**Wywiad dla portalu Osobyzasoby.pl - Psychometria**

**Czy wykorzystanie analiz psychometrycznych w rekrutacji wyszło z mody? A może po prostu bardziej świadomie po nie sięgamy? No właśnie – kiedy warto rozważyć wykorzystanie psychometrii w procesie rekrutacyjnym, z jakimi wyzwaniami się to wiąże i w rekrutacji na jakie stanowiska okaże się najbardziej pomocna – o tym, specjalnie dla Was opowiada Weronika Sierant, HR Manager w firmie Smart MBC, która na co dzień zajmuje się wykonywaniem analiz psychometrycznych.**

[Wywiad dla portalu Osobyzasoby.pl](http://osobyzasoby.pl/2015/07/psychometria-w-rekrutacji-warto-sie-skusic/)

**OZ:** Pani Weroniko, mam wrażenie, że minał już szał na badania psychometryczne. Kiedyś stosowane były w bardzo wielu firmach, dziś sięga się po nie wtedy, kiedy faktycznie widzi się taką konieczność. Kiedy warto zastosować badania psychometryczne w rekrutacji?

**WS:** Biorąc pod uwagę, że każdy rekruter jest tylko człowiekiem i chcąc nie chcąc, będzie kierował się swoim subiektywnym odbiorem kandydata, warto korzystać z psychometrii w każdym przypadku. Pozwala ona obiektywnie ocenić dopasowanie kandydata do stanowiska, jego mocne strony oraz ewentualne ryzyko i ograniczenia. Im wyższe stanowisko, a co za tym idzie większy zakres zadań i odpowiedzialności, tym bardziej uzasadnione jest skorzystanie z tego narzędzia. W przypadku stanowisk niższego szczebla, gdzie występuje duża rotacja, warto przeanalizować, czy nakład czasu i kosztów będzie opłacalny. Z drugiej jednak strony – właściwe dobrane i wykorzystane narzędzia pomoże wybrać najlepszych kandydatów i zmniejszyć wspomnianą rotację.

**OZ:** Ok. A są jakieś konkretne stanowiska przy rekrutacji na które szczególnie warto zastosować testy?

**WS:** Narzędzia psychometryczne pozwalają na określenie zachowań osoby w środowisku pracy, a co za tym idzie, pomagają określić rolę, którą pracownik będzie przyjmował. Wiele zależy tutaj od oczekiwań firmy, struktury obecnego zespołu oraz przede wszystkim zadań na stanowisku. Narzędzia pomogą określić czy ktoś będzie wchodził w rolę przywódcy czy np. koordynatora, innowatora lub analityka.

**OZ:** Psychometria często występuje jako uzupełnienie procesów Assessment Center. Jakiego rodzaju testy będą w takich sytuacjach rzeczywiście pomocne?

**WS:** Psychometria daje zbliżony wskaźnik trafności do AC. Można traktować te metody wymiennie, a wykorzystanie ich obu oczywiście zwiększa prawdopodobieństwo dokonania właściwego wyboru. Dostępne na rynku testy psychometryczne mają jednak tą przewagę, że są dostępne online, a ich uzupełnienie zajmuje od kliku do kilkunastu minut. Nie ma konieczności spotykania się z Kandydatem i angażowania dodatkowych osób – asesorów. Ilość czasu i zaangażowania poświęconego na jedną i drugą metodę jest nieporównywalny.

**OZ:** Jakie korzyści daje firmom wykorzystywanie psychometrii w procesach rekrutacji?

**WS:** Największą korzyścią jest ocena dopasowania kandydata do stanowiska oraz pracującego zespołu. Umożliwia to określenie czy pracownik sprawdzi się na stanowisku oraz czy odnajdzie się w obowiązującej kulturze firmy. Przyszły pracodawca lub menedżer otrzymuje “instrukcję obsługi” pracownika, która daje wskazówki do tego, co działa na pracownika motywująco oraz jak nim zarządzać, aby zwiększyć jego efektywność. Otrzymujemy również przesłanki do planowania dalszego rozwoju nowo zatrudnionej osoby.

**OZ:** A z jakim ryzykiem się wiąże wykorzystanie psychometrii? Mam wrażenie, że często kandydaci bardziej stresują się, kiedy stają przed wyzwaniem wypełnienia testu i… zaczynają kombinować.

**WS:** Przede wszystkim musimy pamiętać, że wyniki analizy to dane poufne i wrażliwe. Nie powinny być wykorzystywane do celów innych niż rekrutacja, ocena czy rozwój pracowników. Należy je zawsze interpretować w odniesieniu do innych przesłanek takich, jak doświadczenie czy kwalifikacje kandydata. Jeśli chodzi o kwestię kombinowania – znane mi narzędzie pokazuje, kiedy kandydat próbuje siebie kreować – wynik wówczas wychodzi nieważny. Nie ma więc ryzyka zafałszowania odpowiedzi. Oczywiście osoba wykonująca takie analizy powinna odpowiednio poinformować kandydata o celu i przebiegu badana, aby wyjaśnić jego obawy.

**OZ:** Pani Weroniko, a na ile badania psychometryczne możemy wykorzystywać na własną rękę, a kiedy korzystać z firm bądź konsultantów zewnętrznych?

**WS:** Badania psychometryczne, jak wszystkie narzędzia, wymagają szkolenia. Osoba korzystająca z analiz musi przejść proces certyfikacji, aby dowiedzieć się, jak interpretować wyniki oraz w jaki sposób ich używać. Nie wolno więc korzystać z nich na własną rękę. Pomoc konsultanta zewnętrznego daje nam gwarancję, że jest to osoba, która posiada doświadczenie w tym zakresie i potrafi rozwiązywać niestandardowe problemy. Inną alternatywą jest samodzielna certyfikacja w zakresie metody.