

# **Célcsoport-specifikus felmérő eszközök gyűjteménye**

**megváltozott munkaképességű személyek kompetenciavizsgálatára**

**Dr. Klein Balázs, Prof. Dr. Klein Sándor, Zentai Anita**





Fogyatékos Személyek  
Esélyegyenlőségéért  
Közhasznú Nonprofit Kft.

Szerzők:  
dr. Klein Balázs  
Prof. dr. Klein Sándor  
Zentai Anita

Szerkesztő:  
dr. Klein Balázs

Olvasószerkesztő:  
Gönye László

Lektorálta:  
Szellő János

Tördelő:  
Szabó Gábor

Nyomda:  
Copyrama Kft.

A kiadvány a TÁMOP 5.3.8-11/A1-2012-0001 kódszámú „Rehabilitáció – Érték – Változás (RÉV): Megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci helyzetének elősegítése érdekében történő rendszerszintű képzési és szolgáltatásfejlesztési modellprogram” kiemelt projekt keretében készült a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft. megbízásából.

Megjelent az EduNet Tananyag-fejlesztési Alapítvány gondozásában.

2015

Célcsoport-specifikus felmérő eszközök gyűjteménye  
ISBN 978-615-5610-01-1

**Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft.**

Cím: H-1071 Budapest, Damjanich utca 4.

Telefon: 06 1 450 3230

[www.fszk.hu](http://www.fszk.hu)

Nyilvántartásba vételi szám: E-000892/2014



## Tartalomjegyzék

<b>Előszó</b> .....	<b>7</b>
<b>Jognyilatkozat</b> .....	<b>10</b>
<b>Bevezetés az alkalmasságvizsgálatba</b> .....	<b>11</b>
A tesztekéről .....	12
Képességtesztek.....	12
Személyiségvizsgáló módszerek .....	13
Néhány vizsgálati módszerről röviden .....	14
Munkaelemzés .....	16
A kompetenciákról .....	18
A tesztek pszichometriai tulajdonságai .....	20
Útmutató megváltozott munkaképességű személyek teszteléséhez.....	24
Néhány gyakorlati tanács a tesztek kiválasztására .....	30
<b>Eszközkatalógus</b> .....	<b>34</b>
A katalógus felépítése .....	34
A kategóriák magyarázata.....	34
Munkakörelemző eszközök és módszerek .....	35
Interjú .....	40
Képességtesztek.....	49
Tudásvizsgáló tesztek.....	108
Személyiség-, kompetencia- és motivációvizsgáló eszközök.....	115
Értékelő Központ .....	146
Munkamodellek .....	151
Komplex módszertan.....	152
<b>Eszköztár</b> .....	<b>154</b>
<b>Forgalmazó cégek</b> .....	<b>205</b>
SHL Hungary Kft. ....	205
OS Hungary Tesztfejlesztő Kft. ....	206
Access Assessment.....	207
cut-e danube.....	207
PeopleTest .....	208
Profiles International Hungary Kft. ....	208
Assessment Systems Hungary Kft. ....	209
AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft. ....	210



**„Könnyebb általánosságban ismerni az embert,  
mint egy bizonyos embert megismerni.”**

*/Francois de La Rochefoucauld/*

Richard Layard brit közgazdásztól származik az a már-már elcsépelet gondolat, miszerint: „Megfelelő embert a megfelelő helyre.” De mit is jelent ez valójában? Lehet-e garantálni, hogy a munkáltató az adott munkakörre valóban legalkalmasabb munkavállalót kapja?

Magyarországon a kilencvenes évek végén kezdték meg munkájukat azok a – kezdetben kizárólag civil – szervezetek, amelyek azt a célt tűzték ki maguk elé, hogy a megváltozott munkaképességű emberek munkába helyezését segítik. Olyan komplex szolgáltatási rendszereket dolgoztak ki vagy adaptáltak külföldi jó gyakorlatok alapján, amelyek alkalmasak arra, hogy a hozzájuk forduló fogyatékos vagy egészségkárosodott személyek tartósan elhelyezkedjenek nyílt munkaerőpiaci cégeknél. Tevékenységük az ember megismerésével – személyiségének, kompetenciáinak, személyes jellemzőinek, szociokulturális környezetének és nem utolsósorban egészségi állapotának feltérképezésével – kezdődik. Mindez annak érdekében szükséges, hogy az adott személy a lehető legnagyobb eséllyel azonos minőségű munkát legyen képes végezni, a nem megváltozott munkaképességű személyekhez hasonlóan.

A Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft. – konzorciumi partnereivel együtt – a TÁMOP-5.3.8-11/A1-2012-0001 kódszámú, „Rehabilitáció – Érték – Változás (RÉV): Megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci helyzetének elősegítése érdekében történő rendszerszintű képzési és szolgáltatásfejlesztési modellprogram” című kiemelt projekt (továbbiakban: RÉV projekt) keretében hozta létre az Országos Foglalkozási Rehabilitációs Módszertani Központot. A módszertani központ feladata többek között elősegíteni a munkaerőpiaci szolgáltató szervezetek foglalkozási rehabilitációs tevékenységét, ezáltal közvetetten javítani képes a megváltozott munkaképességű személyek sikeres nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedési esélyeit. Ennek érdekében az Országos Foglalkozási Rehabilitációs Módszertani Központ olyan fejlesztéseket generál és koordinál, amelyek a gyakorlati terepen felmerülő problémákra képesek válaszokat adni.

A RÉV projekt keretében készült el az a két szolgáltatási protokoll – az *Egységes Szolgáltatás-módszertan*<sup>1</sup>, illetve az *Átvezetésszolgáltatás-módszertan*<sup>2</sup> –, amely módszertani ajánlásokat tartalmaz a célcsoporttal való szakmai munkához. Mindkét protokoll foglalkozik a felmérés témakörével – más néven a profilkészítéssel –, azonban elsődlegesen az interjúkhoz adnak gyakorlati segítséget.

Az Országos Foglalkozási Rehabilitációs Módszertani Központ által működtetett *Országos Munkaerő-piaci Szolgáltató és Szakmai Támogató Hálózatból*<sup>3</sup> (továbbiakban: Hálózat) érkező visszajelzések, az elvégzett igény- és szükségletfelmérés, valamint a monitorozás tapasztalatai alapján érzékelhető volt, hogy a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások fejlesztendő területei a kapcsolatfelvétel, kapcsolatépítés, partnerség, illetve a felmérő eszközök. A szakemberek hasznosnak gondolják vizsgálati eszköztáruk bővítését, új eljárások megismerését.

1 Elérhető: [http://revprojekt.hu/ckfinder/userfiles/files/modszertani\\_kezikonyv.pdf](http://revprojekt.hu/ckfinder/userfiles/files/modszertani_kezikonyv.pdf)

2 Elérhető: <http://revprojekt.hu/ckfinder/userfiles/files/%C3%81tvezet%C3%A9s-szol%C3%A1ltat%C3%A1s%20m%C3%B3dszertan.pdf>

3 A Hálózathoz kapcsolódó információk és a tagság adatai elérhetők a következő hivatkozáson: <http://revprojekt.hu/halozat>

A felmerült igényre válaszként született ez a hiánypótló módszertani kézikönyv, amelyet a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft. által kiírt közbeszerzési eljárásában<sup>4</sup> nyertes Edunet Alapítvány és szakmai partnere, a Testar Kft. készítettek. A közbeszerzési eljárásban meghatározott fejlesztés célja, hogy a tranzitálás eredményességének növelése érdekében a foglalkoztató és szolgáltató szervezetek szakmailag bővíthessék azt a tudást, amely a tranzit minősítést kapott munkavállalóik nyílt munkaerőpiaci átvezetéséhez szükséges, javítva ezzel a foglalkozási rehabilitáció országos szintű eredményességét.

A fejlesztés során kidolgozásra került e gyakorlatorientált kézikönyv – mely elektronikusan is hozzáférhető a RÉV projekt weboldalán –, ezzel együtt elkészült 500 db nyomtatott példány is.

A kézikönyv összeállításának a következő, előre meghatározott szakmai szempontjai voltak:

- a kézikönyv a Hálózat tagjainál dolgozó szakemberek<sup>5</sup> gyakorlati munkáját kell hogy segítse;
- a nyertes ajánlattevőnek az Egységes Szolgáltatás-módszertan „IV.1.2. Felmérés” című alfejezetéhez illeszkedve kell összegyűjtenie és bemutatnia olyan, a munkavállaláshoz közvetlenül és közvetetten kapcsolódó kulcskompetenciákat felmérő eszközöket, teszteket, eljárásokat, amelyekkel a vizsgált célcsoport-tagok<sup>6</sup> munkavállalást befolyásoló jellemzőit lehet mérni;
- a bemutatott eljárások kiválasztásának szempontjai:
  - a felmérő eszközök kiválasztásakor a HR, pszichológia, pedagógia, gyógypedagógia, szociális munka által alkalmazott módszerek beemelése egyaránt elvárt;
  - minél több olyan felmérő eszközt kell bemutatni, amelyet speciális képzettség nélkül is lehet használni;
  - egyaránt bemutatható olyan felmérő eszköz, amely licence (díj) köteles, és olyan is, ami szabadon, költségtérítés nélkül használható, azonban nem megengedett, hogy kizárólag licence díjas felmérő eszközök kerüljenek bemutatásra;
  - minimum elvárás a következő kompetenciaterületek vizsgálatára alkalmas felmérő eszközök bemutatása:
    - én-tudatosság;
    - önszabályozás;
    - empátia;
    - motiváció;
    - társas készségek;
- a felmérő eljárások bemutatásának minimum szempontjai:
  - cél, vizsgált kulcskompetencia;
  - célcsoport (esetleges kizáró tényezők);
  - a felmérő eszköz használatának specialitása megváltozott munkaképességű személyek esetén;
  - a felmérő eljárás lebonyolításának keretrendszere (pl. eszközigény, időigény, szükséges végzettség);
  - a felmérő eljárás részletes bemutatása;
  - értékelés (dimenziók, módszerek, visszajelzés);
  - kapcsolódó dokumentáció;
  - forrás (vagy licence tulajdonos) pontos megjelölése.

A felmérési eszköztár elsődleges felhasználói a foglalkozási rehabilitáció területén dolgozó munkaerőpiaci szolgáltató szervezetek munkatársai lehetnek, azonban más területen dolgozó szakemberek is haszonnal tudják majd forgatni.

<sup>4</sup> „TÁMOP-5.3.8-11/A1-2012-0001 kódszámú kiemelt projekt keretében a megváltozott munkaképességű személyek tranzitálását elősegítő módszertani eszköztár bővítése a hálózat tagjai számára gyakorlatorientált kézikönyvek kidolgozásával”

<sup>5</sup> A hálózatban dolgozó szakemberek többsége szociális szakember, pedagógus, humán végzettségű diplomás személy.

<sup>6</sup> Célcsoport-tagok: megváltozott munkaképességű emberek.



Kiknek ajánljuk még e könyvet?

- Akkreditált foglalkoztatók rehabilitációs szakembereinek;
- szociális foglalkoztatást szervező rehabilitációs tanácsadóknak és mentoroknak;
- az állami és a forprofit szektor munkaközvetítéssel foglalkozó munkatársainak;
- humánerőforrás-menedzsereknek, személyzeti területen dolgozóknak;
- pedagógusoknak.

A módszertani kézikönyvben bemutatott eljárások megjelentetése tájékoztató jellegű, tudásbővítési szándékú. A kiadványban sem reklámtevékenység, sem pedig termék megjelenítés nem történik. Az Országos Foglalkozási Rehabilitációs Módszertani Központ a továbbiakban is gyűjti azokat a felmérő eljárásokat, amelyek hatékonyabbá teszik a foglalkozási rehabilitációs tevékenységet. Örömmel veszi szakemberek, szervezetek, cégek megkeresését ez irányú tudásbázisának bővítéséhez.

Kézikönyvünk elején azt kérdeztük: lehet-e garantálni, hogy a munkáltató az adott munkakörre valóban legalkalmasabb munkavállalót kapja? Nem lehet teljes bizonyossággal, azonban egy alapos, több területre irányuló komplex felmérés nagyban hozzásegít a beváláshoz.

