



Uniwersytet
Wrocławski

Wydział nauki
Historycznych
i Pedagogicznych

Instytut Psychologii

TESTY PSYCHOLOGICZNE W PROCESIE DOBORU I SELEKCJI ZAWODOWEJ

PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ.
PRACA - BIZNES - KARIERA

Dr Bogna Bartosz
Instytut Psychologii
Uniwersytet Wrocławski

- Testy psychologiczne w rekrutacji – po co, jak, kiedy i dlaczego warto je stosować?
- Jak diagnozować kompetencje oraz potencjał rozwojowy pracowników?
- Kto może przeprowadzać testy psychologiczne?
- Czy kandydat jest w stanie "zafałszować" wynik testu?
- Innowacje w testowych badaniach psychologicznych podczas rekrutacji
- Błędy rekruterów podczas korzystania z testów psychologicznych
- Testy psychologiczne – co na to przepisy? czy można odmówić udziału w teście?
- Czy można przygotować się do testu?



- Testy psychologiczne w rekrutacji – po co, jak, kiedy i dlaczego warto je stosować?



Jak zbudowane są testy?

Testy mogą zawierać pytania w różnych formach:

- **Pytania zamknięte jednokrotnego bądź wielokrotnego wyboru** – służą zbadaniu wiedzy kandydata w określonym obszarze.
- **Pytania otwarte** – w których kandydat samodzielnie opisuje odpowiedź – służą zbadaniu wiedzy, ale dodatkowo mogą diagnozować również sposób pracy z danym problemem (np. kiedy w teście należy wskazać kolejność podejmowanych czynności).
- **Zadania** – kandydat ma opisany określony problem i czas na jego rozwiązanie.

Testy psychologiczne

Testy psychologiczne, wykorzystywane przez działy HR do selekcji pracowników, mierzą przede wszystkim:

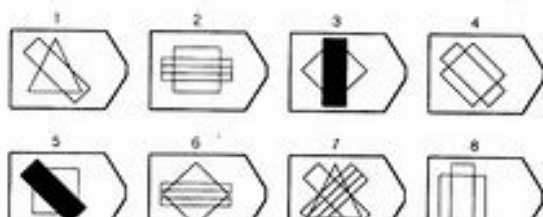
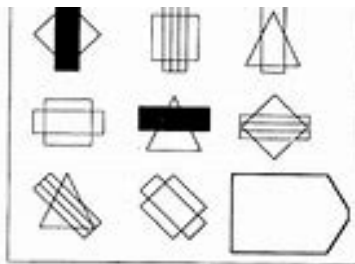
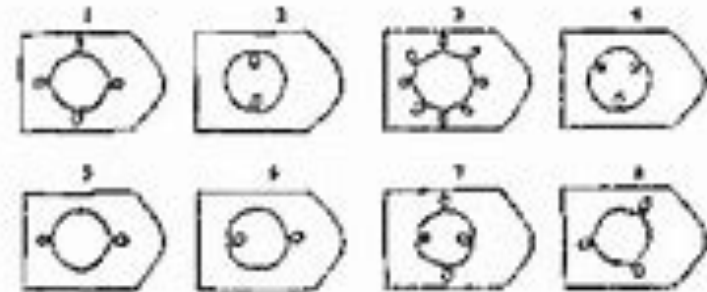
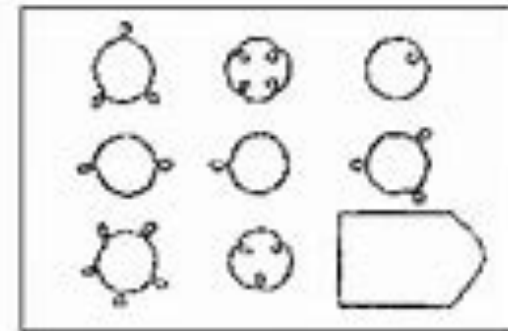
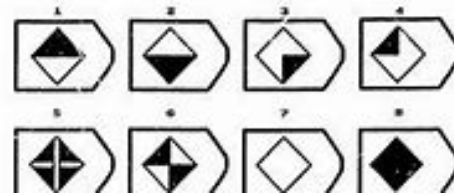
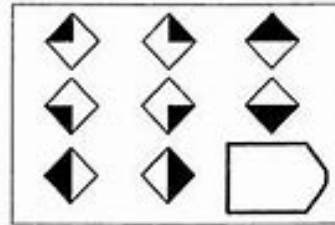
- Cechy osobowości i temperamentu (np. poziom ekstrawersji i innych cech) - np. *Inwentarz Osobowości NEO-FFI*, *Kwestionariusz FC-ZKT*
- Kompetencje społeczne (np. zdolność do kompromisu, style zarządzania, asertywność) –np. *Test Stylów Kierowania wg Blake'a i Mouton*
- Role grupowe i zdolności przywódcze np. *Test Ról Zespołowych Belbina*
- Odporność na stres i metody radzenia sobie ze stresem np. *CISS - Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych*
- Inteligencję (w tym także emocjonalną) np. *Test Matryc Ravena*, *test INTE*
- Kreatywność np. *Test przewidywania następstw*

