

ТЕХНОЛОГИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕСТИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Хилобок Е. С.

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь

Карпович Е. Б. – ст. преподаватель,
магистр техники и технологии

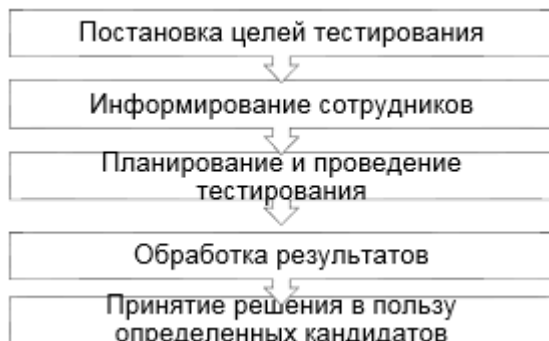
Для успешного проведения тестирования на предприятии, кадровому специалисту недостаточно просто знать современные тестовые методики и уметь правильно анализировать полученные результаты. Для того чтобы тестирование превратилось из вспомогательной процедуры в действенный инструмент работы, HR-менеджеру необходимо проводить его с помощью определенной технологии.

Цель тестирования определяется руководителем кадровой службы совместно с руководителем отдела или компании в целом. От ее постановки зависит не только выбор методики исследования, но и такие аспекты психологического тестирования, как время его проведения, глубина анализа результатов и т.д. Так, тестирование с целью выявить проблему падения уровня продаж на предприятии будет отличаться от процедуры подбора кандидатов на свободную вакансию или формирование кадрового резерва. Поскольку оно направлено на обслуживание абсолютно разных задач. Например, нужно выявить потенциальных кандидатов на освободившееся место заместителя руководителя предприятия. Помимо необходимых профессиональных навыков существует еще ряд личностных требований руководителя к своему заместителю, которые также должны быть учтены в процессе отбора кандидатов из числа сотрудников. Допустим, речь идет о таких качествах, как стрессоустойчивость, креативность, коммуникабельность. Понятно, что по результатам проверки будет выбран кандидат, набравший большее количество баллов именно по этим показателям.

Информирование сотрудников. Следующий этап – создание благоприятного отношения к тестированию. Доверие сотрудников к специалисту, проводящему исследование, повышается, если работники знают цели и последствия тестирования и уверены, что его результаты будут им помогать, а не способствовать штрафам и увольнениям. Соблюдение правил конфиденциальности – это тоже одно из основных условий проведения психологического тестирования. Сотрудники должны быть уверены в том, что личная информация, которой они делятся с HR-менеджером, не будет доступна всему коллективу. Все эти аспекты относятся к этической стороне работы с людьми.

Планирование и проведение тестирования. После окончательного определения целей тестирования HR-менеджеру следует составить план, по которому предполагается провести тестирование, установить его сроки и обеспечить соблюдение установленной процедуры тестирования.

Обработка результатов. Интерпретация результатов, как правило, применяется в отношении стандартизированных баллов, поэтому различие сырых и стандартизированных баллов является одним из важных условий квалифицированного использования тестовых методик в оценке персонала.



Принятие решения. Ситуация экспертизы характеризуется получением доступа к персональным результатам тестирования со стороны заказчиков и лиц, принимающих решения, которые могут быть представлены им в различной форме, но при обязательном соблюдении ряда принципов. Рекомендации по принятию решений могут быть включены организаторами тестирования в отчетную информацию для лиц, принимающих решения.

Рисунок 1 – Технология проведения тестирования

Список использованных источников:

- [1] Корнюшин, В. Ю. Оценка и аттестация персонала / В. Ю. Корнюшин. – М. : МИЭМП, 2010. – 120 с.
- [2] Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. – М. : Юнити-Дана, 2006. – 303 с.
- [3] Дмитренко, Г. А. Мотивация и оценка персонала / Г. А. Дмитренко, Е. А. Шарапатова, Т. М. Максименко. – М. : МАУП, 2008. – 248 с.
- [4] Магура, М. И. Оценка работы персонала: подготовка и проведение аттестации / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – М. : Бизнес-школа Интел-Синтез, 2009. – 176 с.
- [5] Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М. : Инфра-М, 2010. – 695 с.
- [6] Вязигин, А. В. Оценка персонала высшего и среднего звена / А. В. Вязигин. – М. : Вершина, 2006. – 256 с.
- [7] Крупина, Е. 101 совет менеджеру по подбору персонала / Е. Крупина. – М. : Альпина Паблишер, 2013. – 80 с.
- [8] Иванова, С. Искусство подбора персонала / С. Иванова. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2009. – 240 с.