

Metode i testovi za selekciju

Najpopularniji testovi i njihove karakteristike

1.Testovi sposobnosti

- Testovi kognitivnih sposobnosti

G-faktor jasno korelira s radnom uspješnošću; time više što je posao kompleksniji

Ipak, za nešto bolju predikciju dobro je koristiti testove specifičnih kognitivnih sposobnosti (verbalne, numeričke, spacijalne) ovisno o zahtjevima radnog mjesta (analiza posla)

Testiranje je lako provesti grupno standardiziranim testovima.

Postoje određeni troškovi testiranja

- Testovi fizičkih sposobnosti

Vrijeme reakcije, spretnost prstiju, praćenje mete (mogu psiholozi)

Snaga, izdržljivost, fleksibilnost (medicina rada)

Paziti da tražene fizičke sposobnosti jasno korespondiraju s zahtjevima posla (analiza posla)

Relativno skupo jer se u pravilu radi individualno; samo za kandidate koji zadovoljavaju ostale uvjete.

2.Upitnici ličnosti

- Fokusiraju se na osobine ličnosti
- Nemaju tako jasnu povezanost s uratkom kao kognitivne sposobnosti.
- Postoji dosta kontroverzi oko upotrebe pri selekciji.
- Najčešće se koristi pet-faktorski model.
- Savjesnost je univerzalno dobar prediktor radne uspješnosti pogotovo u kombinaciji s visokim kognitivnim sposobnostima
- Ekstraverzija i donekle ugodnost dobro predviđaju neka menadžerska i trgovačka zanimanja

Problem laganja i iskrivljenog prikazivanja sebe djelomično rješavaju “skale laganja”.

3.Testovi uzorka posla

- Bazirani na premisi da je najbolji pokazatelj budućeg ponašanja promatrano ponašanje pod sličnim uvjetima.
- Ovi testovi zahtijevaju da kandidat obavlja zadaće što sličnije onima koje se obavljaju na tom radnom mjestu
- Imaju jasnu facijalnu i sadržajnu valjanost – visoka motiviranost radnika
- Nisu podložni laganju, simuliranju, prepisivanju
- Imaju visoku kriterijsku valjanost! Najvišu od svih metoda!
- Jedini je problem u objektivnom mjerenju uratka na testu – pribjegava se procjeni uspješnosti od strane više eksperata ili objektivnim mjerama učinkovitosti (broj proizvedenih ili točno klasificiranih elemenata, broj adekvatnih ponašanja itd.)
- Nedostaci:
    - Skupi za provođenje u nekim slučajevima; individualno mjerenje
    - Nisu primjenjivi kod zadaća ili dužnosti koje traju danima ili tjednima
    - Teže su primjenjivi kod poslova kod kojih je potrebna velika količina treninga i uvježbavanja
    - Nužna je odlična analiza posla za definiranje sadržaja rada koji će se simulirati – dobra metoda je Analiza kritičnih događaja
    - Ako se koristi specifična oprema na radnom mjestu trebalo bi sličnu (istu) koristiti na testu – problem korištenja nepoznate oprema i sigurnosti kandidata.