## Jognyilatkozat

### Szerzői jogok

E mű jogi célja a Munkaerő-piaci Szolgáltatók tájékoztatásának bővítése annak érdekében, hogy megváltozott munkaképességű ügyfeleik elhelyezkedési esélyeit növelni tudják.

Ez a mű gyűjteményes alkotás. Az abban szereplő tartalom szinte teljes egészében különböző helyeken megtalálható tartalmak összegyűjtéséből származik, és csak minimális eredeti anyagot tartalmaz.

Ennek megfelelően a gyűjtemény egyes elemei szerzői jogi védelem alatt állhatnak.

A gyűjteményben található tartalmakat

- nyilvánosan elérhető forrásból, a hatályos magyar szerzői jogi törvény szabad felhasználásról szóló rendelkezéseivel összhangban,
- illetve a jogtulajdonos engedélyével

emeltük be. Az, hogy az adott tartalom jelen gyűjteményben szerepel, nem jelenti azt, hogy a jogtulajdonosok a gyűjteményes felhasználáson és jelen mű jogi célján túlmutató egyéb célú felhasználásához is hozzájárultak volna.

### Teljes körűség

A gyűjtemény összeállítói a rendelkezésre álló idő alatt általuk – megítélésük szerint – a gyűjtemény célja szempontjából elvégezhető leghasznosabb munkára törekedtek a teljesség, vagy a tudományos rendszerezettség igénye nélkül. A gyűjtemény ilyen módon nem teljes körű, és összeállítása szubjektív elemeket is tartalmaz.

### Hibátlanóság

A gyűjtemény az egyes szolgáltatók által közzétett információkon alapul, és szándékaink szerint megfelel annak. Az itt található anyag a forrásokhoz képest esetenként általunk végzett fordítást, gyakran kiegészítéseket és feltételezéseket tartalmaz. A forrásokat minden esetben szerkesztettük és gyakran rövidítettük. Igyekeztünk legjobb tudásunk alapján eljárni, de természetesen mindeközben követhettünk el hibákat. A gyűjtemény összeállítói nem tudják garantálni, hogy a gyűjteményben megjelenő információk a valóságnak megfelelnek. A hibátlanóságnak ez a kizárása többek között vonatkozik a felsorolt eszközökre és az egyes forgalmazó cégek leírására is. Az egyes eszközök kiválasztását és felhasználását megelőzően célszerű minden esetben a forgalmazónál tájékozódni.

### Alkalmazhatóság

A gyűjtemény összeállítói nem vállalnak felelősséget azért, hogy a gyűjteményben található egyes eszközök adott minőségi követelményeknek megfelelnek vagy alkalmasak valamilyen cél megvalósítására, illetve nem vállalnak felelősséget az egyes eszközök használatának következményeiért. Az eszközök adott célra való használhatóságának megítélése, a felhasználás és a felhasználás módja az egyes eszközök készítőinek, forgalmazóinak és felhasználóinak felelőssége. A gyűjtemény készítői különösen felhívják a figyelmet arra, hogy a gyűjtemény *Eszköztár* részében található eszközök, illetve azok az eszközök, amelyeket a gyűjtemény készítői az eszköznél feltüntetett *Alkalmazási javaslatukban* nem javasolnak döntéshozatal céljára – bár tájékozódásra, beszélgetés kezdeményezésére, vagy egyéb célokra alkalmasak lehetnek – meglátásuk szerint döntéshozatal támogatására nem alkalmasak.

## Bevezetés az alkalmasságvizsgálatba <sup>1</sup>

Közhely, hogy az emberek nagyon különböznek egymástól, és hogy ezek a különbségek befolyásolják például az iskolai teljesítményüket, az értelmi fejlődésüket, a pályaválasztásukat, a jövedelmüket, a munkahelyi teljesítményüket stb. A pszichológusok a 19. század végétől törekedtek arra, hogy tanulmányozzák ezeket a különbségeket (*így jött létre a differenciális pszichológia*), és mérjék ezeket a különbségeket olyan fontos területeken, mint a képességek, az érdeklődés, a személyiség, a motiváció (*így jött létre a pszichometria*).

Az emberek megismerése nehéz feladatnak bizonyult: hosszú időn át, sokféle helyzetben kell megtapasztalnunk valakinek a viselkedését ahhoz, hogy elég nagy biztonsággal meg tudjuk jósolni, hogyan fog viselkedni a jövőben bizonyos helyzetekben (például a munkahelyén).

Az emberi erőforrás menedzsment (a „személyügy”) azonban gyors, olcsó és kevésbé munkaigényes módszereket keresett. Így jöttek létre a pszichológiai (pszichometriai) *tesztek*.

A szervezetek elsődleges célja az emberek megismerésével kapcsolatban az, hogy meggyőződjenek, alkalmasak-e bizonyos munka hatékony elvégzésére. A feladatra alkalmatlan dolgozó ugyanis jelentős kárt okozhat. Valójában az egyén számára is fontos, hogy olyan munkát végezzen, ami megfelel az érdeklődésének, képességeinek, személyiségének, hiszen az életminőség jelentős mértékben a munkahelyi elégedettségtől függ. A pályaválasztási tanácsadók általában széles körű vizsgálatokat végeznek, hogy megállapítsák, milyen jellegű munkára alkalmasak a hozzájuk fordulók.

A szervezetek többnyire nem csupán a jelöltek alkalmasságát vizsgálják, de az alkalmasak közül igyekeznek kiválasztani a legjobbakat. „A szervezeteknek emberekre van szükségük. Az embereknek munkára. Kelltek tehát egy olyan folyamat, eljárás, amely az emberek és a szervezetek szükségleteit összeegyezteti” – írja egy munkapszichológiai kézikönyv.

A kiválasztás a munka felületes ismeretén és a hétköznapi emberismereten messze túlmutatva, tudományos alapossággal igyekszik megfelelni ennek a feladatnak, és ezért, ha tisztességes szándékkal végzik, akkor mindkét félnek jó. Itt is elmondható: nemcsak a szervezeteknek érdeke a lehető legalkalmasabb emberek kiválasztása, de az alkalmazott is ott fogja jól érezni magát, ahol – személyiségének megfelelő légkörben – képességeit minél teljesebben kibontakoztathatja, miközben környezete anyagilag és erkölcsileg is elismeri a sikereit.

A szervezetek általában sokkal erősebbek a piacon az egyéneknél, ezért többnyire ők válogatnak a számos jelentkező közül, nem pedig a munkavállalók az állások közül. (Ez utóbbi helyzetben a kiválasztás elsősorban azt jelentené, hogy a jelölt vizsgálja lehetséges munkaadóit abból a szempontból, hogy azok közül melyek a legalkalmasabbak az ő személyes céljai előmozdítására. Bár ez ritkábban fordul elő, érdemes figyelni, mennyire más a kiválasztás az olyan helyzetekben, amelyekben aránylag nehéz jelöltet találni, és a jelöltek könnyen találhatnak más hasonló állást maguknak.)

A kiválasztást ma tipikusan a *versenyszféra* vállalatai végzik és végeztetik. A kérdés számukra szigorúan gyakorlati problémaként vetődik fel: keresik a legmegfelelőbb embereket az egyes pozíciókra, mert ezzel növekszik a vállalat hatékonysága és nyereségessége. Ezért elemi érdekük, hogy megismerjék és felhasználják a legjobb vizsgálati módszereket és eszközöket. Természetesen vannak olyan szervezetek – hadsereg, közigazgatás, oktatás –, amelyek eredményességüket nem a megtermelt anyagi haszonnal mérik, a hatékonyság azonban ezeknél is alapvető jelentőségű. Ezeknek az intézményeknek a szerepe – többek között az érintettek nagy létszáma miatt – történetileg meghatározó volt a mai alkalmasságvizsgálati módszerek kialakulásában. Sajnos ma Magyarországon ezek a szervezetek a versenyszféránál lényegesen kevésbé érdeklődnek a modern alkalmasságvizsgáló módszerek iránt.

Az alkalmasságvizsgálat és a kiválasztás egyaránt ember és munka egymásra találásáról szól, ezért mindkettőnél elkerülhetetlen az ember megismerése mellett a munka alapos megismerése. A munkakörelemzésnek épp oly tudományosan megalapozott módszerei alakultak ki, mint az ember megismerésének.

Az alkalmasságvizsgálat és a kiválasztás talán még nehezebb a *fogyatékkal élők* esetében. Szinte mindig az egyén sajátosságaira figyelve, a fogyatékkal élő érdekeit messzemenően figyelembe véve kell meghozni a döntést, de természetesen nem szabad figyelmen kívül hagyni a szervezet, sőt a társadalom érdekeit sem.

<sup>1</sup> A témát részletesebben tárgyalja Klein Balázs – Klein Sándor: *A szervezet lelke* (Edge 2000 Kiadó, 2012), valamint az SHL és a TalentQ tanfolyami kézikönyve (Tesztek a munka világában).

## A tesztekéről

A Brit Pszichológiai Társaság szerint „a teszt olyan eszköz, amely lelki jelenségekkel kapcsolatos kvantitatív megállapításokhoz segít hozzá”. A Magyar Pszichológiai Társaság Tesztbizottsága által 2015. január 1-én ideiglenesen kibocsájtott irányelvek szerint

1. A pszichológiai tesztek olyan pszichológiai funkciókat vizsgáló/mérő – szigorú szakmai (pl. pszichometriai) és etikai követelményeknek megfelelően megalkotott – eljárások, amelyek közvetlenül vagy közvetve a vizsgált személyek (továbbiakban: kliensek) magatartását, nevelését, szakmai karrierjét és/vagy gyógykezelését befolyásoló döntések megalapozásához járulnak hozzá.
  - a. A pszichológiai tesztek és vizsgálóeljárások szellemi alkotások, amelyekre a szerzői jogvédelem szabályai érvényesek. A szerzői jog tulajdonosa a teszt kidolgozója és fejlesztője. A teszt terjesztésének jogát a szerző átadhatja tesztforgalmazó vállalkozásoknak. A tesztek bármilyen megváltoztatása, más nyelvre fordítása, adaptálása csak a szerzői jog tulajdonosának írásos engedélyével történhet.
  - b. A pszichológiai tesztek szakmai minőségét Magyarországon az MPT tesztbizottságának tesztminősítési eljárása szavatolja.
  - c. A pszichológiai tesztek és azok háttéranyagai (úrlapok, értékelő kulcsok, kézikönyvek, normatáblák) a pszichológusok védett munkaeszközei, amelyek kliensek általi ismerete a felhasználhatóságukat akadályozhatja, ennél fogva nem jelentethetők meg a nyilvánosságban.
  - d. A sajtóban vagy interneten gyakorta megjelenő tesztek (a továbbiakban: „magazintesztek”) módszertanilag nem ellenőrzött eszközök, az általuk nyújtott információ nem hiteles, s azokra építve nem fogalmazható meg pszichológiai szakvélemény és nem hozhatók a személy életét befolyásoló pszichológiailag megalapozott döntések.

A „munka világában” használatos modern tesztek jelentős részét (erre egy rövid tanfolyamon kiképzett) nem-pszichológusok – például személyügyi (HR) szakemberek – is használhatják (de a pszichológusok sem használhatják anélkül, hogy elvégeznék az említett speciális tanfolyamot). Erre azért van lehetőség, mert ezek a módszerek eléggé objektívak ahhoz, hogy felvételükhöz/kiértékelésükhöz/értelmezésükhöz ne legyen szükség a pszichológusok elméleti ismereteire, gyakorlati készségeire. Azt a folyamatot, melynek során a munka világában végzett tesztesés jelentős része a szakpszichológusok kezéből átkerült a HR-szakemberekhez, jelentősen felerősítette az utóbbi húsz évben a számítógépes szakértői rendszerek gyors terjedése: a számítógéppel végzett tesztvizsgálat egyre több területen váltja fel a papír/ceruza teszteket.

A hazai munkapszichológia sajátos fejlődése miatt, miközben a multinacionális vállalatok többsége a legmodernebb számítógépes tesztrendszereket használja, a kisvállalatok, a non-profit szervezetek többségénél – ha egyáltalán használnak kiválasztásra teszteket – megmaradtak a rendszerváltás előtti időkből a pszichometria korai szakaszából származó (néha elavult, néha nem jogtiszt) eszközök. Eben a gyűjteményben igyekeztünk sokféle tesztet bemutatni – a tesztek kritikai értékelése egy másik kötet feladata lehet.

