

Міністерство освіти і науки України  
Сумський державний університет

**Економіка та менеджмент:  
перспективи розвитку**

**Экономика и менеджмент:  
перспективы развития**

**Economics and management:  
development perspectives**

Матеріали  
IV Міжнародної науково-практичної конференції  
(Суми, 20 листопада 2014 року)



Суми  
Сумський державний університет  
2014

## ПСИХОЛОГІЧНЕ ТЕСТУВАННЯ ЯК НЕВІД'ЄМНИЙ ЕТАП ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

**Ізюмцева Н.В.**, к.е.н., доц., **Малахова Є.А.**, студент

*Харківський інститут банківської справи УБС НБУ (Україна)*

Роль психологічних якостей персоналу неможливо переоцінити. Сучасність висуває нові вимоги до кандидатів на робоче місце, зокрема, здатність людини справлятися з масштабом та швидкістю змін, когнітивні здатності особистості для досягнення власних результатів і внеску в роботу команди. У тому числі можна назвати такі, як особиста і соціальний відповідальність, відчуття власної гідності, повага гідності іншої людини, готовність зрозуміти інших і прийти на допомогу, емоційна стійкість, соціальна адаптивність. Саме тому визначення психологічних якостей є важливою частиною відбору персоналу.

Найбільш поширеним у сучасних умовах методом відбору персоналу на підприємствах є тестування. Тест – це метод психодіагностики, який використовує стандартизовані запитання і завдання (тести), котрі мають певну шкалу значень. Тести використовуються для визначення ділових, професійних і психологічних якостей працівників. Науково обґрунтовані тести можуть визначити різноманітні характеристики людини – від темпераменту до професійно важливих рис персоналу.

За допомогою тестів можна оцінити: швидкість і точність виконання роботи, стійкість уваги, уміння швидко орієнтуватися, старанність, ретельність, особисті схильності, рівень розумових здібностей, інтереси, тип особистості, пам'ять, темперамент, лідерські здібності, чесність. Крім того тестування дозволяє виявляти такі негативні риси характеру кандидата: збудливість, дратівливість, підвищена чутливість до зауважень і рекомендацій, завищена самооцінка т.п.

Перевагами тестування є:

- об'єктивність оцінки кандидата (на противагу, співбесіда включає в себе лише суб'єктивне враження про кандидата);
- кожен тест пройшов стадію розробки і перевірки, тому дані, які ми отримуємо є статистично перевіреними і математично достовірними;
- тести дозволяють побачити інколи несподівані сторони особистості кандидата, які приховуються під час співбесіди.

Тестування особливо широко отримало відображення у кадровій політиці банківських установ. Найчастіше це стосується оцінки чесності майбутнього банківського службовця. Найчастіше тести створюються таким чином, що питання дублюються кілька разів у різному формулюванні, що значно збільшує точність результатів.

В тестування включаються питання щодо ділової репутації кандидата або стосовно минулого місяця роботи, які банківські установи мають можливість перевірити з достовірних джерел. В професійно складених тестах крім шкал, які вимірюють особистісні характеристики, є шкала соціальної бажаності, тобто – шкала брехні. Ці шкали містять такі питання як: «Чи завжди Ви виконуєте свої обіцянки, навіть якщо це Вам не вигідно?»; «Чи усі ваші звички хороші і бажані?»; «Чи буває, коли Ви розізлились Ви виходите з себе?»; «Буває, що Ви пліткуєте?» і ін. Зазвичай після тестування проводиться бесіда щодо сумнівних питань.

Популярність психологічного тестування персоналу в банках також можна пояснити з іншої точки зору.

Більшість банків мають досить розвинену мережу відділень і, відповідно, велику чисельність персоналу. В найбільших банках України чисельність співробітників перевищує 10 тисяч (Укрсоцбанк, Укрсиббанк, Райффайзен банк Аваль) і досягає навіть 35 тисяч (ПриватБанк). Природна зміна персоналу, як правило, становить приблизно 10% на рік. Із 10 тисяч осіб штату це приблизно 1 тисяча робочих місць, на кожне з яких претендують близько 3-6 кандидатів. Тобто це в середньому 4,5 тисяч кандидатів, яких необхідно оцінити, на одного роботодавця на рік. Крім того важливим фактором є територіальне розосередження відділень, що унеможливує особистий контакт кадровиків з кожним кандидатом. Тому досить складно кадровим службам банківських установ оцінювати психологічні якості усього потоку кандидатів іншими методами ніж тестування.

Таким чином психологічне тестування – це ефективний і потрібний метод для результативного підбору персоналу. Але він як і кожен інший вимагає правильного розроблення, застосування та виявляється найбільш дієвим у комплексі із іншими методиками, які застосовуються під час відбору кандидатів.

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом - Підручник.– К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
2. Купер Д. Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки / Д. Купер, И. Т. Робертсон, Г. Тинлайн. – М.:Вершина, 2005. - 336 с.
3. Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование. – СПб.:Питер, 2007. – 688 с.