



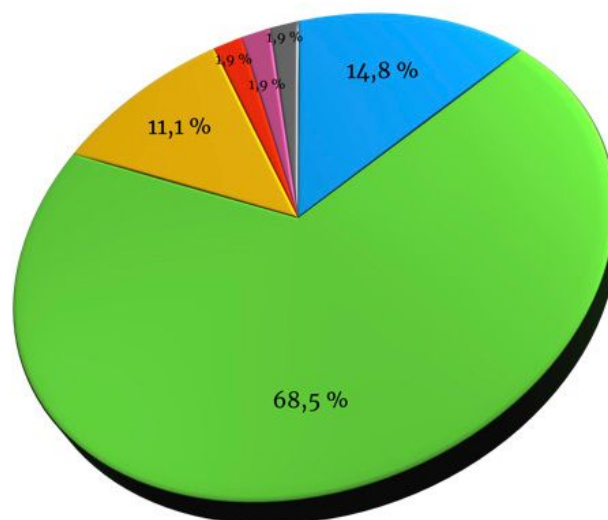
Анализ результатов опроса HR-специалистов о тестировании соискателей.

Компания Squadrille провела опрос среди HR-специалистов России и соседних государств, чтобы узнать мнение практиков о необходимости и возможности применения тестирования в процессе найма новых сотрудников. Речь шла не об оценке профессионального уровня соискателя, а тестировании на предмет выявления поведенческих особенностей кандидатов на должности. В опросе приняли участие 470 респондентов. В целом опрос дал нам для аналитики следующие результаты.

Результаты

Большинство респондентов видят необходимость тестирования соискателя на soft skills, но считают, что это скорее желательная, чем обязательная процедура при отборе соискателей вакансий. Обязательным такой вид тестирования считают только 14% отвечавших на вопросы.

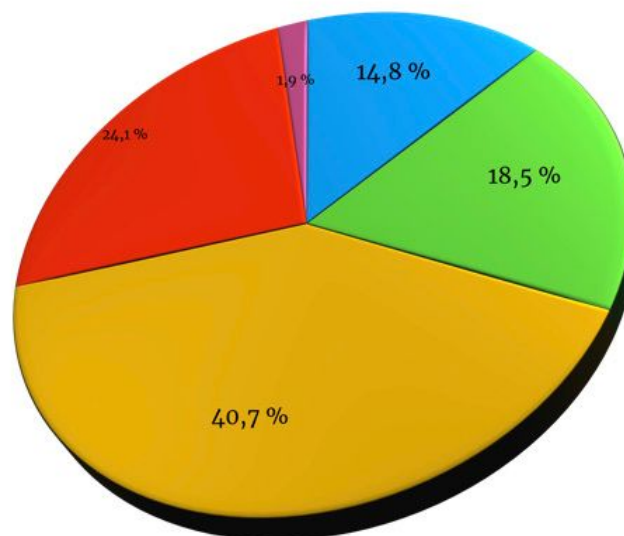
Надо ли, по Вашему мнению, тестировать соискателя на soft skills?



- Обязательно
 - Главное — тестировать hard skills
 - Не обязательно
- Желательно, но не всегда есть необходимость
 - Нужно чётко понимать цель тестирования
 - Не нужно

О необходимости соблюдения требования законодательства при применении процедуры тестирования говорят 40% опрошенных. При этом 24% справедливо указывают, что единственное, о чем говорит закон, так это о невозможности отказать в приеме на работу, опираясь только на результаты тестирования.

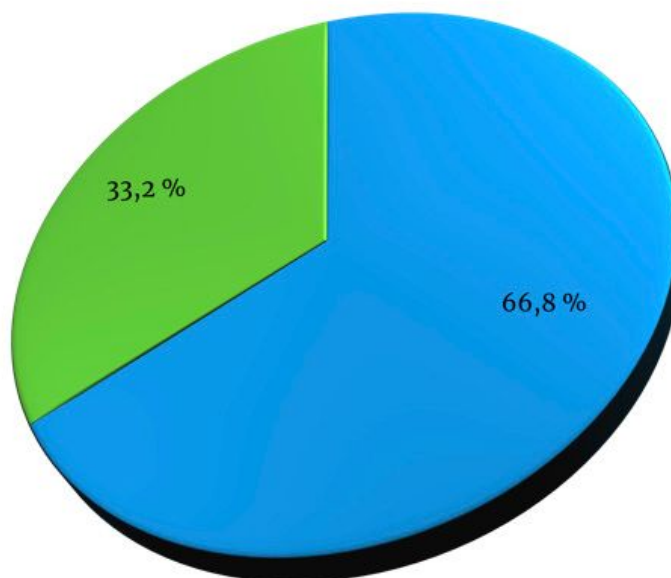
Как Вы считаете, тестирование соискателя — это законная процедура, или она не соответствует законодательству?



