, разные по звучанию и противоположные по смыслу) к данному слову, например:

"3наменитый означает то же самое, что ...

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| А | Б | В | Г | Ответ |
| тропический | напряженный | известный | глупый |  |

Противоположный слову "добрый"…

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| А | Б | В | Г | Ответ |
| великодушный | злой | идеальный | безумный |  |

**Приложение 2**

**Тесты канцелярских и компьютерных навыков**

Эти тесты предназначены для оценки способностей к работе с компьютером и к канцелярской работе. Они могут быть предложены в составе батареи тестов наряду с вербальными и числовыми тестами, о которых говорилось выше. Тесты предполагают выполнение закодированныx инструкций, понимание схем технологических процессов, логическое упорядочение событий, проверку точности ввода данных. Рассмотрим следующие примеры.

А. Установление последовательности

В таких заданиях нужно расположить пункты или инструкции в определенной последовательности. Иногда это ваши повседневные дела, например уход на работу, или же нечто, связанное с работой на компьютере. Рассмотрим следующий пример. Запишите правильную, с вашей точки зрения, последовательность событий в ячейках, приведенных ниже.

Электронная обработка текстов.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Выключить питание | Ввести данные | Сохранить файл | Включить компьютер | Открыть файл |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Б. Кодированные инструкции

Вопросы этого типа включают в себя набор правил, которые следует понять, а затем применить. Рассмотрим следующий пример.

Приложение 2 (продолжение)

Ниже перечислены набор кодов и их значения. Используя представленные сведения, ответьте на вопросы.

Коды

|  |  |
| --- | --- |
| Открыть файл  Скопировать файл  Выйти из программы  Уничтожить файл  Проверить орфографию в файле  Сохранить файл | ОF  CF  ESC  DF  SP  SF |

Вопросы. Какие коды соответствует следующим действиям?

1. Открыть файл.

Ответ:

1. Уничтожить файл и выйти из программы.

Ответ:

З. Открыть файл, проверить орфографию и сохранить файл.

Ответ: