

УДК 331.5

## АНКЕТУВАННЯ Й ТЕСТУВАННЯ ЯК ПРОЦЕДУРИ ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ ТВОРЧОЇ МОЛОДІ

Никифоров А.М.

Сумський державний педагогічний університет імені А.С.Макаренка

Стаття присвячена проблемі працевлаштування мистецької молоді в наш час. Автор акцентує увагу на тому, що розв'язання цього питання лежить у площині загальнодержавної політики. Розглянуто питання міграції творчої молоді за кордон. Висвітлено ключові питання працевлаштування: анкетування та тестування. Основна увага приділена особливостям та відмінним ознакам анкетування й тестування.

**Ключові слова:** працевлаштування, анкетування, тестування, творча молодь, міграція.

**Постановка проблеми.** У наш час питання працевлаштування є дуже складною проблемою, багато труднощів виникає при пошуку роботи у молодих людей творчих професій, в умовах напруженої соціально-політичної ситуації в країні. У зв'язку з такими обставинами, майбутньому художнику, мистецтвознавцю, дизайнеру, необхідно мати уявлення та певні знання про порядок працевлаштування за фахом. Одним із ключових моментів працевлаштування є анкетування та тестування претендентів на вакантну посаду, саме тому ознайомлення з особливостями цих методів відбору працівників визначили актуальність обраної теми.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Обрана нами тема висвітлена в багатьох посібниках і підручниках, із їх кількості нашим завданням було визначити один, який найбільш емко висвітлював одразу обидва питання теми. Цим єдиним ми обрали підручник І. А. Оганесяна «Управління персоналом організації». Щодо інших інформативних матеріалів, для всебічного аналізу проблеми нами виділено статтю О. Балакірева й О. Василькована «Проблеми працевлаштування та міграційні орієнтації молоді», в якій автори піднімають питання необхідності державного регулювання зайнятості молоді та сприяння працевлаштуванню. Крім цього, нами розглянута велика кількість електронних ресурсів, які з невеликими розбіжностями тлумачать як анкетування так і тестування, причому розглядаються ці поняття як взагалі, так і з позиції прийняття на роботу зокрема, залучати їх до списку літератури вважаємо зайвим, оскільки вони всі дублюють тексти підручників і посібників.

Окремо слід визнати, що проблемі психологічного тестування присвячена велика кількість джерел, із їх великого вибору ми зупинилися на тих, які найбільш, на нашу думку, наближені до обраної теми. З проблеми психологічного тестування ми відбирали ту інформацію, яка на нашу думку, гіпотетично, може знадобитись художнику при прийнятті на роботу, хоча в житті ми не зустрічали ні одного художника, який би проходив тестування, мабуть, це є можливим для дизайнерів, і виключно у великих містах, де є великі компанії (зрозуміло, переважно закордонні). Швидше за все, тестування – це підготовка для тих, хто володіє мовами і мріє працевлаштуватися за кордоном. Для здійснення їх мрії вважаємо доцільним ознайомитися з працею А. Анастасі «Психологічне тестування». Відтак,

оскільки психологічну складову тестування розглядає величезна кількість авторів, ми вирішили виокремити ще дві роботи із цього розмаїття: А. Ратінова «Психодіагностические методы изучения личности» та Д. Рамендика «Загальна психологія і психологічний практикум», в емких дослідженнях яких міститься цінна інформація щодо наших пошуків.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Стосовно статей, які б розглядали анкетування і тестування для художників, ми їх, на жаль, не зустріли, тому шукали книги та публікації тих же авторів підручників, тільки без цього статусу. Причому, питання тестування і анкетування, як правило розглядаються разом, як складові методів відбору кандидатів на вакантну посаду.

