

Лекция 3

Тема «Анкеты, опросники и тесты в оценке персонала»

Анкеты: требования, структура, приемы составления. Виды вопросов в анкетах. Примеры анкет

В процессе разработки инструментария для оценки персонала следует обратить внимание на выделении в композиции анкеты нескольких элементов.

К составлению анкеты для отбора персонала необходимо подходить творчески, учитывая специфику вида бизнеса. Часто она используется с единственной целью: установить контакт с потенциальными сотрудниками. Тем не менее, очень важно грамотно составить такую анкету.

Поскольку анкета для отбора сотрудников отражает особенности определенного вида бизнеса, единого образца такой анкеты практически не существует.

Анкета – (от фр. список вопросов) — опросный лист, самостоятельно заполняемый опрашиваемым по указанным правилам. Анкета представляет собой набор вопросов, ответы на которые могут способствовать решению поставленных аналитиком задачи.

Анкета: 1) составляемый исследователями, аналитиками опросный лист со списком вопросов, ответы на которые позволяют провести экономическое, социологическое обследование, изучить общественное мнение; 2) опросный лист, содержащий сведения о заполняющем его лице, требующийся органам, лицам, которым предоставляется анкета, например, листок по учету кадров, заполняемый при приеме на работу.

Структура анкеты

Вводная часть анкеты должна содержать наиболее простые вопросы, которые позволят наладить контакт с респондентом и подготовить его к процедуре опроса. Не следует в самом начале анкеты располагать вопросы, которые могут оказаться трудными для восприятия.

Основная часть анкеты включает вопросы, целью которых является предоставление информации, необходимой, например, для принятия решения о соответствии кандидата вакансии. В процессе разработки основной части анкеты следует учитывать, прежде всего, психологическое восприятие респондентом задаваемых вопросов.

За основной частью анкеты следуют вопросы *Паспортчики*, которые предоставят исследователю сведения о поле, возрасте, контактах для связи с кандидатом.

В-третьих, анкета должна содержать титульный лист, на котором указывается адресная часть (организация), есть общая инструкция по заполнению, время и место заполнения.

В-четвертых, анкеты должны включать указания по технике заполнения конкретных вопросов (например, если респондент может выбрать несколько вариантов ответа, то такая возможность должна быть обозначена в соответствующем вопросе). В целом техника оформления анкеты должна быть единообразной.

В-пятых, не рекомендуется использовать в анкете сокращения.

Анкета должна быть построена стилистически грамотно, напечатана на плотной белой бумаге достаточно крупным шрифтом. Недопустимым является перенос вопроса со страницы на страницу.

Анкета.

Состоит из следующих частей:

I. Вступление

цель, кто, зачем

II. Содержательная

вопросы анкеты

III. Информационная.

информация о респонденте

При составлении анкеты могут использоваться закрытые или открытые вопросы. Закрытые - содержат разновидность ответов, к которым надо присоединиться. Открытые - формировать ответы самим.

Разновидности закрытых вопросов:

1. *Альтернативные (да/нет).*

2. *С выборочным ответом (варианты).*

3. *Со шкалой Лайкерта* (Шкала Лайкерта, названная в честь ее разработчика Рэнсиса Лайкерта, является, по сути, разновидностью порядковой шкалы. При ее использовании разрабатываются утверждения, которые относятся к проблеме или объекту исследования. Респондентов просят указать степень своего согласия или несогласия с каждым из утверждений).

На практике широко используется пятиразрядная шкала Лайкерта. Ее логика состоит в том, что вводятся два промежуточных утверждения «согласен» и «не согласен» в дополнение к двум крайним («полностью согласен», «полностью не согласен») и нейтральному («не могу сказать», «затрудняюсь ответить»). При этом применяется цифровое обозначение утверждений, величина которого соответствует степени оценки отношения. Так, абсолютное согласие («полностью согласен») оценивается значением «5», а радикальное несогласие («полностью не согласен») оценивается значением «1».

соответствует оценке «1». Суммируя цифровые показатели, можно получить среднее значение степени согласия с приведенными утверждениями, а также построить статистические распределения.

4. *Вопросы со шкалой важности.*

Шкала важности:

1. исключительно важно;
2. очень важно;
3. довольно важно;
4. не очень важно;
5. не важно.

5. *Оценочная шкала (ранжирование).*

Построение анкеты в виде вопросов.

Шкала Лайкерта (5 ступеней согласия или несогласия):

1. решительно не согласен;
2. не согласен;
3. не могу сказать;
4. согласен;
5. решительно согласен.

Оценочная шкала - от неудовлетворительно до отлично.

Разновидности открытых вопросов:

1. Вопросы-мнения.
2. Подбор словесных ассоциаций.
3. Завершение предложений.
4. Завершение рассказа.
5. Завершение рисунка.
6. Тематический текст (описание картинки).

Требования при составлении анкеты:

Принципиальные к вопросам:

1. Вопрос должен быть простой и понятный.
2. Однозначность вопроса.

3. Нейтральные вопросы.

