



Международно
Висше Бизнес Училище
International Business School

КАЗУС

ПО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Изготвил:

Проверил:

2015

а) Трябва да уточните процедурите за подбор, които ще използвате.

Процедурата по подбор ще разчита на психометрични тестове. Тестове от този вид са разработени от професионални психолози и тяхната цел е да предоставят на работодателите надежден метод за избор на най-подходящите кандидати. Психометрични тестове имат за цел да оценят черти като интелект, способности и индивидуалност. Те ще осигурят на работодателя поглед върху това доколко кандидата може да работи добре с други хора, доколко добре той се справя стреса, както и дали кандидатът ще бъде в състояние да се справи с интелектуалните предизвикателства на работните задания.

Повечето от известните психометрични тестове, използвани при подбор на персонал, не са насочени към анализиране на емоционална и психологическа стабилност и не трябва да се объркват с тестове, използвани в клиничната психология. Въпреки това, през последните години се използват и тестове, които претендират да оценяват почтеност или честност или предразположеност към гняв. Въпреки, че има някои дискусии относно тяхната валидност, ние може да използваме такива.

Като показател за личността, предпочитанията и способностите, психометричните тестове могат да помогнат да се намери най-добрият кандидат за професията и работната среда. Като инструмент за подбор, тези тестове могат да се прилагат по директен начин в ранните етапи на селекцията на кандидати – целта е да се намерят тези, които вероятно не са подходящи за работата. Също така те могат да осигурят на мениджънта насоките за развитие на кариерите на вече наетите служители.

Тези тестове са известни с това, че дават точни резултати въз основа на стандартизирани методи и статистически принципи

Психометричният тест трябва да бъде:

- Обективен - Резултатът не трябва да се влияе от вярвания или ценности
- Стандартизиран - трябва да се прилага при контролирани условия
- Надежден - трябва да минимизира и оцени всички присъщи грешки
- Прогнозен - трябва да направи точна прогноза за изпълнението
- Недискриминационен - не трябва да дискриминира някаква група въз основа на пол, култура, етнос и т.н.