**Мета статті.** Головною метою цієї роботи є розгляд особливостей та відмінних ознак анкетування і тестування як процедур прийняття на роботу творчої молоді.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Сучасну соціально-економічну ситуацію в Україні, що суттєво впливає на «молодіжний сегмент ринку праці» розглядають О. Балакірева і О. Василькована в статті «Проблеми працевлаштування та міграційні орієнтації молоді», де піднімають питання необхідності державного регулювання зайнятості молоді та сприяння працевлаштуванню. Крім цього, авторами визначено головні чинники включеності молоді у трудову діяльність та ступінь їх впливу на працевлаштування, проаналізовано взаємодію системи професійної освіти та ринку праці, а також шляхи та етапи виходу молоді на ринок праці, зокрема пошук першого робочого місця, визначено мотиви та передумови зовнішньої трудової міграції молоді. Пріоритетні моделі поведінки та адаптаційні стратегії молоді визначено за результатами моніторингових соціологічних досліджень. Крім цього, авторами розроблено рекомендації, спрямовані на оптимізацію державного регулювання зайнятості молоді та сприяння працевлаштуванню, запобігання безробіттю та масовій трудовій міграції. Зокрема про одну із причин, що спонукали таку ситуацію в статті йдеться: «Ринок освіти став самодостатнім і не реагує на мінливі вимоги роботодавців. Останнім часом ВНЗ пропонують більше місць, ніж школи випускають потенційних абітурієнтів» [2, с. 81].

На молодіжному ринку праці, дійсно, склалася ситуація переважання пропозиції робочих

місце над попитом, що впливає на «невизначеність подальших планів, несамостійність прийняття рішень, певний інфантилізм молоді...» [2, с. 83], що призводить до пошуку роботи не за художньою спрямованістю. Цьому вибору, не на користь фаховій підготовці, на наше переконання, сприяють, також, непомірні ціни на матеріали та на утримання художніх майстерень, що часто теж призводить до відмови від творчої професії. До цього слід додати психологічний аспект – розгубленість, депресії, приниження торгівля мистецтвом на Андріївському Узвозі а, також, непростосованість обдарованої та молоді до практичної діяльності.

Анкетування є обов'язковою процедурою прийняття на будь-яку роботу, за фахом чи ні. Анкета заповнюється опитуваним самостійно, тому її конструкція і всі коментарі повинні бути чіткими лаконічними та легко зрозумілими для респондента. Вчений Д. М. Рамендик детально класифікує види анкет [6]. *За кількістю респондентів*: індивідуальне анкетування (один респондент); групове анкетування (кілька респондентів); аудиторне анкетування – методична й організаційна різновид анкетування, яка полягає в одночасному заповненні анкет групою людей, зібраних в одному будинку відповідно до правил вибіркової процедури; масове анкетування (від сотні до тисяч респондентів). *За повнотою охоплення*: суцільне; вибіркоче. *За способом контактів із респондентом*: очне; заочне; розсилання анкет поштою; публікація анкет у пресі; вручення анкет за місцем проживання.

Окремо слід виділити такий спосіб анкетування як публікація анкет в Інтернеті, так зване «онлайн анкетування». Популярність такого виду анкетування, на нашу думку, стає все більш затребуваним із розповсюдженням Інтернету і з проникненням мережі у всі сфери діяльності людини, в тому числі й творчої діяльності. Не секрет, що багато етапів творчої роботи художника, а особливо, дизайнера (без допомоги комп'ютера праця дизайнера взагалі унеможливується і ніби втрачає сенс в наш час без комп'ютера) і творчі пошуки тяжіють до колажу із вихоплених мотивів з Інтернету. Якщо в теоретичному описі, праці, можливо встановити плагіат, то метод маніпуляцій із запозичених фрагментів (якщо не дуже великі за площею) практично, завжди можна видати за свої власні. Така формотворчість проникає в створення композицій і, навіть, імітує пленерний живопис (можна малювати зимовий етюд не виходячи на холод). Завдяки можливостям Інтернету, сама природа творчості набуває іншого змісту.

Із зазначених вище видів анкетування при прийомі на роботу найбільш часто використовується очне індивідуальне анкетування, що містить стандартні запитання роботодавця, які дозволяють лише отримати базові і додаткові відомості про кандидата, і слід пам'ятати, що заповнена анкета не зобов'язує роботодавця взяти претендента на роботу.