По построению анкеты:

1. Вопросы расположены от простых к сложным.
2. От общих к специальным.
3. От навязывающих к деликатным.
4. Стараться не применять много способов построения вопроса.

5. В 1-ой части - вопросы, которые устанавливают доверие; во 2-ой части - вопросы по существу; в 3-ей части - контрольные вопросы (проверка искренности).

Анкета кандидата

Область деятельности	Должность	Минимальный уровень з/п

Образование: высшее, н/ высшее, среднее специальное, среднее

Год поступления	Название учебного заведения, факультет, форма обучения
Год окончания	
Специальность:	
Квалификация:	Диплом № _____ от _____

Дополнительное образование: (второе высшее образование, аспирантура, курсы, семинары и т. п.)

Период обучения	Наименование	Специальность	Время обучения

Знание иностранных языков:

Уровни владения: 1 - плохо, 2 - удовлетворительно, 3 - хорошо, 4 - свободно, 5 - уровень носителя языка

Язык	Читаю	Говорю	Пишу	Специальная лексика (области)

Владение компьютером:

Операционные системы и среды	Программы	Специализированные программы

Внимание! Данная графа заполняется специалистом по персоналу.

Дата:

Замечания:

Трудовая деятельность: (опишите Ваш профессиональный опыт в обратном порядке, начиная с последнего места работы).

Год и месяц поступления	Год и месяц ухода	Название организации	Подразделение и должность

Год основания, количество сотрудников, основные направления деятельности организации

Основные задачи и содержание выполняемой работы

Ваши основные профессиональные достижения

Причины ухода

Деловые связи и контакты: (если есть или требуются для Вашей работы)

Укажите 3-х человек, которые могли бы поручиться за Ваши деловые качества (начальник, коллега, знакомый и т. п.)

Телефон	ФИО (характер отношений)	Должность, организация (при наличии)

Резюме профессиональной принадлежности и квалификации в настоящее время (опишите, специалистом, в какой области Вы себя считаете, и оцените уровень своей профессиональной подготовленности на настоящий момент).

Ближайшие цели Вашей профессиональной карьеры:

Долгосрочные цели Вашей профессиональной карьеры:

Дополнительные сведения:

Домашний адрес	Постоянная регистрация	Временная регистрация	Ограничения по командировкам
Семейное положение	Возраст и пол детей		

Дата заполнения _____ Подпись _____

Расположите представленные в таблице ценности в порядке уменьшения их значимости.

То, что самое важное для Вас в работе, поставьте на первое место и обозначьте цифрой «1» в графе справа.

То, что менее важно, на второе место и так далее. Наименее значимая для Вас ценность будет находиться на 16-ом месте.

Интересная работа	
Уровень заработной платы	
Высокий статус должности	
Признание, похвала	
Профессиональный рост, развитие	
Самостоятельность, широкие полномочия	
Близость к дому	
Самореализация	
Наглядный результат работы	
Комфортные условия труда	
Стабильность	
Хороший руководитель	
Творческая работа	
Хороший коллектив	
Карьерный рост, перспектива	
Четкость целей	

Внимание! Данная графа заполняется специалистом по персоналу.

Заключение:

Внимание! Данная графа заполняется руководителем.

Промежуточное собеседование:

Дата	Руководитель	Заключение	Подпись

Заключительное собеседование:

Дата	Руководитель	Заключение	Подпись

Для кандидатов, принимаемых на работу:

Дата выхода на работу	Испытательный срок	Трудовой договор	Подпись

Опросник для кандидата на должность «Управляющий магазином»

Вас приветствует служба персонала компании ООО СП «Пальмира-Рута». Мы рады сообщить Вам об открытии вакансии «Управляющий магазином «Монарх» в городе Томске. Приглашаем Вас стать кандидатом на замещение данной вакансии. Для этого ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы:

№ п/п	Вопрос	Ответ
1	Почему Вам нравится работа в торговле?	
2	Вы работали с розницей. Какова, по Вашему мнению, главная специфика работы в этой сфере торговли?	
3	Как строилась Ваша работа с персоналом? Приходилось ли Вам заниматься подбором кадров? Если да, какие методы подбора Вы можете назвать?	
4	Каковы были Ваши обязанности при работе с товаром? Как происходил заказ товара?	
5	Какими программами для ПК Вы владеете? На каком уровне?	
6	Знаете ли Вы работу кассы и ЭККА?	
7	Имеется ли у Вас опыт работы с первичной бухгалтерской информацией? С какой именно?	
8	Приходилось ли Вам работать с представителями контролирующих органов государственной власти? Приведите примеры такой работы	
9	Представьте, что Вам нужно срочно решить две задачи: подать отчет в бухгалтерию (последний день) и ответить на претензии пожарной охраны. Как вы распределите Ваше время?	
10	По какому принципу Вы выбираете продавцов, опишите компетенции, которыми должен обладать человек, чтобы Вы взяли его на работу?	
11	Дайте описание идеального коллектива, укажите Ваше место в нем	
12	Что Вам необходимо сделать, чтобы объединить команду вокруг Вас?	
13	Ситуация: в коллективе, в котором Вы являетесь руководителем, появился неформальный лидер, он пытается конкурировать с Вами. Ваши действия?	
14	Как добиться того, чтобы магазин выполнял план? Что делать, если план не выполняется? Какие пути повышения продаж Вы можете предложить?	
15	Как Вы представляете себе рабочий день управляющего магазином?	
16	Какие вопросы необходимо обсуждать с сотрудниками во время проведения ежедневной утренней планерки?	

