

Тестирование при приеме на работу

Task 1. *Translate the text into English.*

Task 2. *Use the text while preparing for the role play A Job Interview*

Все чаще для отбора персонала применяют тесты. В чем-то это повышает объективность отбора: всем кандидатам предлагаются одинаковые задания, предоставляются равные условия и отводиться одно и то же время. У большинства тестов есть достаточно объективная шкала оценок. Для организации то же удобно: можно усадить, скажем, выполнять письменный тест большую группу людей одновременно. Это позволяет значительно экономить время и силы, особенно в тех случаях, когда число кандидатов на данную вакансию велико. Такой тест может служить для предварительного отсеивания.

Тесты, используемые при приеме на работу, в основном представляют собой наборы заданий, предназначенные для выявления уровня интеллекта или свойств личности, отношения человека к тем или иным ситуациям, позволяющее выявить его профессиональные склонности, умение быть лидером и работать с людьми, проверить какие-то профессиональные навыки или способности к обучению

Следует отметить, что выявление личностных качеств нельзя считать тестами в том смысле, что здесь нет верных и неверных ответов, что здесь не может быть набранных очков и лучшего результата. Здесь можно говорить лишь о том, что тому или иному виду деятельности более соответствует определенный тип личности

Как может выглядеть процедура тестирования?

Кандидатов усаживают лицом к сотруднику, проводящему тестирование.

1. Всем раздают необходимые принадлежности: тесты с вопросами и заданиями, карандаши, ластик, бланки для ответов и т.п.

2. Сотрудник рассказывает о назначении теста и объясняет правила его проведения.
3. Сотрудник зачитывает инструкцию к тесту. Иногда инструкция вручается каждому в напечатанном виде. В этом случае инструкцию могут и не зачитывать вслух, а предоставить каждому возможность прочесть ее самостоятельно. Чтение инструкции иногда включает во время, отводимое для теста, а иногда не включают.
4. Часто перед заданием предлагается пример выполнения заданий такого типа. Цель примеров - обеспечить понимание задания во избежание недоразумений.
5. Как правило, кандидатам разрешается задавать вопросы, поэтому обязательно уточняйте то, что вам не до конца ясно. Не стесняйтесь задавать вопрос, сколь тривиальным бы он вам не казался. Ваш девиз - спрашивай, хуже не будет!
6. В большинстве случаев на тест отводят строго определенное время, по истечении которого тестирование немедленно прерывается.
7. Полученные от вас ответы обрабатываются. Иногда вас могут ознакомить с результатами обработки, но это необязательно.