## Képességtesztek

A tesztek első nagy csoportját a képességtesztek (tests of ability) alkotják. A „nagyközönség” elsősorban az „általános értelmi képesség” mérésére szolgáló intelligenciateszteket ismeri. Az intelligenciavizsgálat problémáival köteteket töltöttek meg a pszichológusok, de itt talán elég, ha rámutatunk arra, hogy az intelligencia valamiféle elegye a gondolkodó képességnek, a tanuló képességnek, a problémamegoldó képességnek – és sok vizsgálat bizonyította, hogy számos munkánál jó előrejelzője a beválásnak.

A képességtesztek azt mérik, milyen jól teljesítenek a vizsgált személyek optimális körülmények között, amikor a lehető legtöbbet akarják magukból kihozni.

Néha megkülönböztetik a tudást, a felkészültséget (attainment) vizsgáló teszteket (mint

amilyenek például a nyelvvizsgák, az autóvezetés írásbeli vizsgája) a jövőben várható teljesítmény bejósolására szolgáló (aptitude) tesztek.

A pszichometriai tesztek eredményeit többnyire egy „normacsoport” eredményeihez viszonyítják. A normacsoport egy nagy és reprezentatív minta abból a populációból, amelybe a jelölt is tartozik, és olyan személyekből áll, akikről korábban már felvették a szóban forgó tesztet. A jelölt eredményeit ennek a csoportnak az eredményeihez viszonyítva például azt mondhatjuk, hogy „a jelölt teljesítménye jobb a normacsoport 80%-ának eredményeinél”. A tesztek kiadói a célnak megfelelő (pl. vezetőkből és diplomásokból álló) normacsoport eredményeivel együtt bocsátják ki tesztjeiket. Ügyelnek arra, hogy ez a csoport egyéb szempontokból (kor, nem, etnikum stb.) egymástól eltérő személyekből álljon. A normacsoportoz való viszonyítás akkor hasznos, amikor a jelöltek egymáshoz akarjuk hasonlítani, tehát a legfontosabb szempont a relatív, nem pedig az abszolút teljesítmény.

Eltérően a normacsoportoz való viszonyítástól, a *kritériumhoz való viszonyítás* esetén egy objektív standard szintet írnak elő, és azt vizsgálják, hogy a jelölt eléri-e azt. Például egy 50 méteres úszás teljesítésének igazolásához azt a „tesztet” kell elvégezni, hogy leússza az illető ezt a távolságot – ezt a „kritériumot” teljesítenie kell, hogy megkapja az igazolást. A *részlet alapján történő viszonyítás* azt jelenti, hogy kiragadunk egy részt (mintát) abból a tudásból vagy készségből, amit a tesztel vizsgálni akarunk. Jó példa erre az iskolai vizsga. Képtelenség lenne az iskolában tanított tárgy minden vonatkozását számon kérni, ezért a tesztek és a vizsgák kiragadnak egy kisebb, lehetőleg fontos mintát a „tudástartományból”. Az ilyen tesztek esetében nagyon fontos, hogy a vizsgálat elég széles körű legyen; csak így adhat a jelölt teljesítményéről reprezentatív és pontos képet.

Néha a munkatevékenységhez hasonló követelmények elé is állíthatjuk a jelöltet: ezt nevezik „munka-minta teszt”-nek. Amikor egy könyvelői állás betöltésére jelentkezőnek egy vállalati kimutatást kell értelmeznie, ez a később végzendő munkájából vett „mintának” is felfogható. További példák munka-minta tesztekre a szerepjátszó gyakorlat (például hogyan boldogul a jelölt egy nehezen kezelhető ügyféllel) és az iratrendező gyakorlat (in-tray exercise; annak vizsgálata, hogyan képes a jelölt a munkakörhöz tartozó összegyűlt papírmunkák rendezésére, az e-mailek intézésére, jól állapítja-e meg a prioritásokat stb.). A szimulátorok alkalmazása (autó- vagy repülővezetési feladatokra) szintén jó példa a munkaminta tesztekre.

## Személyiségvizsgáló módszerek

A személyiség az egyén preferált vagy tipikus viselkedésmódjának, gondolkodási stílusának, érzelmeinek viszonylag állandó, sajátos összhangját jelenti. A személyiséghez hasonló, de attól megkülönböztethető tulajdonságok a következők:

- **Motiváció**

A motiváció arra vonatkozik, hogy mi ösztönzi az embereket arra, hogy bizonyos módon viselkedjenek: mik a szükségleteik, törekvéseik, céljaik. A motiváció mutatja meg, mire irányítják az emberek energiáikat, mi készíti őket kitartó erőfeszítésre. A motiváció szorosan kapcsolódik a személyiséghez.

- **Értékek**

Az értékek belső iránymutatóként, szabályként segítik az embereket döntéseikben. Vannak személyes értékek és csoportos értékek (kulturális értékek, egy szervezet vagy egy foglalkozás értékei). Az értékek jórészt a szocializáció folyamatában alakulnak ki a csoportos viselkedés folyamán (ilyen érték például az individualizmus vagy a csoportnormához való alkalmazkodás).

- **Hit**

Az értékhez nagyon közel álló fogalom a hit. A hit olyan alapvető feltételezés, melyet az egyén igaznak tart. A hit értelmezési keret, és ezáltal lényegesen befolyásolja a viselkedést. Például, ha valaki hisz abban, hogy az embereket egyforma tisztelettel és igazságosan kell kezelni, ez valószínűleg megmutatkozik másokkal való kapcsolataiban.

- **Attitűd**

Az attitűd alapját az egyénnek a környezet bizonyos aspektusaival kapcsolatos gondolatai és érzései jelentik. Például: „elkötelezettség egy szervezet iránt”, „elégedettség egy munkával kapcsolatban”, „pozitív attitűd a változással kapcsolatban” stb. Az attitűd abban is különbözik a személyiségtől, hogy gyorsabban változik.

- **Érdeklődés**

Ezt a fogalmat többnyire a pályaválasztási vagy karriertanácsadással kapcsolatban szokták használni: az érdeklődés mutatja meg, hogy az emberek mit szeretnének leginkább csinálni. Például van, aki a gyógyítás iránt érdeklődik, mások hangszeren szeretnek játszani, ismét másokat az építészet érdekel.

A személyiségkutatások alapján a pszichológusok általában a következő feltételezésekből indulnak ki:

- *Viszonylagos stabilitás* – bár a személyiség hosszabb idő alatt megváltozhat, alapjában véve azonban meglehetősen stabil. (Például, ha valaki kitölt egy érvényes személyiség-kérdőívet, majd ugyanezt a kérdőívet két évvel később is kitölti, nagyon hasonló eredményt fog kapni.)
- *Egyéni különbségek* – az egyének személyisége nagyon különböző, és ha sok ember személyiségvizsgálati eredményéből gyakoriságeloszlást készítünk, akkor a képességhez hasonlóan normális eloszláshoz közeli eloszlást fogunk kapni.
- *Tulajdonság és állapot* – a személyiség sok aspektusa leginkább tulajdonságként írható le abban az értelemben, hogy viszonylag stabilok, és azt tükrözik, hogy az ember hogyan viselkedik a legtöbb helyzetben (például „általában nyugodt”). A személyiség más aspektusai azonban jelentősen eltérőek lehetnek a különböző helyzetekben (például „szorongó állapotnak” nevezzük azt a jellegzetes idegességet, amit sokan jelentős események előtt éreznek).
- *Öröklött és szerzett tulajdonságok* – az emberi tulajdonságok egy részének (legalábbis részben) biológiai (genetikai) alapjai vannak (például, az emberek tulajdonság jellegű szorongásának, a neuroticizmusnak és az extraverzió szintjének). Nem kétséges azonban, hogy a felnőttek személyiségének kialakulását jelentősen befolyásolják a környezeti tényezők is. A személyiségelmélettel foglalkozó pszichológusok többsége szerint a személyiséget a genetikai predispozíciók és a környezeti hatások egyaránt befolyásolják.

A személyiségelméletek jellegzetes két fajtája a tulajdonságelméletek és a típuselméletek:

- *A tulajdonságelméletek* a személyiséget skálák összességének tekintik: az egyes emberek a skálák egyik vagy másik végén, vagy valahol középütt helyezkednek el. A tulajdonságokat vizsgáló eszközök célja az, hogy elhelyezze az embereket ezeken a skálákon, és így meghatározza a közöttük lévő különbségeket. Az ilyen eszközök az egyének közötti viszonylag nagyfokú megkülönböztetésre nyújtanak lehetőséget, ezért a típusokat vizsgáló eszközöknél jobban használhatóak arra, hogy kiválasszuk a munkakörre leginkább alkalmas embereket.
- *A típuselméletek* az embereket kategóriákba osztják. Nem mindenki érzi megfelelőnek ezt a „tegyük dobozokba az embereket” jellegű megközelítést. Igaz, hogy a világos kategóriák megkönnyítik az eredmény értelmezését a vizsgált személy számára, és így ez a módszer jól használható fejlesztési célra.

A lényeges különbség a két megközelítés között, hogy a tulajdonságelméletek a személyiség bizonyos aspektusainak mennyiségi megközelítésére törekednek, míg a típuselméletek a személyiség minőségi leírását célozzák meg – mindkét megközelítés hasznos lehet bizonyos célokra: toborzási feladatokra például részletes, sok skálás kérdőív alkalmas, míg fejlesztésre általában kevesebb, magasabb szintű tulajdonság mérésére van szükség.

## **Néhány vizsgálati módszerről röviden**

- **Asztrológia**

Az emberek ósidők óta igyekeztek kiolvasni az egyén tulajdonságait és jövőjét abból, hogy milyen csillagjegyben született. Habár ez a megközelítés sok ember számára szimpatikus, semmilyen kutatási eredmény nem támasztja alá, hogy asztrológiai módszerekkel meg lehet ismerni valakinek a személyiségét. Ezért az asztrológiának nincs helye a személyiség tudományos megközelítésében.

- **Grafológia**

A grafológia a kézírás elemzése abból a célból, hogy megállapítsuk az ember személyiségét az írás stílusából (például, hogy balról jobbra emelkedő vagy lejtő az írás). A grafológia

különösen népszerű Franciaországban (bár az e-mail és az internet terjedésével ott is csökken a relevanciája). Kutatások nem bizonyítják a grafológia validitását sem személyiségvizsgáló módszerként, sem a munkateljesítmény előrejelzőjeként. A grafológiai elemzés megbízhatósága jó lehet, de az, hogy egy kézírás kétszeri megvizsgálása során a grafológus azonos eredményre jut, nem bizonyítja, hogy következtetése helyes (valid).

- **Projektív technikák**

Klinikai vizsgálatok részeként elterjedt az a módszer, hogy a klienst egy sokértelmű kép értelmezésére kérik, vagy arra, hogy mondja el, milyen szavak jutnak az eszébe a képpel kapcsolatban, majd ebből próbálnak a személyiségre vonatkozó következtetéseket levonni. A legismertebb projektív technika a Rorschach-féle „tintapacni” teszt és az úgynevezett TAT (Thematic Apperception Teszt). Bár ezek a módszerek segítik a klinikai pszichológusokat abban, hogy megállapítsák a klinikai probléma jellegét, nincs bizonyíték arra, hogy nem klinikai összefüggésben (például a munka világában) is eredményesen felhasználhatók.

- **Interjú**

A kiválasztás során leggyakrabban használt módszer az interjú: a jelöltnek kérdéseket teszünk fel azzal kapcsolatban, hogy mit tett a múltban, milyennek látja önmagát, mit tenne különböző helyzetekben, és a válaszaiból megpróbálunk képet alkotni róla.

Azonban az interjú túlságosan szubjektív módszer ahhoz, hogy a jelöltről pontos képet kapjunk. Kutatások szerint a hagyományos, strukturálatlan kiválasztási interjú gyenge előrejelzője a munkateljesítménynek (akkor is, ha a kérdező azt hiszi, hogy jó interjúvoló képességgel rendelkezik).