- Законная, в ТК нет ничего по этому поводу
- Смотря какие вопросы и какова цель тестирования
- Если все требования ТК учтены, то законная
- Вполне законно, если результат теста не используется как причина отказа
- Если компетенции заявлены в вакансии, не вижу проблем с законом

Абсолютное большинство HR- специалистов (66.7%) считают тесты, опубликованные в интернете, не валидными и непригодными для профессиональной деятельности

Согласны ли Вы с мнением, что опубликованные в интернете тесты с открытыми ключами не дают объективной оценки при тестировании?



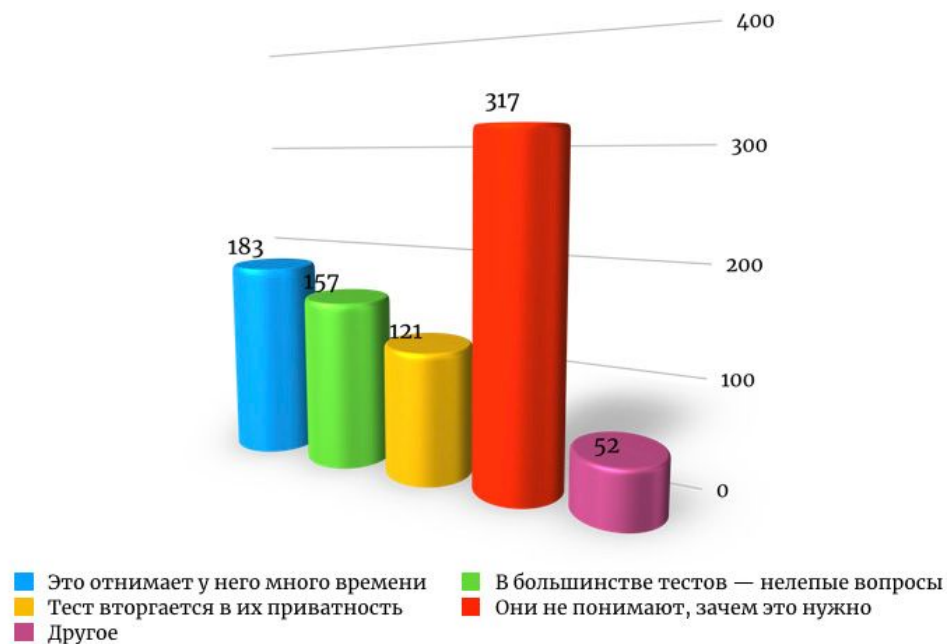
● Да, это так

● Нет, у меня другое мнение

Респонденты, в целом негативно относящиеся к процедуре тестирования кандидатов, указали следующие причины, оправдывающие их отношение:

- неясность цели такого тестирования — 57.4% и
- длительность процедуры тестирования — 33.3%

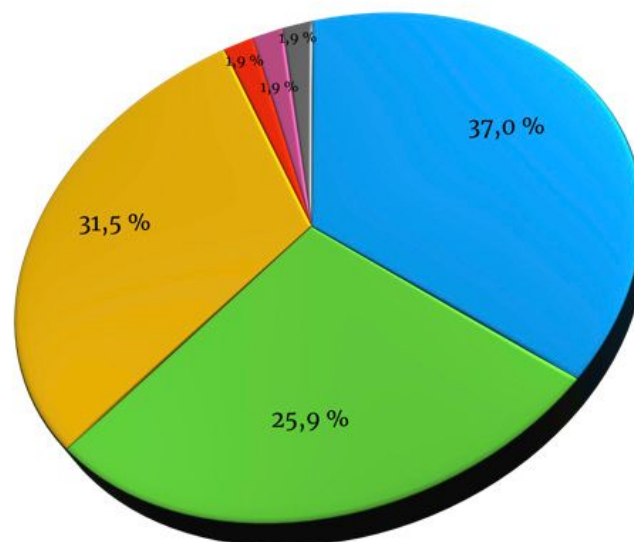
Почему, по Вашему мнению, тестирование плохо воспринимается кандидатами?



Что касается формата тестирования, то по этому вопросу мнения респондентов разделились три части:

- 37% считают эффективным прямой опросник,
- 31.5% голосуют за игровой формат теста,
- 25.9% отдали предпочтение проективному формату.

Какой вид тестирования, на Ваш взгляд, принимается кандидатом охотнее?

