

# Personální poradna

## Psychometrie: klíč k osobnosti potenciálního zaměstnance

**Uchazeč na exponovanou pracovní pozici se prezentuje bezchybně napsaným životopisem, má solidní a kultivované vystupování, znalosti, které vyžadujete..., a přesto nemusí být na dané místo nejlepší volbou. Ke spolehlivému prověření osobnostních a motivačních předpokladů uchazeče se stále častěji používají psychometrické testy.**

Perfektní profesní CV a znalosti totiž nic nepoví o schopnostech uchazeče sít se s novým týmem, firmou a úkoly, které mu budou svěřeny. Testy postavené na psychometrii odhalí řadu osobnostních charakteristik, podle kterých usoudíte, zda má daný uchazeč potenciál uspět ve vašem pracovním týmu. Psychometrie (někdy označovaná také jako psychometrika) je psychologický obor zabývající se měřením psychických jevů, jako je mentální výkonnost, frustrační tolerance nebo normalita. První psychometrické techniky rozvíjeli psychologové již na sklonku 19. století, během následujícího století potom zažily obrovský rozvoj – používala je například i americká armáda pro neanglicky mluvící brance. V poslední době se jedná o techniku běžně používanou personálními agenturami i samotnými zaměstnavateli především na manažerské a absolventské pozice.

Na čem jsou vlastně psychometrické testy založeny a mají se jich uchazeči obávat? Rozdělit je můžeme do čtyř kategorií. Test schopností vyzkouší uchazečovy obecné schopnosti a uvažování, patří sem například i IQ testy. Ověří logické myšlení, schopnost pracovat s čísly a slovy, analyzovat předložené informace a správně je využít. Test způsobilosti se soustředí na specifické dovednosti související s danou pozicí, například schopnost vedení kolektivu, schopnost stanovit si priority, rozvrhnout si práci koncepčním způsobem. Test osobnosti vyhodnotí osobnostní charakteristiku uchazeče. Zjistíte tak vnitřní nastavení člověka, jeho schopnost plnit nařízení, přesvědčovat druhé, prozradí vám, nakolik je daná osoba solitér, nebo týmový hráč. Motivační dotazník vyjeví hodnoty a postoje zastávané uchazečem. Jsou jeho hnacím motorem peníze, nebo uznání druhých? Bude se snažit dostat v týmu na vedoucí pozici? Jak se staví k mezilidským vztahům na pracovišti? Z povahy testů je zřejmé, že je nelze zodpovědět



dobře, nebo špatně. Testy vám prostě odhalí skutečnosti, dle kterých budete moci zodpovědněji posoudit, zda je na danou pozici vhodným kandidátem.

Psychometrické testy vyjeví reálnou schopnost kandidáta vykonávat danou pracovní činnost a jeho motivaci a potenciál k pracovnímu výkonu. Jakou konkrétní podobu testy mohou mít? Prověřuje se numerické myšlení, schopnost analyzovat data a početní dovednosti. Verbální testy odhalí, nakolik je uchazeč schopen porozumět logice textu. Běžné jsou testy logického myšlení, testy paměti a učení nebo testy multitaskingingu, schopnosti zpracovávat současně více úkolů. Získaný výsledek je označován za tzv. hrubé skóre, které se na základě standardizace převede na tzv. vážené skóre. Díky získanému kvocientu potom můžete stanovit pořadí při skupinovém použití testu.

Psychometrické dotazníky jsou zcela běžné při výběrových řízeních na vedoucí a odborné pozice, ale personalisté je dnes využívají čím dál častěji i u administrativních pozic a prakticky všude tam, kde se předpokládá pravidelný kontakt pracovníka s klienty. Psychometrický dotazník nemusíte nutně předkládat uchazeči během osobního pohovoru, běžná praxe je jeho vyplnění v počítači na dálku. Přestože si uchazeč může na internetu najít řadu vzorů testů a nacvičit si některé matematické a logické úlohy, na psychometrický

test se dopředu úplně připravit nedá. Testy bývají koncipovány tak, aby eliminovaly nebo odhalily tzv. lži-faktor. Ve výsledku vám test celkem přesně zobrazí osobnostní nastavení a individuální motivaci každého klienta. Zkušební personalista z výsledku pozná i to, zda uchazeč test vyplňoval soustředěně, nebo s roztěkanou myslí, tedy další důležitý dílek do mozaiky osobnostní charakteristiky uchazeče. Ti se s vidinou vyplňování psychometrického testu často ptají odborníků, jak na něj nejlépe vyzrát. Odpověď je jednoduchá – při vyplňování být zcela soustředěný a odpovídat otevřeně. Pokud se uchazeč bude do nějaké role stylizovat, personalista to snadno odhalí. Navíc uchazeč nikdy neví, jaký osobnostní typ firma zrovna hledá.

Naše agentura ví, jak uchazeče správně prověřit, a díky tomu už několik let pomáhá budovat úspěšné kolektivy v oblasti cestovního ruchu a gastronomie. Dream Job má zkušenosti jak při vyhledávání a efektivním hospodaření s lidskými zdroji, tak i při sestavování pracovních i realizačních týmů. Náš profesionální přístup v této oblasti může napomoci postavit dream team třeba i pro vás. ■



AUTORKOU TEXTU JE  
**Ing. Pavla Berková,**  
 pracuje coby managing director  
 v personální agentuře Dream Job,  
 specializující se na recruitment,  
 headhunting, outsourcing, mystery  
 shopping a training. Agentura se zaměřuje  
 především na cestovní ruch – převážně  
 hotely, restaurace a cestovní kanceláře.  
 pavla@dream-job.cz  
 tel.: +420 602 723 046