Bizonyos strukturált interjútechnikák (mint például a szituációs és a kompetenciaalapú interjú) jelentősen jobb eredményt adhatnak, mint a strukturálatlan interjú, a szubjektivitás problémája azonban itt is fennáll. Általában az interjú személyiségvizsgálatra való felhasználása során az interjúvolót a tények helyett jórészt a személyiségről alkotott elképzelései vezetik.

Az interjúból nyert adatok minősége javítható az interjúvolók megfelelő képzésével: az interjúvoló megtanítható, hogy azokra a szempontokra figyeljen, amelyek jelzik, hogy a jelölt mennyire illeszkedik a munka által megkívánt szerephez, és ne hagyja magát befolyásolni különféle előítéleteitől. Sok interjúvoló túlbecsüli interjúvoló képességét: ezért is fontos az interjúvoló képzése ahhoz, hogy az interjú egy jól szervezett, objektív értékelési folyamat része lehessen.

- **Életrajzi adatok és referenciák**

A szervezetek többnyire gyűjtenek bizonyos háttéradatokat a jelentkezőkről (például jelentkezési lapok kitöltését kérik, vagy referenciákat az előző munkáltatótól), és ezekből az adatokból gyakran a jelölt személyiségre vonatkozó következtetéseket is igyekeznek levonni.

Például az önéletrajzokban a jelöltek többnyire leírják, hogy mi iránt érdeklődnek, és ezt a szervezetek időnként a személyiség jelzéseiként értékelik. Így ha valaki azt írja, hogy szeret olvasni, ebből arra következtetnek, hogy valószínűleg introvertált, míg, aki azt írja magáról, hogy a versenysportokat kedveli, arra úgy tekintenek, mint aki inkább célorientált. Ez azonban kevéssé van kapcsolatban azzal, hogy a jelölt ténylegesen hogyan viselkedne a munkahelyen.

Hasonló módon szokták használni az ajánlóleveleket is. Ezek azonban gyakran szubjektívek, és így nem segítik elő a megfelelő jelölt kiválasztását. Legjobb esetben azt igazolják, hogy az adott személy jól betöltötte az előző munkahelyén elfoglalt pozícióját. Az életrajzi adatok segítségével le lehet szűkíteni némileg a jelentkezők körét, de ezek az adatok csak kevéssé világítják meg a jelöltek személyiségét, és vigyázni kell arra, hogy az életrajzi adatok segítségével ne szűrjük ki túl korán és igazságtalanul az egyébként megfelelő jelölteket.

- **Szimulációs gyakorlatok**

Az Értékelő Központok (Assessment Centers) olyan egyéni és csoportos gyakorlatokat használnak, amelyekben a jelölteknek problémákat kell megoldaniuk, szerepeket kell eljátszaniuk (például meg kell birkózniuk egy nehéz ügyféllel). Az ilyen gyakorlatokat kiképzett értékelők figyelik meg. Ha a szimulációs gyakorlatok jól tükrözik azokat a feladatokat, amelyeket a munka során kell majd végezni, akkor a kiválasztási módszer hasznos részét képezik.

Kutatások szerint a munka szempontjából releváns szimulációs gyakorlatok jó előrejelzői a későbbi munkateljesítménynek. A szimulációs gyakorlatokat azonban általában inkább egy bizonyos feladatban nyújtott teljesítmény előrejelzésére használják, mint a jelölt személyiségstílusának megbecsülésére. Nem lehet elégszer hangsúlyozni, hogy milyen fontos a gyakorlatok jó megtervezése, a pontosan kidolgozott értékelési módszer, és hogy legyenek jól kiképzett értékelők. Az Értékelő Központ hatékony, de drága módszer (a ráfordított pénz és idő szempontjából egyaránt).

- **Személyiségkérdőívek**

A személyiség vizsgálatának leggyakrabban használt módszere – az interjútól eltekintve – a strukturált önértékelő kérdőív. (Azért hívják a kérdőívet „önértékelőnek”, mert maga a jelölt tölti ki.)

Az első nagyobb szabású személyiségkérdőívvel végzett vizsgálatot az amerikai hadseregben végezték az I. világháború idején. A 20. század második felére a kérdőívek kifejlesztésére széles körűen elterjedtek különböző statisztikai módszerek, mint például a faktoranalízis és az itemanalízis.

Újabban a klinikai pszichológiai célú személyiségkérdőívek mellett létrejöttek a kifejezetten a munka világára kidolgozott személyiségkérdőívek.

Fontos a célnak megfelelő, jó minőségű személyiségkérdőív kiválasztása, ha az emberek életét befolyásoló döntésekről van szó.

## Munkaelemzés

Ha a tesztmódszert kiválasztás céljára akarjuk használni, azzal kell kezdenünk, hogy alaposan megismerjük: milyen követelményeknek kell megfelelnie annak, aki jól fogja ellátni a munkát. A munkaleírást a személyiségleírással összehasonlítva derülhet ki, hogy a vizsgált személy alkalmas-e a kérdéses munkára.

A *munkaleírás* általában tartalmazza a munkakör elnevezését, áttekintést ad a munka lényegéről, felsorolja a fő feladatokat és a többi fontos információt, mint például a fizetés mértékét. A személyiség-meghatározásban azt szokás megadni, hogy milyen viselkedést várnak el attól, aki betölti ezt a munkakört.

Gyakran a tudás–gyakorlat–képesség (TuGyaK, *angolul knowledge, skills and abilities; KSAs*) hármásra alapítják ezt a leírást, amelyben ilyesmik lehetnek:

- iskolázottság, bizonyítványok,
- technikai, illetve az állásnak megfelelő gyakorlottság,
- tapasztalat és a korábbi pálya állomásai,
- képesség,
- személyiségvonások,
- ambíció és motiváció,
- a személy értékrendje és várható beilleszkedése a szervezetbe.

Minél pontosabb és teljesebb a megadott kép azokról a tulajdonságokról, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az állást jól töltsse be valaki, annál könnyebb meghatározni azokat a módszereket, amelyek alkalmasak a legjobb jelöltek kiválasztására. A munkaleírások és a személyiségmeghatározások azonban gyakran igen hézagosak.

Nem elég egyszerűen leülni és leírni egy darab papírra azokat a tulajdonságokat, amelyekről úgy gondoljuk, hogy az állás betöltéséhez fontosak. Az így megfogalmazott állítások általában nem egyértelműek, és az sem derül ki, mi kell az igazi sikerhez egy-egy állás esetében. Éppen ezért sok szervezetben alapos munkaelemzéseket végeznek, hogy megtudják, milyen tényezők teszik sikeressé alkalmazottaikat.

Az utóbbi 20 évben egyre jobban elterjedt „kompetenciák” keretei közt gondolkodni. Egy *kompetencia* nem más, mint bizonyos tulajdonságok és viselkedési formák együttese, olyanoké, amelyek egy bizonyos állás sikeres betöltéséhez kellene (például: Vezetés, Elemző gondolkodás, Csoportmunka).

Általános gyakorlat a nagyobb szervezetekben saját kompetencialisták kidolgozása, amelyek több munkakörre is alkalmazhatók. Külön lista készülhet a munkakörök „családjaira” (mint a vevőszolgálat, irányítás, felsővezetés, emberi erőforrások és így tovább).

Minden munkaelemzés kiindulópontja az állással járó legfőbb tennivalók és követelmények pontos azonosítása.



Egy állás profiljának összeállításakor elsősorban a következőket kell szem előtt tartanunk:

- a feladat fontossága a munkakör betöltésében (és tágabban értelmezett üzleti hatásában),
- a feladat nehézségi szintje,
- milyen gyakorisággal kell ezt a feladatot végrehajtani.

Gyakran a fontos, de ritka feladatok azok a *kritikus tényezők*, amelyek meghatározzák, ki is a kiválóan teljesítő dolgozó. Hogy példát mondjunk: a nemzeti katasztrófák nem mindnaposak, de nagyon lényeges, hogy egy országos vezető hatékonyan viselkedjék a krízis levezérlésében.

## **A három legismertebb munkaelemző módszer**

### ***Kritikus esetek technikája (KET; Critical incident technique; CIT)***

Flanagan<sup>2</sup> „kritikus esetek technikája” széles körben használt eljárás, amely olyan helyzetekre és feladatokra irányul, amelyek lényegében szétválasztják a jó és gyenge teljesítményű személyeket. Az eljárás három fő része a következő:

- Interjút készítenek a szóban forgó álláshoz valamilyen módon közel álló, felelős személyekkel (ilyenek a részlegvezető, a főnökök, a beosztottak, a fogyasztók, vagy éppen az a személy, aki jelenleg azt az állást tölti be).
- Megkérik őket, hogy gondoljanak egy fontos eseményre, amelyben véleményük szerint egy bizonyos személy kiváló – vagy éppen igen gyenge – teljesítményt nyújtott.
- Ezután megkérik az interjúalanyt, hogy írja le a feladat jellegét és a körülményeket, és mesélje el röviden, mi is történt valójában.

A kutatók ezután elemzik a jó (vagy rossz) eredményhez vezető viselkedésformát, és azt is, hogy milyen körülmények megléte szükséges ahhoz, hogy valaki így cselekedjék.

A KET igen alkalmas arra, hogy tisztába jöjjünk: milyen viselkedésmódok jellemzik a jól teljesítőket, és ebből igen jó kompetenciamodellt építhetünk föl. Emellett viszonylag egyszerűen lebonyolítható, mert a felelős személyekkel egyéni interjúkat végezhetünk.

### ***Tulajdonságváz-technika (Repertory grid technique)***

Kelly<sup>3</sup> „tulajdonságváz-technikája” szintén általánosan használt módszer a munkaelemzésben. Arra való, hogy azonosítsák azokat a tényezőket, amelyek a jól teljesítőket megkülönböztetik a közepesen vagy rosszul teljesítőktől. Az eljárás a személyes nézetek kialakításának elméletén (personal construct theory) alapul, amely azokat a kritériumokat próbálja meghatározni, amelyek alapján az egyes emberek kialakítják véleményüket, világnézetüket; ebben az esetben a munkateljesítményről alkotott nézeteiket.

A módszer a következő lépésekből áll:

- Az interjúvoló megkérdezi egy részlegvezetőt (vagy valamilyen ennek megfelelő személyt), hogy jelöljön meg minél több jól teljesítő és ugyancsak minél több közepesen vagy gyengén teljesítő alkalmazottat.
- Az interjúvoló ezután véletlenszerűen kiválaszt kettőt a jól teljesítő csoportból, és egyvalakit a másikból. Ezután megkérdezi az előbb meginterjúvolt személytől, hogy melyek azok a tulajdonságok, amelyekkel a két kiválasztott személy rendelkezik, és amelyek megkülönböztetik őket a harmadik személytől. Ezekből a tulajdonságokból alkotja meg az „alaptényezőket”, mint például „remek csoporttag”, „nagyon szorgalmas”, „kiemelkedően jó az elemzésben”.
- Az eljárást addig ismételtetik a különböző módon kiválasztható három személlyel, míg ki nem merítik a megkülönböztető tulajdonságok halmazát. Ez általában 15-20 ismétlést szokott jelenteni.

<sup>2</sup> Flanagan, J.C.: The critical incident Technique. *Psychological Bulletin*, VOL. 51, No. 4. JULY, 1954.

<sup>3</sup> Kelly, G.A.: *The Psychology of Personal Constructs*. New York, Norton, 1955.

Az eredményül kapott „alaptényező” listája lesz a kulcsa és gerince annak a képnek, ahogyan a jól teljesítő személyt elképzelik.

Bár az eljárás igen időigényes, de jól használható, megbízható eredményekhez vezet.

### ***Interjú az elképzélésekről (visionary interviewing)***

Az eddig tárgyalt módszerek, és általában a feladatok és követelmények profiljának elkészítése hasznos eljárások annak megismerésére, hogy jelenleg mi minden kell egy állás betöltéséhez. Ha azonban kissé magasabb szempontból nézzük, és egy szélesebb kompetenciakálát kívánunk összeállítani, fontos a szervezet jelenlegi helyzetén kívül annak jövőbeli stratégiáját is figyelembe venni.