17	Какие стили управления Вы знаете? Каков Ваш стиль управления? Почему Вы выбрали именно этот стиль? Что такое делегирование? Какие полномочия Вы как руководитель считаете необходимым делегировать, кому из своих подчиненных и почему?	
18	Руководство компании поставило перед Вами задачу: переоборудование магазина под акцию в крайне сжатые сроки (один день). Вам предоставлены все необходимые ресурсы. Ваши действия?	
19	Как часто Вы сомневаетесь в успехе выполнения поставленных перед Вами целей и почему?	
20	Опишите свой первый день на новом рабочем месте управляющего магазином	
21	До конца месяца осталась неделя, Вы видите, что план выполнен на 75%. Персонал потерял уверенность в успехе. Что Вы будете делать?	
22	Приведите пример локальной рекламной кампании для магазина, обоснуйте ее эффективность в той или иной ситуации	
23	Что такое доминантность? Присуще ли Вам это качество? Если да, приведите пример, когда эта черта характера помогла Вам при решении той или иной задачи?	
24	Любите ли Вы читать? Какие книги Вы читаете? Назовите автора последнего произведения, которое Вы прочитали?	
25	Какими Вы хотели бы видеть отношения между Вами и Вашими подчиненными?	
26	Перед Вами поставили задачу, от выполнения которой зависят Ваш авторитет и материальное благополучие. Вы уверены в том, что для ее решения нужно действовать по плану X, а Ваш руководитель рекомендует действовать по плану Y. Как Вы поступите?	
27	Почему Вы стремитесь быть руководителем? Кем Вы видите себя через пять лет?	
28	Готовы ли Вы работать сверхурочно ради того, чтобы сделать дорогую покупку? Как долго?	
29	Считаете ли Вы себя лидером? Какие Ваши личностные качества позволяют Вам делать такой вывод?	
30	Что может мотивировать Вас к тому, чтобы достичь поставленных целей? Что Вы готовы сделать, чтобы добиться целей?	
31	Опишите поэтапно, как Вы будете добиваться выполнения плана по продаже дисконтных карт или подарочных сертификатов?	
32	Вы приехали в незнакомый город на очень важную встречу. Вдруг замечаете, что по дороге у Вас украли документы и деньги. Ваши действия?	
33	Вы не выполнили план продаж за месяц. Как Вы представите неуспех своему руководителю?	
34	Вы собираетесь в отпуск. Как бы Вы хотели его провести?	

Интерпретация полученных результатов

№ вопроса	Ключевые вопросы теста (в порядке убывания важности)	Комментарии
1	Почему Вам нравится работа в торговле?	Компания заинтересована в специалистах, призвание которых — коммерция. Ответ на этот вопрос нам особенно важен
10	По какому принципу Вы выбираете продавцов? Опишите компетенции, которыми должен обладать человек, чтобы Вы взяли его на работу	Кандидат должен отметить следующее: желание продавать; коммуникабельность; приятная внешность; мотивация к работе в торговле; опыт работы
21	До конца месяца осталась неделя, Вы видите, что план выполнен на 75%. Персонал потерял уверенность в успехе. Что Вы предпримете?	Варианты приемлемого ответа: «Провести работу с персоналом, поддержать своих подчиненных, объявить соревнование по выполнению дневного плана»
8	Приходилось ли Вам работать с представителями контролирующих органов государственной власти? Приведите примеры такой работы.	Желательно наличие опыта работы с налоговой инспекцией, пожарной администрацией, СЭС
5	Какими программами для ПК Вы владеете? На каком уровне?	Необходимо владеть навыками работы в Word, Excel на уровне уверенного пользователя, уметь работать с электронной почтой
6	Знаете ли Вы работу кассы и ЭККА?	Кандидат должен уметь работать на ЭККА, а также разбираться в отчетах, автоматически генерируемых кассовым аппаратом
13	Ситуация: в коллективе, в котором Вы являетесь руководителем, появился неформальный лидер, он пытается конкурировать с Вами. Ваши действия?	Необходимо, чтобы кандидат на должность управляющего дал конструктивные предложения и о работе с неформальным лидером

Подсчитывается процент ответов по ключевым вопросам, на которые даны **желательные** ответы. Сборник желаемых ответов – внутренняя конфиденциальная информация.

