

Тестирование при приеме на работу

Вы пришли на собеседование, а Вам предлагают вместо этого ответить на вопросы тестов? Скорее всего вы ищите работу в крупной компании, где одним из этапов отбора является тестирование. Чего ожидать от тестирования? Конечно, каждая организация, где практикуются тесты как способ оценки кандидатов, старается разработать или подобрать свой комплекс вопросов. Но если вы, готовясь к собеседованию, потренируетесь проходить тесты разных видов, то Ваш результат будет заметно лучше. Давайте узнаем о тестах больше!

Что такое тесты и зачем их применяют

Тест – это краткое испытание или серия кратких испытаний, результат которых выражен в количественной форме и показывает уровень каких-либо измеряемых свойств. Тестирование позволяет понять, насколько тот или иной кандидат соответствует должности, на которую претендует. Результаты тестирования носят конфиденциальный характер и должны храниться у специалиста, проводящего тестирование.



Результаты тестирования не являются единственным источником информации. Также вам проведут собеседование

Виды тестирований при приеме на работу



Тесты профессиональных знаний - тесты, призванные измерять специфические для какой-либо профессии знания и умения. Например, тест на знание бухгалтерского учета, тест на владение основами делопроизводства или ПК, проверку юридической или экономической грамотности и т.п. В настоящее время профессиональное тестирование является первым этапом отбора не только во многие крупные компании (особенно западные) и средние компании, но и небольшие фирмы. Тесты необходимо выполнить или в сети Интернет, в режиме online, или непосредственно у работодателя во время собеседования. На их выполнение выделяется, как правило, конкретный временной промежуток, в который необходимо уложиться.

На оценку профессиональных знаний

Примеры тестов для маркетологов:

1) Вам необходимо составить список предприятий, потребляющих Какими источниками Вы будете пользоваться (дать конкретные названия). Обоснуйте свой выбор.

2) Сколько Вам потребуется времени для поиска?

3) Вам необходимо узнать объем потребления ... в Тверской области. Расскажите, как Вы это будете делать. Чем гарантирована точность оценки, каков диапазон приемлемых ошибок? Сколько времени Вам потребуется для этого?

Примеры тестов для бухгалтеров:

1) На какое число нужно умножить начальное число, чтобы результат был на 5% больше начального числа.

2) На какое число нужно умножить начальное число, чтобы результат был меньше начального числа на 10%.

3) Когда составляется первичный документ?

А) Непосредственно перед осуществлением хозяйственной операции.

Б) Во время осуществления хозяйственной операции.

В) Во время осуществления хозяйственной операции, а если это невозможно — непосредственно после ее завершения.

4) Является ли дата и место составления первичного документа его обязательными реквизитами?

А) Да

Б) Нет

В) Не для всех документов (указать исключения)

5). Какой первичный документ подтверждает факт сдачи выручки в банк сотрудником компании?

А) Банковская выписка со штампом банка и **подписью работника** банка.

Б) Квитанция на внесение денежных средств с подписью кассира и бухгалтера банка, заверенная штампом банка.

В) Расходный кассовый ордер с подписью главного бухгалтера и руководителя предприятия.

Тесты на проверку уровня интеллекта - тесты, которые позволяют измерить определённый вид интеллекта у кандидата. Всем хорошо известен такой вид интеллекта, как IQ. Однако в современной hr-практике все чаще прибегают к оценке и другого вида интеллекта – EQ (особенно если дело касается подбора сотрудника на руководящую должность). Помимо этого, многие ведущие компании практикуют так называемые SHL тесты, которые помогают определить, насколько хорошо кандидат анализирует вербальную и числовую информацию. Разберемся подробнее, что значит каждый из них:



На оценку
уровня ин-
теллекта

IQ – ментальный интеллект человека относительно среднестатистического человека такого же возраста. Определяется с помощью специальных тестов. Важно отметить, что его особенность – это определение мыслительных способностей, а не уровня знаний («эрудированности»). Единого теста на IQ не существует, поэтому на собеседовании может попасться любой вариант или компиляция заданий из разных тестов. Также в HR-отделе могут составить уникальный блок вопросов, который учтет потребности этой компании. Как пройти такое тестирование на более высокий результат? Главное понять логику задания. Если вы не можете разгадать ее самостоятельно, то посмотрите объяснение на тех же ресурсах. После того,

как разберетесь с принципом задачи, решите 10 подобных заданий, чтобы закрепить его в памяти.

Попробовать пройти тест можно [здесь](#).

EQ – эмоциональный интеллект, то есть способность человека распознавать эмоции, понимать намерения, мотивацию и желания других людей и свои собственные, а также способность управлять своими эмоциями и эмоциями других людей в целях решения практических задач. Сегодня HR-специалисты стремятся узнать уровень эмоционального интеллекта соискателей уже на собеседовании, устраивая специальные тесты и приглашая психологов на интервью.