Emiatt egyes állások vagy nagyobb „álláscsaládok” esetében hasznos lehet a szervezet kulcsembereivel olyan interjúkat készíteni, amelyekből megismerhetjük a szervezet kívánt fejlesztésének „vízióját” is.

Az ilyen „víziókat”, elképzéléseket kitapogató interjúk lényegében ugyanúgy készülnek, mint amilyeneket a kritikus esetek technikája során készítettünk, csak most olyan példákra kell koncentrálni, amelyek azt a viselkedést, azt a gondolkodásmódot jelenítik meg, amely a jövőben tervezett, egyelőre csak elképzelt szervezet igényeinek felel meg.

Ahhoz, hogy ez sikeres lehessen, szükséges a „nagy álmokat” érthető példákra, viselkedési formákra – tehát konkrétumokra – visszavezetni. Olyasmivel semmire sem megyünk, hogy „mi ezután igazán a fogyasztókra akarunk koncentrálni”. Előbb pontosítanunk kell, mit is értenek ezen, milyen viselkedésmódot kell ehhez alkalmazottaiknak elsajátítani, milyen beruházásokra, milyen belső változtatásokra van hozzá szükség.

Az elképzélésekre vonatkozó interjú biztosíthatja, hogy a munkaelemzés folyamatosan érvényes lesz, és támogatja a szervezet stratégiáját.

### ***A kompetenciákról***

Az utóbbi húsz évben a kompetencia lett a HR központi fogalma. A kompetencia a dolgozó olyan lényeges tulajdonsága, amelynek eredménye a hatékony és/vagy kiemelkedő munkavégzés. Ilyen értelemben a kompetencia lehet tudás, képesség, személyiségvonás stb. – ha ezek a sikeres munkahelyi viselkedés feltételei. A kompetencia tehát összekapcsolja a munkát és az embert: azért van szükség munkaelemzésre, hogy megismerjük a munka jellegzetességeit, és ha az embert (a képességeit, személyiségét stb.) is ismerjük, meg tudjuk mondani, hogy összeillenek-e.

A vállalatok feladata a kompetenciák rendszerbe foglalása, a kompetenciamodell készítése. Kezddhetjük a „kemény” követelményekkel (például a könyvelőknek rendelkezniük kell meghatározott bizonyítványokkal és tapasztalattal). Ezt követi a „jól teljesítőket” a többiektől megkülönböztető kompetenciák (vezetés, együttműködés, motiváció stb.) felsorolása, a kompetenciákat jelző viselkedések (például: „aktívan együttműködik kollégáival a siker érdekében”) leírása.

Ahhoz, hogy a megfelelő képességeket, viselkedésmódokat vizsgáljuk a kiválasztáskor, ezt a munkát jól kell elvégezni.

Hogy egy kompetenciamodell jól fog-e működni a gyakorlatban, annak több feltétele van:

- **Viselkedés** – a kompetenciákat megfigyelhető viselkedésmódokkal írjuk le!
- **Érvényesség** – a kompetenciát jelző viselkedésmódok valóban különböztessék meg a jól teljesítőket a többiektől!
- **Elkülönülés** – a kompetenciák közt ne legyen nagy átfedés (mert különben a mérés pontatlan, zavaros lesz)!
- **Érthetőség** – a kompetenciák egyszerűen, érthetően, egyértelműen legyenek leírva (különösen, ha a kompetenciamodell teljesítményértékelésre is használják).
- **Hosszú távú használhatóság** – egy kompetenciamodell nem csak mára szól (igaz, hogy időről időre érdemes felülvizsgálni).

Egy vizsgálatban több mint 60 nagy nemzetközi cég kompetenciamodelljét tekintették át, és úgy találták, hogy a leginkább elvárt vezetői kompetenciák a következők (ebben a sorrendben):

- az emberek fejlesztése,
- eredmények elérése,
- törődés az ügyfelekkel,
- kommunikáció,
- célkitűzés,
- üzleti kapcsolatok kiépítése,
- döntéshozás,
- teljesítményértékelés és
- a szervezet befolyásolása.

Az, hogy az „emberek fejlesztése” megelőzi az „eredmények elérését”, világosan mutatja, hogy a szervezetek a kompetenciamodellek kialakításakor inkább a *törekvéseiket*, mint a *gyakorlatukat* jelenítik meg.

A kompetenciamodellek szerint leginkább kívánatos *vezetői tulajdonságok* a következők:

- integritás, őszinteség, erkölcs,
- teljesítménymotiváció,
- tanulásra való beállítottság,
- irányítókészség,
- befolyásolási képesség,
- stratégiai gondolkodás,
- értelmesség (fogalmi gondolkodás),
- flexibilitás, alkalmazkodóképesség,
- önbizalom,
- üzleti érzék és
- ambíció.

Minthogy ezek többsége igen nehezen fejleszthető, ez indokolja a kiválasztás fontosságát – természetesen csak akkor, ha a vezetők kiválasztása valóban ezekre a tulajdonságokra összpontosít.

Otto Klemp<sup>4</sup> e tevékenységek és tulajdonságok kombinálásából alakított ki egy 9 tényezős vezetői modellt, amely szerinte jól leírja, mivel kell rendelkeznie és mit kell csinálnia általában a jó vezetőnek.

Az 5 vezetői tulajdonság:

- IQ (értelmi intelligencia): szinte minden vezetői kompetenciamodell elismeri, hogy a vezetői munka komplex jellege miatt a fogalmi gondolkodás, az elemzőkészség, a stratégiai gondolkodás, a bizonytalan helyzetekben való ítélőkészség elengedhetetlen.
- EQ (érzelmi intelligencia): a hatékony vezetők ismerik és felismerik a saját és munkatársaik érzéseit, tudatában vannak a környezetük „interperszonális dinamikájának”, és kedvező irányban tudják befolyásolni ezeket az érzelmeket és kapcsolatokat.
- Tudás (üzleti és technikai ismeretek): a hatékony munka alapja az olyan tudás, amely az ismereteket a tapasztalatból fakadó megértéssel, a jó döntésekhez szükséges „bölcsséggel” ötvözi.
- Fejlődés: a tudásszomj, a változásra való nyitottság, a hibákból való tanulás elengedhetetlenné vált a gyorsan változó világunkban.
- Én (önismeret, önbecsülés): az egészséges személyiségű vezető belátja, ha hibázik, és jó képességű munkatársakkal veszi körül magát, mert nem fél tőlük, bízik önmagában.

---

<sup>4</sup> Klemp, G. O., Jr. – McClelland, D. C.: What characterizes intelligent functioning among senior managers? In: R. J. Sternberg & R. K. Wagner (Eds.): *Practical intelligence: Nature and origins of competence in the everyday world* (pp. 31–50). Cambridge, Cambridge University Press, 1986.

A 4 fontos vezetői gyakorlat:

- **Iránymutatás:** ez a vezető alapvető feladata, melynek során figyelnie kell az eredményes- ségre, döntéseket kell hoznia, delegálnia kell a feladatokat, vezetnie kell a tárgyalásokat, értékelnie kell a dolgozók teljesítményét.
- **Befolyásolás:** az irányítás nem helyettesítheti a meggyőzést, a koalíciók és a csúcstel- jesítményre törekvő vállalati kultúra kialakítását.
- **Kezdeményezés:** a hatékony vezető proaktív – nem várja meg, amíg reagálnia kell a külső eseményekre, állandóan figyel arra, hol lehetne javítani.
- **Kapcsolatépítés:** a jó vezető bizalmon és kölcsönös tiszteleten alapuló kapcsolatokat épít ki maga körül – a szervezeten belül és kívül is.

A vizsgálatok azt mutatják, hogy a szervezetek, a megközelítések nyilvánvaló különbözősége ellenére vannak általános kompetenciák, de ezek konkrét jelentősége szervezetenként változhat.

## A tesztek pszichometriai tulajdonságai

A teszteknek megfelelő pszichometriai tulajdonságokkal kell rendelkezniük ahhoz, hogy hatékony mérőeszközként használhatók legyenek. A két legfontosabb ilyen tulajdonság a megbízhatóság és a hitelesség.

### Megbízhatóság (reliabilitás)

A megbízhatóság a pszichometriai mérőeszköz pontosságának a mértéke. Minden mérés, legyen bár fizikai vagy pszichológiai természetű, tartalmaz valamekkora hibát. Például, ha egy asztal hosszát mérjük meg mérőszalaggal, mérésünk hibája valószínűleg néhány milliméteres lesz. Ha egytized milliméteres pontosságot követelünk meg, sokkal pontosabb mérőeszközzel lesz szükségünk a szabványos mérőszalagnál.

A tesztek megbízhatósága a pszichometriai mérések stabilitását és precizitását számszerűsíti, és arra a kérdésre felel: „pontos ez a mérés?”

A teszt két fontos tulajdonsága, amely hatással van a megbízhatóságára:

- **A teszt hossza**

Szoros kapcsolat van a teszt hossza és megbízhatósága közt. Egyszerűsítve a kérdést: mennél több kérdésre kell felelnie a jelöltnek, annál nagyobb a valószínűsége a magas megbízhatóságnak. Azért van ez így, mert ha valakinek egy csomó hasonló kérdésre kell válaszolnia egymás után, jelentősen megnő annak valószínűsége, hogy helyes kép alakul ki benne a teszt által mért tulajdonságról. Persze a megbízhatóságot az elfáradás is érinti. Ha túl hosszú a teszt, a jelöltek elkezdik unni az egészet, és a teljesítményük a teszt vége felé egyre hanyatlak. Amikor tesztet készítünk, feltétlenül meg kell találnunk a helyes egyensúlyt a teszt hossza és megbízhatósága közt, hogy biztosítsuk: a mérés eléggé pontos.

- **Korlátozott terjedelem**

Az a körülmény, hogy változók mintába került elemei mennyire térnek el egymástól, mennyire szóródnak szét, befolyásolja a köztük levő korreláció nagyságát. Ezt a hatást nevezzük korlátozott terjedelemnek. Például ha valamely állásra jelentkezők közül csak azok végezhetik el a felvételhez szükséges pszichometriai tesztet, akik átjutottak egy kezdeti CV-rostán, a minta a jelöltek egy speciális rétegére van leszűkítve (korlátozva): azokra, akiknek megvan a megfelelő végzettségük és gyakorlatuk.

A következő tényezők befolyásolják, hogy egy tesztesítés eredményében megbízhatunk-e:

### Hogyan veszik fel a tesztet?

A pontatlan tesztfelvétel negatívan befolyásolhatja a teszt megbízhatóságát. Például ha az írott instrukció következtelen, nem érthető vagy kétértelmű, a teszteredmény megbízhatatlan lesz. Hasonlóképp, ha a tesztfelvételhez szóbeli instrukció is tartozik (például egy vizsgálóközpont-

ban történő teszteléskor), és a felvételvezető érthetetlenül mondja el a tudnivalókat, vagy pedig szorongást kelt a jelöltben, ez negatív hatással lesz az eredmény megbízhatóságára. Ahol a tesztfelvétel manuális időméréssel történik (például a megoldási időt is figyelembe vevő képességtesztek esetében), a pontatlan időmérés megbízhatatlan eredményre vezethet. Ha az időmérés pontatlan, egyes jelölteknek lényegesen több idejük jut a teszt kitöltésére, mint másoknak.

A tesztfelvétel fizikai körülményei szintén befolyásolhatják az eredmények megbízhatóságát. Például ha valamelyik jelöltnek olyan teremben kell a tesztet kitöltenie, amelyik túl sötét vagy túl zajos, ez hátrányt jelenthet a számára. Teszteredményei így nem lesznek olyan jók, mint kellene.

Bár a legtöbb modern tesztet számítógép pontozza, használatban vannak még kézi pontozású tesztek is. Nyilvánvaló, hogy ha a pontozást végző személy elkövet valahol egy hibát, a teszteredmény nem lesz megbízható.

## **A teszt elkészítése**

A teszt tartalma is befolyásolhatja az eredmények megbízhatóságát. A tesztben megfogalmazott kérdéseknek (ezeket általában „itemeknek” hívjuk) világosaknak, egyértelműeknek és nyelviileg helyeseknek kell lenniük, továbbá nem tartalmazhatnak többszörös elemeket (pl. „lelkesen és jól tudok számolni”; ez két külön dologról fogalmaz meg állítást). Az itemeknek világosan kell kapcsolódniuk ahhoz a tényezőhöz vagy konstruktumhoz, amelyet mérnek (pl. numerikus következtetés, szociális intelligencia).

