

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Костромской государственный университет»
(КГУ)**

03.02.2017

№ 242-СТ

**Об утверждении регламента тестирования
профессионального потенциала работников
и организации тестирования**

В целях реализации Программы развития в части развития кадрового потенциала (БМ 3.1., БМ 3.2.)

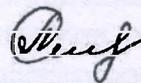
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить регламент тестирования профессионального потенциала работников КГУ (Приложение 1).
2. Ответственность за исполнение регламента возложить на директора Института профессионального развития Л.И. Селиванову.
3. Организовать тестирование персонала в соответствии с регламентом.

И.о. ректора

А.Р. Наумов

Приказ подготовила:
директор ИПР



Л.И. Селиванова

УТВЕРЖДЕН

приказом и.о. ректора КГУ

«03» « 02 » 2017 № 242

**Регламент
тестирования профессионального потенциала работников
Федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Костромской государственный университет» (КГУ)**

1. Общие положения

1.1. Регламент разработан в соответствии с Федеральным законом РФ "О персональных данных", N 152-ФЗ от 27.07.2006, с Российским стандартом тестирования персонала, Этическим кодексом психолога.

1.2. В данном документе под тестом (тестовой методикой, методикой тестирования) понимается стандартизированная методика оценки, направленная на измерение профессионального потенциала: индивидуальных свойств и качеств работника, прямо или косвенно связанных с возможностью эффективного осуществления им профессиональной деятельности.

1.3. Заказчиком и инициатором тестирования работников, а также основным пользователем результатов является ректорат КГУ.

1.4. Целью проведения ректоратом тестирования является повышение объективности кадровых решений (продвижение, ротации, включение в кадровый резерв, направление на обучение) посредством учета результатов оценки профессионального потенциала работников КГУ.

1.5. Целью участия работников в тестировании являются самопознание и принятие индивидуальных карьерных решений (профессиональное обучение, развитие компетенций, планирование карьерных траекторий и т.п.)

1.6. Основными принципами тестирования являются уважение личности и достоинства, прав и свобод работников, конфиденциальности полученной информации, добровольного информированного согласия каждого работника на тестирование, его права на самоопределение при одновременной компетентности, ответственности и честности лиц, организующих и проводящих тестирование.

**2. Инструктаж и информированное согласие
работников на тестирование**

2.1. В обязательном порядке тестируемые участники информируются устно и письменно о следующих составляющих процедуры тестирования:

- целях, месте и времени тестирования;

- структуре теста и тематической направленности его блоков;
- возможности добровольного отказа от процедуры тестирования;
- персонале, осуществляющем тестирование, в том числе об опыте и квалификации специалистов и администраторов;
- видах, сроках и способах предоставления обратной связи;
- конфиденциальности результатов и праве доступа к ним для лиц, принимающих кадровые решения в КГУ;
- особенностях использования результатов тестирования (перечне лиц, которые получают доступ к результатам тестирования, процедуре и сроках хранения в организации);
- возможности процедуры повторного тестирования.

2.2. Каждый из пунктов информированного согласия оформляется на бумажном носителе и подписывается лично работником.

2.3. Если в ходе тестирования у работников возникли вопросы, не включенные в текст информированного согласия, персонал, осуществляющий тестирование, разъясняет все аспекты.

3. Порядок организации тестирования

3.1. Институт профессионального развития (ИПР) является пользователем и администратором тестовой методики, отвечающим за выбор теста, обеспечивающим организацию и проведение тестирования, анализ полученных результатов и формирование итоговых отчетов, проведение консультаций и соблюдение режима нераспространения лицензионных тестовых материалов.

3.2. В качестве теста используется лицензионно чистое программное обеспечение - комплексная автоматизированная психометрическая методика «Бизнес-профиль» 6 версия, разработанная ООО «Лаборатория «Гуманитарные технологии». Тест обладает необходимой надежностью-согласованностью, валидностью, в том числе внешней (экспертной). Репрезентативность тестовых норм определялось на выборке стандартизации объемом более 3000 респондентов, проходивших тестирование в ситуации экспертизы в различных компаниях (средние и крупные организации, государственный и коммерческий сектор). Тест состоит из 3-х основных блоков: мотивация (12 факторов), структура интеллекта (7 шкал способностей), личность (11 факторов). Общее время тестирования составляет 60-90 минут.