Тест с открытыми вопросами для менеджера по продажам

Тест с открытыми вопросами (фрагмент)

1. Опишите ключевые рыночные сегменты нашей компании.
2. Опишите преимущества нашей компании (укажите, какие из девяти пунктов вы помните).
3. В каком году основана наша компания?
4. Перечислите города, в которых открыты ее представительства.
5. Укажите бренды товаров, продаваемых нашей компанией, в категории «Системы отопления».
6. Укажите бренды товаров, продаваемых нашей компанией, в категории «Котлы».
7. Укажите два признака, по которым товар делится на группы.
8. Сколько процентов в обороте занимают товары разных групп (А, В и С)?
9. Бренды каких товаров, продаваемых компанией, являются эксклюзивными?
10. Какие основные элементы входят в систему «Теплый пол»?
11. Каков минимальный радиус изгиба трубы для теплого пола?
12. Опишите последовательность работ при заливке теплого пола.

Тест с закрытыми вопросами для менеджера по продажам

Тест с закрытыми вопросами (фрагмент)

Вопросы	Ответы
Самый дешевый вид отопления:	дрова
	уголь
	электричество
	дизтопливо
Минимальный радиус изгиба трубы для теплого пола (в диаметрах):	2
	5
	8
	10
Максимальная температура теплоносителя стальных радиаторов Grandini (в ° C):	130
	110
	90
	70
Минимальный радиус изгиба трубы Pilsatherm наружным диаметром 20 мм (в мм):	100
	160
	200
Назначения слоя алюминия в трубе	увеличение срока службы

Pilsatherm:	уменьшение коэффициента расширения
	уменьшение диффузии кислорода
	увеличение рабочего давления
	увеличение рабочей температуры трубы
Содержание меди в кранах Grandini не менее (в %):	37
	57
	75
	90
Профиль, с которым применяется насадка для обжима пресс-фитинга Grandini:	ТН или В
	Н
	U
Рабочее давление компрессионных переходников Unidelta (в бар):	2
	5
	10
	16
Маркировка герметической камеры сгорания котле Saunier Duval:	С
	Е-А
	F
	Е7
Котлы серии Isotwin - это:	газовый двухконтурный котел
	газовый двухконтурный котел с битермическим теплообменником
	газовый двухконтурный котел со встроенными двумя 21-литровыми бойлерами
	газовый двухконтурный котел со встроенным 45-литровым бойлером
Тип регулятора, управляющегося через шину eBUS:	Exacontrol 7
	Exacontrol 7 Radio
	Exacontrol E7 Radio
	Exacontrol D7 Radio
Модель термостата, позволяющая программировать температуру на семь дней:	Exacontrol E7
	Exacontrol E
	Термостат SD 2000
	Термостат S 1000
Пределы регулирования	30–50

температуры в котлах Grandini (° C):	30–80
	30–110
	50–110
Минимальное рабочее давление колонок Grandini (бар):	0,3
	2
	3
	6
Битермический тип котлов Grandini:	JLG24-D3
	JLG20-C3
	JLG26-W3

Типы тестов (по способу применения; тесты скорости и результативности; тесты когнитивных способностей; тесты интересов и оценки особенностей мотивационной сферы; тесты специальных способностей; тесты оценки психомоторных функций и личностные тесты)

Для того чтобы ответить на вопрос о том, какие тесты существуют в настоящее время и какие из них используются для решения задач профессионального психологического отбора, прежде всего необходимо их классифицировать.

По способу применения все современные тесты могут быть подразделены на индивидуальные и групповые. Первая группа тестов используется исключительно для индивидуального обследования. Вторая группа направлена на групповое использование, причем, по мнению некоторых исследователей в группе должно быть не более 30-35 человек, так как при большем количестве контроль за поведением тестируемых во время тестирования существенно осложняется.

Кроме того, все тесты по форме или способу применения можно разделить на бланковые («карандаш – бумага) и компьютерные.

Тесты, которые используются в психодиагностических процедурах профотбора существенно различаются ограничениями по времени. Поэтому тесты можно разделить на *тесты скорости* и *тесты результативности*. Чаще всего используются тесты на скорость, так как они содержат легкие задания и испытуемый ограничивается по времени выполнения теста. Тесты результативности не имеют ограничения по времени, и применяются в тех случаях, когда требуется с максимальной точностью определить уровень развития соответствующих способностей кандидатов на замещение вакантных должностей.

Еще одна классификация тестов, предназначенная для отбора персонала, основана на измеряемых ими психологических характеристиках. Поэтому все тесты можно разделить на *тесты когнитивных способностей*, или *тесты интеллекта*, *тесты*

интересов и оценки способностей мотивационно сферы, тесты специальных способностей, тесты оценки психомоторных функций и личностные тесты.

Тесты когнитивных способностей, или тесты интеллекта, весьма широко используются на практике в процедурах профессионального отбора, при этом чаще всего – групповые тесты. Целесообразность тестов интеллекта доказана многочисленными исследованиями и опытом практической работы. Так, результаты обследования тысяч военных и представителей гражданских профессий свидетельствует о высокой прогностической валидности тестов интеллекта (в том, что касается успешности претендентов, как на стадии обучения, так и в дальнейшем, на рабочем месте). Причем это характерно для систем профотбора, разрабатываемых как в России, так и за рубежом.

