# Olvasólecke időigénye: 3 perc, készítette: Kürtösi Zsófia

# KIVÁLASZTÁSI TECHNIKÁK: TESZTEK

A tesztek, ill. kérdőívek segítségével a jelölt testi, ill. pszichés állapota, intelligenciája, képességei, személyiségjegyei mérhetők fel, amelyek a vizsgált időpontban jellemzik őt. Ezt a módszert legtöbbször az interjú kiegészítéseként használják a humán szakemberek, mivel segítségükkel tovább szűkíthetik a jelöltek körét. A tesztek munkakör-specifikusak, azaz az ellátandó feladatok, a meghatározott feltételek, személyiségjegyek alapján eltérnek egymástól, éppen ezért meglehetősen sokféle teszt van forgalomban.

A következő típusok a teljesség igénye nélkül kerülnek bemutatásra:

* **Személyiségtesztek**: a jelölt személyisége határozza meg, hogy képes lesz-e beilleszkedni a későbbiekben a vállalati kultúrába, valamint nagymértékben befolyásolja az általa nyújtott teljesítményt is. A személyiség- vagy pszichológiai tesztek a pályázó általános, ill. a leendő munkakörében a feladatok eredményes ellátásához elengedhetetlenül szükséges személyiségjegyek meglétére vagy hiányára mutatnak rá. E tesztekkel felmérhető például, hogy az adott személy eléggé érett-e érzelmileg, képes-e önállóan dönteni, stb., azonban egyetlen teszt sem képes előre jelezni, hogy mennyire lesz hatékony munkaköri feladatai teljesítésében. E teszttípus hátránya, hogy a jelölt annak érdekében, hogy a legjobb képet alakítsa ki magáról, bizonyos kérdésekre a társadalmilag elvárt válaszokkal felelhet, amelyek nem biztos, hogy igazak rá nézve is. (McKenna-Beech 1998,132.o.)

A személyiségteszt egyik gyakori kiegészítő felmérése lehet az ún. motivációs teszt, amely segítségével a leendő alkalmazott motivációját csökkentő, ill. növelő tényezők ismerhetőek meg. A motiváció vizsgálata rendkívül fontos a munkavégzés szempontjából, hiszen ez jelentősen hozzájárul a munkavállaló által elért teljesítményhez. Megfelelő motiváció esetén ugyanis gyengébb képességekkel is elérhető egy jó eredmény, azonban a motiváció hiánya esetén még a legtehetségesebb dolgozó sem képes jól teljesíteni.

A személyiségteszt másik kiegészítője lehet az ún. csapattag-típus vizsgálati teszt, amelyben a jelölt leírja, melyek azok a feladatok, amelyeket szívesen elvégez, és melyek azok, amelyeket nem. Ez azért fontos, mert egy csapat hatékony működéséhez különböző típusú személyiségekre van szükség, akiknek más-más feladata van a csoporton belül. [[1]](#footnote-1)

* **Képességtesztek:** számtalan formájuk létezik a verbális tesztektől (amik pl. szövegértelmezési, elemzési feladatokat tartalmaznak), a numerikus teszteken át (számolási képesség, grafikonok, adatok elemzése), a térbeli, pszichomotoros, fizikai erőkifejtéssel kapcsolatos vagy érzékelő képességet mérő tesztekig (látás-, hallásérzékenység stb.). (Klein – Klein 2008)
* **Intelligenciatesztek:** A mentális képességek, ill. az életkornak megfelelő érettségi fok vizsgálatára alkalmasak. A tesztek nagy része logikai képességeket, az emlékező- és megfigyelőképességet, kulturális alapismereteket, gyakorlati képességeket, általános műveltséget, általános szellemi teljesítőképességet, térbeli tájékozódási képességet, beszédkészséget és megértési képességet méri fel. Meghatározott idő alatt kell kitöltenie valamennyi jelöltnek a tesztet, amelyet számos feladat alkothat, mint például mondatok kiegészítése, szavak kiválasztása, analógiák, közös tulajdonságok felismerése, nagy odafigyelést megkövetelő feladatok, számsorozatok és alakzatok felismerése. A teszten jó eredményt elérő személyek általában jó információbefogadók, tanulékonyak és jól teljesítenek munkahelyi feladataik ellátása során. Azonban az intelligencia önmagában még nem elegendő a megfeleléshez; csak szükséges, de nem elégséges feltétel ahhoz, hogy valaki jól teljesítsen. (Siewert 1996, 14-17.o.)

Valamennyi tesztnek a fejezet bevezetőjében megfogalmazott általános kívánalmak mellett még meg kell felelnie további nagyon fontos kritériumoknak, miszerint (Személyügyi ABC 2001, 4.4.6.3., 1-2.o.):

* Az alkalmazott teszteket a vizsgálni kívánt képességeknek, tulajdonságoknak megfelelően kell megválasztani,
* Kizárólag szakértő értékelheti a teszteket,
* Az alkalmazottak magatartását, teljesítményét kizárólag a tesztek alapján nem lehet előrevetíteni, ezért, mint kiegészítő technikát, érdemes más kiválasztási eljárásokkal együtt alkalmazni.
* A tesztre valamennyi jelöltnek azonos időt, illetve körülményeket kell biztosítani.

A kiválasztáshoz alkalmazott tesztek saját fejlesztésűek is lehetnek, bár ezeknél sem a megbízhatóság, sem az érvényesség nem lesz ismert, míg a forgalomban lévő, megvásárolható tesztek ezen tekintetben általában ellenőrzöttek, bemértek. A jól szerkesztett, érvényes és megbízható tesztek nem helyettesíthetik a személyes interjút, azonban annak kiegészítőjeként nagymértékben hozzájárulhatnak a megfelelő személy kiválasztásához[[2]](#footnote-2).

**Irodalom**

Klein Balázs – Klein Sándor (2008): *A szervezet lelke*. Budapest: EDGE 2000

McKenna, Eugene – Nick Beech (1998): *Emberi erőforrás menedzsment*. Budapest: Panem

Siewert, Horst H. (1996): *Intelligenciatesztek.* Budapest: Trivium Kiadó



1. http://[www.shl.hu/termekeink/szemelyiseg.htm;](http://www.shl.hu/termekeink/szemelyiseg.htm) 2002.dec.30. [↑](#footnote-ref-1)
2. A tesztekből ízelítőt is ad Klein Balázs - Klein Sándor (2008): A szervezet lelke című könyve. [↑](#footnote-ref-2)