**Психологический тест № 1. Любимый цвет**

Вам предлагается расположить 8 карточек разных цветов в порядке, начиная от самого приятного до самого неприятного.

Что это значит? Данный тест направлен на определение эмоционального состояния человека.
Каждая карточка символизирует потребности человека:

* – красный цвет – потребность в действии;
* – желтый – потребность в устремлении к цели, надежда;
* – зеленый – потребность самоутверждаться;
* – синий – потребность в привязанности, постоянству;
* – серый – усталость, стремление к покою;
* – фиолетовый – уход от реальности;
* – коричневый – потребность в защите;
* – черный – депрессия.

Расположение карточек значит следующее: первые две – стремления человека, 3 и 4 – истинное положение дел, 5 и 6 – равнодушное отношение, 7 и 8 – антипатия, подавление.

**ВНИМАНИЕ:
Желательно в первой четверке выбрать яркие и насыщенные цвета. Например, красный, желтый, синий, зеленый – в каком именно порядке, не так существенно.**
**Наиболее предпочтительный вариант расположения карточек, который рисует портрет целеустремленного, деятельного человека: красный-желтый-зеленый-синий-фиолетовый-коричневый-серый-черный.**

Вам могут предложить пройти этот психологический тест дважды. Во второй раз немного поменяйте карточки местами, но не значительно, а то вас сочтут неуравновешенной личностью.

**Психологический тест № 2. Урок рисования**

Вам предлагают нарисовать дом, дерево, человека.

Что это значит? Считается, что так человек может продемонстрировать свое самовосприятие в мире. В данном психологическом тесте значение имеет каждая деталь: расположение рисунка на листе (расположенный по центру, пропорциональный рисунок говорит об уверенности в себе), единая композиция из всех объектов свидетельствует о целостности личности, какой вид объекта будет отображен.

Важно также и что нарисуют первым: дом – потребность в безопасности, человека – зацикленность на себе, дерево – потребность в жизненной энергии. К тому же, дерево – метафора стремлений (дуб – уверенность в себе, ива – наоборот – неуверенность); человек – метафора восприятия себя другими людьми; дом – метафора восприятия себя самим человеком (замок – самолюбование, покосившаяся хижина – низкая самооценка, недовольство собой).

**ВНИМАНИЕ:**
**Рисунок должен быть реалистичен и пропорционален. Чтобы продемонстрировать свою коммуникабельность и готовность работать в коллективе, не забудьте о таких деталях: дорога к крыльцу (контактность), корни у дерева (связь с коллективом), окна и двери (доброжелательность и открытость), солнце (жизнерадостность), плодовое дерево (практичность), домашнее животное (забота).**

**Психологический тест № 3. Рассказ**

Вам показывают картинки с изображением людей в различных жизненных ситуациях и просят их прокомментировать: что происходит; о чем думает человек; почему он так поступает?

Что это значит? Исходя из толкования картинок, можно определить ведущие жизненные сценарии человека, иными словами – «у кого что болит – тот о том и говорит». Считается, что человек проектирует ситуации на картинках на свою жизнь и выдает свои страхи, желания, взгляд на мир. Так, например, если на картинке изображен плачущий или смеющийся человек, то ожидается, что, комментируя её, вы расскажете о своих мотивах радости или грусти.

**ВНИМАНИЕ:**
**Необходимо контролировать свои ответы и истолковывать картинки в максимально позитивном ключе.**

**Психологический тест № 4. Клякса**

Вам показывают картинки с изображением бесформенной кляксы (как правило, симметричной) и просят рассказать, что вы видите.

Что это значит? Этот психологический тест чем-то похож на предыдущий, он так же выявляет ваше истинное отношение к миру. Позитивное трактование картинок (например – общение людей) говорит о вас как о деятельном, общительном, позитивном человеке, негативное (в кляксе вы разглядели монстра, опасное животное) говорит о том, что у вас много необоснованных страхов или же глубокий стресс.

**ВНИМАНИЕ:
Если картинка у вас ассоциируется с чем-то явно негативным, прокомментируйте её в нейтральном ключе. Например, не говорите: «Вижу людей, которые ссорятся», а скажите: «Люди эмоционально общаются».**

**Психологический тест № 5. IQ тест**

Вам предлагают за определенный промежуток времени (от 30 мин) ответить на несколько вопросов (от 40 до 200) разной направленности – от математических задачек до логических головоломок.

