

ПСИХОЛОГІЧНЕ ТЕСТУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ТУРИСТИЧНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ: ХАРАКТЕРИСТИКА, КЛАСИФІКАЦІЯ, ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

Одним з методів використовуваних для полегшення прийняття рішення щодо відбору претендентів на вакантні місця в організацію, є тестування, яке стає все більш популярним. Цей інтерес цілком зрозумілий, якщо взяти до уваги, що постійно зростає значення правильного вибору працівників, зокрема в сфері туризму, і все дорожчими стають помилки.

Психологічний тест — стандартизоване завдання, за наслідками виконання якого судять про психофізіологічні і особові характеристики, знання, уміння і навички випробовуваного [1].

Об'єктивність психологічного тесту означає, що первинні показники, їх оцінка та інтерпретація не залежить від поведінки й суб'єктивних суджень експериментатора, тобто людини, яка проводить тестування. Валідність – відповідність результатів тесту тій характеристиці, для вимірювання якої він призначений. Надійність – властивість тесту давати при повторному вимірюванні близькі результати. Репрезентативність – відповідність між нормами (інтервалами на тестовій шкалі), отриманими на вибірці, і нормами, які можуть бути отримані на популяції. Достовірність – властивість тесту протидіяти фальсифікації – навмисному або несвідомому спотворенню результатів випробовуваними. Необхідність і достатність критеріїв означає, що не слід перевантажувати процес пошуку кандидатів, зайво скорочуючи число можливих кандидатів, необгрунтовано збільшуючи число критеріїв, які використовуються в процесі відбору. Повнота критеріїв означає, що вони повинні враховувати всі ключові характеристики, важливі для успішної роботи на даній посаді. Неповнота критеріїв відбору може призвести до того, що будуть відібрані кандидати, що не задовольняють організацію з деяких важливих робочим показниками [1, 3, 4].

Найбільш поширеним і повним підходом до класифікації психологічних тестів при прийомі на роботу є технологічний підхід С. Розенцвейга [2]:

Об'єктивні методики спрямовані на результативність і спосіб (особливості) виконання діяльності: тести особистості (особливості інтелекту); тести дії (цільові особистісні тести); тести ситуаційні (ухвалення рішення в ситуації); тести інтелекту (рівень розвитку інтелекту); тести здібностей; тести досягнень; критеріально-орієнтовані тести.

Суб'єктивні методики характеризують інформацію, надану досліджуваним про самого себе: особистісні, спеціальні, характерологічні,

мотиваційні, емоційно-вольові, комунікативні анкети; актуальні і ретроспективні інтерв'ю; біографічні методики; опис власної поведінки у визначених ситуаціях; герменевтичні методики (бесіда, спостереження).

Проективні методики: конститутивні (структурування, оформлення стимулів, додання змісту) тести; конструктивні тести (створення з оформлених деталей осмисленого цілого); інтерпретаційні тести (тлумачення якої-небудь події, ситуації); катартичні тести (здійснення ігрової діяльності в організованих умовах); експресивні тести (малювання на вільну чи задану тему); адитивні тести (завершення речень, розповіді, історії, ситуації).

Застосування тих чи інших методик має свої переваги і недоліки. До перших можна віднести об'єктивність, оперативність, націленість. Недоліками є те, що тестування вимагає певної підготовки апліканта; дані, отримані в ході тестування, можуть використовуватися тільки на справжній момент, відсутність знань, досвіду при проведенні тестування працівниками, не адаптованість тестів до української ментальності, невідповідність обраних методик даній професії [4, 5].

Психологічні тести при прийомі на роботу в США і Європі дуже поширені і використовуються кілька десятків років. Зокрема, у США близько 23% організацій використовують різні особистісні і психологічні тести. 55% фірм користуються кваліфікаційними та інтелектуальними тестами. У нашій країні це досить нова методика, проте її шанувальників з кожним роком все більше і більше, адже вона дозволяє швидко та об'єктивно виявити особистісні й професійні якості кандидата.

1. *Психологія праці: конспект лекцій / Г. Х. Боронова, Н. В. Прусова. – М. : Ексмо, 2008. – 60 с.*; 2 *Галая І.М. Психодіагностика / І.М. Галая // Навч. посібн. – К. : Академвидав, 2009. – 464 с.*; 3. *Андрєєв С.В., Волкова В.К. Пошук персоналу. Оформлення прийому на роботу. – М.: Альфа-Пресс, 2002.*; 4. *Пуценштейло П.Р. Економіка і організація туристично-готельного підприємництва / Пуценштейло П.Р. // Навч. посібн. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 344 с.*; 5. *Щьокін Г.В. Організація і психологія управління персоналом / Щьокін Г.В. // Навч. посібн. – К.: МАУП, 2002. – 832 с.*

Василинин Н.В.

студ. групи МЗД–41

Науковий керівник – ст. викл. О.Ю. Григор'єв

ПРОБЛЕМАТИКА РОЗВИТКУ ЗЕЛЕНОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ

Українське село має надзвичайно багату історико-архітектурну спадщину, культуру, самобутній побут, мальовничі ландшафти; наділене багатими лікувально-рекреаційними ресурсами. Враховуючи відсутність потрібних капіталовкладень на створення нових робочих місць для розвитку сільських регіонів необхідно більше уваги приділяти галузям діяльності, які не потребують для свого розвитку великих