

# Testy psychologiczne jako metoda rekrutacji

Jeśli po wysłaniu swojej aplikacji otrzymałeś pozytywną odpowiedź. Gratulacje! Ale to jeszcze nie oznacza, że dostałeś pracę. Przed Tobą zapewne jeszcze kilka etapów rekrutacji na wymarzone stanowisko pracy. Proces rekrutacyjny może mieć taki oto schemat:

- Faza I

Wysłanie swoich aplikacji do potencjalnego pracodawcy bądź wypełnienie arkusza zgłoszeniowego. Ten etap jest istotnym źródłem informacji na Twój temat, na temat Twojego wykształcenia i umiejętności. Pozytywna ocena Twojej aplikacji jest „przepustką” do kolejnej fazy rekrutacji.

- Faza II

Na tym etapie zostaniesz poddany pewnego rodzaju testom psychologicznym. Jakże to będą testy będzie zależne od rodzaju stanowiska, o które będziesz się ubiegał.

- Faza III

Jeśli w drugim etapie wypadniesz pozytywnie, potencjalny pracodawca zaprosi Cię na rozmowę kwalifikacyjną bądź rozmowę z Twoim przyszłym bezpośrednim przełożonym.

W drugiej fazie musisz wykazać się swoimi umiejętnościami i zdolnościami. Jest to faza dość trudna, nie każdy przechodzi przez sito zadań i psychologicznych testów kwalifikacyjnych. Dlatego ważne jest, aby wcześniej zapoznać się, czym są testy psychologiczne, jakie wyróżniamy ich rodzaje i w jaki sposób przygotować się do wypełniania ich.

## Po co się ich używa?

Testy psychologiczne są to narzędzia wystandaryzowane badające określone cechy. Stosując obiektywne techniki pomiaru zdolności i umiejętności lub cech oceniamy wyniki kandydata na podstawie sposobu i poziomu wykonania testów.

Zarówno życiorys jak i list motywacyjny dostarcza nam ogólnych informacji na temat kandydata. Dzięki zastosowaniu odpowiednich testów osoby rekrutujące są w stanie spośród kandydatów wyróżnić osoby odpowiadające wymaganiom. W zależności, na jakie stanowisko jest prowadzona rekrutacja, będą pożądane różne kombinacje cech u kandydata.

Testy psychologiczne można również stosować wśród pracowników już zatrudnionych. Ich wyniki mogą być cenną wskazówką, kogo awansować bądź, w jakim kierunku danego pracownika szkolić. Poza testami pracodawca może wykorzystać metodę Assessment Center, tzw. ośrodki oceny.

Testy pokazują również jak kandydat radzi sobie z pewnymi zadaniami, jak radzi sobie ze stresem, jak postępuje w określonych sytuacjach.

Wyniki testów określają normy, a normy te wyznaczają pracownicy zatrudnieni. Dzięki nim uzyskane przez kandydatów do pracy wyniki mogą być porównane z wynikami osób

o podobnych cechach, umiejętnościach i zdolnościach, których wymaga pracodawca na określonym stanowisku, np. systematyczność, cierpliwość, kreatywność, energiczność, umiejętność planowania, odporność na stres, samoocena, motywacja i determinacja w osiągnięciu sukcesu, umiejętność współpracy w grupie.

## **Rodzaje testów psychologicznych**

W zależności, jakie cechy powinien posiadać kandydat na dane stanowisko, stosujemy różne testy. A wśród testów kwalifikacyjnych wyróżniamy:

### ▼ Testy osobowości

Za pomocą tych testów oceniamy osobowość kandydata. Możemy określić jakie są jego style reagowania oraz jak może zachować się w określonych sytuacjach. Jego relacje z otoczeniem oraz skłonności do reakcji emocjonalnych. Pewne cechy osobowości mogą ułatwić nawiązywanie kontaktów społecznych oraz wykonywanie pewnych zadań. Ważnymi cechami będą ekstrawersja – introwersja, otwartość na doświadczenia, sumienność, ugodowość.

### ▼ Testy inteligencji

Testy te zazwyczaj sprawdzają umiejętność analitycznego, logicznego myślenia. Należy pamiętać, że inteligencja to nie tylko zdolności analityczne, ale również zdolności werbalne i ogólny zakres wiedzy. Jednak pracodawcy często wychodzą z założenia, że pomyślne wykonanie takiego testu jest predykatorem sukcesu zawodowego. Możesz zostać poproszony o rozwiązanie pewnych zadań matematycznych, bądź zagadek logicznych, Twoim zadaniem będzie wybranie poprawnej odpowiedzi spośród kilku przedstawionych. Zdarza się, że jest limit czasowy na rozwiązanie takiego testu. Firmy często na własne potrzeby tworzą testy oceniające zdolność analitycznego myślenia. W zależności od rodzaju stanowiska, na które kandydujesz możesz spotkać się również z testami badającymi umiejętności językowe.

