Схема системы Talent Pro и виды тестов в ней

Система Talent Pro

1) Формы (анкета для биографических и др. данных)

2) Опросы (психодиагностические инструменты с вопросами без правильных ответов)

Тесты (психодиагностические инструменты с вопросами с правильными ответами)

3) Профтесты (тесты профессиональных знаний)

Тесты (тесты способностей)

4) Массовые тесты

5) Адаптивные тесты

Текст актуален на 07.06.2016.

Основные содержательные составляющие системы:

1. Формы. Основная функция форм – сбор биографической и другой непсихологической (дополнительной) информации, такой как пол, возраст, образование (биодата), наличие кредитов, автомобиля, хобби (не совсем биодата). По предъявлению вопросы форм могут содержать открытые вопросы (строки) и закрытые вопросы (списки вариантов ответа). Основные особенности форм по сравнению с другими типами инструментов:
   1. Формы всегда прикрепляются к другому инструменту при предъявлении кандидату. Т.е. нельзя дать кандидату заполнить только форму.
   2. Ответы на формы не обрабатываются в системе математически (не суммируются и т.д.), а выдаются на выходе, как есть.
   3. В формах, как и в опросниках (пункт 2) нет правильных ответов
2. Опросы (т.е. психодиагностические опросники). Основная функция опросников – диагностика личностных, мотивационных, ценностных и др. психологических характеристик человека методом самооценки. Метод самооценки – это метод, по которому кандидат оценивает предъявляемые ему высказывания по степени применимости этих высказываний для описания его поведения/личности. Высказывания в настоящий момент оцениваются по пятибалльной шкале. Особенности опросников по сравнению с другими типами инструментов:
   1. Опросники – самостоятельные инструменты.
   2. Вопросы могут быть сформулированы позитивно и негативно. Например, можно сформулировать вопрос «Мне важно получать много денег» или «Мне не так важно, сколько я получаю». Первая формулировка позитивная, а вторая негативная. Для подсчета результатов (см. следующий пункт) баллы за ответ на негативный вопрос переворачиваются (если я ответил 5 на негативный вопрос, то система засчитывает мне 1 балл при подсчете результатов). Негативные пункты нужны, чтобы контролировать недобросовестное заполнение опросника кандидатом (например, я выбираю все 5, не читая вопросы).
   3. Вопросы опросника группируются в шкалы. Шкала – это группа вопросов, которые работают на одну психологическую характеристику (например, высказывания «Мне важно получать много денег» и «Мне важно наличие ДМС» относятся к одной шкале в мотивационном опроснике – «Компенсации и льготы»). Принадлежность к шкале означает, что ответы на вопросы в рамках одной шкалы обсчитываются совместно (чаще всего результаты по вопросам в рамках одной шкалы суммируются). Конечный пользователь в итоге, когда хочет увидеть результаты по опроснику, видит именно баллы по шкалам. Каждый вопрос может «работать» на несколько шкал.
3. Профтесты (тесты проверки знаний). Основная функция – проверка профессиональных знаний и компетенций. Ближайшие жизненные аналоги – образовательные тесты, например, ЕГЭ. Предъявляемые вопросы подразумевают наличие правильного ответа, и результат кандидата при ответе на вопрос чаще всего оценивается в двоичной форме «правильно/неправильно» (1/0). Особенности профтестов:
   1. Профтесты – самостоятельные инструменты.
   2. В профтестах реализовано несколько видов вопросов по типу предъявления вариантов ответа. Во-первых, это вопросы с единственным правильным вариантом ответа, где кандидат выбирает только один вариант, который он считает правильным; во-вторых, это вопросы с множественными правильными вариантами, где кандидат может выбрать несколько вариантов ответа как правильные; в-третьих, сопоставление, когда кандидат должен выстроить высказывания в правильном порядке; в-четвертых, табличные варианты ответа, когда кандидат должен заполнить таблицу правильными ответами.
