

Ni Ajnštajn ne bi položio naš test za posao

Autor: Verica Dragić | Foto: V. Lalić | 20.01.2009. - 05:00

Ako 10 ljudi oboji 30 kuća za 60 dana, za koliko dana pet ljudi ofarba 15 kuća? Deluje jednostavno, ali je zbunjujuće. Takve zadatke smo imali na testu za posao! Pitali su nas šta je aktiva, a šta pasiva, ali i jesmo li zadovoljni u životu, društveni, komunikativni. Bilo je i orijentacije u prostoru, poznavanja reči, izdvajanje bitnog od nebitnog... Ovako Sanja Milić iz Beograda govori za „Blic“ o svom neuspehu na konkursu za posao kreditnog referenta u banci. Ona je samo jedna od brojnih građana Srbije koje prilikom odlaska na razgovor za posao „iznenadi“ testiranje.

Kada se prilikom zaposlenja pomene test, kandidati se najčešće prvo uplaše i počnu da razmišljaju imaju li kakvu vezu, a ako to ne uspe, uglavnom odustaju. Stručnjaci u konsultantskim firmama tvrde da se testova ne treba plašiti i da je bolje imati takvo iskustvo jer potvrđuju stručnost. Tako i sami kandidati znaju da li su spremni za obavljanje određenog posla, bez obzira na dokumentovano obrazovanje.

- Test se pravi za svako radno mesto. Prvo se uradi profil posla, pa test, tj. analiza kandidata.

Testovi su isti kao i u drugim zemljama Evrope, ali prilagođeni ovom podneblju. Analizira se putem testova inteligencije, ličnosti, stručnosti. Komercijalista treba da je koncentrisan, da pamti brojeve i slično, prodavac ne treba da ima želju da sedi za računom... Ne može se uzeti običan psihološki test jer je reč o određenom poslu - objašnjava Dragan Čandrlić, direktor „Hil Internacionala“, prve konsultantske firme na teritoriji stare Jugoslavije.

Za procenu kandidata poslodavci uglavnom angažuju konsultantske firme čiji psiholozi kreiraju testove i analiziraju rezultate. U ovim kućama kažu da je za poslednjih deset godina izjednačen broj stranih i domaćih firmi koje traže njihovu pomoć.

Oni koji nisu imali uspeha na testovima, žale se da ima previše pitanja a malo vremena, ali Čandrlić kaže da cilj testa i nije da ga svi reše, niti da to urade loše. On objašnjava da se svaki odgovor na određen način tumači, te da ne mora da znači da je ispravan odgovor dovoljan, već i način na koji je odgovoreno.

- Ima praktičnih zadataka koje kandidati obavljaju i tada se, recimo, izdvoji osoba sjajna za vođu, ali firmi je potreban onaj koji će biti podrška vođi. Zato nije primljen najbolji, tj. vođa, već onaj koji se pokazao kao njegova najbolja podrška.