За рубежом неоднократно подчеркивалась надежность интеллектуальных методик: тест для самообследования Отиса, личностный тест Уондерлика, тест Векслера. Причем используются не только вербальные, но и невербальные тесты когнитивных способностей.

В отечественной практике профессионального отбора в последнее время чаще всего используются тесты Ровена и батарея интеллектуальных тестов МИОМ (метод исследования особенностей мышления). Модификация интеллектуальной батареи тестов Э. Амхауэра, предложена Б.М.Кулагиным и М.М.Решетниковым (тест «КР-3-85»).

К числу наиболее надежных и прогностических методик профотбора может быть отнесена батарея интеллектуальных тестов «КР-3-85». Созданная более 20 лет назад в 1985 г. на основе целого ряда лучших зарубежных тестов, она к сожалению не получила должного распространения и в настоящее время используется лишь в интересах Вооруженных сил. Методика «КР-3-85» состоит из семи субтестов: «Аналогии», «Числовые ряды», «Зрительная память», «Образное мышление», «Арифметический счет», «Вербальная память», «Установление закономерностей».

Характеристика субшкал батареи тестов интеллекта «КР-3-85»

Наименование методики	Сущность задания	Изучаемое психофизическое свойство
«Аналогии»	Установление логических отношений между понятиями по заданному образцу	Вербальное мышление (понятийное)
«Числовые ряды»	Установление закономерностей, лежащих в основе построения числовых рядов	Особенности логического мышления
«Зрительная память»	Запоминание и воспроизведение по памяти геометрических фигур	Зрительная память
«Образное мышление»	Способности к образным представлениям	Функции пространственно-образного мышления
«Арифметический счет»	Устное выполнение арифметических действий с целыми числами в пределах ста	Оперативная и кратковременная память, внимание, мышление (способность к преобразованию цифровой информации); темповые мыслительные характеристики

«Вербальная память»	Запоминание слов	Кратковременная оперативная память
«Установление закономерностей»	Поиск слов с заданным порядком и количеством букв	Функции логического мышления, память и внимание

Каждый субтест батареи интеллектуальных тестов «КР-3-85» состоит из 30 заданий, которые необходимо решить за определенный промежуток времени. Причем для каждого задания есть 5 заранее подготовленных ответов. Обследуемому необходимо выбрать тот вариант, который, по его мнению, является правильным.

Еще одной самостоятельной группой тестов являются *методики оценки интересов кандидата*. Идея их использования заключается в следующем: интересы кандидата должны быть похожи на интересы наиболее успешных работников, выполняющих те же должностные обязанности, которые предстоит выполнять претенденту на замещение вакантной должности. Однако, по мнению современных исследователей, данная группа тестов, как информация, которую можно получить с помощью них о человеке, должна рассматриваться в качестве дополнительной. Это обусловлено тем, что наличие интереса у человека к какой-то конкретной работе вовсе не гарантирует наличие у него способностей, необходимых для ее успешного выполнения. Как бы человек ни стремился к достижению высоких результатов, но если у него нет соответствующих способностей, то он всегда будет показывать результаты ниже тех, кто обладает необходимыми способностями.

Однако отсутствие интереса к специальности даже при наличии соответствующих способностей также становится негативным явлением. Если при тестировании обнаружилось отсутствие интереса к данной области, шансы человека на успех невелики. Это связано с тем, что любая деятельность требует от человека определенных усилий. При одинаково развитых способностях преимуществом обладает тот, кто готов постоянно развиваться в профессиональном плане, а это возможно лишь тогда, когда человек заинтересован в своей профессии.

Поэтому диагностика интересов чрезвычайно актуальна для решения задач профессионального отбора.

Результаты изучения интересов кандидата образно могут быть представлены в виде некоторой формулы:

$$Эд = С + И,$$

где Эд – эффективность деятельности; С – способности; И – интересы.

Если интересы положительны в отношении предстоящей деятельности, то общая эффективность будет выше. Если интересы отсутствуют или отрицательны, то соответственно, эффективность будет намного ниже.

За рубежом используют два теста интересов - Бланк профессиональных интересов Стронга и Обзор Кьюдера по профессиональным интересам.

Бланк профессиональных интересов Стронга – относится к групповым тестам и содержит 317 вопросов, предусматривающих ответы «нравится», «не нравится»,

«равнодушен». Эти вопросы касаются профессий, развлечений, предпочтений, связанных с работой. Интересы оцениваются от «низкого» до «высокого» на основании шкал, разработанных для более чем 100 профессий, объединенных в шесть групп: искусство, рутинная работа, социальная работа, производство, исследовательская работа, предпринимательство. При этом нормы для мужчин и женщин различны.

Тест Кьюдера – содержит 100 групп вопросов. На каждый вопрос дается три варианта ответов. С помощью данного теста можно отбирать претендентов более чем на 100 специальностей.

В практике отечественной психологии для изучения интересов чаще всего используются тесты: «Дифференциально-диагностический опросник (ДДО)» Е.А.Климова, методика «Карта интересов» и тест Голланда.

