

Zadostujejo psihološki testi

V podjetjih so večinoma zadovoljni s psihološkimi testi in poglobljenimi pogovori s kandidati za nova delovna mesta

Zanimanje podjetij za nekatere alternativne metode izbire najprimernejših kandidatov za prosta delovna mesta, ki presegajo zgolj preverjanje formalnih stopenj izobrazbe in delovnih izkušenj, v zadnjem času vsaj po zagotovilih nekaterih družb za kadrovske svetovanje strmo narašča. Veliko kadrovske službe tako že premore dokaj dobrega psihologa, čedalje več pa se jih odloča za najetje grafologov in celo astrologov. V podjetjih, ki smo jih o tem povprašali, na zavodu za zaposlovanje so nam jih navedli kot tista z bolj zanimivimi izbirnimi postopki, pa so do alternativnih metod precej zadržani, dodobra uveljavljene so tako le psihološke analize.

V Mercatorju so nam povedali, da je zanimanje za zaposlitev pri njih zelo veliko, saj v zadnjem času na leto samo v matični družbi v Ljubljani, prejmejo skoraj 3000 neformalnih prošelj za zaposlitev. V Mercatorju potekajo selekcijski postopki, katerih cilj je visoka napovedna vrednost uspešnosti dela kandidata, po standardiziranih postopkih. Ti vključujejo administrativno selekcijo, v katero sodi skrben pregled zahtevane dokumentacije, ki vključuje poleg formalne vloge za zaposlitev tudi odgovore na standardiziranem vprašalniku, življenjepis, različna dokazila izobrazbi, znanju, veščinah in podroben opis delovnih izkušenj, interesov, ambicij in pričakovanj kandidata. Pri psihološki selekciji na osnovi testnih dosežkov dobimo podatke o intelektualnem in čustvenem potencialu kandidata, vedenjsko naravnost z zornega kota etike, morale in osebne poštenosti ter ključne osebne lastnosti, motiviranost, zmožnost in prilagojenost kulturi Mercatorja. Z intervjujsko selekcijo ali razgovorom s kandidatom, pa dobijo oceno ustreznosti verbalne in neverbalne komunikacije, stopnjo samozaupanja, vedenjskega stila, komunikacijskega nastopa ter osebne urejenosti.

Na osnovi vseh treh selekcijskih postopkov za najboljše kandidate v kadrovske službi v Mercatorju pripravijo zaključno poročilo in podajo napovedno oceno uspešnosti dela kandidata na konkretnem delu. To oceno posredujejo vodji enote, ki ima zahteve po zaposlitvi. Tudi vodjo enote zaprosijo, da opravi zaposlitveni razgovor s kandidati in se odloči za najustreznejšega. Izbranega kandidata napotijo še na zdravniški pregled in po pridobitvi pozitivnega mnenja zdravnika medicine dela končajo izbor kandidata s sklenitvijo pogodbe o delu.

Do uporabe alternativni metod v selekcijskih postopkih so v Mercatorju zadržani. "Ne poznamo namreč nobene resne strokovne raziskave na področju upravljanja s človeškimi viri, ki bi dokazovale kakršno koli stopnjo povezanosti med napovedno oceno uspešnosti dela kandidatov in njihovo dejansko uspešnostjo pri delu, pri katerih so bili kot prevladujoče merilo odločitve o izboru uporabljene alternativne metode. Vsekakor pa želimo delodajalcem, ki se odločajo za izbor kandidatov s pomočjo teh metod veliko uspeha," pravijo v Mercatorju.

Psihologija in praktični preizkusi

V Leku pravijo da je osnovno vodilo zaposlovanja partnerski odnos. Ta nastaja med tremi strankami, kandidati za delo, vodji enot, ki so naročniki zaposlovanja, in kadrovske strokovnjaki kot posredniki pri urejanju zaposlitev. "Pri tem skušamo čim bolj spoštovati postopek, ki usmerja operativno delo pri zaposlovanju novih sodelavcev in notranjem razporejanju zaposlenih. Kandidati za različna delovna mesta so deležni vsaj dveh intervjujev. Prvega opravi kadrovske strokovnjak, temu pa sledi pogovor med kandidatom in njegovim potencialnim vodjem. Ob tem so preverjeni formalni elementi kandidatove vloge, predvsem pa v intervjujih te vrste zberemo podatki o zmožnostih kandidatov za zaposlitev. Obravnava kandidatov za zahtevnejša delovna mesta poleg usmerjenih intervjujev vsebuje tudi psihološko testiranje. Študenti in sodelavci iz drugih oblik zaposlovanja pa so pogosto pred zaposlitvijo vključeni v redne delovne aktivnosti, kjer je mogoče v prehodnem času njihove zmožnosti zelo dobro presoditi. Izkušnje potrjujejo vrednost kombinirane uporabe navedenih metod. Kakovost odločitev pa ob določenih pogojih bistveno izboljšujejo tudi dopolnilni pristopi, kakršne so na primer praktične naloge in podobno, ki jih opravijo kandidati v izbirnem postopku," so povedali v Leku.

