

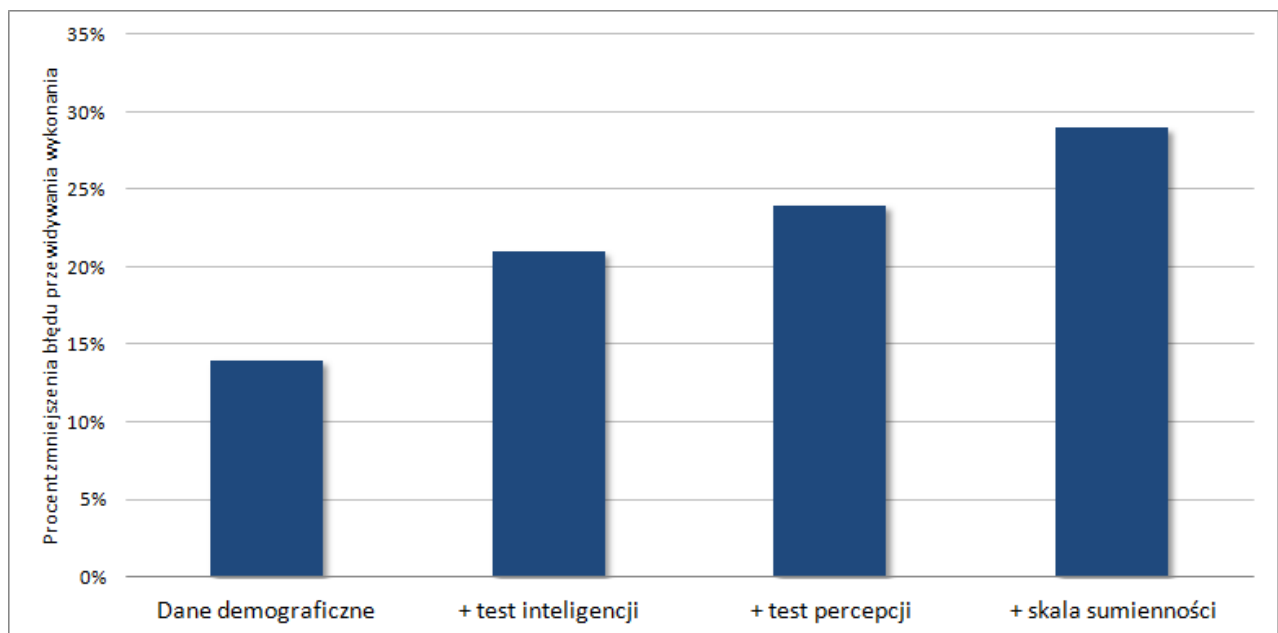
W jaki sposób zwiększyć trafność selekcji kandydatów do pracy?

W procesie selekcji kandydatów do pracy stosuje się różne obiektywne metody. Samo wrażenie jakie wywiera kandydat, czyli „chemia” nie wystarczy żeby dobrze wybrać kandydatów.

Poszczególne metody i obiektywne źródła informacji różnią się między sobą stopniem w jakim pozwalają one ocenić przydatność danego kandydata. Przewidywania tego typu opiera się na analizach statystycznych wyników badań. Żaden pomiar statystyczny nie jest wolny od błędu. Można go jedynie minimalizować. Pojedyncze metody selekcyjne nierzadko mają niską trafność dokonywania przewidywań. Często konieczne jest więc stosowanie kilku różnych metod selekcji w celu zmniejszenia błędu. Z drugiej jednak strony większa liczba stosowanych metod oznacza wyższe koszty selekcji. Jak rozwiązać ten problem?

Problem wyboru technik selekcyjnych został poruszony w artykule opublikowanym (Mount, Oh, Burns, 2008) w prestiżowym czasopiśmie naukowym *Personnel Psychology* przez badaczy z University of Iowa. Przedstawili oni badanie, w którym **sprawdzano możliwość wykorzystania kilku wybranych źródeł informacji w selekcji pracowników**. W badaniu tym wykorzystano dane demograficzne, test inteligencji test szybkiego i dokładnego spostrzegania oraz kwestionariusz osobowości. Chodziło o sprawdzenie czy wymienione metody pozwalają na przewidywanie jakości pracy. Poziom wykonywanej pracy mierzony był przez przełożonych badanych osób. Badanie przeprowadzono na pracownikach magazynu.

Wykres 1. Metody selekcji a wielkość błędu przewidywania poziomu wykonania pracy



Wyniki badania pokazują, że wykorzystanie danych demograficznych (wiek, płeć, rasa) zmniejsza błąd przewidywania poziomu wykonania pracy o około 14%. Dołączenie do danych demograficznych testów inteligencji zmniejsza błąd trafności przewidywania wykonywania zawodu pracownika magazynu o około 21%. Dodatkowe wykorzystanie (oprócz danych demograficznych i testu inteligencji) testu szybkiego i dokładnego spostrzegania zmniejsza błąd przewidywania o 24%. Dołączenie skali sumienności z kwestionariusza osobowości do wcześniej wymienionych metod zmniejszało błąd przewidywania poziomu wykonywania pracy o 29%. Oznacza to, że w niektórych sytuacjach warto zastosować więcej niż jedno narzędzie selekcyjne w celu podniesienia poprawności wyboru odpowiednich kandydatów.

Jak wyniki przedstawionego badania można wykorzystać w Twojej firmie?

Wyniki przedstawionego badania pokazują, że **w wielu sytuacjach możliwe jest zastosowanie dodatkowego narzędzia selekcyjnego w celu zwiększenia trafności wyboru kandydatów**. To prawda, że zwiększa się w ten sposób koszty selekcji. Jednak są one relatywnie małe w porównaniu do oszczędności jakie powstają w wyniku zatrudnienia lepszych kandydatów. cena typowej selekcji to koszty błędnej selekcji – z drugiej strony koszty selekcji z dodatkowym narzędziem Xzł + koszt błędnej selekcji – itp. itd.

W opisanym badaniu wzięli udział pracownicy magazynowi. W przypadku innych zawodów użyteczne są inne testy. Trudno byłoby je wszystkie w tym miejscu wymienić. Spowodowane to jest różnorodnością zawodów i istniejących testów. Zasadniczą trudność stanowi jednak to, że nie wiadomo czy wybrany test rzeczywiście podniósłby trafność wyboru kandydatów. Aby się tego dowiedzieć konieczne jest przeprowadzenie specjalistycznych badań takich jak opisane powyżej. Warto ich wykonanie zlecić profesjonalnej firmie.

Niedocenianym lub źle wykorzystywanym w Polsce źródłem informacji o kandydatach są dane biograficzne. Przedstawione badanie pokazuje, że mogą nieść one ze sobą cenne informacje ułatwiające decyzje selekcyjne. Jednak, podobnie jak w przypadku testów, sensowność wykorzystania takich danych musi być sprawdzona w odpowiednim badaniu.

Mount, M. K., Oh, I-S., Burns, M. (2008). Incremental validity of perceptual speed and accuracy over general mental ability, Personnel Psychology, 61, 113–139.

Autor: dr Krzysztof Fronczyk