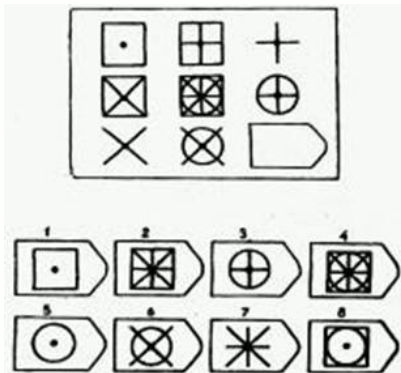




Психологическое тестирование потенциальных работников сегодня рассматривается в качестве технологии, используемой в кадровой работе, которая носит рекомендательный характер. Предпосылки к возникновению такого явления, как тестирование, сложились ближе к концу XX столетия и были обусловлены повышенным к нему интересом со стороны населения, следовавшего всем новомодным тенденциям.

Следует отметить, что многие специалисты к целесообразности тестирования относятся скептически. Психологи за этот период разработали достаточно много новых схем и методик, помогающих определить predisposedность каждого человека к какой-либо сфере деятельности.

Таковыми программами сегодня иногда пользуются менеджеры, наиболее популярной является относительно новая модель с названием «Психологическое тестирование 2.0». Основанная на утилитарном подходе, она способствует выявлению и измерению конкретных профессиональных качеств человека, а не его самого или особенностей его характера.

Она позволяет получить важные для конкретной профессии качества, которые продиктованы функционалом самой должности. Набор тестов соответствует целому комплексу, способному выявить важные профессиональные качества. Каждый тест – это определённый набор инструментов, соответствующий чётко сформулированным требованиям к сотруднику.

Процедура тестирования в кадровой сфере должна быть технологична, удобна и надёжна. Тестирование должно проводиться интерактивно и многоканально. Его методики должны быть доступны для тестируемых и менеджеров по персоналу.

Все методики тестирования должны выйти на рынок, куда разработчики и дистрибьюторы тестов смогут выставить свою продукцию на обсуждение пользователей. Возможность сравнивать, выбирать, пробовать каждую модель, создаст предпосылки для появления рейтинга лучших и наиболее эффективных программ.