3.3. Очное тестирование работников проходит по предварительной записи в специально подготовленном помещении в присутствии администратора, хорошо знакомого с тестом, инструкцией к нему, с необходимыми действиями в случае технических сбоев.

3.4. Администратор наблюдает за поведением тестируемых, чтобы исключить действия, снижающие достоверность результатов тестирования, фиксирует все нарушения в специальном журнале, отвечает на вопросы работников, касающиеся процедуры тестирования. Администратор в случае возникновения конфликтных реакций работников, сохраняет вежливость.

Обсуждение возможных претензий участников тестирования производится после тестирования в присутствии пользователя теста.

3.5. Для допуска к тестированию необходима аутентификация, предполагающая предъявление документов, удостоверяющих личность.

3.6. Перед тестированием работники проходят инструктаж и подписывают информированное согласие на тестирование, подтверждающее факт ознакомления участника тестирования с его правилами, готовность их соблюдать, а также являющееся выражением согласия на обработку персональных данных.

3.7. Работник имеет право добровольно отказаться от участия в тестировании на любом этапе, в том числе прервав тестовую процедуру, что ведет к присвоению нулевого результата и невозможности объективно оценить сильные стороны.

3.8. В целях обеспечения равенства условий всех тестируемых, использование мобильных средств связи, помощь коллег при выполнении тестовых заданий, перезапуск программы тестирования, фотографирование тестовых заданий, а также доступ к правильным ответам и разбор ошибок не допускаются.

3.9. После тестирования работник получает результаты тестирования в бланковом виде (протокол тестирования) в 2-х экземплярах. Один экземпляр работник получает для себя, может выносить из аудитории и определять право доступа к нему иных лиц по собственному усмотрению. Второй экземпляр визирует своей подписью и передает на хранение администратору.

3.10. Обратная связь с работником после тестирования является обязательным заключительным этапом и проводится квалифицированным пользователем теста в форме устной развернутой беседы преимущественно сразу после тестирования либо по согласованию с работником по прошествии некоторого времени после завершения сеанса тестирования, но не позднее 1 месяца.

3.11. В процессе обратной связи происходит открытое информирование работника о результатах тестирования (измеряемые свойства, принципы обработки результатов, качественная и количественная информация о результатах), тактичное раскрытие информации о нем, уточнение и дополнение результатов тестирования, формирование конструктивного отношения и позитивного восприятия аналогичных оценочных методик в дальнейшем, стимулирование к целенаправленному развитию в указанных направлениях.

3.12. Осуществлять квалифицированный анализ полученных результатов, формирование итоговых отчетов, проведение обратной связи (консультаций) с работниками и заказчиками тестирования (ректорат) имеет право пользователь теста - лицо, прошедшее специальное обучение у разработчика теста, подтвержденное сертификатом.

3.13. Доступ к результатам тестирования (протоколам) имеют ректор, проректоры и пользователь теста.

3.14. Пользователь теста, предоставляя результаты тестирования работников до ректората как заказчика тестирования выполняет следующие функции:

- разъясняет смысл используемых шкал;
- ориентирует в том, что любой прогноз успешности работника на основе результатов тестирования носит вероятностный характер;
- информирует о недопустимости обнародования результатов;
- предостерегает о невозможности принятия кадровых решений исключительно по результатам тестирования.

3.15. Весь персонал, вовлеченный в организацию процедуры тестирования, обязан поддерживать профессиональную кооперацию, проявлять уважительное отношение к коллегам, терпеливо и уважительно относиться к возможным фактам отказа от участия в тестировании, не предпринимать действий, в результате которых может пострадать профессиональная репутация коллег, не делиться подобной информацией с иными лицами, принимать специальные меры по обеспечению сохранности, конфиденциальности документов, связанных с тестированием.

3.16. Результаты тестирования хранятся в электронном и бланковом виде в течение 3 лет с момента тестирования в ИПР. В научно-исследовательских целях результаты тестирования могут использоваться только в обобщенном обезличенном виде.