

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**  
**МІНІСТЕРСТВО АГРАРНОЇ ПОЛІТИКИ ТА**  
**ПРОДОВОЛЬСТВА УКРАЇНИ**  
**НААНУ ННЦ ІНСТИТУТ АГРАРНОЇ ЕКОНОМІКИ**  
**ІНСТИТУТ ПРОДОВОЛЬЧИХ РЕСУРСІВ НААНУ**

**ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ**  
**ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

**Матеріали X (Ювілейної) Міжнародної**  
**науково-практичної конференції, присвяченої 130-річчю НУХТ**

*23-24 травня 2014 р.*

**Тези доповідей**

Київ НУХТ 2014

# ТИПИ ТЕСТІВ ПРИ ПРИЙОМІ НА РОБОТУ

**О.М. Олійниченко**

*Національний університет харчових технологій*

Процедура підбору кандидата на посаду, як правило, складається з декількох етапів. Тестування в кадровій роботі – це метод відбору кандидатів для виконання певної роботи. Метою тестування є прийняття обґрунтованого рішення про прийняття на вакантну посаду конкретного працівника.

Метою даного дослідження є визначення основних типів тестів, що використовуються при прийомі на роботу.

Під «тестом» (англ. test – проба, випробування, перевірка) розуміється ансамбль стандартизованих завдань, результати виконання яких піддаються кількісній (та якісній) оцінці та дозволяють встановити індивідуально-психологічні особливості особистості [1]. Також термін «тест»

використовується разом із іншим терміном – «методика» (іноді – «техніка»).

Кількість і різноманітність тестових методик, які використовуються в даний час при відборі персоналу дуже велика. Більшість нових або адаптованих розробок базуються на дослідженнях, які було виконано в психології, фізіології, психотехніці та психологічній діагностиці. Діагностика є важливою складовою діяльності фахівців по професійному відбору, профосвіті та професійної орієнтації. Велика кількість тестів називається за ім'ям вчених, що їх розробили.

Отже, основні типи груп тестів, що використовуються при прийомі на роботу, можна класифікувати наступним чином [1-5]:

1. Тести на фізичні здібності. Використовуються для відбору кандидатів на посади, що передбачають витрати ручної праці. Можуть бути елементом випробування на робочому місці, коли кандидат потрапляє в реальну обстановку потенційної роботи. Можливе, також, використання опитувальника, що враховує вимоги реального робочого місця.

2. Тести інтелекту. Призначені для з'ясування рівня інтелекту та освіти кандидата. Відображають вплив різноманітного накопиченого досвіду. При відборі кандидатів можуть застосовуватися тести загального інтелекту та тести спеціальні, спрямовані на певні різновиди інтелекту. Дозволяють перевірити рівень розумового розвитку, грамотність, вміння оперувати числами, спілкуватися, кваліфікацію та інше.

3. Тести на увагу і пам'ять. Можуть бути включені до тесту інтелекту, або даватися окремо, якщо ці навички є професійно важливими. За допомогою них можна тестувати різні види пам'яті, вимірювати її обсяг і продуктивність запам'ятовування тощо.

5. Тести досягнень. Основною метою є оцінювання досягнутого рівня компетентності у певній галузі. Відображають вплив спеціальних програм навчання на ефективність рішення тестових завдань. Є найпоширенішою групою тестів при прийомі на роботу.

6. Особистісні тести. Призначені для виявлення індивідуальних відмінностей, певних рис характеру. Набір якостей, що виявляються, залежить від теоретичної концепції, на якій базується тест. Як правило, вони описують поведінкові особливості людини, її соціальні навички, здібність до адаптації тощо. Такі тести можуть виявляти рівень вираженості кожної характеристики (наприклад, тест Кеттелла). Або, за сукупністю даних, відносити характер людини до того або іншого типу (наприклад, тест Майерс-Брігс). Існують комплексні тести, що описують характер особи в цілому. Також є тести на певну якість характеру (наприклад, тести на здібність до самоконтролю, спосіб ухвалення рішень, агресію тощо).

7. Тести на виявлення рівня мотивації. Виявляють наскільки кандидат реально хоче працювати та що саме може посилити його бажання й спонукати на реальні дії.

8. Проективні тести. Можуть використовуватися для професій з певною специфікою. В них кандидату пропонують намалювати або інтерпретувати картинку чи фотографію [3]. Такі тести дають достатньо надійну інформацію.

9. Тести міжособистісних відносин та тести на конфліктність. Виявляють стиль спілкування з людьми, конфліктність, здатність йти на компроміси, допомагати іншим, навички спілкування в різних ситуаціях. Також можуть визначати оптимальний характер взаємодії з людьми, такі як: допомога, турбота, вплив або консультування. Навички міжособових відносин в таких професіях, наприклад, як медсестри, викладачі, соціальні працівники і продавці, різняться [5]. Тому не менше важливо визначити відносну стійкість до стресу і здатність ним управляти. Як правило, їм надається особливої уваги, оскільки за рахунок складних відносин в колективі може втрачатися до 100% робочого часу.

Як правило, використання тестування добре характеризує підприємство, організацію, установу, керівництво якої приділяє увагу відбору співробітників та подальшій роботі з персоналом. Вважається, що економічні вигоди від найму відповідних кандидатів з першої спроби можуть досягати 6—20% від звичайного рівня продуктивності компанії [4].

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Бурлачук, Л.Ф. Психодіагностика: Учебник для вузов / Л.Ф. Бурлачук. – СПб.: Питер, 2006. – 351 с. – (Серія «Учебник нового века»).

2. Абельмас, Н.В. Тесты при приеме на работу. Как успешно пройти собеседование (+CD) / Н. В. Абельмас. – СПб.: Питер, 2008. – 160 с. – (Серія «Кадровый вопрос»).

3. Большая энциклопедия психологических тестов / авт.-сост. А. Карелин. – М. : Эксмо, 2005. – 416 с.

4. Купер, Д. Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки / Д. Купер, И.Т. Робертсон, Г. Тинлайн. – М. : Из-во Вершина, 2005. – 336 с.

5. Using psychometric tests to find your dream job [Electronic resource] // Career choices hub. – URL : <http://careers.guardian.co.uk/careers-blog/using-psychometric-tests-dream-job>.