Следует отметить, что в отечественной психологии интересы считаются лишь одним из структурных компонентов такого свойства личности, как направленность. Помимо интересов в структуру направленности личности входят мотивы и ценностные ориентации, что имеет особую значимость для многих предприятий и организаций, особенно коммерческих. В этом случае возможно, проанализировав жизненные приоритеты, определить степень их соответствия условиям работы на предприятии.

Тесты специальных способностей предназначены для того, чтобы определить наличие какого-либо специфического навыка или измерить его. Чаще всего для решения данной задачи разрабатываются специальные методики. Однако в мировой практике существуют тесты, которые достаточно хорошо себя зарекомендовали в отношении возможности оценки развития некоторых специальных способностей. Например, *Миннесотский тест канцелярских способностей*. Данный тест может проводиться как в группе, так и индивидуально. Он состоит из двух частей: первая часть включает задания, связанные со сравнением чисел, а вторая – задания, связанные со сравнением названий. Для его выполнения требуется 15 минут. По результатам данного теста оценивается скорость перцепции и точность – качества, необходимые для исполнения обязанностей канцелярского работника.

Еще один тест специальных способностей – *Адаптированный миннесотский письменный тест*. Он предназначен для оценки тех аспектов технических способностей, которые обеспечивают возможность пространственного воображения и манипулирования объектами в пространстве, что крайне необходимо для занятий техникой. Сам по себе тест достаточно прост: испытуемому предъявляют 64 плоскостных изображения геометрических фигур, разрезанных на две и более частей. Через 20 минут он должен сказать, как эти фигуры будут выглядеть в целом виде. Однако, несмотря на такую внешнюю простоту, результаты исследования свидетельствуют о высокой прогностической валидности данного теста.

Примером специального теста могут служить и тест компьютерной грамотности, который включает в себя 5 субтестов, содержащих вопросы, ответы на которые требуют выбора одного из нескольких вариантов. Данные вопросы предназначены для выяснения уровня знаний человеком компьютерной терминологии, а также для оценки умения пользоваться компьютером.

Следует отметить, что на практике тесты специальных способностей использовались редко, хотя попытки такие предпринимались и особенно в интересах Вооруженных сил. Это обусловлено несколькими причинами. Во-первых, должного внимания к оценке развития специальных способностей кандидата на замещения вакантной должности не уделялось, потому, что приоритетом пользовалось наличие свидетельства о соответствующей профессиональной подготовке, так как профессиональное образование в России всегда было качественным. Однако за последние 10-15 лет положение изменилось, особенно с появлением коммерческого образования. Наличие диплома о профессиональной подготовке не всегда означает, что кандидат имеет соответствующие знания и навыки. Следовательно, можно ожидать, что тесты специальных способностей в ближайшее время в России получат большее распространение.

Психомоторные тесты достаточно широко используются в практике отечественных специалистов профессионального отбора. Например, «Доска Пурдье» или тесты О'Коннора.

«Доска Пурдье» - тест действия. В процессе его выполнения имитируются условия сборочного конвейера и измеряется чувствительность кончиков пальцев и координация в звене глаз – рука. Суть его сводится к тому, чтобы как можно быстрее воткнуть 50 деревянных втулок в деревянную доску с дырками сначала одной рукой, потом – второй и, наконец, обеими руками. Причем на каждую из трех попыток испытуемому дается всего по 30 секунд. Тестирование включает также надевание на болт шайбы и навинчивание на него гайки, которое нужно выполнить за одну минуту.

Не менее известны *тесты О'Коннора*: тест подвижности пальцев и тест умения владеть пинцетом. В процессе их выполнения оценивается скорость, с которой испытуемый пальцами или пинцетом втыкает булавки в маленькие отверстия. Эти тесты представляют собой стандартный способ измерения чувствительности пальцев и полезны с точки зрения прогнозирования успешности выполнения тонкой ручной работы, требующей чувствительных пальцев и умения совершать или точные и аккуратные движения.

Психомоторные тесты достаточно широко используются в практике отечественных специалистов профессионального психологического отбора. Большинство этих тестов обладают достаточным уровнем прогностичности. По своей сути многие тесты психомоторных способностей, разработанные отечественными исследователями, близки к зарубежным аналогам. Так, например, тест «Сложная реакция с выбором» представляет бланковый аналог упоминавшихся тестов Пурдье и О'Коннора.

Личностные тесты представляют собой самостоятельную группу тестов. В настоящее время доказано, что результаты личностных тестов коррелируют с критериями профессиональной успешности практически во всех сферах. Чаще всего личностные тесты разделяют на: *личностные опросники и проективные методики*. Личностные опросники – набор вопросов, относящихся к специфическим ситуациям, симптомам или чувствам. В процессе обследования тестируемый, выбирая ответ, показывает, насколько он согласен или не согласен с тем или иным утверждением.