   3. Вопросы в профтестах также группируются в шкалы, как и опросники (см. пункт 2.c). Отличие (в системе) от опросников состоит в том, что здесь есть два уровня шкал – шкалы и субшкалы. Субшкала - это тоже группа из вопросов, но несколько субшкал входит в одну шкалу. Концептуально реализация шкалы в профтестах и опросниках не отличается (в профтестах более жесткая привязка субшкал к шкалам). Результат по каждой шкале (или субшкале) – это сумма (может быть, взвешенная, например, сложностью вопроса) правильных ответов, относящихся к данной шкале (субшкале).
4. Массовые тесты (линейные рандомизированные тесты способностей). Входят в пункт меню «Тесты». Основная функция – проверка способностей у массового персонала (не очень сложные тесты способностей). У вопросов есть правильные ответы, которые оцениваются так же, как и в профтестах. Особенности массовых тестов:
   1. Они так же самостоятельные инструменты.
   2. В тестах реализован только один вид вопросов – вопрос с одним правильным вариантом ответа.
   3. В тестах нет шкал. Результат по тесту – это сумма правильных ответов по всему тесту.
   4. Тесты могут быть рандомизированными. Это значит, что существует большой набор заданий, из которого каждому кандидату предъявляется только часть, набираемая по определенной системе с элементом случайности. Например, задания могут быть разделены на группы по их сложности, и из каждой группы кандидату случайно набираются несколько заданий (на самом деле, всё несколько сложнее, но принцип такой).
5. Адаптивные тесты способностей. Основная функция – проверка способностей у персонала разного уровня (но не массового – они посложнее). У вопросов есть правильные ответы. Особенности адаптивных тестов:
   1. Они самостоятельные инструменты.
   2. Один вид вопросов – с одним правильным ответом. Но есть 2 типа таких вопросов: стандартный; с расширенным числом вариантов ответов (большой выпадающий список вариантов) для числового теста.
   3. Нет шкал. Но результат по тесту – это не сумма правильных ответов!
   4. Адаптивность и результат по тесту. Адаптивность – это такая конструкция теста, которая подбирает кандидату следующий вопрос на основании его ответов на предыдущие вопросы. Адаптивность возможна благодаря применению особой теории тестов – Item Response Theory (IRT). Более подробно об IRT я расскажу, когда будем разрабатывать адаптивный алгоритм (без понимания этого тем более сложнее будет его создавать), но вкратце IRT исследует то, как ответ кандидата на конкретный вопрос может свидетельствовать о его уровне способности. Соответственно, результат кандидата по вопросу – это не просто добавление 1/0 (правильно/неправильно) к сумме баллов, а определение, соответствует ли кандидат уровню способности, на который работает вопрос. И финальный результат – это не сумма баллов, а именно уровень способности кандидата, определенный из его ответа на отдельные вопросы с помощью особой формулы.
   5. Кроме того, к данному типу тестов нужен особый вариант предъявления пилотных тестов – рандомизированный тест, когда кандидату предъявляются все вопросы теста, но в случайном порядке.

Составляющие системы, характерные для всех типов инструментов:

1. Конструктов инструмента (теста/опросника) – здесь мы называем тест, выбираем его тип, даем инструкцию и ограничиваем время прохождения
2. Конструктов стимульного материала (пока только для тестов и профтестов) – это текст или картинка (таблица/график), к которым задается несколько вопросов. Сюда мы добавляем название стимульного и его содержание
3. Конструктор вопросов – здесь мы добавляем вопрос и варианты ответов на него
4. Конструктор шкал (пока только для профтестов и опросов) – здесь мы добавляем шкалы. Шкалы приписываются к вопросам в конструкторе вопросов.
5. Конструктор отчетов (пока только для профтестов) – добавляем отчет, презентирующий индивидуальные результаты. Отличается для каждого типа инструмента. Для маркетингового теста добавляется название, вводное слово в отчете, примеры вопросов и из теста в отчет, а также цифры группы сравнения – то, с чем сравнивать результаты кандидата.
6. Выгрузка результатов в Excel – в проекте. Выгрузка как уже обработанных результатов, так и сырых – ответов на конкретные вопросы.