Особливість анкетування полягає в тому, що анкета для осіб, які шукають роботу: спрощує процес оцінювання кандидата, його можливостей; відомості про кандидата стають більш повними і більш об'єктивними; анкета полегшує

процес співбесіди; містить список обов'язкових питань, які роботодавець повинен з'ясувати; на основі анкети роботодавець може оцінити уважність кандидата, його логічність, грамотність, можливо, навіть кмітливість тощо. Якщо резюме можна підготувати заздалегідь і з допомогою друзів, батьків, доброзичливців, то анкета заповнюється в присутності представника роботодавця і треба заповнити відповідні рядки швидко, чітко, зрозуміло і охайно. Велике значення при цьому має уважність – не переплутати рядки заповнення, вмістити інформацію у, як правило, вузькі рядочки. Якщо на співбесіді передбачається заповнення анкети необхідно заздалегідь підготувати і взяти з собою важливі документи такі як: посвідчення особи, в першу чергу паспорт; документи про художню освіту; ідентифікаційний код (без наявності якого не нараховують заробітну платню); інші документи, в залежності від виду діяльності.

Стандартні питання, які зазвичай вміщує анкета для прийняття на роботу: вакансія на посаду, на яку ви власне, претендуєте; паспортні дані; освіта; трудова діяльність; відсутність судимості.

Для посади художника, можливі додаткові питання: про рівень знань та навички роботи з комп'ютером; інформація про стан здоров'я; володіння іноземними мовами; участь у виставках різних рівнів. Важливе зауваження, на наш погляд: слід відповідати на всі пункти анкети достовірні дані, інакше під час співбесіди ці питання все-одно «спливуть», і вас запитують, чому ви на них не правильно відповіли в анкеті. Роботодавець це може розглядати як вашу несерйозність. І ні в якому випадку, не можна пропускати питання, які стосуються вашої роботи і досвіду (якщо він вже є). Навпаки, ви повинні їх повністю описати, при чому лаконічно чітко і правдиво. Основними аспектами аналізу анкетних даних, звичайно є: сімейний стан, характер освіти, адреса, контактні телефони, володіння іноземними мовами тощо. Отримана інформація дозволяє кадровій службі систематизувати дані з професійної та приватних областей, наприклад, успіхи в навчанні, професійні переходи з однієї роботи на іншу. Ця інформація може бути використана для попереднього відбору.

Більшість фахівців, наголошує І. Оганесян, схильються до такої послідовності в анкеті для прийому на роботу: прізвище, ім'я, по батькові; місце проживання; дата і місце народження; сімейний стан; шкільна освіта (оцінки в атестаті); професійна освіта (додаток до диплому); робота по професії; професійний досвід і професійні здібності; підвищення кваліфікації; знання мов [3, с. 73]. Як бачимо, продуманим в анкеті має бути як список питань, розміщених у логічній послідовності, об'єднаних єдиною тематикою, так і список, який оснастили преамбулою, інструкцією, зверненням. Інакше кажучи, анкета – це список питань, запропонований всім респондентам за ідентичною формою і адаптований до місцевих умов масового асиметричного цілеспрямованого опосередкованого спілкування. Таким чином анкета для кандидатів є ефективним інструментом у попередньому відборі.

Відтак, оскільки анкету можна розглядати як перший крок до отримання роботи, анкету-

ру необхідно справити на респондентів хороше враження, пробудити їхній інтерес, викликати у них зацікавленість, підтвердити впевненість у професійній підготовці претендента. Разом з тим, анкета має здійснювати, як науково-пізнавальні, так і комунікативні функції.

Автори статті «Проблеми працевлаштування та міграційні орієнтації молоді», підкреслюють, що більшість оголошень про вакансії містять вимоги щодо досвіду роботи. Молодь, яка тільки закінчила вуз таким вимогам не відповідає і змушена звертатись до компаній з іноземним капіталом, що готові займатися вихованням спеціалістів у своїй діяльності [2, с. 76]. Ось тут нам знадобляться знання про тестування при прийнятті на роботу.

Наскільки ми можемо судити із закордонних фільмів, особливо це яскраво виражено в сучасному американському кінематографі, роль психолога при прийомі на роботу, і що підкреслено, протягом всієї трудової діяльності контролюється психологом, особливо якщо це відповідальна керівна посада. При відборі претендентів, особливо на керівні посади (І. Оганесян теж акцентує увагу на цій категорії потенційних претендентів) увага повинна приділятися оцінці якостей і рис характеру, властивих працівнику як особистості. Які саме якості визначають ефективність і результативність роботи (в нашому випадку художника), які з цих якостей є вродженими, наскільки вони універсальні і які специфічні вимоги, пропоновані до конкретної управлінської посади. Психологічні дослідження особистісних характеристик привели до досить широкого поширення в управлінській практиці тестування як найбільш формалізованого методу перевірки кандидатів [3, с. 78].