### ▼ Testy osiągnięć

Mierzą zakres wiedzy i możliwości wykonywania zadań wchodzących w zakres danego stanowiska. Badają umiejętności i zdolności nabyte w trakcie wcześniejszych doświadczeń zawodowych. Możesz zostać poproszony o sporządzenie wykresów z raportów lub o napisanie jakiegoś tekstu na komputerze.

### ▼ Testy zdolności

Sprawdzanie Twoich umiejętności i zdolności odbywa się w warunkach zbliżonych do warunków pracy. Niekiedy zadania te mogą być bardziej skomplikowane. W formie przypominają metodę z Assessment Center (In – basket). Możesz być poproszony o wykonanie pracy biurowej. Zadania często dotyczą takich uzdolnień jak zręczność, zdolności biurowe lub manualne.

### ▼ Testy zainteresowań

Kwestionariusze zainteresowań mogą być uzupełnieniem wyżej omówionych testów. Sprawdzają one Twoje preferencje i obszary zainteresowań, jak również skłonności

do pewnych czynności. Z tego typu testami możesz się spotkać w instytucjach zajmującymi się pośrednictwem zawodowym.

### **Co z testów wynika?**

Testy kwalifikacyjne pokazują, jaki jesteś, Twoje mocne i słabsze strony oraz czy posiadasz predyspozycje wymagane do pracy na danym stanowisku. Specjaliści zaznaczają, że nie da się oszukać przy wypełnianiu testu. A nawet gdyby to się komuś udało, to przecież w pracy i tak wyjdzie na jaw, że np. starający się o posadę wymagającą pracy w skupieniu i samotności, tak naprawdę źle ją znosi, woli przebywać w grupie innych osób. Dla własnego dobra i samopoczucia zastanów się czy warto oszukiwać. Poza tym w większości testów nie ma dobrych i złych odpowiedzi. Wypełnianie testu polega na określeniu, które stwierdzenie pasuje do Ciebie najbardziej.

### **Jak się przygotować?**

Gdy już zostaniesz zaproszony na wypełnianie testów, musisz liczyć się z tym, że będziesz musiał wypełnić ich kilka. Jedne mogą być ograniczone czasowo, inne nie. Tak naprawdę nie ma jednego skutecznego sposobu przygotowania się do wypełniania testów, przecież nie wiesz, jakie testy będziesz wypełniał. Pamiętaj jednak o pewnych zasadach łatwiej jest przejść przez ten etap. Oto kilka cennych wskazówek:

- ✓ W trakcie spotkania zachowaj spokój i opanowanie.
- ✓ Przystępując do rozwiązywania testów, zapoznaj się ze sposobem wypełniania i wiesz ile masz na to czasu. Dokładnie przeczytaj instrukcję
- ✓ W przypadku niejasności i wątpliwości warto zadawać pytania przed przystąpieniem do rozwiązywania.
- ✓ Niektóre testy mogą mieć ograniczenia czasowe. Dowiedz się ile masz czasu i oblicz ile czasu przypada na każde pytanie bądź zadanie. Jest to sposób na uniknięcie paniki, gdy nagle zorientujesz się, że masz za mało czasu na pytania lub zadania.
- ✓ Wykorzystaj cały czas przydzielony Ci na wykonanie testu. Sprawdź odpowiedzi, uzupełnij opuszczone pytania.
- ✓ Staraj się odpowiadać bez długiego zastanawiania. Zwykle jest tak, że pierwsza – spontaniczna odpowiedź okazuje się najlepsza.

### **Aby wzmocnić swoją pozycję należy się przygotować do takiego spotkania.**

- ✓ Czytanie wzmocni Twoje umiejętności werbalne.
- ✓ Zagadki matematyczne obliczaj bez użycia kalkulatora.

- ▼ Staraj się rozwiązywać jak najwięcej zagadek logicznych i łamigłówek. Przykładowe tego typu testy to **Test A** lub **Test B**. Im więcej rozwiążesz testów na myślenie analityczne i logiczne, tym większe masz szanse na powodzenie
- ▼ Na spotkanie przyjdź wypoczęty i wyspany.

Trudno jest się przygotować do wypełniania testu osobowości. Są to testy obszerne, czasami zawierają około stu stwierdzeń. Poza tym nie wiesz jakich konfiguracji cech pracodawca oczekuje. Więc najlepszym wyjściem jest udzielanie odpowiedzi szczerych i pamiętaj, że pierwsza myśl okazuje się najlepsza. Jeśli zastanawiasz się nad określeniem, które stwierdzenie pasuje do Ciebie najbardziej, pomyśl jakbyś odpowiedział, gdybyś był pracownikiem na danym stanowisku.

### **Czy możesz otrzymać wyniki testów?**

Tak, masz prawo do zapoznania się z wynikami. Jeśli firma Ci ich nie udostępni, upomnij się o nie! Zapisz cenne uwagi oraz opinie ekspertów, zapewne będą to ważne informacje o Twoich słabych i mocnych stronach. Potraktuj to jako formę sprawdzenia siebie i naukę na przyszłość.

Opracowała Karolina Mewald