



Ни одна система тестирования персонала не сможет вам дать точной уверенности в профпригодности тестируемого соискателя. Кандидаты, которые во время стандартного тестирования показали не очень хорошие результаты и которых по этой причине не приняли на работу, в то же время они являются прекрасными специалистами в данной сфере, подвержены большой несправедливости и своим существованием доказывают несовершенство таких тестов. Подобные ошибки встречаются довольно часто, невзирая на использование работодателем стандартных тестов для приёма на работу.

Например, Джон Ричард, профессионал огромным опытом успешных продаж, довольно долго пытается устроиться на работу менеджером по продажам, но каждый раз терпит поражение на тестировании способностей. По причине того, что Джон каждый раз во время тестирования сильно нервничает, он не может успешно пройти собеседование. Он терпит провал за провалом, и всё из-за того, что не может справиться с тревогой и волнением.

Работодателю во время тестирования соискателя необходимо объединить в своём тесте несколько различных методов и техник. Таким образом, можно наиболее качественно оценить способности кандидата. Удачно подобранная система тестов позволит быстро определить основные профессиональные качества соискателя и сведёт к минимуму возникновение ошибки.