На сьогодні, не сумніваємось, тестів розроблено надзвичайно багато, і вони класифікуються залежно від спрямованості. Так, є тести інтелекту, тести загальних, творчих або професійних здібностей, тести особистості тощо. Створення тестів – трудомісткий і тривалий процес, що потребує неабияких зусиль, а використання їх передбачає наявність ґрунтовної професійної підготовки. Використання їх засвідчує серйозну компанію, яка спроможна дозволити собі тримати штат психологів, які б збирали, та опрацьовували результати досліджень, робили прогнози поведінки конкретних працівників та висновки щодо їх поведінки.

Класифікацію видів та типів психологічних тестів детально описала А. Анастасі. За особливостями використовуваних завдань виділяють практичні, образні і словесні (вербальні) тести. За характером тестованого матеріалу, що пред'являється випробуваним, тести бувають бланкові, предметні, апаратурні, комп'ютерні. По об'єкту оцінки – процесуальні тести, тести досягнень, тести станів і властивостей. Також існують індивідуальні та групові тести, усні та письмові [1, с. 17].

Тестові завдання подають у вигляді запитань, суджень, графічних зображень, малюнків, які мають спонукати експериментальну діяльність досліджуваних. Первинні результати (відповіді, час і помилки тощо) порівнюють з тестовими нормами – кількісними показниками виконання певно-

го тесту, що складаються з урахуванням статі та віку досліджуваних. Норми визначаються в процесі стандартизації – попереднього випробування тесту на великих групах людей. За допомогою вимірних шкал – спеціальних числових систем – «сирі» оцінки переводяться в стандартні, що дає змогу зіставляти їх між собою. Застосування тесту – тестування – є досить точним засобом вимірювання індивідуальних відмінностей людей. Разом з тим, зауважує А. Анастасі: «Будь-який інструмент може бути знаряддям, що приносить користь чи завдає шкоди, – в залежності від того, як його використовують» [1, с. 16].

У нашому житті робота психолога є обов'язковою в роботі з дітьми в загальноосвітніх школах, де проведення тестів для батьків є постійним явищем. Якщо художник планує викладати в художньому освітньому закладі, треба мати уявлення про роботу психолога, та психологічні тести. У наш час тестування стає все більш популярним, заповняє нас науковець І. Оганесян, може застосовуватися з двоюкою метою:

1) для відбору претендентів, що мають найбільші шанси на успіх;

2) відсіву претендентів (щодо яких аналіз ознак дозволяє заздалегідь зробити висновок про невідповідність вимогам посади або професії) [3, с. 77]. У більшості випадків тести є більш надійними і достовірними в прогнозі негативних результатів. У сучасній практиці вони використовуються як інструмент первісного відсівання й обмеження кола претендентів, тоді як остаточний вибір проводиться з використанням менш формальних методів. Тим не менше, стверджує далі науковець, при прийнятті на роботу найчастіше використовуються типи тестів: тести на кваліфікаційні знання і навички (кваліфікаційні тести), що оцінюють рівень професійних знань і навичок; тести на загальний рівень розвитку інтелекту та інших здібностей, що містять словесні, числові й просторові завдання; тести на наявність і ступінь прояву певних особистісних якостей [3, с. 78].

Багато організацій розробляють власні тести, що дозволяє забезпечити їх недоступність для попереднього ознайомлення, а також врахувати специфічні особливості даної організації та конкретної посади.