## **A jelölt**

Az eredmény megbízhatóságában részes maga a jelölt is. A következő tényezők eltérő mértéke befolyásolhatja az eredményt:

- hangulat,
- szorongás,
- lelkesedés,
- korábbi tesztelési tapasztalatok.

## **A teszt külső formája**

A teszt külső formájának mindig azonosnak kell lennie: a kisebb vagy nagyobb betű, a színes vagy fekete/fehér nyomtatás befolyásolja az eredményt.

## **A megbízhatóság fontosabb fajtái**

### **Teszt-reteszt megbízhatóság**

A „reteszt” ebben a vonatkozásban „újratesztelést” jelent, de ezt a hosszú elnevezést nemigen használják. A megbízhatóságnak ez a formája azt fejezi ki, hogy milyen mértékben egyeznek meg egyazon személy különböző időpontokban (pl. néhány hét vagy hónap eltéréssel) felvett tesztjeinek eredményei. A személyek egy csoportjával kétszer veszik fel a tesztet; az első és a második felvétel eredményei közt számolt korrelációs együttható a „teszt-reteszt megbízhatóság”.

### **Belső következetesség**

A teszt megbízhatóságának a belső következetesség szempontjából való értelmezése azt vizsgálja meg, hogy a tesztet alkotó kérdések vagy „itemek” ugyanazt a dolgot mérik-e. Ennek legegyszerűbb módja az, amit „felezéses reliabilitásnak” neveznek. Az eljárás a következő: a teszteredményt az itemek egyik feléből és másik feléből külön számítják ki (pl. a páratlan számúakat az egyik, a párosakat a másik felébe sorolva, de sok más módon is lehet felezni), és a két eredmény közt korrelációt számolnak. Marad persze az a kérdés, hogy melyik a jó felezési mód. Emiatt a statisztikusok bonyolult módszereket dolgoztak ki a belső

következetesség meghatározására. Ezek lényegében úgy járnak el, hogy az összes lehetséges felezésből kapott eredmény átlagát adják meg. Ezen eljárások közül a legismertebbek a Kuder–Richardson statisztika és a Cronbach-alfa.

### ***Párhuzamos tesztek megbízhatósága***

Vannak olyan tesztek, amelyeknek létezik alternatív formája is; ezeket egymással párhuzamos teszteknek szokás hívni. (Például lehet ugyanannak a tesztnek egy első, második és akár egy harmadik változata is.) Csak akkor bízhatunk abban, hogy ezek valóban ugyanazt a tulajdonságot mérik, ha ezt bebizonyítottuk az úgynevezett „alternatív formák megbízhatóságának” módszerével. Ehhez – két változat esetén – fel kell vennünk a tesztet ugyanazzal a csoporttal, és a két eredmény közt korrelációt kell számítanunk; ez lesz a „párhuzamos tesztek megbízhatósági együtthatója”.

### ***Pontozói megbízhatóság***

A legtöbb pszichometriai képességteszt esetében ez ugyan fel sem merül, de vannak értékelő eljárások, amelyeket „szemtől szembe” alkalmaznak, mint például a szerepjátszó gyakorlatok, amelyeket a tesztek vezetőinek meg kell figyelniük, és valamiképp pontozniuk is kell. Ezt a pontszámot befolyásolhatja az úgynevezett pontozói megbízhatóság, amely lényegében azt a korrelációt jelenti, amelyet két pontozó ugyanarra a megfigyelésre alapozott pontjai közt számítunk ki. Fontos megbízhatósági szempont ez minden olyan vizsgálat esetében, ahol az eredményt végső soron személyes döntés határozza meg. Ilyenek például az interjúk, amelyek gyakran igen alacsony pontozói megbízhatósággal rendelkeznek, hacsak nincsenek jól strukturálva és következetesen végrehajtva jól képzett, kellően gyakorlott interjúvolók által.

### ***Hitelesség (validitás)***

A validitás annak mértéke, hogy egy teszt mennyire tölti be feladatát, valósítja meg kitűzött célját, vagyis azt, hogy valamit – például a munkahelyi teljesítményt – képes előre jelezni. Ha a teszt alapján választják ki a legmegfelelőbb embereket egy állásra vagy egy feladatra, akkor megállapítható, hogy mennyire feleltek meg a feladatnak, és ezt a teszt milyen mértékben jósolta meg előre. Ennek a jóslásnak a mértékét nevezik a teszt validitásának.

A validitásnak sok fajtája van, ahogy a kérdést is többféleképp tehetjük fel:

- Azt méri a teszt, aminek a mérésére készítették?
- Pontosan meghatározható – más dologtól elkülöníthető – az, amit mér?
- Előrejelzi a teszteredményt azt, aminek a megjóslására hivatott a teszt?

### ***Ránézéses validitás (Face validity)***

Néha úgy nevezik, „hitre alapozott validitás”. Arról van itt szó, hogy ha valaki látja a tesztet, saját – tapasztalatokkal alátámasztott – véleménye alapján ránézésre úgy véli, hogy a teszt azt méri, amit állítanak róla. Ám az emberek „belső megérzése” egyáltalán nem tudományos bizonyíték. Igaz, sok olyan módszert is használtak munkaalkalmassági kiválasztásra, mint a grafológia vagy az asztrológia, és sokak számára ezek is meggyőzőek voltak. Viszont alig valami vagy éppen semmi a bizonyíték arra, hogy ezek a módszerek hasznosak. A kutatások éppen az ellenkezőjét mutatták ki, és megállapították, hogy ezek a módszerek szinte teljesen alkalmatlanok a munkateljesítmény előrejelzésére. A látszatvaliditás mégis fontos, mert ez határozza meg a tesztel találkozók emberek első benyomását és bizalmát: azt kell éreznük, hogy a teszt megfelelő. A jelöltek pozitív reakciója szükséges ahhoz, hogy elfogadják a tesztből levont következtetéseket.

### ***Tartalmi validitás (Content validity)***

Lényegében a teszt tartalmának, a benne foglalt kérdéseknek és egyéb szövegeknek a megfelelőségét jelenti. Ez is egyike azon dolgoknak, amelyeken a teszt gyakorlati használ-

hatósága múlik. Egyszerűbben kifejezve: a kérdésekből ki kell tűnnie, hogy arra a viselkedési formára vagy szempontra vonatkoznak, amelyet a teszt mérni szándékozik. Például a vállalatok számára készült numerikus gondolkodás tesztek kérdéseit az üzleti világból vett példák alapján kell megfogalmazni. A tartalmi validitás jelentősége különösen nagy, és egyre nagyobb a nem megfelelő eljárások minősítésében és az ellenük való fellépésben, legyenek azok pszichometriaiak, interjúkérdések vagy egyéb vizsgálati módok. Ha képesek vagyunk megmutatni egy eljárásról, hogy az tartalmilag valid, ezzel nagy lépést tettünk afelé, hogy bizonyítsuk az eljárás igazságosságát.

### **Szerkezeti validitás (Construct validity)**

Ez sokkal elméletibb, de nem kevésbé fontos szempontja a validitásnak, mint az előbbieik. A „szerkezet” szó a pszichológiában egy bizonyos pszichológiai jellegzetességet jelent: egy jól meghatározott, rendszerint több elemből összetett – konstruált! – pszichológiai tulajdonságot, a pszichikum egy „szerkezetét”. A numerikus következtetési képesség, mint pl. az introverzió, a motivációk, a teljesítmény – mind példák a „szerkezet”-re. A szerkezeti – konstrukciós – validitás azt jelenti, vajon a tesztről más tesztekkel összehasonlítva kimutatható-e, hogy azt a tulajdonságot („szerkezetet”) méri, amit állítása szerint mér. Például ha elhatározzuk, hogy új tesztet készítünk a numerikus gondolkodás mérésére, biztosak akarunk lenni abban, hogy tesztünk ezt a tulajdonságot méri, és a mérést nem befolyásolja jelentősen a többi gondolkodási képesség. Nem lenne hasznos az olyan „numerikus teszt”, amely egyúttal a verbális képességeket is méri.

### **Kritériumra vonatkozó validitás (Criterion validity)**

A tesztek közül megkövetelt validitásfajták közt gyakorlati szempontból talán ez a legfontosabb. Lényegében azt jelenti, hogy a teszt képes előre jelezni valami hasznos dolgot, például a jelölt jövőbeni teljesítményét a rá váró szerepben. A „kritérium” az a valami, amit szeretnénk előre jelezni, például az általános teljesítmény vagy egy speciális kompetencia. Ha egy tesztről meg lehet mutatni, hogy helyesen jóslja meg a kritérium teljesülését, akkor bízhatunk benne, és támaszkodhatunk rá döntéseinkben; érdemes tehát elvégezni.

A kritériumra vonatkozó validitás szintjét a tesztpont és az eredmény – a teljesített kritérium – közti korreláció méri. Ezt nevezik validitási együtthatónak; egyszerűen kifejezve ez mutatja meg, hogy alkalmas-e a teszt annak a mérésére, amire szánták.

Két mód is van a kritériumra vonatkozó validitás meghatározására:

- *Előre jelző validitás (Predictive validity)*

Egy most felvett teszt eredménye és a kritériumnak (pl. a munkateljesítménynek) egy későbbi időpontban való teljesítése közti megegyezés mértéke mutatja, hogy mekkora ez a validitás. Bár a munkateljesítményt számtalan más tényező is befolyásolja, ha határozott korrelációt találunk az „első időpontban” kapott tesztpontszámok és a „második időpontban” nyújtott munkateljesítmény közt, joggal bízhatunk benne, hogy tesztünk jósló erejű validitással rendelkezik, azaz meg tudja jóslni a jövőbeli teljesítményt. Az ilyen vizsgálatok azonban nagyon időigényesek, mivel ki kell várni a megfelelő időt az „első” és a „második” időpont közt.

- *Egyidejű validitás (Concurrent validity)*

Gyakran nem várhatunk hónapokat arra, hogy megtudjuk, a tesztben jó jelöltek valóban jól dolgoznak-e később. Ilyenkor használjuk a teljesítményen alapuló validitás vizsgálatát. Ennek lényege a következő: meghatározzuk személyek egy csoportjának (általában 60 vagy ennél több személynek) a teljesítményét. (Például a munkavezetőket megkérjük, hogy a hozzájuk tartozó személyek teljesítményét minősítsék úgy, hogy elhelyezik őket egy standardizált skálán, vagy egybevetik a megadott teljesítési mutatókkal.) Ugyanekkor megkérjük ugyanezeket a személyeket, hogy töltsék ki a validizálás alatt álló teszteket. A teszt eredményét korrelálhatjuk a teljesítménnyel, és a kapott korrelációs együttható adja a teljesítményen alapuló validitást.

## Útmutató megváltozott munkaképességű személyek teszteléséhez

### Találkozás a jelölttel

A kiválasztási folyamat a legtöbb ember számára szorongással jár. Ez a szorongás fokozottan jelentkezik a fogyatékkal élő személyeknél, akiknek gyakran az átlagnál kevesebb tapasztalata van a munkahelyekre való pályázásban, esetleg már tapasztaltak diszkriminációt hasonló esetekben, és aggódhatnak azért, hogy a fogyatékoságuk a felvételi folyamatban hátrányukra lehet. Már pusztán az ismeretlen helyre való utazás is rendkívüli stresszt okozhat a számukra. Ezért fontos, hogy a tesztező mindent megtegyen azért, hogy a fogyatékkal élő személyek számára érthetővé és kellemessé tegye a kommunikációt.