Что это значит? Данные психологические тесты предназначены для определения так называемого Коэффициента Интеллекта. Хоть их действенность все чаще вызывает сомнения (если у человека низкие показатели – это не обязательно значит, что он тупой, возможно, у него нестандартное мышление или он просто банально невнимателен), тесты уже много лет сохраняют и увеличивают свою популярность. Наиболее распространены IQ тесты Айзенка.

**ВНИМАНИЕ:**
**Будьте максимально внимательны, очень много вопросов с подвохом. Если время истекает, а вопросов еще много – не оставляйте их без решения, проставьте ответы наугад, что-то наверняка угадаете. Накануне тестирования при приеме на работу пройдите несколько психологических тестов в Интернете, это поможет выявить принципы решения. По статистике каждое последующее прохождение психологического теста повышает результативность на 5-7%, только не увлекайтесь, а то вдруг окажитесь слишком умным для предлагаемой должности.**

**Тестирование как вид собеседования. Будьте готовы, заранее.**

При поступлении на работу соискателям на серьезные и хорошо оплачиваемые должности все чаще приходится проходить тестирование. Обычно оно играет роль предварительного отсеивания кандидатов. Тесты составлены в виде набора заданий, решение которых характеризует уровень интеллекта, личностных качеств, профессиональных навыков, способности к обучению, умения работать в команде и ряд других задатков и склонностей  претендента на  должность.

ЗАЧЕМ НУЖНЫ ТЕСТЫ ПРИ ПРИЁМЕ НА РАБОТУ?

Тестирование кандидата на должность является важным, но не единственным источником информации для принятия руководством решения о приеме на работу. Существует практика отбора участников тестирования по резюме, анкетированию, предварительному интервью. После тестирования прошедших его кандидатов ожидает собеседование, не прошедших — чаще всего, отказ. На долю самого тестирования приходится около 30% информации для принятия решения о выборе сотрудника. Тестирование проводится с целью: объективной оценки, не зависящей от настроения и симпатий менеджера по персоналу; выбора кандидата с наиболее подходящими личностными характеристиками из числа нескольких соискателей с формально равными анкетными данными; подбора сотрудников, наиболее подходящих для работы в данном коллективе; отсеивания психически неполноценных людей, после приема на работу которых могут возникнуть дополнительные проблемы с их увольнением; предварительного отсеивания явно непригодных соискателей при большом количестве претендентов. Понимание цели тестирования на ту или иную должность является залогом его успешного проведения. Многие крупные компании основной целью тестирования ставят проверку лидерских качеств кандидата, его целеустремленности, стремления к карьерному росту, умения принимать решения и принимать ответственность в трудных ситуациях. Иногда цель тестирования свершено противоположная – выбрать исполнительного сотрудника, умеющего прекрасно работать в команде и не претендующего на лидерские позиции.

ПАРАМЕТРЫ, КОТОРЫЕ ПОДВЕРГАЮТСЯ ВЫЯВЛЕНИЮ С ПОМОЩЬЮ ТЕСТОВ

Как правило, работодателя мало интересуют личные характеристики соискателя. Ему нужно знать, каким набором качеств обладает тот или иной кандидат. Посредством тестов выявляются следующие показатели: лидерские качества и способность управлять коллективом; умение приспособиться изменениям и управлять ними; управляемость и способность к обучению; коммуникативные навыки; лояльность к компании; стрессоустойчивость и способность противостоять длительной стрессовой ситуации; способность к рутинной работе; отношение к регулярному контролю со стороны руководства; восприимчивость к большому объему информации, её анализ; мотивация кандидата и демотивирующие его факторы; креативность; отношение к алкоголю и наличие других зависимостей. Больничный лист является документом строгой отчётности. Читайте, кому и как разрешено вносить исправления в больничный лист. Задумали открыть своё агентство по подбору персонала? Смотрите, что для этого нужно.

КАТЕГОРИИ ТЕСТОВ

Кандидатам, претендующим на получение вакантной должности, может предлагаться выполнить один или несколько тестов, характеризующих их способности с разных сторон. К стандартным относятся тесты на проверку: профессиональных знаний; общего уровня интеллекта (логические); специальных способностей; мотивации и личностных особенностей (психологические тесты); внимания и памяти; межличностных отношений; креативности мышления. Некоторые руководители особое внимание уделяют проверкам на честность, в том числе на полиграфе, но такое тестирование пока не получило широкого применения из-за нехватки специалистов.

