КОМПЬЮТЕРНОЕ ТЕСТУВАННЯ  
  
Тестування з метою вибору підходящих людей для певних цілей використовувалося протягом довгого часу. Сьогодні цей метод вибору найкращого з кандидатів для заповнення вакантної посади стає найбільш популярним.

Цей інтерес цілком зрозумілий, якщо взяти до уваги, що постійно зростає значення правильного вибору і все дорожчими стають помилки.

Під час тестування виконання завдань та відповіді на запитання здійснюються кандидатом, після чого комп'ютер обробляє отриману інформацію, робить всі необхідні розрахунки і видає результат.

Застосовувані при прийомі на роботу тести призначені для того, щоб отримати психологічний портрет кандидата, оцінити його здібності, а також професійні знання та навички. Вони дозволяють оцінювати кандидатів між собою або з еталонними, то є ідеальним, кандидатом. Як правило, тести розроблені психологами, але щоб їх використати, зовсім не обов'язково бути психологом.

Іноді під тестом розуміють таке випробування, відмінними рисами якого є фіксованість виконавчі та єдиність правильності відповіді. Такий тест призначений для визначення рівня розвитку інтелекту та інших здібностей та навичок.

Особливим різновидом тестів є опитувальники. З їх допомогою оцінюють властивості особистості або інтереси. Відповідь характеризує відповідає. Опросники використовують для визначення схильності до того чи іншого виду діяльності, наприклад чи подобається даній людині працювати в колективі, чи є у нього артистичні схильності і т.п. Еффеектівно застосовувати опитувальники з метою профорієнтації. Зазвичай і те, і інше називають тестами.  
При прийомі на роботу зазвичай використовують три типи тестів:  
на професійні знання та навички;  
на рівень розвитку інтелекту та інших здібностей;  
на наявність та ступінь прояву певних особистісних якостей.  
Кваліфікаційні тести для оцінки рівня професійних знань і навичок дозволяють провести відсів і первинне ранжтрованіе кандидатів.  
Багато організацій розробляють свої тести. Це дозволяє, по-перше, підвищити їх надійності за рахунок недоступності для попереднього ознайомлення і, по друге, врахувати специфічні особливості даної організації і даних посад.  
Особистісні характеристики і психологічні портрети мають допоміжний характер при виборі кандидата, але деякі посади завідомо вимагають певних рис характеру. Наприклад, той, хто вітає публіку, повинен бути життєрадісним, мати живий характер і заразливе дружелюбність. Велике значення має психологічна сумісність в колективі, особливо коли люди повинні працювати в тісному контакті чи перебувати тривалий час разом.  
Особистісні тести не часто застосовуються за кордоном при прийомі на роботу з таких причин:  
По-перше, існують досить жорсткі закони проти будь-якої дискримінації і проти спроб вторгатися в особисте життя. Наприклад, спроби використовувати графології для визначення характеру при прийомі на роботу в багатьох країнах визнані незаконними, по-друге, опитування недостатньо надійні. Елементарно можна приховати схильність до алкоголю або небажання вставати вранці. Дурна людина легко зрозуміє, який з відповідей більш сприятливий для отримання даної роботи, і дасть відповідну відповідь, який далекий від істини. [6]  
  
Часто вживані тести при прийомі на роботу  
  
Назва тесту Короткий опис  
Комплексні тести оцінки особистості  
Тест опитувальник 16ЛФ (адаптація опитувальника Кеттела) 105 питань Оцінка вираженості 16 особистісних рис, прпедложенних Кеттела як модель структури лічноссті: доброзичливість, інтелект, емоційна стійкість, домінантність, безпечність, моральна нормативність та ін Оцінка кожної з рис проводиться за стандарізірованной 10-бальноюшкалою.  
Тести профорієнтації і профпридатності  
Особистісний опитувальник (варіант тесту MMPI в адаптпціі Воробйова) 556 питань Оцінка відповідності психологічних особливостей особистості професіограми більш ніж по 60 видам діяльності.  
Тести дослідження інтелекту  
Інтелектуально-структурний тест Амтхауера. 180 питань Визначення рівня та структури інтелекту за 9 складовим (лінгвістичного і математичного мислення, просторової уяви, пам'яті та ін.). Розвиток інтелектуальних навичок.  
Тест Айзенка з визначення IQ Визначення стандартизованого коефіцієнта інтелекту по 5-й загальним і 3 спеціалізованим субтести  
Спеціальні тести  
Кольоровий тест Люшера Діагностика психофізичного стану особистості та видача коротких характеристик, які можуть бути використані для побудови психологічного портрета  
Тести міжособистісних відносин  
Тест-опитувальник Т. Лірі (діагностика міжособистісних відносин) 512 питань оцінки взаємодії особистості з оточуючими (по 8 складових), формування ідеальних образів «я» і найближчого оточення. Виявлення внутрішніх конфліктів, пов'язаних з самореалізацією особистості.