Néhány egyszerű szabály, amit érdemes betartani:

- Kínáld fel a segítségedet a fogyatékkal élő személy számára, de várj, amíg elfogadja!
- Kezeld a felnőtteket felnőttként, ne használj olyan mozdulatot vagy nyelvi fordulatot, amely a gyerekekkel kapcsolatos bánásmódra jellemző, vagy amely a helyzethez nem illően túl bizalmas!
- Ne félj a helyzethez illő fizikai kontaktustól (mint amilyen pl. a kézfogás)!
- Közvetlenül a fogyatékkal élő személyhez beszélj (ne az esetleges kísérő személyen keresztül), és törekedj szemkontaktus létesítésére!
- Ne félj olyan kifejezést használni, amely esetleg a fogyatékkal élő személy fogyatékoságával kapcsolatos lehet (pl. „Viszontlátásra” egy vak embernek)!
- Ne felejtse el, hogy nem minden fogyatékoság látható!
- Ne építs feltételezésekre a fogyatékoság meglétével vagy hiányával kapcsolatban!

A különböző fogyatékos emberek érdekeit képviselő speciális szervezetek ennél részletesebb ajánlásokat dolgoztak ki.

Bizonyos fogyatékoságok esetén speciális eszközökre lehet szükség ahhoz, hogy a fogyatékkal élő személy megfelelő munkateljárást tudjon nyújtani, illetve hogy egyáltalán részt vegyen a kiválasztási folyamatban. A munkahelyek is hozzájárulhatnak ilyen eszközök beszerzéséhez, és ezt különböző alapítványok is segítik.

A fogyatékosággal kapcsolatos kérdésekben a leghatékonyabb segítséget majdnem mindig a fogyatékkal élő jelölt nyújthatja. Ő az, aki pontosan meg tudja mondani, milyen eszközre van szüksége ahhoz, hogy elvégezze a munkát, illetve hogy részt vegyen a kiválasztási eljárásban – ha elmagyarázzuk neki a munkafolyamatot, illetve a kiválasztási folyamat lényegét. Ha időben eljuttatjuk ezeket az információkat a jelölthöz, akkor a jelölt és a kiválasztási folyamatért felelős személy egyaránt kellően fel tud készülni.

A fogyatékkal élő személyek tesztelésével kapcsolatos útmutató céljára a fogyatékoságok széles spektrumát négy kategóriába osztottuk:

- hallási problémák (hallási nehézségektől a siketségig),
- látási problémák (a komoly látási hiányosságoktól a vaksáig),
- motoros fogyatékoságok (ide tartoznak a különféle neurológiai és ortopédiai fogyatékoságok),
- egyéb fogyatékoságok (tanulási nehézségek, értelmi fogyatékoság).

### Hallási problémák

#### *Kommunikáció*

A hallási fogyatékoságnak sokféle szintje létezik, melyekhez különféle kommunikációs megoldások tartoznak. A feltételezések helyett meg kell kérdezni a jelöltet, hogyan lehet vele a legmegfelelőbben kommunikálni. Ha a jelölt jelnyelv használatát preferálja, akkor jeltolmácsot kell hívni. Közvetlenül a jelölttel beszéljen, ne a jeltolmácshoz szóljon!

Vannak jelöltek, akik szájról olvasnak. Ebben az esetben mindig közvetlenül nézzen a jelöltre, lassan és világosan beszéljen! Használjon olyan arckifejezéseket és kézmozdulatokat, melyek megerősítik a szavait! Ügyeljen arra, hogy a jelölt lássa az arcát (sose takarja el a száját)! Ha siket emberhez beszél, a kiabálás nem segít! Ha hallókészüléke van a jelöltnek, akkor ügyeljen arra, hogy a teremben ne legyen hirtelen nagy zaj, mert a készülék ezt felerősíti! Néha az írásbeli kommunikáció hasznos lehet. Ha fel akarja hívni a jelölt figyelmét, általában elég, ha jelez a kezével, vagy könnyedén megérinti a vállát.



A tesztező készüljön fel, hogy a hallási fogyatékos beszéde kissé nehezebben érthető!

#### *Mozgás*

Siket jelöltekkel kapcsolatban általában nincs semmilyen speciális mozgási probléma, de néha nehezebb a mozgás irányának jelzése, és természetesen nem hatékonyak a hangbeszélőn nyújtott figyelmeztetések.

#### *Segédeszközök*

Ha a jelölt jelnyelvet használ, jeltolmácsra van szükség. Hasznos, ha papír és ceruza áll rendelkezésre az írásbeli kommunikációhoz. A hosszú szóbeli útmutatók helyett ajánlatos írásbeli útmutatót adni.

## **Látási problémák**

#### *Kommunikáció*

Ha a tesztező olyan jelölttel találkozik, aki nem jól lát, fontos, hogy világosan bemutatkozzon, azonosítsa magát. Például: ahelyett, hogy egyszerűen kézfogáshoz nyújtja a kezét, kérdezze meg: „Fogjunk kezét?” Amikor székekkel kínáljuk a jelöltet, helyezzük a kezét a szék hátuljára, jelezve a szék helyét! Ha egy csoporton belül szólunk valakihez, mindig nevezünk az illetőt a nevével, hogy elkerüljük a félreértést! Ha a tesztező be akarja fejezni a beszélgetést, határozottan mondja meg, ne hogy megtörténjen, hogy a jelölt az üres térbe beszél!

Az írott szövegek kommunikációját könnyíti meg a vakok számára a Braille-írás, de ezt nem minden vak ember tudja olvasni. Ma már különféle számítógépes szintetizált „beszélő eszközök” állnak rendelkezésre (melyekről később még szó lesz). Ha a jelölt rendelkezik bizonyos fokú látással, akkor nagyító eszközök vagy nagyobb betűkkel nyomtatott szövegek segíthetnek.

#### *Mozgás*

A vakok számára nehézséget jelent az ismeretlen környezetben való mozgás. Ha segítségre van szüksége, ajánlja fel a segítséget, ne hurcolja a jelöltet! Ha már tudja, hogy egy vak jelöltet kell tesztelnie, figyelmeztesse a fogadó személyzetet, hogy adják meg a szükséges segítséget!

A tömegközlekedés használata stresszes lehet a látássérült ember számára, különösen ismeretlen vidéken. Tegyen meg mindent azért, hogy a vak jelölt képes legyen eljutni a tesztelés helyére! (Például megkönnyíti a helyzetet, ha a taxi díját a tesztező intézmény vállalja.) Lehet, hogy a vak jelölt segítő kutyát is használ. Engedjük, hogy vele lehessen a segítő kutya!

#### *Segédeszközök*

A jelölt gyakran magával hozza a számára szükséges technikai segédeszközt (a Braille-írásra felkészített laptopot vagy a „beszélő” számítógépet) – erről mindig előzetesen meg kell őt kérdezni. Gyakran megkönnyíti a jelölt helyzetét az „olvasógép” használata. A nagyobb formák miatt a látássérültek számára nagyobb tiszta munkaterületet kell biztosítani.

## **Motoros fogyatékeltség**

#### *Kommunikáció*

Ha a jelölt kerekesszéket használ, akkor a tesztező mindig üljön úgy, hogy a szemük egy szintben legyen! Ha a tesztező leül, az sokkal kellemesebbé teszi a beszélgetést mindkét fél számára, mint ha állva marad. Ne hajoljon be a kerekesszékbe, mert ez része a kerekesszékben ülő személyes terének!

#### *Mozgás*

Ha mozgásukban gátolt személyeket fogadunk, mindig teremtsünk akadálymentes környezetet! A mozgásában akadályozott személy számára a tömegközlekedés nehéz lehet, ezért biztosítsunk neki megfelelő szállítást (taxi)! Lehetőség szerint kerüljük el, hogy hosszú utazásra legyen szükség a teszteléshez!

### *Segédeszközök*

Néhány motoros fogyatékossgal élő személy speciális eszközt használ az írott anyagok kezeléséhez. Az író felületnek megfelelő magasságban kell lennie ahhoz, hogy a kerekesszéket használó személy használni tudja. A részletekről ilyenkor is a fogyatékkal élő személyt kell megkérdezni. Ha a mozgásában akadályozott személy mankóval vagy bottal jár, akkor biztosítsunk neki mielőbb ülő alkalmatosságot, és a segédeszközöknek helyet! Fontos a mosdó megfelelő kialakítása.

## **Egyéb fogyatékossgok**

### *Kommunikáció*

A tanulási nehézség nem azonos az értelmi fogyatékossgal. Ügyelni kell, hogy ne keverjük össze a kettőt! A dyslexiás jelöltnek sokféle nehézséggel kell szembenéznie: bizonyos szavakat (dyslexia), számokat (dyscalculia) félreérthet, nehézsége lehet az írással (dysgrafia), nehézsége lehet a motoros koordinációval (dyspraxia). Különösen oda kell figyelni a dyslexia esetében az írott anyagok megértésével kapcsolatosan.

Egyes fogyatékossgal élő személyeknél probléma lehet a koncentráció terjedelmével és hosszával (idetartoznak: különböző neurológiai rendellenességek, mentális betegségek, tanulási nehézségek), de jelentkezhethet ez a probléma azoknál is, akik komoly betegségből vannak felépülőben. Ilyenkor ügyelni kell arra, hogy a szükséges információt kisebb egységekben nyújtsuk.

### *Mozgás*

Nincs sajátos mozgási probléma.

### *Segédeszközök*

Általában nincs szükség speciális eszközökre, de érdemes megkérdezni a jelöltet, nincs-e valamilyen eszközre szüksége (például: érzékeny lehet bizonyos típusú fényre, vagy sajátos táplálkozási igényei lehetnek).

## **Tesztek adminisztrálása**

Kutatási eredmények szerint a megfelelően kialakított pszichometriai tesztek jobban előrejelzik a teljesítményt, mint bármilyen más módszer önmagában. Ennek egyik oka az, hogy a tesztek objektív információt nyújtanak a jelöltről, és így elkerüljük az egyéb módszerekre – az interjúra – jellemző szubjektivitást.

A tesztek különösen relevánsak az olyan emberek számára, akikre a szubjektívebb módszerek esetleg hátrányos megkülönböztetést jelentenek. A fogyatékkal élő személyek ilyen értelemben hátrányos csoportot jelentenek, akiket kedvezőtlenül érint a sztereotípa és a címkézés. A tesztek különösen hasznosak az olyan jelöltek képességeinek meghatározására, akik nem rendelkeznek formális iskolai végzettséggel. A fogyatékossgal élőknek gyakran az a helyzet, hogy nehezebben tudják elvégezni a formális tanfolyamokat. A fogyatékossgal élők gyakran szívesen élnek azzal a lehetőséggel, hogy a képességeiket teszteken keresztül mutassák meg. A tesztek kiválasztásának mindig gondos *munkakörelemzésen* kell alapulnia: csak így állapíthatók meg, milyen képességekre, milyen mértékben van szükség az adott munkában. Fontos, hogy különbséget tegyünk a lényeges és a csupán csak kívánatos tulajdonságok között, mert ez nagyobb flexibilitást biztosít a megfelelő jelöltek kiválasztásában. A fogyatékossgal élők esetleg a többiektől eltérő módon végzik majd a munkát, de lehet, hogy a többiekhez hasonló hatékonysággal. Fogyatékossgal élők vizsgálata esetén fokozottan ügyelni kell arra, hogy a tesztek és az egyéb kiválasztási módszerek valóban relevánsak legyenek.

A különböző fogyatékossgal élő csoportok számára különböző problémák jelentkezhethetnek a tesztek adminisztrációjával kapcsolatban. Például: a siket jelöltek nem képesek megérteni a szóbeli útmutatót, és a dyslexiás jelölt számára hosszabb ideig tart a kérdések elolvasása. Ezekben a nehézségekben úrrá lehetünk oly módon, hogy megváltoztatjuk az adminisztráció folyamatát. Ennek azonban komoly hatásai lehetnek a tesztértékek értelmezésére, mert ilyen módon a teszt feltételei nem azonosak az összes jelölt számára. A problémára nincs általános recept, a legjobb megoldást tesztenként kell átgondolni – ebben a tesztforgalmazók általában szívesen nyújtanak segítséget.

Érthető módon a fogyatékkal élők aggódnak amiatt, hogy mennyire képesek megoldani a tesztfeladatokat. A stressz és a feszültség növelheti a fogyatékoság hatását, és így károsan befolyásolhatja a tesztben nyújtott teljesítményt. A fogyatékkal élő tesztesztzők általában örömmel veszik, ha lehetőségük nyílik a gyakorló feladatok megoldására, mielőtt a tesztesztzésre jönnének. Így képet nyerhetnek arról, hogy mit fognak elvárni tőlük, és lehetőségük van arra, hogy előre feltárják, milyen problémák merülhetnek fel a tesztesztzés során.