ЛОГИЧЕСКИЕ (ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ)

Выяснение общего уровня интеллекта с помощью тестов IQ происходит с помощью выполнения заданий: словесных, числовых, пространственных. Большинство IQ-тестов составлены английским психологом Г. Айзенаком и включают в себя работу со словесными описаниями, геометрическими фигурами и  математическими тестами,  проверяющими тестируемого не столько на уровень образования, сколько на логику и скорость принятия решений. Среди заданий в тестах Г. Айзенка можно встретить такие: найти 4-буквенное слово, которое являлось бы концом слова, начинающегося на «апо» и началом слова, оканчивающегося на «Б» (ответ: «стол»); вставить пропущенное в ряду число:  143 (56) 255   218 (..) 114 (ответ: 52 –половина разности крайних чисел). Можно найти в Интернете различные варианты IQ-тестов  и пройти их на компьютере в режиме онлайн, чтобы понять общий принцип тестирования и оценить свои возможности. Проверяют на логику и простейшие тесты Р. Амтхауэра. В них даются простые словесные ряды, в которых нужно выбрать одно слово, характеризующее наличие или отсутствие какого-нибудь признака. Примером может послужить ряд слов: ураган, землетрясение, град, гроза,  туман. Из них нужно выбрать слово, не имеющее отношения к погоде. Интеллектуальные тесты могут носить не только общий, но и более узкий характер в зависимости от конкретных требований работодателя. Например, на должность финансового директора может претендовать человек, способный анализировать  большие объемы данных, а на место дизайнера – сотрудник с нестандартным пространственным мышлением.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ (ЛИЧНОСТНЫЕ)

Психологические или личностные тесты предназначены для определения личностных характеристик, социального поведения, способности к адаптации. К категории психологических относятся и мотивационные тесты, позволяющие выявить, чего ждет претендент от новой должности и от жизни в целом. Личностная сфера человека исследуется с помощью проективных тестов: цветового теста Люшера; теста Рошхара; теста Маркерта (о настроении); теста Розенцвейга (на фрустрационные реакции). Помимо проективных тестов применяются личностные опросники: Майерса и Бриггса (индикатор типов); соционический ДВ-Тест; Кэттелла (16 PF-опросник) и др. Обычно опросники содержат три варианта ответов типа: «да, нет, не уверен». Например, из этих вариантов нужно выбрать ответ на вопрос: я превосхожу других людей по ряду качеств? На такие вопросы сложно отвечать, но еще сложнее правильно трактовать ответы. Психологические тесты при подборе персонала, несомненно, важны, но для интерпретации их результатов нужно приглашать психолога или даже психиатра.

ТЕХНИЧЕСКИЕ

В число тестов специальных, в том числе творческих, способностей  входят технические тесты, направленные на выявление: инженерного мышления; технических знаний и опыта. Такие качества необходимы для работы с механизмами, сложным оборудованием, чертежами и схемами. Технические (инженерные) испытания кандидатов проводятся по тестам: Беннета (на техническое понимание); Якиманской, Зархина и Кадаяса (на пространственное мышление). Тест Беннета представляет собой набор картинок и краткими вопросами. Они направлены на выявление понимания общих технических принципов. Иногда опросником  Беннета дополняют IQ-тестирование. За 25 минут нужно решить 70 технических задач, каждая из которых имеет три варианта ответов. Например, одна из картинок касается направления движения одной шестеренок из трех, если известно направление движения первой шестеренки. Тест на пространственное воображение выявляет способность работать с агрегатами и их частями.

ШКАЛА ЛЖИ

Психологические тесты на исследование личностных качеств отличаются отсутствием критериев плохих и хороших качеств с точки зрения работодателя. Попытки вместо правдивого ответа дать тот, который кажется социально приемлемым и желательным с точки зрения руководителя,  заканчиваются плачевно для соискателя, так как в любой тест закладываются специальные вопросы или «шкала лжи», обнаруживающая такую попытку. Проверочные вопросы специально разбросаны по всему опроснику. В случае превышения определенных показателей шкалы лжи  на такого человека тест однозначно указывает только как на скрытного, способного ко лжи человека, не принимая во внимание остальные его качества, так как все его ответы не заслуживают доверия. Ему, скорее всего, будет отказано в приеме на работу.