<https://rynekpracy.pl/artykuly/nowoczesny-hr>

- *Zadanie analogiczne do tych, które wchodzą w skład testów inteligencji (publikowanie rzeczywistych fragmentów testów jest oczywiście zabronione w ramach ochrony specjalistycznych narzędzi diagnostycznych).*
- *Polecenie: W nawias wpisz słowo, które zakończy pierwszy wyraz i rozpocznie drugi*
- *LU (.....) NA*
- *KOM (.....)TOR*
- *Uwagi: liczba kropek jest przypadkowa i nie odpowiada liczbie liter, którą należy wstawić*
- *Polecenie: Uzupełnij ciąg cyfr*
- *4 10 22 46 ?*
- *2 6 42 ?*
- *<http://testy-pracownicze-w-selekcji-i-rekrutacji-pracownikow/>*

TEST – Przykład

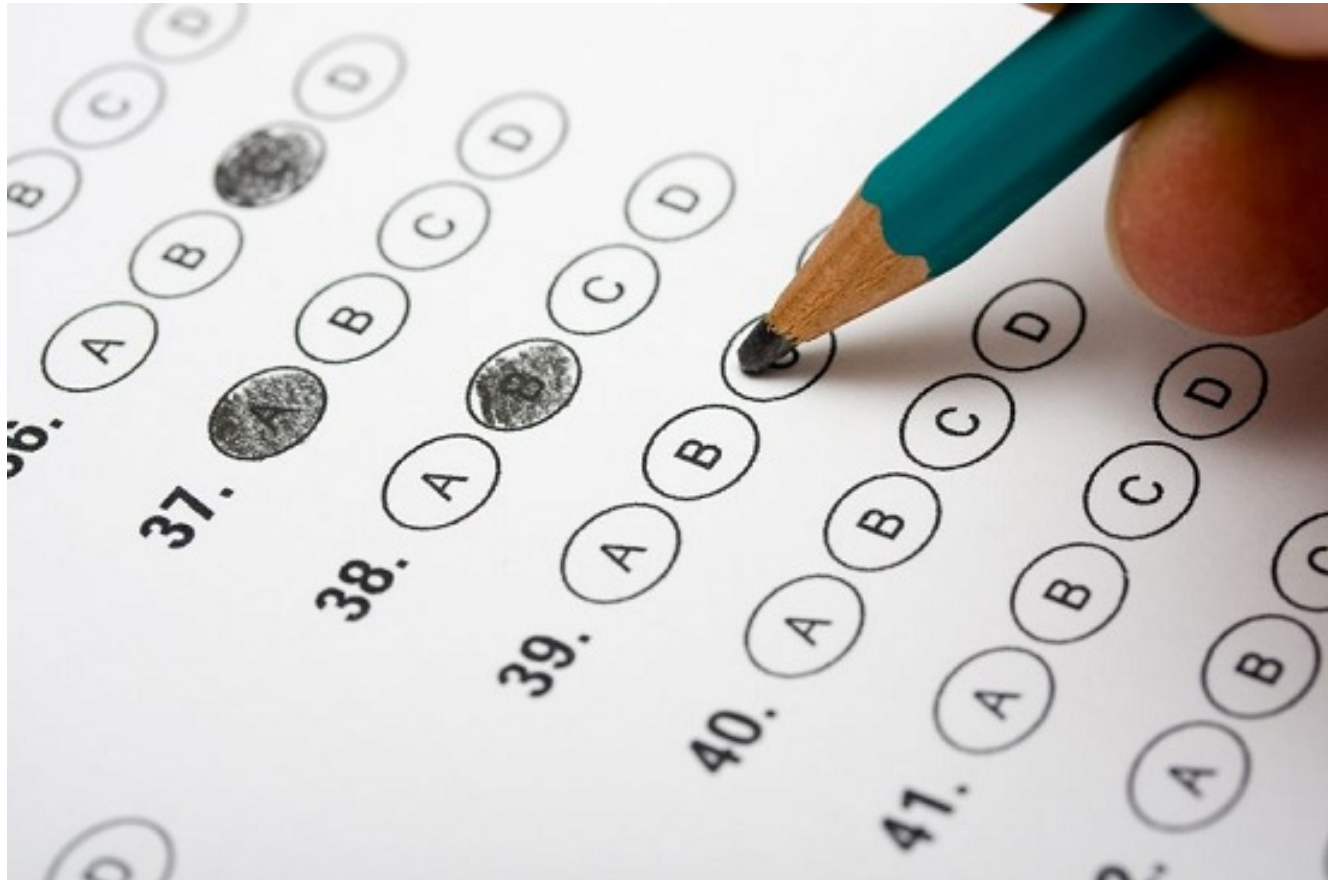
TEST MATRYC RAVENA



Kto może przeprowadzać testy psychologiczne?

- Do przeprowadzania testów psychologicznych uprawniony jest jedynie psycholog.
- Wyniki testów psychologicznych są poufne.
- Pracodawca nie może udostępniać ich osobom trzecim, a kandydat ma prawo do informacji i nt.wyników.
- Jeśli firma nie udziela informacji zwrotnej w standardowym postępowaniu, to po badaniu testem psychologicznym warto zwrócić się z prośbą o udostępnienie wyników.