Примеры вопросов, с помощью которых работодатель может оценить уровень вашего эмоционального интеллекта:

Кто вдохновляет вас и почему?

Если бы вы завтра открывали свою компанию, какими были бы ее три основные ценности?

Каких навыков и опыта вам не хватает?

Какие три фактора вы можете причислить к своему успеху?

SHL-тестирование – это тестирование, призванное определить способность человека обрабатывать числовую и/или вербальную информацию. Числовые задания – математика с использованием диаграмм, графиков и таблиц. Именно это и усложняет простые, в общем, задания. Например, в одном из примеров надо от 1400 отнять 700. Даже в уме такое действие производится за доли секунды, но в примере надо внимательно прочесть условия, найти на графике правильные точки, координаты, и только после этого писать или выбирать ответ. Текстовые задания могут показаться проще, но лишь пока с ними претендент не столкнется «вживую». Смысл вербального задания в том, чтобы на основании небольшого, довольно специфического, текста (500-600 знаков) согласиться или нет с несколькими утверждениями. Как показывает статистика, в первый раз не сдают 70-80% претендентов. Поэтому, если вам предстоит пройти SHL тестирование, обязательно потренируйтесь решать такие задания. Это поможет вам достичь хороших результатов!

Узнать подробнее об этом виде тестирования и пройти тренировку можно [здесь](#)

Психологическое или мотивационное тестирование - тесты, ориентированные на измерение личностной сферы человека или оценку основных трудовых мотивов. Такие тестирования могут быть как стандартными, так и специально разработанными для нужд компании. Чаще всего подбираются несколько тестов (батарея), охватывающих наиболее важные для данной профессии интеллектуальные, личностные, мотивационные и волевые качества. Как правило они являются одним из этапов отбора кандидата и в основном используются в крупных или государственных компаниях. Далее вы можете ознакомиться с популярными методиками и пройти их онлайн:



Психологические/мотивационные

из этапов отбора кандидата и в основном используются в крупных или государственных компаниях. Далее вы можете ознакомиться с популярными методиками и пройти их онлайн:

Миннесотский многоаспектный личностный опросник или тест MMPI Данная методика пользуется большой популярностью среди психологов, социологов, врачей и педагогов, с помощью которой они выявляют психологическую совместимость и адаптивность в коллективах, возможность сотрудников занимать определенные должности и т.д. Так же данная методика широко в вооруженных силах министерства обороны России (ВС МО РФ), министерстве внутренних дел России (МВД РФ), банках. [Пройти тест онлайн и получить результаты можно здесь](#), но

будьте готовы к тому, что он содержит 566 вопросов, и его прохождение может занять большое количество времени.

Многофакторный личностный опросник 16PF Кеттелла является одним из наиболее распространенных методов оценки индивидуально-психологических особенностей личности. Методика Кэттелла широко используется в психодиагностической практике как за рубежом, так и у нас в стране. Его опросник универсален, практичен, дает многогранную информацию об индивидуальности человека. [Пройти тест можно здесь](#).

Психодиагностический комплекс «Якоря карьеры». Данный комплекс состоит из 9 методик, которые позволяют выявить основные трудовые мотивы человека, а также выявить, какой тип организационной структуры ему подходит. [Пройти его можно здесь](#).

Как готовиться к тестированию?

- Не стесняйтесь спросить, какого рода тест вам предстоит. Если сумеете, попробуйте выяснить это у тех, кто проходил тестирование в этой же организации до вас.
- Используйте возможности сети Интернет. Успех будет зависеть от того, как много вы упражнялись, близок ли тренировочный материал к настоящему тесту, имеется ли у вас опыт прохождения отборочного тестирования. Особенно это касается тестов профессиональных знаний и способностей (в т.ч. интеллектуальных).



Перед тем, как выполнять задание, внимательно прочитайте инструкцию

- Постарайтесь накануне тестирования выспаться, наденьте комфортную одежду, создайте позитивный настрой.

Как вести себя во время тестирования?

- Количество заданий может быть заведомо больше того, что можно выполнить за отведенное время. Не позволяйте себе впасть в панику. Делайте все, что сможете. Этого может оказаться более чем достаточно. В таких случаях важно, сколько именно заданий успел выполнить тестируемый, и сколько среди них правильных ответов.
- Важно быть уверенным в себе, спокойным, не нервничать, сосредоточиться, не "играть роль", отвечать искренне.
- Учтите, что важно правильно понять смысл задания, а для этого необходимо внимательно прочитать инструкцию.
- Ни в коем случае не зацкливайтесь на каком-то одном вопросе, особенно в начале работы. Как правило, следует пропустить трудный вопрос и вернуться к нему потом, если останется время.