

10 ЗАПОВЕДЕЙ РОССИЙСКОГО СТАНДАРТА ТЕСТИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА * (в комиксах)

Найдите отличия...

1. ТЕСТЫ И НЕТЕСТЫ.

Чтобы разбираться в качестве теста, следует различать тесты и тестоподобные методики оценки персонала, лишь внешне похожие на тесты.



2. ЦЕЛИ ТЕСТИРОВАНИЯ И ВЫБОР ИНСТРУМЕНТА.

Еще до подбора тестовых методик, нужно определиться с целями тестирования, так как цель должна определять средство, а не наоборот. Для разных целей и условий тестирования существуют сотни разных тестовых методик.

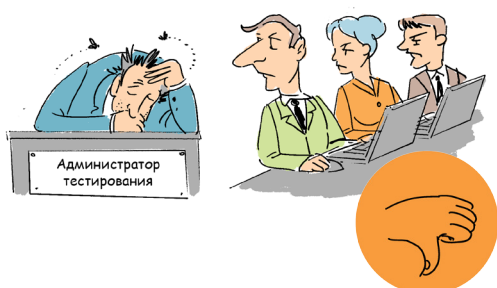
3. ВЫБОР ТЕСТА.

При выборе теста нужно знать, что главный признак настоящего теста – это наличие руководства пользователя, в котором разработчик приводит сведения о надежности, валидности и других проверенных свойствах своей методики, а в случае «квазитестовой методики» вся ответственность за адекватность результатов ложится на пользователя.



4. АДМИНИСТРИРОВАНИЕ ТЕСТИРОВАНИЯ.

К проведению тестов важно привлекать подготовленных и ответственных исполнителей, способных следить за соблюдением регламента тестирования.



5. ИНФОРМИРОВАННОЕ СОГЛАСИЕ.

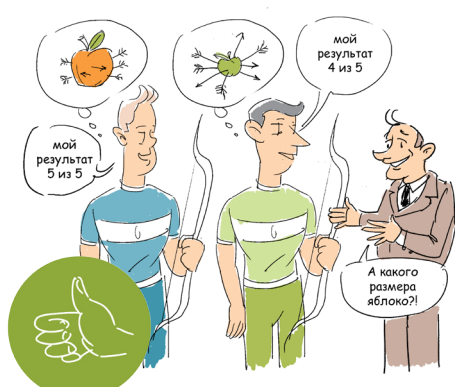
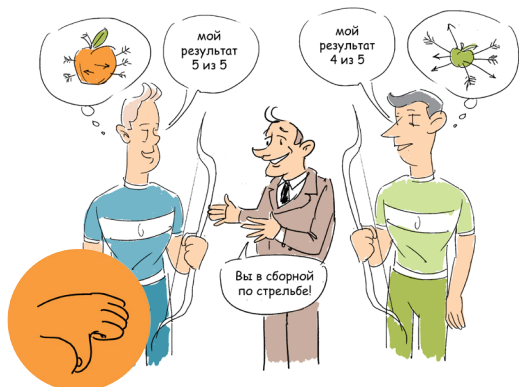
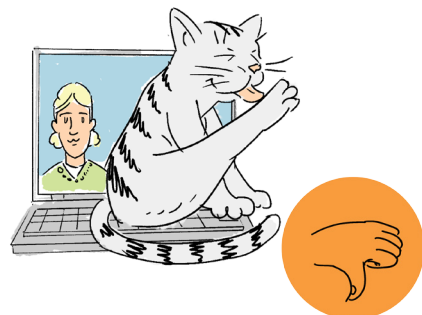
Еще до проведения тестирования следует четко определить, кто именно будет распоряжаться результатами и принимать решение на их основе: сам тестируемый или другие лица (администрация). Во втором случае тестируемый должен быть обязательно предупрежден в письменном виде – через подписание документа под названием «информированное согласие».



*Разработаны под руководством научного руководителя Лаборатории «Гуманитарные Технологии», д.п.н., заслуженного профессора МГУ имени М. В. Ломоносова – А. Г. Шмелёва.

6. АУТЕНТИФИКАЦИЯ ИСПЫТУЕМОГО.

Современные схемы проведения массового дистанционного тестирования в режиме онлайн необходимо сочетать с продуманными мерами, гарантирующими, что тест выполняет именно то лицо, которое заявлено в протоколе.



7. СТАНДАРТИЗИРОВАННЫЕ ШКАЛЫ.

Количество правильных ответов по тесту – это сырая информация, непригодная для принятия решений. Сырые баллы по тесту должно стандартизировать – надо использовать сомасштабные стандартизированные шкалы, которые понижают баллы для легких тестов и повышают для трудных.

8. ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ.

После выполнения теста тестируемому следует как можно скорее выдать продуманное сообщение о полученных им результатах, причем так, чтобы не нанести ему вред – не загнать в депрессию, лишив надежды.



9. НЕДОСТАТОЧНОСТЬ ТЕСТОВОЙ ИНФОРМАЦИИ.

Тесты всегда нужно дополнять другими оценочными процедурами, так как большинство тестов более надежно выявляют тех людей, которые не готовы к работе, чем тех людей, которые к работе готовы. Высокий тестовый балл – это необходимое, но недостаточное условие для положительного кадрового решения.

10. ЭТИКА СОТРУДНИЧЕСТВА.

Позитивный эффект от тестирования нельзя получить путем принуждения к тестированию. Важно помнить о принципах этики сотрудничества в отношениях между тестирующими и тестируемыми, иначе тестируемые всегда найдут способ, как фальсифицировать результаты тестов.

