**A, B, C… praca! Testy kompetencyjne w rekrutacji**

**Każdego dnia prasę i internet zalewają tysiące podobnych nagłówków. Odpowiedz na kilka pytań i sprawdź, czy do siebie pasujecie! Dowiedz się, jak dobrze znasz obsadę tego serialu. Nasz test powie, ile będziesz mieć dzieci!**

Niektóre brzmią wręcz absurdalnie, ale wysokie statystyki wyświetleń stron zajmujących się generowaniem testów świadczą o tym, że wszelkiego rodzaju quizy cieszą się nieustającą popularnością. O ich powodzeniu decydują dwa kluczowe czynniki: chwytliwy temat i jakość, przejawiająca się w odpowiednio dobranych pytaniach. Użytkownicy portali internetowych potrafią być bardzo wymagającymi klientami i błyskawicznie dokonują decyzji, czy dana treść jest dla nich wartościowa. Usiłując uzyskać wskazówkę odnośnie nurtujących ich problemów, albo jedynie z ciekawości przechodząc przez test, szybko zniechęcają się, natrafiając na banalne pytania o ulubiony kolor albo porę roku. Stanowią one wyznacznik wiarygodności i determinują wiarę w wynik. Ale nawet przy najlepiej ułożonych pytaniach, słabością uzyskiwanych w ten sposób rezultatów pozostaje ich ulotność. Nawet jeśli wzbudzają emocje, znikają w momencie opuszczenia strony i nie przynoszą już żadnych korzyści. Czy istnieją zatem testy, które poza rozrywką dostarczają danych będących w stanie wpłynąć na nasze życie? Tak. Coraz częściej stosuje się je przy rekrutacji kandydatów online.

Na przestrzeni ostatnich lat można zaobserwować **trend wspierania biznesu technologią**. W większości dużych firm podstawę pracy stanowi dostęp do komputera, komunikacja między zatrudnionymi odbywa się przez pocztę mailową lub specjalne portale, a raporty z działalności są nie tylko generowane, ale i udostępniane drogą elektroniczną. Nie jest to więc szczególnie zaskakujące, że wszechobecne innowacje zaczęły wpływać także na proces rekrutacji. Wstępna eliminacja kandydatów na podstawie wypełnionego przez nich testu stanowi niesamowitą oszczędność czasu i od razu wyklucza tych, którzy nie są wystarczająco zdeterminowani, by zdobyć stanowisko. Popularność tej metody sprawiła, że coraz więcej firm związanych z pośrednictwem pracy decyduje się na wprowadzenie testów kompetencyjnych do swojej oferty. *Pragniemy, aby dział HR mógł skupić się na ważnych działaniach i zredukować pracę operacyjną do minimum*, mówi **Piotr Marciniak**, założyciel Talent Bridge, działającej od paru lat na rynku firmy zapewniającej narzędzia z zakresu rekrutacji i wstępnej oceny kandydatów. Dostarczane przez nich rozwiązania, na które składa się między innymi pakiet testów kompetencyjnych, spotykają się z entuzjastyczną reakcją pracodawców.

Patrząc z perspektywy kandydata, bez wątpienia opłaca się śledzić **trendy w rekrutacji**, choćby po to, by nie dać się zaskoczyć na rozmowie kwalifikacyjnej – niezależnie czy jest ona prowadzona w biurze firmy, czy online. Zależnie od stanowiska, o które się staramy, możemy natrafić na bardzo różne rodzaje testów, spośród których głównymi typami są: **sprawdzające zdolności analityczne, werbalne i logiczne**. Każdy opiera się na trochę innym schemacie pytań. Pierwsza z wymienionych dziedzin będzie wymagała od nas interpretacji wykresów i szacowania wyników. Może się to okazać wyzwaniem dla osób słabo radzących sobie z organizacją czasu, gdyż większość zadań ma ustalony limit, w jakim należy udzielić odpowiedzi. Nieco inaczej wygląda to przy umiejętnościach werbalnych, gdzie dużą rolę odgrywa pamięć, ponieważ pytania zazwyczaj dotyczą jednego tekstu, z którym mamy okazję zapoznać się na samym początku. Umiejętności logiczne sprawdza się z kolei podobnym schematem do pojawiającego się w testach mierzących IQ, gdzie zadaniem jest zdecydowanie, który z serii obrazków pasuje do określonego algorytmu. Cechą wspólną **testów kompetencyjnych** są generowane na koniec raporty, umożliwiające pracodawcy przeanalizowanie naszych odpowiedzi i sprawdzenie, jak dany kandydat prezentuje się na tle pozostałych. Interpretacja wyniku może się okazać cenną wskazówką w razie wątpliwości, kogo zaprosić do kolejnego etapu rekrutacji.

Czy istnieje sposób na to, by wypaść w takim teście jak najlepiej? Kluczem do sukcesu jest bez wątpienia nastawienie, a także sposób radzenia sobie ze stresem. Dzięki odpowiedniemu podejściu, zamiast tracić czas na zdenerwowanie, skupimy się na treści zadań i najbardziej efektywnie wykorzystamy te parę minut przeznaczonych na udzielenie odpowiedzi. Przewagę da nam także praktyka. Znajomość formy można nabyć choćby poprzez wypełnianie wersji demonstracyjnych, dostępnych zazwyczaj na stronach internetowych firm zajmujących się ich dystrybucją. Ale przede wszystkim nie należy wpadać w panikę, spotykając się z testem kompetencyjnym **podczas rekrutacji**. Nawet jeśli za pierwszym razem nie uda nam się osiągnąć imponującego wyniku, warto potraktować tę sytuację jako okazję na zdobycie doświadczenia i… nie poddawać się, bo pewnego dnia starania na pewno się opłacą.