Dodajajo, da so vsekakor zadovoljni s kakovostjo izbora in dodano vrednostjo uporabljenih metod. "Zlasti nas veseli, kadar kandidati, potem ko so v stiku z nami dobili izkušnjo o poteku zaposlovanja v Leku, izrazijo zadovoljstvo z odprtim in uporabniku prijaznim pristopom. To se dogaja relativno pogosto. Nekateri kandidati se na primer, ne glede na izid izbornega postopka, vračajo k psihologom, ki jim omogočijo povratno informacijo ob vpogledu v individualne testne rezultate in podobno. Možnosti za nadaljnje povečevanje kakovosti izbora vidimo v povečani uporabi praktičnih preizkusov, ki so lahko izvedeni tudi skupinsko. Tako pridobljene informacije o kandidatih tesneje sovpadajo z delovno realnostjo in imajo izboljšano napovedno vrednost."

V Novi Ljubljanski banki so bili kratki: "V NLB je obvezni del kadrovskega postopka pri izboru kandidatov za novo zaposlitev standardizirano psihološko testiranje in najmanj en poglobljen razgovor. Za dodatno preverjanje kandidatov ne uporabljamo nobenih alternativnih metod, denimo grafologije ali astrologije."

V, vsaj po številu zaposlenih, majhnem podjetju, ki se ukvarja z mednarodno trgovino Ipkotex, so nam povedali, da so ravno pred kratkim med petimi

kandidatkami izbirali novo sodelavko. Vse so opravile obsežen psihološki test, ki ga je pripravilo podjetje Kragelj&Kragelj. V Ipkotexu menijo, da so analize razkrile zelo veliko značilnosti kandidat, od stalnosti do komunikativnosti, pokazale pa točno na tisto, ki jim je že prej "padla v oko".

Svetovalci

Radovan Kragelj, solastnik podjetja Kragelj&Kragelj za upravljanje kadrovskega potenciala, je povedal, da se v podjetjih resnično čedalje bolj pojavljajo potrebe po podrobni analizi kandidatovih potencialov za posamezna delovna mesta. "V nasprotju s splošnim prepričanjem, s temi metodami ne ugotavljamo, kdo je bolj ali manj "pameten". Niti z njimi ne ločujemo kandidatov na "dobre in slabe" v nekem absolutnem smislu. Osnovo postopka predstavlja vsekakor podrobna analiza delovnega mesta, s katero raziščemo, kakšnega kandidata naročnik pravzaprav potrebuje (katere sposobnosti mora imeti, katere so zaželjene osebnostne lastnosti, kakšen bo moral biti njegov prevladujoč pristop k skupinskemu delu...) S psihološkimi (in drugimi) preizkusi pa samo ugotavljamo, v kolikšni meri se zmožnosti posameznika skladajo s specifičnimi in konkretnimi zahtevami delovnih mest. Te postopke uporabljamo za najrazličnejša delovna mesta vseh zahtevnostnih stopenj (od blagajnikov, do izvršilnih direktorjev). Seveda pa za vsakega naročnika oblikujemo drugačno baterijo preizkusov - v odvisnosti od informacij, ki jih ta o kandidatu potrebuje. Vsi preizkusi torej niso enaki za vsa delovna mesta," je povedal Kragelj.

Franc Jamšek iz Profila, podjetja za iskanje in selekcijo kadrov: "Znanstveni pristop pri selekciji kadrov temelji na znanstvenih vedah kot so denimo menedžment, psihologija in podobno. Uporaba astronomije (horoskopi) in uporaba grafologije sta gotovo manj primerni metodi. Sodita v tako imenovane alternativne metode. Vse skupaj je podobno medicini, kjer ob "uradni" oziroma na znanosti temelječi medicini obstaja tudi vrsta alternativnih medicin. Za veliko menedžerjev se ne ve ali so bili dovolj nori, da so to postali ali so postali nori ko so izvajali menedžerske funkcije. Zaradi tega sploh ni presenetljivo, da se zatekajo k tem alternativnim metodam. Tako kot v sodobni medicini ni zdravil za vse bolezni, tako tudi v sodobnih metodah pri izbiranju kadrov ne moremo trditi, da delamo brez napak. Morda je odgovor v čarobni krogli. Kdo ve? V Profilu imamo nekaj spoznanj in literature o izbiranju kadrov s pomočjo horoskopa in grafologije. Pri delu jih sicer ne uporabljamo, vendar menimo, da poznavanje teh pristopov sodi v splošno izobrazbo vsakega svetovalca na tem področju."

Borut Tavčar