При использовании проективных методик, предназначенных для оценки личностных качеств, испытуемому предъявляют какой-либо неоднозначный стимул и просят его прокомментировать. Идея такого тестирования заключается в том, что, пытаясь придать стимулу смысл, люди проецируют на него свои мысли, чувства, желания. Результаты такого тестирования невозможно сфальсифицировать, потому что здесь нет верных или неверных ответов. Однако, личностные опросники используются чаще, чем проективные, которые требуют больше времени, проводятся индивидуально и требуют профессиональной психологической подготовки. В-третьих, для профессионального отбора важно, чтобы результаты тестирования имели однозначные результаты, отражающие степень пригодности кандидата к выполнению предстоящей деятельности.

Следует отметить, что большинство личностных опросников представляют собой некую экспериментальную модель личности человека. Поэтому в основе многих личностных опросников лежат определенные концепции, отражающие мнение автора о личностных качествах, необходимых для выполнения профессиональных обязанностей.

Наиболее яркие примеры реализации эмпирических концепций – тест Кеттела (16PF) и личностный опросник «Обзорное представление темперамента» Гилфорда – Циммермана, с помощью которого можно получить оценку по 10 независимым личностным качествам.

Широкую известность, в том числе и в России, получил Миннесотский многофакторный личностный опросник (MMPI-2), впервые опубликованный еще в 1943 году и переработанный в 1989 г. Он включает в себя 567 утверждений и используется в качестве инструмента отсеивания при отборе на должности, предъявляющие повышенные требования к устойчивости психики, поскольку оценивает степень соответствия психического состояния кандидата общепринятой норме.

Вместе с тем одна из наиболее актуальных проблем использования личностных тестов заключается в том, как учитывать полученные результаты. Дело в том, что большинство личностных методик представляют собой информацию сразу о значительном количестве личностных качеств и не имеют какого-либо одного интегрального показателя. Предположим, что используемая вами методика представляет информацию по 16 или 17 личностным характеристикам, но вам согласно проведенному анализу ПВК необходимо учитывать показатели лишь двух или трех факторов данного теста. В этом случае вполне логично было бы учитывать только те факторы, которые определены как профессионально значимые, а остальные вообще не учитывать (так обычно и поступают!). Однако не учитывается тот факт, что практически все личностные тесты, за исключением тестов Г.Айзенка, с математической точки зрения представляют собой косоугольные модели, т.е модели, шкалы (факторы) которых находятся между собой в определенной взаимосвязи. Следовательно, показатели по тем шкалам, которые являются значимыми для решения вашей практической задачи профотбора, в определенной мере зависят от значений других факторов, которые вы никак не оцениваете.

В случае если в силу определенных обстоятельств произойдет изменение показателей второстепенных шкал, то изменятся и показатели тех шкал, которые представляют для вас интерес. Данный факт, в свою очередь, означает, что прогностическая надежность ваших суждений о степени профпригодности кандидата окажется недостаточной. Поэтому наиболее целесообразно использовать в мероприятиях профессионального отбора личностные тесты, которые одновременно и предоставляют множественную информацию о личности, и позволяют объединить данную информацию в единый интегральный показатель.

Требования, предъявляемые к психодиагностическим методикам профотбора

Любой профессиональный психодиагностический тест представляет собой чрезвычайно сложный инструмент. В основе его всегда лежит какая-то концепция – система взглядов и представлений автора на решаемую проблему. Однако даже после того, как автор подобрал соответствующие задания и определил перечень вопросов, это еще не означает, что тест может быть использован в практике профессионального психологического отбора. Для того чтобы тест мог быть использован для решения практических задач, он должен соответствовать определенным требованиям

Прежде всего тест должен быть *стандартизован*. Термином «стандартизация» обозначается постоянство, единообразие условий и процедур. Соблюдение данного требования необходимо, поскольку оно обеспечивает сопоставимость результатов использования теста в отношении нескольких претендентов.

Соблюдение требований стандартизации обеспечивает снижение ошибки тестирования и повышает объективность результатов

К методикам профессионального психологического отбора предъявляется и такое требование, как *объективность теста*. Термин «объективность» означает, что результаты обследования относительно слабо зависят от желания экспериментатора. Это, в свою очередь, означает, что кто бы ни проводил исследование, результат будет один и тот же. Субъективные суждения или предвзятость экспериментатора не должны влиять на процесс обработки результатов тестирования. Следует отметить, что требование объективности теста тесно связано с требованием стандартизации. Разработка стандартных вариантов ответов на вопросы теста или задания максимально повышает его объективность. Например, если вопросы предусматривают ответы на основе выбора из нескольких предложенных альтернатив, то обработка результатов превращается в механический процесс, не требующий специальных знаний, ни специальной подготовки. Для обработки используется так называемый ключ, содержащий правильные ответы, поэтому любой специалист может безошибочно подсчитать результаты выполнения такого теста.

Еще одно существенное требование к методикам профессионального психологического отбора – *наличие тестовых норм*. Тестовые нормы – это некий эталон, необходимый для интерпретации результатов. Такие нормы разрабатываются создателями теста на основе анализа распределения тестовых оценок большой группы людей, причем для каждой возрастной группы и пола разрабатываются свои

тестовые нормы. Более того, в интересах задач профессионального отбора в определенных случаях устанавливаются верхняя и нижняя границы показателей тестов, в соответствии с которыми делается вывод о степени пригодности претендентов.

