# Olvasólecke időigénye: 5 perc, készítette: Kürtösi Zsófia

# KIVÁLASZTÁSI TECHNIKÁK: TOVÁBBI LEHETŐSÉGEK A JELÖLTEK ALKALMASSÁGÁNAK ELLENŐRZÉSÉRE

# Szimulációk, munka alapú tesztek

A jelöltek meglévő kompetenciáit mérik fel egyfajta munkaszimulációs gyakorlattal, amely során a munkakörében tipikus feladatokat kell teljesíteniük meghatározott időn belül. Egy adminisztratív állás betöltése esetén például szükségszerű a gyorsírási, ill. gépelési képességek felmérése. Előfordul, hogy a jelölt a felvételi eljárás során találkozik először az elvégzendő feladattal, ebben az esetben természetesen egy hozzáértő személy megmutatja az adott feladatot (pl.: egy gyárban a különböző gépek kezelése).

A munka-alkalmassági tesztek azért megbízhatóak, mert a jelölt nem tudja a ténylegesnél kedvezőbben alakítani a munkafolyamatot, és megfigyelhető a munkavégzés közbeni viselkedése is. Arra azonban ügyelni kell, hogy számos tényező befolyásolhatja a felvételi teljesítést (pl.: idegesség), ezért a megbízható eredmény érdekében a valósággal megegyező, vagy ahhoz hasonló munkakörnyezet biztosítása szükséges. (McKenna-Beech 1998. 134.o.)

# Referenciák

Amennyiben a kiválasztási folyamat során csupán néhány jelölt maradt az adott munkakör betöltésére, a döntés megkönnyítése érdekében az önéletrajzban megadott referenciákon keresztül további információk szerezhetők be a „versenyzőkről”. A referenciákat általában az előző munkaadók jelentik, akiknél érdeklődni lehet a pályázó munkájáról, korábbi teljesítményéről. Az információforrás veszélye, hogy ezek a személyek nem feltétlenül a valóságnak megfelelő adatokkal szolgálnak, amennyiben az ő érdekük is a jelölt mielőbbi elhelyezkedése. Ezért leginkább akkor kerül sor a referenciaként megjelölt személyek megkeresésére, amikor ellenőrizni kívánják, hogy nincs-e a jelölt foglalkoztatásának jelentős akadálya. Azonban a döntést megalapozó információkat nem ajánlott kizárólag ebből a forrásból meríteni. (Személyügyi ABC 2000, 4.4.6.2., 1.o.)

# Egészségügyi, fizikai alkalmassági vizsgálatok

A jogszabályok a különböző munkakörök betöltéséhez előzetes munkaköri alkalmassági vizsgálatokat vagy egyéb (pl. higiénés) vizsgálatokat (ld. élelmiszerekkel dolgozók), adott esetben fizikai felméréseket is előírhatnak (utóbbi pl. jellemző katonaság, tűzoltóság stb. esetén). Így tehát a fizikai megterhelést igénylő munkakörökben, a fokozottan veszélyes munkakörülmények között, ill. az egészségügyben, az élelmiszeripari cégeknél alkalmazandó személyek esetében a szokásos mellett egyéb vizsgálatokra is kötelezik a leendő munkavállalókat.

# Grafológiai vizsgálat

A grafológiai vizsgálat során a jelölt kézzel írott önéletrajzát, motivációs levelét elemzi egy grafológus szakember. (Egy tömör CV erre nem feltétlenül alkalmas, általában hosszabb pl. oldalnyi folyó írásra van szükség az elemzéshez, és a jelölttől ehhez is beleegyezést kell kérni, tudnia kell róla, mire használják a benyújtott pályázatát.) Az íráselemzés alapján a jelölt számos tulajdonsága meghatározható, amelyek fontos információval bírnak a kiválasztási folyamatban (Hughes 1999). Az írás alapján az elemző tájékozódhat például a pályázó

* mentális képességeiről: gondolkodásmódjáról, logikájáról, memóriájáról, strukturáló képességéről, kombinációs készségéről;
* a munkavégzési jellemzőiről: a feladatokhoz való hozzáállásáról, kreativitásáról, fizikai terhelhetőségéről, precizitásáról, vezetői ambícióiról, motiválhatóságáról;
* a közösséghez való viszonyáról: empátiájáról, kommunikációs készségéről, toleranciájáról, konfliktuskezelő készségéről, alkalmazkodó képességéről;
* érzelmi életéről: kiegyensúlyozottságáról, érzelmi megnyilvánulásairól (tud-e uralkodni az érzelmein),
* önértékeléséről: önelfogadás képességéről, önbizalmáról.

A grafológiai vizsgálat megítélése kettős: vannak, akik szerint fontos kiegészítő kiválasztási tényező lehet, míg mások elutasítják a grafológiát, mondván, hogy az írásképből nem lehet a személyiségre, tulajdonságokra következtetni.

**Grafológiai vizsgálat elterjedtsége**

Voltak arra vonatkozó vizsgálatok, hogy a különböző kiválasztási technikák (panel interjú, értékelő központ, pszichológiai tesztek, grafológiai vizsgálatok) mennyire elterjedtek az egyes országokban. A 2005-ös CRANET kutatásban többek között három csoport kiválasztását vizsgálták: a vezetők, a szakalkalmazottak és a fizikaiak körében használatos kiválasztási módszereket. A válaszadói mintában 97 hazai szervezet szerepelt (jóval többet kerestek meg, de a válaszadási arány 10%-os volt), a kelet-európai minta 864 szervezetet tartalmazott, míg a teljes minta 7952-t, 32 országból. Az eredmények szerint a grafológiai vizsgálat elsősorban a hazai vezetőkiválasztásban jelent meg (a válaszadók 14%-a jelezte, hogy alkalmazta ezt), más régiókban ill. más alkalmazottak kiválasztásánál alig volt jellemző (1-3%-ban).

*Forrás:* Farkas F.-Karoliny M-né.-Poór J. (2008): Regionális különbségek az emberi erőforrás menedzselés gyakorlatában. Tér és Társadalom, 2: 103-122.

A grafológiai vizsgálatról még a toborzás megkezdése előtt érdemes dönteni a vállalati szakembereknek, hogy ennek megfelelően kérjék be a pályázatot. Elképzelhető az is, hogy a szervezet nem kér kézzel írt motivációs levelet, hanem a jelölttel a kiválasztási folyamat egy későbbi szakaszában íratnak egy rövidebb, elemzésre alkalmas szöveget.

Az elemzést kizárólag szakgrafológus végezheti el, aki természetesen állhat az adott szervezet alkalmazásában is, azonban gyakoribb, hogy a vállalat külső szakember segítségét kéri. Ebből kifolyólag meglehetősen költséges ez az eljárás. [[1]](#footnote-1)

**Irodalom**

Farkas F.-Karoliny M-né.-Poór J. (2008): Regionális különbségek az emberi erőforrás menedzselés gyakorlatában. Tér és Társadalom, 2: 103-122.

Gazdag Miklós – Szatmáriné dr. Balogh Mária (szerk.) (2001): *Személyügyi ABC – Aktuális gyakorlati tanácsadó cégvezetőknek és humánerőforrás-menedzsereknek*. Budapest: VERLAG DASHÖFER

Hughes, Albert E. (1999): *Mit rejt a kézírásunk? Bevezetés a grafológiába*. Budapest: Fiesta-Saxum

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



1. http://www.fn.hu/cikk.php?id=25&cid=14332; 2003.jan.12. [↑](#footnote-ref-1)