

Тонкости Психологии:

Интервью с психологом — тесты, необычные вопросы на собеседовании.

Собеседование с психологом при приеме на работу встречается намного реже, чем интервью с HR-специалистом или непосредственным руководителем. Охотнее всего его применяют органы внутренних дел, финансовые организации, в первую очередь банки, и... крупные компании, располагающие достаточным бюджетом на подбор персонала.

Стандартное интервью с психологом может быть двух видов:

- в форме психологических тестов,
- психологическое интервью.

Психологи могут применять на собеседовании одну из этих практик или обе сразу.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕСТЫ

Интеллектуальные

Проверяют уровень вашего интеллекта или, как минимум, способность решать тестовые задачи.

Главное — выполнить как можно больше заданий. Внимательно читайте инструкции и не закливайте на каждой задаче. Выбирайте те, которые вам легко решить. Если не знаете решения — ставьте галочку наобум. Ошибка и отсутствие ответа в этом тесте равны.

Самые популярные тесты:

- Тест Айзенка
- Тесты на умение проводить сложные аналогии.

Недостатком подобных тестов является то, что полученный показатель IQ весьма условно относится к интеллектуальным возможностям конкретного соискателя и скорее свидетельствует об его умении решать определенный вид математических и логических задач. Как показывает практика, некоторые творческие люди могут обладать достаточно низким IQ.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕСТЫ

Когнитивные

Оценят познавательные процессы — внимание, память, мышление, восприятие, сенсорные и моторные возможности

Хотя тренировка может помочь успешно пройти тестирование, лучше не подстраиваться. Отсутствие навыков все равно проявится в дальнейшей работе.

- Классические корректурные пробы Бурдона и его модификации
- Тест «Сенсомоторика»
- «Правописание-орфография»
- «Зрительный поиск» (переключаемость внимания)
- «Оперативная память на лица» (фотографии)
- «Оперативная память на геометрические фигуры».

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕСТЫ

Мотивационные

Исследуют вашу мотивацию

Пройдите тесты Элерса до встречи с работодателем и проанализируйте результаты. У каждой позиции свой мотивационный профиль.

- Методики Элерса:
«Диагностика мотивации стремления к успеху»
и «Диагностика мотивации избегания неудач»
- Методика определения структуры трудовой мотивации — СТМ.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕСТЫ

Проективные

Обращены к глубинам подсознания человека

- Цветовой тест Люшера
- Тест «Нарисуй несуществующее животное»
- Тест Розенцвейга
- Портретный тест Сонди

Большим недостатком этой категории тестов с точки зрения психолога является то, что подробную расшифровку тестов можно найти в Интернете. Там же можно и потренироваться в прохождении, чем с успехом пользуются продвинутые кандидаты.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕСТЫ

Личностные

Изучат характер, способности, эмоции, потребности и другие свойства личности

- «16-факторный профиль Кеттелла» и его русский аналог «16 русскоязычных факторов».
- MMPI — Миннесотский многоаспектный личностный опросник (а также ММИЛ, СМИЛ)
- MBTI — типологический опросник Майерс-Бриггс
- Методика KPMI — «Ключи персонального мастерства»

Не задумывайтесь — пишите первое, что придет в голову. Это в наименьшей степени искажает данные о вас и производит хорошее впечатление. Слишком долгое обдумывание ответов говорит о том, что вы не уверены в себе, стараетесь обмануть тест или показаться лучше, чем вы есть на самом деле.

Следите за тем, чтобы ответы на похожие вопросы были одинаковыми, иначе вас могут заподозрить в лицемерии.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕСТЫ

Профессиональные

Призваны выявить соответствие кандидата должности, на которую он претендует. Проверяется знание профессиональных терминов, наличие теоретической базы и практических навыков.

Какие тесты любят работодатели?

Руководители отечественных организаций любят тесты для оценки личностных качеств — ММРІ, ММИЛ, СМИЛ. Западные чаще используют методики, направленные на оценку способностей кандидата - MBTI (Майерс-Бриггс).

Нужно ли готовиться к тестированию?

В интернете представлено множество тестов и ключей к ним. К тестированию можно подготовиться, особенно если вам известно, какие методики используют в компании и что конкретно с их помощью диагностируют. Но стоит ли подстраиваться?

Тест поможет соискателю понять, насколько ему подходит будущая работа и организация. Тех, кто подготовился к тестам, видно по поведению. Во-первых, они просчитывают ответы и поэтому долго выполняют задания. Во-вторых, по итогам тестирования у них слишком много положительных качеств.

Излишняя открытость при тестировании тоже может сыграть не в вашу пользу. Отвечая на вопросы теста, соблюдайте правило «золотой середины». Когда человек во время тестирования слишком откровенен, это может быть сигналом о его неадекватности, экзальтированности.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ИНТЕРВЬЮ

Интервью тоже предполагает оценку необходимых будущему сотруднику компетенций, а также позволяет выявить другие важные для работы в компании вещи - например, склонность кандидата ко лжи, его жизненные приоритеты и др. Эти «коварные» вопросы не носят оскорбительного оттенка и имеют практический смысл. В отличие от безобидных — об образовании, опыте работы, месте жительства — они скрывают в себе подвох. Их задают, чтобы посмотреть на реакцию кандидата в неожиданной для него ситуации, проверить на сообразительность, находчивость, владение речью. Считайте, что это тестовые задачки, на которые не стоит обижаться — их надо решать.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ИНТЕРВЬЮ

1. Расскажите о себе?

Самый «неудобный» вопрос. Считается, что с его помощью можно узнать о приоритетах кандидата в жизни: люди в первую очередь говорят о том, что их больше волнует.

2. Назовите свои недостатки?

Вопрос на сообразительность и чувство меры.

3. Почему ушли с прежнего места работы?

Работодатель хочет знать, что не устраивало на прежней работе и чего ждете от новой.

4. Назовите желаемый минимум и максимум зарплаты?

Другими словами, может ли компания вас купить и удерживать какое-то время у себя.

5. Как долго планируете у нас работать?

То есть какие у вас цели-мотивы и насколько вы искренни.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ИНТЕРВЬЮ

6. Расскажите о своих достижениях?

Проверка самооценки и благоразумия.

7. Как вы переносите колоссальные производственные нагрузки?

Ага, скорее всего вас готовят к переработкам.

8. Что вы знаете о нашей компании?

Вопрос коварен только для ленивых. Какой-то минимум о компании нужно знать обязательно.

9. Почему хотите работать у нас?

Обычно это продолжение вопроса «о нашей компании» — попытка окончательно сбить кандидата с толку и вытянуть из него какую-то тайную причину трудоустройства.

Помните, что психологические тесты,
«коварные» вопросы — это прежде всего
своеобразная игра, в которую надо включиться.

**Оставайтесь собой — это лучшая стратегия
на пути к успеху!**