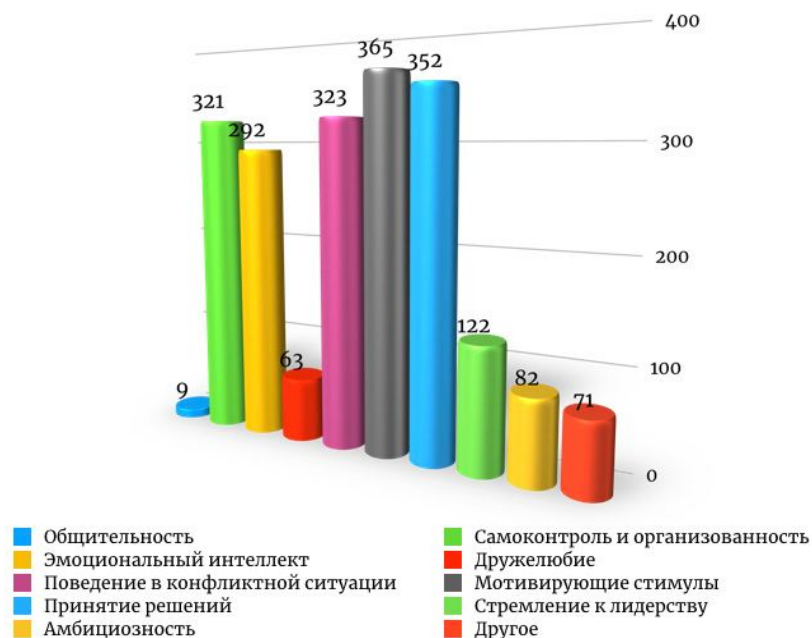


- Прямой опросник
- Игровой формат
- Интервью по компетенциям
- Проективное тестирование
- Затрудняюсь ответить
- Зависит от категории сотрудника и его возрастной группы

О каких компетенциях категории soft skills хотят знать участники опроса:

- Большинство респондентов (66.7%) хотят знать о мотивации соискателя;
- 64.8% хотят оценить, как кандидат подходит к принятию решений;
- Организованностью, самоконтролем и поведением в конфликтной ситуации интересуются 59.3% опрошенных;
- 53.7% заинтересованы в оценке эмоционального интеллекта.

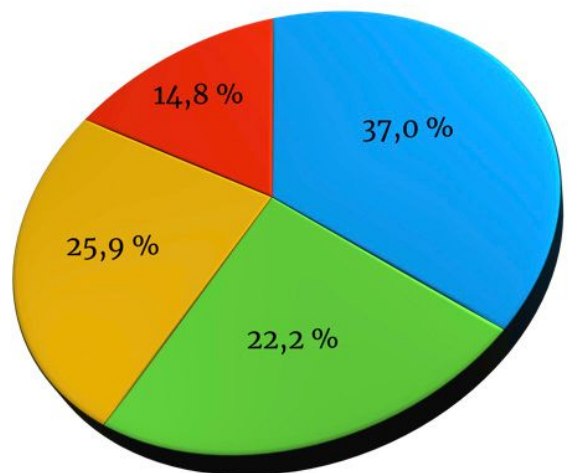
Если бы Вы проводили тестирование soft skills, то какие навыки Вас интересовали бы в первую очередь?



Относительно вопроса об использовании онлайн - сервисов для тестирования соискателей голоса респондентов распределились следующим образом:

- 37% опрошенных пользуются такими сервисами;
- 25.9% нанимают персонал без оценки soft skills;
- 22.2% тестируют кандидатов с помощью опросников на бумаге.

Пользовались ли Вы сервисами по тестированию online?



● Да, пользуемся ● Нет, тестируем на бумаге
● Вообще не тестируем ● Другое

Выводы

Анализ результатов опроса представителей HR-сообщества об их отношении к тестированию соискателей дает, как нам представляется, возможность сделать следующие выводы.

Определенно выделяются три группы респондентов.

Первая группа — это рекрутеры и HR-специалисты, делающие свою работу по принципу «старый конь борозды не испортит», забывая о второй части этого выражения «...но и глубоко не вспашет». Эти специалисты не обращают внимание на эффективность своего труда, не ведут статистику, не автоматизируют работу. Их способ найма сводится к фокус-интервью для оценки профессиональных навыков, и к нему добавляется субъективно - интуитивная оценка личности в диапазоне от «вроде, нормальный кандидат» до «ой, что-то не очень». Эту группу составляют, в основном, профессионально-выгоревшие «ветераны», не желающие что-то менять, и совсем молодые специалисты, еще не сформировавшие свое отношение к разным теориям и методикам, пользующиеся пока мнениями своих наставников. Радует, что эта группа небольшая.

Вторую группу, самую многочисленную, образуют HR-специалисты, заинтересованные в развитии своей профессии и в личном росте. Они активно изучают новые методики и практики. К сожалению, их знания зачастую не системны и представляют собой набор противоречивых сведений. Эти респонденты часто отвечали в нашем опросе так: «Тестировать soft-skills, безусловно, нужно, но как это делать — совершенно неясно». Хочется порекомендовать коллегам не сдаваться, вступать в профессиональные сообщества в

соцсетях, изучать профессиональные материалы (в том числе на английском языке), экспериментировать с применением автоматизации.

Третья группа самая малочисленная, насчитывает всего несколько представителей HR–сообщества. Это специалисты, достигшие высокого уровня профессионализма, превратив его в искусство. Обычно они занимают высокие посты в компаниях. Нет такой классической методики, что была бы им незнакома, нет такой новой экспериментальной практики, которая бы их смутила. Таким специалистам хочется пожелать дальнейших успехов, а для их обеспечения обратить внимание на автоматизацию процессов, что избавит от рутины и освободит время для творческих задач.