Czy kandydat jest w stanie "zafałszować" wynik testu? Czemu służy *Skala kłamstwa*?



Innowacje w testowych badaniach psychologicznych podczas rekrutacji

Assessment Center (Centrum Oceny)

Testy on line:

Test Osobowości - Test Preferencji Zawodowej Insights

Kwestionariusz Osobowości Hogan HPI (obejmuje 3 narzędzia):

- Kwestionariusz Osobowości Hogana HPI
- Badanie Rozwojowe Hogana HDS
- Kwestionariusz Motywów, Wartości i Preferencji
MVPI

Testy psychologiczne podczas rekrutacji – czy jest to zgodne z przepisami?

- Pracownika można prosić o wypełnienie kwestionariusza lub wypełnienie testu jedynie, jeśli nie narusza to jego praw osobistych, a dostarcza informacji uznawanych za istotne do celów nawiązania stosunku pracy
- W rekrutacji nie stosuje się testów klinicznych!



- Przed wypełnieniem testu psychologicznego kandydat musi zostać poinformowany, na jaki typ pytań będzie odpowiadał rozwiązując test i jaki jest cel wykorzystania tego rodzaju danych.
Podstawa prawna: [ustawa z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych \(tekst jedn.: Dz.U. z 2016 r. poz. 922\).](#)

Błędy rekruterów popełniane podczas korzystania z testów psychologicznych w rekrutacji

COMMUNICATION

	1 Never	2 Rarely	3 Sometimes	4 Often	5 Always
Exchanges information and offers ideas freely					
Communicates important information about our company to the right people					✓
Offers constructive feedback when appropriate				✓	
Writes effectively and articulately					✓
Speaks effectively and articulately					✓
Listens and clarifies to ensure understanding				✓	
Is willing to speak up and take a stand when it is right to do so				✓	
Conducts or contributes to effective meetings					✓
Receives constructive feedback willingly					✓

Błędy rekruterów podczas korzystania z testów psychologicznych

Zdarza się, że rekruterzy korzystając z testów psychologicznych:

- **Nie wyjaśniają kandydatom, dlaczego jest on proszony o wypełnienie testu** i jak wynik badania ma się do stanowiska pracy oraz w jaki sposób wpłynie na decyzję rekrutacyjną (innymi słowy nie mówią po co stosują ten, a nie inny test).
- Nie udzielają kandydatowi **informacji zwrotnej po teście** (zgodnie z zaleceniami Polskiego Towarzystwa Psychologicznego osoba, która została poddana badaniu testem psychologicznym ma prawo wiedzieć „co jej wyszło”).
- **Nie prowadzą scentralizowanej bazy danych wyników** kandydatów, przez co kandydaci wielokrotnie wypełniają ten sam test.
- Nie wyjaśniają kandydatom **powodów odrzucenia danej kandydatury**, przez co kandydaci bardzo często uważają, że nie dostali pracy bo „źle wypadli na teście” (a na teście nie można źle wypaść).

Jak się przygotować do testu ?

- Dokładnie przeczytaj instrukcję - zapoznaj się ze sposobem wypełniania testu.
- W przypadku niejasności i wątpliwości zapytaj.
- Niektóre testy mogą mieć ograniczenia czasowe. Dowiedz się ile masz czasu.
- Wykorzystaj cały czas przydzielony Ci na wykonanie testu. Sprawdź odpowiedzi, uzupełnij opuszczone pytania.
- Staraj się odpowiadać bez długiego zastanawiania.

Co jeszcze warto wiedzieć?

- Test jest próbką zachowań indukujących pewną cechę – np.. jeżeli doświadczony kandydat przez X lat odnosił sukcesy w pracy, planował, zarządzał to jego **doświadczenie powie nam więcej niż test**
- Testy np. osobowości są wrażliwe na tzw. potrzebę aprobaty społecznej i dlatego należy je stosować **ostrożnie**
- W większości testów psychologicznych nie ma dobrych i złych odpowiedzi.
- Wyniki testu wskazują na jakie stanowisko osoba pasuje, a nie czy jest zdolna do pracy. Na różnych stanowiskach oczekiwane są inne kombinacje cech.
- **/testy-pracownicze-w-selekcji-i-rekrutacji-pracownikow**



= czy potrafisz odpowiedzieć na pytania?

- Jaki jest status badań psychologicznych w procesie rekrutacyjnym?
- Czy wyniki testów psychologicznych mogą być podstawą do odrzucenia kandydata jeśli merytorycznie wypadł na rozmowie bez zarzutu?
- Czy potencjalny pracodawca ma prawo ukrywać wyniki takich badań przed osobą rekrutowaną ?
- Czy kandydat nie ma prawa dowiedzieć się jak wypadł jego profil psychologiczny?
- Czy kandydat ma prawo odmowy wypełnienia testu?

Dziękuję za uwagę!

„Wywiad jest najważniejszą metodą zbierania danych do oceny stanu psychicznego człowieka. Bez niego testy są bez znaczenia „