

Cele są laserem ludzkiej świadomości /Anonim/

W przeciągu ostatnich kilku lat nie tylko codzienne otoczenie i sposoby komunikacji zmieniają się w obłędnym tempie.

Dla pracodawcy

Firmy, inwestując w pracownika, chcą zapewnić sobie tych najlepiej dopasowanych do profilu firmy. I nie chodzi już tylko o twarde doświadczenie i umiejętności, ale też dopasowanie pod względem zachowań. Im głębszy wywiad, tym większe prawdopodobieństwo, że inwestycja w pracownika – jego rekrutację i szkolenie – się zwróci. Stąd też popularność w ostatnim czasie wywiadów behawioralnych czy testów psychometrycznych. Badając odpowiedzi na pytania zadawane przez rekrutera można ocenić w jakim stopniu kandydat nadaje się, lub nie, na proponowane stanowisko.

Czy można prościej?

Można. Są dostępne też psychologiczne testy pracownicze dostępne on line. Nie wymagają one rozmów z kandydatami i zadawania tych samych pytań każdemu z osobna. Testy są przesyłane do wybranych kandydatów. Po wykonaniu testu rekruter otrzymuje raport z ich przebiegu, ponadto, można on raporty porównać, wybierając najlepszego kandydata.

Czas – najważniejszy surowiec /S.J.Lec/

Dzięki metodzie zdalnego testowania oszczędzamy czas i swój, i potencjalnych kandydatów. Zyskujemy natomiast szerszy obraz kandydata na dane stanowisko, nierozproszony zewnętrznymi czynnikami, które występują np. podczas tradycyjnej rozmowy kwalifikacyjnej. Testy nie kłamią, są obiektywne, nie faworyzują i dają szansę na poznanie głębiej osoby, która ubiega się o stanowisko. A przecież o to chodzi, kiedy szukamy pracownika, który ma się odnaleźć w pracy w naszej firmie

... i dla pracownika

Przedstaw się z jak najlepszej strony

W szerokiej gamie psychologicznych testów pracowniczych jest też test predyspozycji zawodowych. Pomaga on określić mocne strony i pokazuje, w jakim zakresie jesteśmy kompetentni w różnych dziedzinach. To istotna informacja, zarówno dla uczestnika testu, jak i dla potencjalnego pracodawcy. Raport z testu warto dołączyć do swojego CV, gdyż wynikają z tego dwie ważne korzyści dla osób szukających pracy:

- 1) Nasza aplikacja staje się wówczas bardziej widoczna w tłumie jednakowych ofert CV+LM.
- 2) Pracodawca lub rekruter ma okazję poznać nas lepiej, w tym nasze mocne strony i predyspozycje na stanowisko, na które aplikujemy.

Testowanie przyszłości

W niedalekiej przyszłości zapewne tradycyjne rozmowy kwalifikacyjne odejdą do lamusa. Warto przyzwyczaić się do nowych form rekrutacji tak, jak przywykliśmy do nowopowstałych zawodów czy nowych technologii. Warto, chociaż raz, wykonać taki test, by mieć świadomość jakie pytania mogą paść w wywiadzie behawioralnym czy też przy teście psychometrycznym. Łatwiej nam wówczas będzie przechodzić kolejne rozmowy kwalifikacyjne. Jak powszechnie wiadomo, najlepsze improwizacje są zawsze starannie przemyślane.

Po informacje praktyczne w tym temacie zapraszam na tomastest.eu

Autor: p_atrycja

Artykuł pobrano ze strony eioba.pl