ОСОБЕННОСТИ ТЕСТИРОВАНИЯ ПРИ УСТРОЙСТВЕ НА РАБОТУ ДЛЯ РАЗЛИЧНЫХ ПРОФЕССИЙ

Профессиональное тестирование осуществляется чаще всего на компьютере в режиме онлайн с учетом времени. Обычно он является первым отсеивающим тестом в ряду комплекса испытаний. К числу профессиональных относятся тесты, которые применяются при выборе кандидата на должность, требующую специальных знаний и особенных свойств личности.

БУХГАЛТЕРА

Для тестирования на должность бухгалтера проверяется умение легко оперировать цифрами, знания форм отчетности и основ бухгалтерского учета. Например, им задаются такие вопросы: на какое число следует умножить исходное, чтобы результат превысил его на 10%; на какое число следует умножить исходное, чтобы результат был меньше его на 10%; являются ли обязательными реквизитами место и дата составления документа; какие первичные документы оформляются в том или ином случае и так далее. Помимо знания бухгалтерского учета проверяются знания в области налогообложения, аналитические способности и уровень критического мышления.

В МВД И ФСБ

О тестирование при приеме в органы МВД и ФСБ можно узнать только со слов тех, кто его прошел либо не прошел, так как официально такие тесты нигде не публикуются. По рассказам проходивших тесты проверка отнимает целый день. При этом выявляются: особенности характера; смекалка; интеллект; память; приоритеты в жизни; склонность ко лжи. Претендующих на работу в ФСБ и на некоторые должности в МВД ожидает проверка на полиграфе и тест IQ. Практически всем предстоит тест Люшера (цветовая диагностика стрессоустойчивости, коммуникативных способностей и психологической активности). Часто кандидат проверяется психологическим тестом MMPI, состоящим из четырехсот утверждений, которые испытуемый примеряет на себя. Некоторые источники указывают на «кота» как на тест, принятый в силовых структурах и армии. КОТ (краткий отборочный тест) проверяет: способность к анализу и синтезу; гибкость мышления; скорость восприятия материала; точность восприятия; грамотность; умение выбрать оптимальную стратегию. В тесте сего 50 заданий, которые должны быть решены за 15 минут.

НА ГОССЛУЖБУ

При приеме на государственную службу кандидатам предлагается тесты из двух различных сфер: психологические многофакторные тесты (например, MMPI II, Кетелла); специализированные психологические тесты (Лери, Спилберга-Ханина, EPQ Айзенака). Помимо психологических тестов могут проверяться знания нормативных документов. Например, Конституции и законодательства из той области, к которой относится должность, на которую претендует кандидат.

ПРОГРАММИСТАМ

Тесты для системных администраторов и программистов при приеме на работу носят общий характер и проверяют личные качества претендента, его профессиональный опыт, способность работать в реальном секторе экономики.Один из таких тестов насчитывает 27 вопросов. И все же тестирование профессиональных знаний программистов является делом сложным и не всегда посильным для кадровых работников. Самым популярным является шуточный тест «Жираф», хотя за шутливыми ответами и вопросами кроется выявление таких важных характеристик как: склонность к поиску простых решений; умение учитывать последствия действий; память; способность учиться на своих ошибках. Тест «Жираф» состоит всего из 4 вопросов: Как в холодильник засунуть жирафа (открыть, засунуть, закрыть). Как в холодильник засунуть слона (открыть, вынуть жирафа, засунуть слона, закрыть). На собрание ко льву пришли все звери кроме одного. Кто он? (слон, потому что он в холодильнике). Как пересечь реку, кишащую крокодилами? (вплавь, крокодилы-то у льва на собрании). В каждой шутке … Программисты всегда требуют особого подхода и претендуют на нестандартные решения. В стране восходящего солнца всерьез применяется японский тест для айтишников, который похож на русскую детскую задачку про волка, козу и капусту. На решение задания японским специалистам дается 15 минут.

