**Analiza psychometryczna nie taka straszna**

**Dzisiaj procesy rekrutacyjne wyglądają inaczej, niż 10 lat temu – są bardziej rozbudowane i wymagają od kandydata zaprezentowania określonych kompetencji. Rekruterzy coraz chętniej wybierają nowoczesne formy rekrutacji i innowacyjne narzędzia HR: wideorekrutację, czy analizę psychometryczną. Niezależnie od tego, przed jakim wyzwaniem staniesz jako kandydat, nie bój się go podjąć i zawalcz o swoją karierę!**

Kiedy rekruter poprosi cię o wzięcie udziału w **analizie psychometrycznej** twoją reakcją może być obawa i niechęć. **Czy warto zgodzić się na taką analizę**? My podpowiadamy, że tak! Wynik badania będzie dla ciebie **informacją zwrotną**, którą **będziesz mógł wykorzystać podczas** planowania swojego rozwoju.

**Jak przygotować się do analizy psychometrycznej?**

Prawda jest taka, że do analizy psychometrycznej **nie musimy** przygotowywać się całymi dniami czy godzinami. Tutaj **należy postawić na inne aspekty**. Najważniejsze jest to, by **odpowiadać szczerze i intuicyjnie**. Nie powinniśmy za długo zastanawiać się nad odpowiedzią na pytania. **Pierwsza myśl** z reguły jest najcenniejsza i ma największą wartość.

***Szczerość jest podstawą*** *do otrzymania wiarygodnego wyniku badania.* ***W analizie psychometrycznej*** *nie powinno się podejmować próby kreowania swojego wizerunku.* ***Narzędzie to pokaże****, w którym momencie kandydat zaczyna konfabulować, by* ***być postrzeganym*** *jako inna osoba. Niestety takie działanie bardzo szybko może* ***wyjść na jaw*** *i nie ułatwi kandydatowi zrobienia dobrego wrażenia na pracodawcy* – mówi **Weronika Sierant**, Specjalista ds. Rekrutacji w firmie Smart MBC.

**Co ważne**, nawet jeśli kandydatowi uda się wykreować swoją postać w oczach pracodawcy, sytuacja ta będzie miała **poważne konsekwencje w dalszej pracy**. Z biegiem czasu pracodawca dowie się, że zatrudnienie było pomyłką. **Codzienność ujawni**, że profil danej osoby **nie pasuje do profilu stanowiska**, które udało się jej zająć. **Wówczas pracodawca** poczuje się oszukany i zniechęcony wizją dalszej współpracy. W rezultacie pojawią się także **problemy z wykonywaniem swoich obowiązków**, które będą efektem nieodpowiedniego dopasowania pracownika do powierzonych zadań. Utrata zaufania firmy w tej sytuacji jest nieunikniona.

Największą **wartością analizy psychometrycznej jest to**, że przyniesie kandydatowi cenne źródło wiedzy o nim samym. Pokaże, w jakim środowisku będzie **pracować mu się najlepiej** i jak będzie w nim funkcjonować. Istotne jest to, w jaką rolę się wcieli – **czy stanie się przywódcą czy może analitykiem**. Informacje te są zasadnicze, ponieważ **będą argumentem za tym**, czy dana osoba **spełnia oczekiwania struktury całego zespołu** i czy poradzi sobie z zadaniami, jakie dedykowane są określonemu stanowisku pracy.

**Należy pamiętać o tym**, że wyniki analizy psychometrycznej są poufne. Nie ma potrzeby zamartwiania się, że trafią w niepożądane ręce. **Nie wykorzystuje się ich do innych celów**, aniżeli proces rekrutacyjny czy planowanie rozwoju pracowników. Wyniki są **interpretowanie w kontekście doświadczenia czy kompetencji kandydata**.

Co więcej, jeżeli otrzymasz od rekrutera **wydruk z wynikiem analizy psychometrycznej**, będzie on doskonałym potwierdzeniem tego, jaką jesteś osobą i jak **wartościowym pracownikiem**. Dołączenie tej informacji do swojego CV jest **bardzo dobrym pomysłem** i wiarygodną informacją dla przyszłych pracodawców. Dlatego też **rozwiej swoje wszelkie obawy** i nie martw się, kiedy zostaniesz zaproszony do analizy psychometrycznej.