Із переліку можливих психологічних тестів при прийнятті на роботу виділимо ті, які на нашу думку є найбільш можливими при застосуванні саме до претендентів художніх професій: загальне тестування або тести на знання; на загальний рівень освіченості; тести на абстрактне мислення – на вміння обробляти незнайому інформацію, мати справу з абстрактними ідеями; тести на вербальні здібності, вміння чітко і ясно записати свої думки, щоб сформулювати пропозицію, звіт, інструкцію тощо; володіти графікою; тести на математичне мислення – особливо актуальні при відборі дизайнерів, комп'ютерних фахівців, щоб визначити об'ємно-просторове мислення та вміння уявляти графіки креслення, перспективне зображення...; тести на перевірку здібностей, наприклад, на оцінку навичок у роботі на клавіатурі, грамотність і швидкість друку.

Таким чином, основні ознаки тестування при прийомі на роботу: оцінювання розумових зді-



бностей претендента; додаткова інформація про фахові здібності; формування уявлення про характер. Тестування застосовується для скорочення часу проведення співбесіди. Потрібно також пам'ятати, що невдало сформульовані тести можуть набути некоректно інтерпретовані.

Важливість теми працевлаштування молоді в наш час, проблеми, пов'язані із складною соціально-політичною ситуацією в країні, розглядають О. Балакірева та О. Валькована. Ми погоджуємось з їхніми поглядами про те, що розв'язання цього питання лежить у площині загальнодержавної політики. Автори знайомлять нас, також, із наслідками кризи працевлаштування молоді, що штовхає її (молодь) до міграції за кордон, де їх чекає, в кращому випадку, непрестижна робота (і не за фахом).

**Висновки і пропозиції.** Відтак, підсумовуючи наше дослідження можемо зробити висновки, що літератури, щодо визначення особливостей анкетування та тестування досить багато. Основним інформаційним джерелом нами обрано навчальний посібник І. Оганесяна «Управління персоналом організації», яким, власне можна було б і обмежитися для розуміння цих понять і їх відмінних ознак.

Більш детальне знайомство з видами тестування, на нашу думку, стане в нагоді тим, хто серйозно замислюється про роботу за кордоном, де є серйозні компанії, що можуть собі дозволити і дозволяють проводити тестовий контроль, як для претендентів на посаду, так і для працівників, особливо на керівних посадах, і можуть працевлаштувати молодого фахівця без досвіду роботи.

### Список літератури:

1. Анастасі А. Психологічне тестування / А. Анастасі, С. Урбіна. – 7-е вид. – Спб.: Питер, 2005. – 688 с.
2. Балакірева О. М. Проблеми працевлаштування та міграційні орієнтації молоді / О. М. Балакірева, О. В. Валькована // Економіка і прогнозування. – 2006. – № 4. – С. 76–91.
3. Оганесян І. А. Управління персоналом організації / І. А. Оганесян. – Мінськ: Амалфея, 2000. – 256 с.
4. Ратинов А. Психодіагностические методы изучения личности / А. Ратинов. – М.: Флинта, 2005. – 303 с.
5. Рамендик Д. М. Загальна психологія і психологічний практикум / Д. М. Рамендик. – М.: Форум, 2009. – 304 с.

**Никифоров А.М.**

Сумской государственной педагогический университет имени А.С. Макаренка

## АНКЕТИРОВАНИЕ И ТЕСТИРОВАНИЕ КАК ПРОЦЕДУРА ПРИЕМА НА РАБОТУ ТВОРЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

### Аннотация

Статья посвящена проблеме трудоустройства творческой молодежи в наше время. Автор акцентирует внимание на том, что решение этого вопроса лежит в плоскости общегосударственной политики. Рассмотрены вопросы миграции творческой молодежи за границу. Освещены ключевые вопросы трудоустройства: анкетирование и тестирование. Основное внимание уделено особенностям и отличительным признакам анкетирования и тестирования.

**Ключевые слова:** трудоустройство, анкетирование, тестирование, творческая молодежь, миграция.

**Nikiforov A.M.**

Sumy State Pedagogical University named after A.S. Makarenko

## QUESTIONNAIRES AND TESTS AS A PROCEDURE OF CREATIVE YOUTH EMPLOYMENT

### Summary

The article is devoted to the problem of employment of creative youth in our time. The author focuses on the fact that the solution to this question lies in the area of national policy. The issue of migration of creative young people abroad is examined. The key employment issues are revealed: questioning and testing. The main attention is paid to the peculiarities and distinctive characteristics of questioning and testing.

**Keywords:** employment, questionnaire, testing, creative youth, migration.