НА ЗНАНИЕ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА

Иногда при поступлении на работу в иностранную компанию или российскую, сотрудничающую с западными партнерами, требуется объективная оценка знаний английского языка. Для этого кандидату придется сдать либо достаточно простой онлайн тест, либо, при желании занять более серьезную должность, международный экзамен. Это будет профессиональное платное всестороннее тестирование в одном из ВУЗов. Тип тестирования зависит от пожелания работодателя. Измерение уровня знаний осуществляется по шкале CEFR. Не исключено, что для получения сертификата претенденту придется посетить некоторое количество занятий. Прохождение международного тестирования  стоит от 150 долларов. Тест состоит их 4-5 частей и нацелен на проверку практических навыков. Среди самых популярных языковых испытаний: TOEFL, IELTS, CPE, FCE, KET, PET, CAE. Иногда помимо общих знаний могут проверяться узкие знания языка из определенной области.

КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ РЕЗУЛЬТАТ ТЕСТИРОВАНИЯ НА СОБЕСЕДОВАНИИ? СТЕПЕНЬ ДОВЕРИЯ

Для трактовки результатов тестов лучше прибегать к помощи профессиональных психологов. В таком случае надежность полученных данных составляет от двадцати до семидесяти процентов в зависимости от квалификации психолога. Считается, что результаты тем надежнее, чем большее количество тестов прошел кандидат на должность, поэтому соискателям предлагается целая серия тестов.

ПЕРСОНАЛЬНАЯ ОЦЕНКА

Тестирование не может являться главным при принятии решения о приеме на работу, а результаты тестов должны получить персональную оценку руководителя, так как только он знает обстановку в коллективе и может точно охарактеризовать необходимые качества специалиста. По результатам исследований Фидлера, наибольших результатов при требуемом авторитарном стиле управления достигают менеджеры со скромными способностями и невысоким интеллектом, а для менеджера, от которого требуется демократичный стиль руководства, необходим высокий интеллект и творческие способности. Кроме того, персональная оценка важна еще и для установления контакта руководителя и подчинённого. Ведь может выйти так, что претендент с отличными результатами тестирования может просто оказаться человеком, с которым руководителю не захочется тесно общаться.

К явным преимуществам процедуры тестирования относятся: единообразие проведения тестов и возможность сравнения ответов с нормативными образцами; единообразие и объективность оценки; возможность быстрого предварительного отбора при большом количестве претендентов. К недостаткам тестирования относится сложность их интерпретации для кадровой службы. Отмечают профессионалы также не всегда высокое качество перевода западных тестов на русский язык и их слабая адаптация к российской ментальности. На ум сразу приходит шутка: «Что русскому хорошо, то немцу – смерть!».

ПРАВОМЕРНЫ ЛИ ТЕСТЫ?

Законодательно работодатель имеет полное право проводить тестирование. Кто не желает – вправе отказаться. Но вот шансы у таких кандидатов на получение должности резко снижаются. Но результаты такого тестирования не может стать причиной отказа соискателю. Поэтому работодатель должен как-то иначе обосновать: были более подходящие кандидатуры, не соответствует уровень профессионализма данной должности и т.д. Даже если причина увольнения — прогул, сотруднику полагается начислить все выплаты. Узнайте, как посчитать компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении. Нужна ли печать ИП в трудовой книжке? Читайте здесь. Ликвидация предприятия и увольнение сотрудников — процедура сложная. Как всё сделать правильно? Информация в этой статье.

ОТ ЧЕГО ЗАВИСИТ УСПЕШНОСТЬ ПРОХОЖДЕНИЯ ТЕСТА ПРИ ПОСТУПЛЕНИИ НА РАБОТУ?

Чтобы успешно пройти тестирование, следует придерживаться некоторых рекомендаций: важно вести себя спокойно, быть сосредоточенным и отвечать искренне; если вопросов на тестировании столько, что успеть на них ответить за отведенное время невозможно, пропускайте вопросы, с ответами на которые возникают трудности, так как чаще всего важно количество правильных ответов за отведенное время, а на стопроцентный результат никто и не рассчитывал; нужно быть внимательным при чтении инструкции, чтобы правильно понять задание; если смысл вопроса не совсем ясен, лучше его пропустить, чем, ткнув наугад, охарактеризовать себя как психически нездорового человека; по возможности узнать, какого типа тесты предстоят; хорошо выспаться, удобно одеться и дать себе позитивную установку. При соблюдении этих нехитрых правил кандидат обязательно успешно пройдет тестирование, а для придания себе уверенности помните: большинство переведенных американских тестов на интеллект, которые с трудом решают соискатели престижной работы на Западе, легко решают русские школьники!