Статистическая обработка результатов тестирования

- 1) Метод определения *ретестовой надежности* предполагает проведение двукратного тестирования одной и той же группы людей и установление корреляции результатов двух обследований. Чем больше коэффициент корреляции, т.е. чем он ближе к +1, тем более надежным считается тест. По мнению многих исследований, в идеале коэффициент надежности тестов, который предполагается использовать в отборочном процессе, должен быть более +0,8, однако на практике приемлемым считается и тест с коэффициентом надежности, равным примерно 0,7.
- 2)

Результат тестирования «Опросник Кейрси»

Испытуемый: Громова Бэлла Васильевна
Дата тестирования: 31 июля 2011 г.
Время тестирования (мин): 2

Табл. 1 Результаты тестирования

Шкала	Суммарный балл
Экстраверсия	4
Интроверсия	6
Ощущение	1
Интуиция	19
Мышление	2
Чувство	18
Результат	4
Процесс	16

Психотип Кейрси: NF, Дипломат

Предпочитает заниматься поиском себя, мира и гармонии. Дружелюбен, терпим, ценит отношения. Способен сглаживать противоречия, смягчать ситуацию, объединять. Обладает развитым воображением, образной, метафоричной речью, склонностью к интерпретации. Стиль управления: катализатор, оратор, политик. Около 14 % людей.

Психологический тип (классический): INFP (Лирик) / Есенин (2%)

Спокойный и приятный. Создает систему внутренних ценностей и четко следует ей. Сильные стороны:

- способствует выработке общего видения;
- генерирует творческие и инновационные идеи;
- формирует командный дух.

Потенциальные сложности:

- склонен к идеализму;
- тратит много времени на размышления;
- не склонен критиковать или выражать несогласие даже, если необходимо.

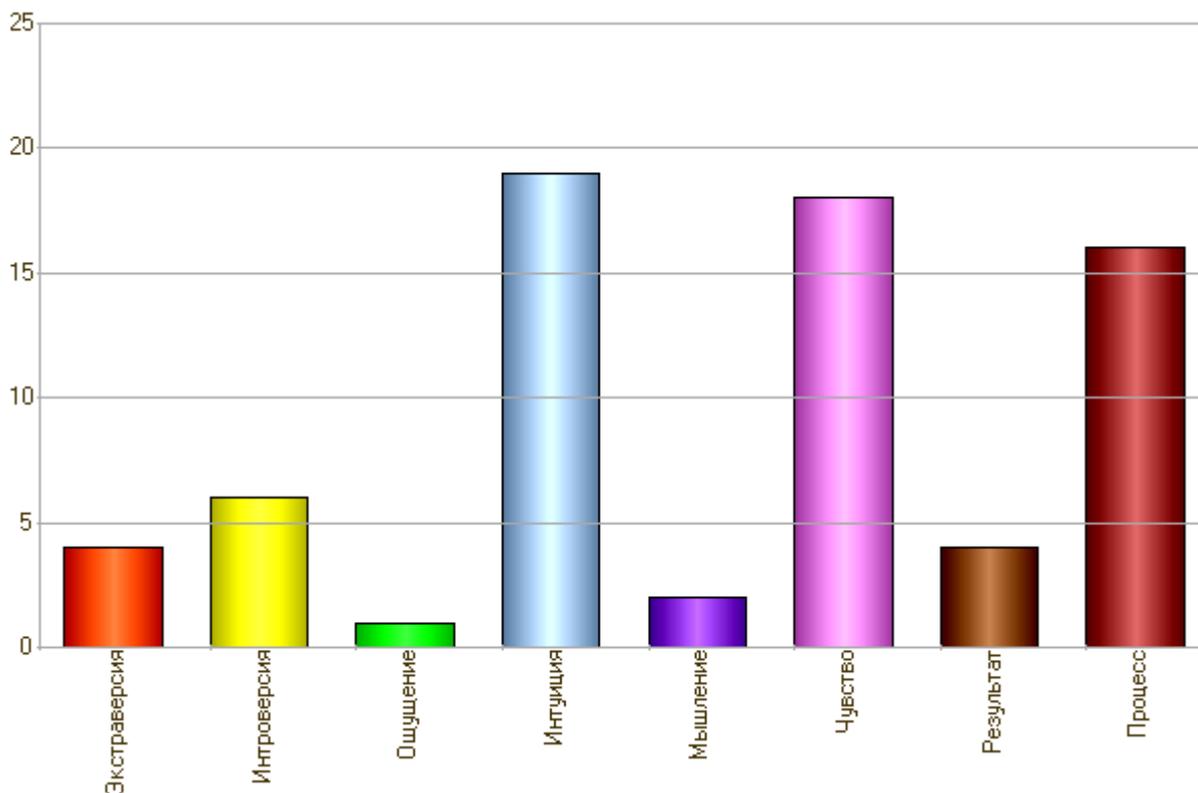


Рис. 1 Индивидуальный профиль

Литература:

Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2008. – 480 с.