

Илья Мельников

# Психологические тесты для приема на работу



**Илья Валерьевич Мельников**  
**Психологические тесты**  
**для приема на работу**  
**Серия «Бизнес-школа за 30 минут»**

*[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=640095](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=640095)*

*Бизнес-школа за 30 минут. Психологические тесты для приема на работу:*

**Аннотация**

Примеры психологических тестов, которые можно использовать при приеме на работу.

# Содержание

Тест «Общение»

6

Конец ознакомительного фрагмента.

7

# **Бизнес-школа за 30 минут**

## **Психологические тесты для приема на работу**

Для большинства вакантных должностей в экономике и сфер управления тесты не проводятся. Документы, заранее предоставленные кандидатом на должность, а также собеседования являются основой для подбора кандидата и принятия соответствующего решения. Особенно это касается подбора служащих и иных работников, не претендующих на руководящие должности.

По-иному обстоит дело с кандидатами на учебу, преподавательскую деятельность и с кандидатами на высокие руководящие должности. Поэтому в последнее время многие средние и крупные фирмы наряду с собеседованием, требованием от кандидатов заполнять автобиографические анкеты и их изучением, часто прибегают к тестам, тем более, когда число кандидатов велико и необходимо сократить физические и материальные затраты на выбор подходящей кандидатуры.

При приеме на работу, работодатель исходит обычно из того, кандидат на должность, особенно молодой, хорошо владеет своей академической специальностью. Однако ему неизвестно то, что он хотел бы узнать с помощью вы-

борочных тестов: есть ли у кандидата достаточный потенциал для того, чтобы в дальнейшем занять руководящую должность? Обладает ли он достаточной социально-политической компетентностью? Подходит ли он к сложившейся на фирме структуре? В состоянии ли кандидат органично войти в коллектив, не демонстрируя свою подчиненность кому-то и т.д.?

Таким образом, лица, ответственные за работу с персоналом, пытаются обеспечить себя такого рода информацией, которую они не могут почерпнуть ни из документов, предоставленных кандидатом, ни из свидетельств и аттестатов.

Предлагаемые ниже тесты на определение взаимоотношений личности и коллектива, личностных качеств кандидата и другие могут помочь в обретении нужной информации о кандидате на должность.

# Тест «Общение»

Ответьте «да» или «нет» на утверждения.

1. Мне нравится высказывать кому-либо свое расположение.
2. Я больше сосредоточен на приобретении влияния, чем дружбы.
3. Когда я узнаю об успехе моего друга, у меня ухудшается настроение.
4. Я чувствую, что в отношении к моим друзьям, коллегам у меня больше прав, чем обязанностей.
5. Чтобы быть удовлетворенным собой, я должен кому-то в чем-то помочь.
6. Мои заботы исчезают, когда я оказываюсь среди друзей.
7. Мои друзья мне основательно надоели.
8. Когда я занят делом, присутствие людей меня раздражает.
9. Мне приятно помогать другим, если даже это доставляет мне значительные трудности.

# Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.