

Рекомендации выпускникам колледжа по вариантам будущего трудоустройства с учетом психометрических характеристик

Сегодня при трудоустройстве на хорошую работу необходимо пройти ряд испытаний, одним из которых являются психометрические тесты, проверяющие интеллект и поведение. Главной задачей этих тестов является проверка того, как кандидат работает со статичной (собственно, интеллект) и динамичной (поведение) информацией.

Несмотря на массу предлагаемых на рынке сложных психометрических тестов, общий интеллектуальный потенциал - единственный и наиболее точный критерий, позволяющий оценить, насколько хорошо кандидат будет выполнять свои обязанности. Это означает, что оценка соискателя сводится к вопросу о том, каковы потенциальные способности к конкретной работе данного человека. Способные люди найдут разумные способы выполнения своей работы, определят самые рациональные пути и новаторские подходы к решению стоящих перед ними задач. Таково мнение Ричарда Квятковски, организационного психолога Школы управления Кранфилда. Как и другие его коллеги, мистер Квятковски уверен, что психометрические тесты полезны для самоанализа, а не для оценки при приеме на работу.

Общий интеллектуальный потенциал — единственный и наиболее точный критерий, позволяющий оценить, насколько хорошо кандидат будет выполнять свои обязанности.

Поэтому рекомендуется взглянуть на психометрические тесты как на хороший способ лучше узнать себя до встречи с работодателем.

Психометрические тесты на самом деле не экзамен, а оценка. Не существует «правильных» ответов, поэтому нельзя сказать, что тест пройден или не пройден. Мы все победители. Или проигравшие, если ваш спектр личностных характеристик не соответствует предлагаемой работе. Однако определенный опыт плюс некоторые знания могут помочь подготовиться к этому непростому испытанию или укажут верное направление, когда речь пойдет о выборе карьеры.

Важно знать, что любой аспект психометрического тестирования можно практиковать и рассматривать заранее. Познавательные способности можно улучшить, практикуя тесты. Поведенческую составляющую можно улучшить двумя способами: читая и изучая то, как лучше представить себя и свои сильные стороны, или знакомясь ближе с процедурами, чтобы смягчить напряжение и исключить элемент неожиданности.

Существует **три вида психометрических тестов.**

Во-первых, это **определение возможностей человека** (например, способности к обучению) — как правило, они рассчитаны на проверку интеллектуальных способностей.

Во-вторых, это тесты, которые оценивают **склонности человека** (скажем, природный талант к тому или иному виду деятельности).

В-третьих, это тесты, призванные оценить **личностные качества кандидата** (те неизменные аспекты личности, которые отличают ее от других и позволяют сравнивать с другими). Тесты последнего типа самые сложные: они изучают не столько сущность человека, сколько то, как он воспринимает мир.

Приведем некоторые психометрические тесты, которые будут полезны выпускникам колледжа с целью оценки своих индивидуальных особенностей и с учетом их определение вариантов своего будущего трудоустройства.

1. Интеллектуальные тесты предназначены для определения типа мышления, уровня интеллекта, индивидуальных особенностей памяти, внимания. Наиболее популярны КОТ (Краткий ориентировочный тест), шкала Д. Векслера, тест структуры интеллекта Р. Амтхауера, прогрессивные матрицы Дж. Равена, тесты на IQ. К классическим тестам на IQ относится опросник Г. Айзенка, состоящий из 40 вопросов, требующих концентрации внимания и способности к логическому мышлению.

2. Инженерные (технические) диагностические методики направлены на определение уровня сформированности профессиональных компетенций и эффективного типа мышления. С помощью теста Кадаяса, Зархина, Якиманской определяют способность к пространственному мышлению, переработке больших массивов новой информации, быстроту

обучаемости и закрепления вновь приобретенных навыков. Набор карточек с картинками и вопросами Г. Беннета направлен на выявление технической понятливости.

3. Общедиагностические (личностные) методики

Тест 16PF Кетелла, MMPI (Миннесотский многофакторный личностный опросник). Однако из-за сложности обработки, больших временных затрат, они вытесняются более простыми опросниками. Опросником К. Томаса на определение типа конфликтного поведения, М. Рокича «Ценностные ориентации», диагностикой уровня субъективного контроля Дж. Роттера.

Степень конфликтности личности, способность к продуктивным межличностным контактам определяют по опроснику Тимоти Лири.

Для формирования эффективной команды повсеместно используются диагностические личностные опросники Ганса Айзенка на темперамент (EPI).

С помощью методики Спилберга оценивается ситуативная и личностная тревожность.

4. Проективные методики

Цветовой тест М. Люшера на определение типа темперамента с помощью последовательной выборки наиболее предпочитаемого цвета.

Рисуночный тест ДДЧ (Дом-Дерево-Человек), разработанный психологом Дж. Буком, позволяет оценить психологическое состояние человека в текущий момент времени, составить представление о его отношении к семье, окружающему миру, его самооценке.

Метод портретных выборов Л. Сонди и знаменитые пятна Г. Роршаха призваны установить наличие психологических отклонений и патологий.

Субтесты из фигурной батареи тестов на креативность П. Торранса используются для выявления невербальных, словесно-звуковых, изобразительных способностей кандидата на должность.

5. Диалогические техники, диагностические и деловые игры относятся к группе наиболее затратных диагностических процедур. Являются составляющими комплексного исследования персонала. Задания позволяют претендентам продемонстрировать профессиональные и личностные качества в предлагаемых деловых, экстремальных ситуациях. По окончании проигрывания моделируемых обстоятельств происходит оценка компетенций при помощи техники НОКО (наблюдение, описание, классификация, оценка).

Успешное тестирование

Подготовиться и благополучно пройти психологическое тестирование, как следствие получить работу, можно следуя рекомендациям:

1. Заранее потренируйтесь. Пройдите несколько тестов самостоятельно.
2. Настройтесь на успех.
3. Тщательно продумайте внешний вид и манеру поведения.
4. Скрупулезно изучите инструкцию.
5. Внимательно, сосредоточено читайте вопросы, формулировки задач.
6. При необходимости задавайте вопросы-уточнения интервьюеру.
7. Спокойно, искренне отвечайте на вопросы.
8. Помните, что во всех психологических методиках присутствуют вопросы-ловушки, направленные на выявление неискренних, ложных ответов.
9. В личностно-ориентированных психологических тестах нет правильных и неправильных ответов, они лишь направлены на выявление индивидуальных психологических особенностей.
10. При временном цейтноте старайтесь пропускать сложные задания, отвечая сначала на более легкие.
11. В оставшееся время можно вернуться к пунктам вызвавшим затруднения, если решения нет лучше их пропустить.
12. При обработке результатов подсчитывается процент от вопросов на которые дан ответ.
13. При выполнении проективных заданий оптимальнее всего давать ответ, который первым пришел в голову.
14. В случае неудачи потребуйте выдать вам результаты тестирования, чтобы можно было извлечь из них пользу на будущее.