**Тестирование персонала. Лишняя трата денег или…?**

Предположим, компания открывает новое направление, и возникает потребность в наборе штата. Менеджер по персоналу сидит допоздна, пытаясь разобраться, кто из отправивших резюме и пришедших на собеседование может стать частью их сплоченной команды, кто способен быстро сориентироваться и найти решение незнакомой задачи и кому можно будет доверить срочный проект. Работа непростая, ведь новый сотрудник может быть талантливым специалистом, но абсолютно безответственным человеком или, наоборот, обладать отличным человеческими качествами, но не справляться с примитивными служебными заданиями. Как не ошибиться с выбором?

Если менеджер по персоналу будет проводить **тесты при приеме на работу**, это значительно облегчит его задачи.

*Почему тестирование – это система?*

Итак, **система тестирования** – это набор инструментов, позволяющих определить интеллектуальные, организационные, профессиональные, общественные и другие способности человека. Критерии тестирования формулирует заказчик. Учитывая, что тесты часто используют математическую статистику, то результат будет достаточно точным.

**Тестирование персонала** может происходить в трех направлениях:

* Личностное тестирование. Предусматривает изучение индивидуальных особенностей человека – его характера, предрасположенности, темперамента.
* Интеллектуальное тестирование. Определяет уровень интеллектуального развития, соответствие его возрасту.
* Профессиональное тестирование. Помогает понять, насколько человек подходит для данного вида деятельности, есть ли у него мотивация, и пр.

Однако математическая статистика - на то она и математическая статистика, - **тесты для персонала** могут корректно отразить, что чувствует и как видит себя человек в настоящий момент. Как он поведет себя в иной ситуации, с большой определенностью ни один тест показать не сможет. Тем не менее, благодаря тестам можно понять, что движет человеком в этот период жизни, какие у него ценности, знания, умения, настроение, - то, что важно для потенциального работодателя.

*Кто занимается составлением тестов?*

Надо отметить, что составлением тестов должна заниматься команда профессионалов. Собранные со случайно встреченных источников наборы тестовых заданий, к сожалению, могут дать вам совершенно противоположную информацию о свойствах и способностях личности. Если вы у нас на сайте, то вы защищены от ошибок. Мы составили тесты для определения способностей человека к самым востребованным на рынке труда специальностям.

Новый сотрудник – это всегда «кот в мешке». Не рискуйте, чтобы потом не было разочарования, ухудшения микроклимата в коллективе и снижения эффективности его работы.

**Тестирование персонала** целесообразно проводит не только при приеме на работу, но и, например, после испытательного срока, чтобы понять, в какой степени испытуемый успел ознакомиться с продукцией, документацией, принятых нормах и регламентах.

Обращайтесь, мы подготовим соответствующие вашим задачам тесты, и будьте спокойны за свой бизнес и комфорт в среде!