Ahhoz, hogy a teszt lebonyolítását a fogyatékkal élőkhez igazíthassuk, érdemes vele előre megbeszélni, hogyan közelítene az adott feladatok megoldásához, illetve a későbbi munkához. Bár nem mindig lehetséges, hogy a tesztesztzéshez a többi jelölthöz hasonló körülményeket teremtsünk a fogyatékkal élők számára, de az ilyen előzetes megbeszélés elősegíti a legjobb megoldás megtalálását. A fogyatékkal élő személyek gyakran nagyon találékonyak fogyatékoságuk leküzdésében.

## **Ellenőrző lista a tesztesztzés előtti teendőkről**

Amikor *bármilyen* jelöltet meghív a tesztvizsgálatra:

- Részletesen írja le a vizsgálat folyamatát, hogy a jelölt előre jelezhesse esetleges nehézségeit!
- Nyújtson a jelölt számára gyakorlási lehetőséget!
- Nyújtson lehetőséget a jelölt számára, hogy esetleges nehézségeit egy konkrét személlyel előzetesen megbeszélhesse!

Ha a jelölt *fogyatékosággal* él:

- Kérdezze meg a fogyatékoság jellegéről, és arról, hogyan birkózik meg vele!
- Beszélje meg vele a várható problémákat, és kérdezze meg, milyen megoldást javasol!
- Vegye figyelembe a tesztforgalmazók ajánlásait!
- Ellenőrizze, hogy a tesztesztzés helyszíne megfelelő-e!
- Biztosítsa a szükséges eszközök rendelkezésre állását!
- Biztosítsa, hogy a jelölt eljusson a tesztesztzés színhelyére!

A különböző fogyatékoságok esetén sorra vesszük, milyen módon lehetünk úrrá a kiválasztási folyamat során a fogyatékoságból eredő problémákon.

## **Hallássérültek tesztesztzése**

*A tesztesztzés előtt*

Kérdezze meg a jelöltet, hogyan birkózik meg a verbális kommunikációval! (Szájról olvas, jelnyelvet használ, jeltolmácsra van szükség.) Ennek előzetes tisztázása lehetővé teszi a megfelelő felkészülést.

Amikor felkészíti a jelöltet a tesztesztzésre, használjon kifejező arckifejezést és kézmozgásokat: nyújtson támogatást és bátorítást a jelölt számára!

Az üzenetet ne bízza a beszéd hangszíneire (ahogy azt néha más esetben teszi)!

*A teszt útmutatója*

A hallássérült jelöltek számára problémát jelenthet a verbális útmutató megértése. Részletes írott útmutatót kell adni a számukra, és a teszt adminisztrátorának meg kell győződnie arról, hogy a jelölt az útmutatót teljesen megértette. Egy másik lehetőség: a tesztadminisztrátort kiegészítheti egy jeltolmács. Nem feltételezhetjük, hogy a jelölt szájról olvassa le az útmutatót, mert ez jelentős figyelemkoncentrációt igényel, és ez félreérthető. Minden kérdést írásban vagy a jeltolmácson keresztül válaszoljunk meg! Biztosítsunk extra időt a teszt adminisztrációjához, mert előfordulhat, hogy az útmutatót meg kell ismételnünk, és az írott kommunikáció is időigényesebb a szóbeli kommunikációnál.

*A tényleges teszt*

Ha a siketség a beszédtanulás előtt történt, akkor előfordulhat, hogy a jelöltnél nehézségei vannak a nyelvi kifejezéssel. A jelnyelv egy független nyelv saját struktúrával és nyelvtannal, azaz nem a magyar nyelv egy formája. Ilyen értelemben a jelnyelvet használó számára a magyar olyan, mint egy második nyelv, és így a tesztadminisztráció során az értelmezés –

minden nem anyanyelvi teszteset esetén – nehézséget jelenthet a számára. Ezért ilyenkor meghosszabbított tesztidőre lehet szükség, de ezzel kapcsolatban érdemes tanácsot kérni a teszt kiadójától. A hallási fogyatékkal élő személyek számára érdemes megegyezni a teszt kezdetét és végét jelentő taktilis jelben (például: a tesztet író asztalára koppintás vagy érintés).

#### *Más kiválasztási módszerek*

Bármilyen kiválasztási eszközt használunk, fontos, hogy előzetesen információt szerezzünk arról, van-e a vizsgált személyek között halláskárosult. Interjú esetén például valószínű, hogy több időre van szükség, mert a kommunikáció lassabb, akár jelnyelvet, akár szájról való leolvasást, akár írásbeli kommunikációt használunk. Értékelő/Fejlesztő központok esetén a csoportos gyakorlatok különösen problémát jelenthetnek a siket jelöltek számára, mert nehéz lenne a számukra figyelni arra, hogy ki mikor mit mond. A prezentációs gyakorlatok során is nehéz lehet a hallássérült jelölt számára a verbális kommunikáció. Ezzel szemben az iratrendező gyakorlatban és az egyéb írásbeli gyakorlatok során, ahol a hallássérült jelölt egyedül dolgozik, ez a fogyatékoság általában nem okoz hátrányt.

### **Látássérültek tesztzése**

#### *A tesztelés előtt*

A látássérültek sokféleképpen igyekeznek megbirkózni az írott anyagokkal. Van, aki Braille-írást használ, mások nagy betűvel írott szöveget vagy valamilyen nagyító eszközt (távcsőszemüveget). Segítségét jelenthet számukra a számítógéppel szimulált beszéd. Fontos, hogy a jelöltet a tesztelés előtt megkérdezzük, hogyan kommunikál (ahelyett, hogy feltételezésekből indulnánk ki). Ezáltal megfelelő eszközökkel segíthetjük a jelöltet, hiszen sok látássérült rendelkezik valamilyen látóképességgel, amelyre optimális megvilágítással, nagyobb betűkkel stb. ... rásegíthetünk (például az SHL rendelkezik Braille-írással készített és nagy betűkkel nyomtatott tesztekkel, igaz csak angolul).

Ha olyan emberekkel beszélünk, akik nehezen érzékelik a vizuális jeleket, fontos, hogy megfelelő hangszínnel igyekezzünk megnyugtatni őket, mert a részleges látással rendelkező emberek stresszhelyzetben még nehezebben látnak.

#### *A teszt útmutatója*

Nagyon fontos, hogy érthetően és világosan olvassuk fel az útmutatót. Bizonyos esetekben megfelelő lehet, hogy a teszt útmutatóját nagy betűvel nyomtatjuk vagy Braille-írással készítjük el.

#### *A tényleges teszt*

Ahogy korábban jeleztük, a látássérült személyek különbözőképpen birkóznak meg az írott szövegekkel: Braille-írással tesztben a jelöltek a válaszaikat Braille-írógéppel vagy laptopon jelölhetik be, vagy verbálisan közölhetik az adminisztrátorral. Az utóbbi módszer nem ajánlott személyiség-kérdőívekben, mert arra ösztönzi a jelölteket, hogy igyekezzenek kedvezőbb képet kialakítani magukról. A Braille-írás és a nagyító eszközök használata lelassíthatja az olvasás és írás folyamatát, ezért hosszabb tesztidőt kell biztosítani. Ilyen esetben érdemes a teszt kiadójának tanácsát is kikérni.

#### *Más kiválasztási módszerek*

A látássérült jelöltnek nehézséget jelent a jelentkezési lapok kitöltése. Itt is megoldást jelenthet a Braille-írás, az a mód, hogy a jelölt válaszait szóban adja meg, vagy egyszerűen a segítség a nyomtatványok kitöltéséhez. Az interjú nem jelent problémát a látássérült számára, a prezentáció sem lehet gond, de a vizuális eszközök használata – természetesen – nehézséget jelenthet.

A csoportos gyakorlatok használata lehetséges, de ügyelni kell arra, hogy a csoporttagok világosan azonosítsák magukat, amikor beszélnek. Az iratrendező gyakorlatok használata nehézkes, mert sok írásos információt tartalmaznak. Egy olvasógép használata sokat segíthet.

## **Motorikus fogyatékossgal élők tesztezése**

### *A tesztezés előtt*

A motorikus fogyatékossgal élők közül egyeseknek speciális eszközökre van szükségük. Fontos, hogy előre megkérdezzük a jelöltet a fogyatékossgal jellegéről, hogy megfelelő eszközzel tudjuk segíteni.

Biztosítani kell a jelölt számára, hogy elérkezzen a teszt helyszínére. Ügyelni kell arra, hogy a jelölt ne legyen fáradt és feszült a tesztvizsgálatra utazás miatt, mert ez befolyásolja a teszt eredményét.

### *A tényleges teszt*

A motorikus fogyatékossgal élők köre nagyon széles. Egyes jelöltek számára segítséget jelenthet a nagyobb válaszlap, vagy a válaszadás módjának nem kell különösen fontosnak lennie. Mások esetleg billentyűzet használatát igénylik vagy a verbális válaszadás a legmegfelelőbb a számukra.

A verbális kommunikáció személyiség-kérdőívek esetében problémát jelenthet, mert arra ösztönözheti a jelöltet, hogy kedvezőbb képet alakítson ki magáról. Bármilyen válaszadási módszert használunk is, biztosítsunk a jelölt számára megfelelő munkaterületet, és azt, hogy mozgásában ne legyen korlátozott.

A motorikus fogyatékossgal élők válaszadási módszere is lelassíthatja a tesztezést, ezért nekik is a szokásosnál több időre van szükségük, de ennek mértéke teljesen függ a fogyatékossgal jellegétől.

### *Más kiválasztási módszerek*

Minden kiválasztási módszernél figyelembe kell venni a jelölt sajátos körülményeit. Például ha a jelölt motorikus kontrollja gyenge, akkor a sok írást igénylő iratrendező gyakorlat probléma lehet a számára, míg esetleg egy kerekesszékes jelöltnek ez nem feltétlenül jelent gondot.

## **Egyéb fogyatékossgal (tanulási nehézségek, értelmi fogyatékossgal)**

### *A tesztezés előtt*

Mint ahogy a dyslexia és az egyéb idetartozó fogyatékossgal is nagyon sokfélék lehetnek, fontos, hogy a jelölt sajátos szükségleteiről még a tesztezés előtt tájékozódjunk. A jelöltnek el kell magyaráznunk az eljárás lényegét, és ki kell kérdeznünk az esetleg felmerülő problémákról, hogy megtehessek a megfelelő lépéseket. Az optimális teljesítményhez fontos, hogy biztassuk a jelöltet.

### *A teszt útmutatója*

Vannak jelöltek, akiknek nehézségeik vannak az olvasással, illetve a hallás utáni megértéssel. Ennek megfelelően az olvasási nehézséggel küzdőknek szóbeli, a hallási nehézséggel küzdőknek írásbeli lehetőséget kell adni. A tesztezőnek különös gondossággal kell meggyőződnie arról, hogy a vizsgált személy megértette az útmutatót, mielőtt a tényleges teszt elkezdődne.

### *A tényleges teszt*

Minden esetben meg kell győződni arról, hogy a sztetend tesztfelvételi eljárás megfelelő-e. A jelöltnek szüksége lehet arra, hogy pihenjen két teszt között, nagyobb vagy kisebb fényerőre, gyakoribb egészségügyi szünetekre lehet igénye.

A dylexiások számára különös nehézséget jelent az írott anyagok feldolgozása, a térbeli képességet vizsgáló tesztek. A teszt kitöltéséhez a szokásosnál hosszabb időre van szükség. Ilyenkor mindig érdemes beszerezni az ezzel kapcsolatos információkat a teszt kiadójától.

### *Más kiválasztási módszerek*

Ez a csoport olyan heterogén, hogy minden kiválasztási módszer előnyeit/hátrányait az egyéni körülmények figyelembevételével kell áttekinteni. Például azoknál, akiknél a figyelemlkoncentráció terén tapasztalnak nehézséget, az iratrendező gyakorlatok és a csoportos gyakorlatok jelenthetnek problémát. De az iratrendező gyakorlatokban található nagy mennyiségű írott anyag feldolgozása a tanulási nehézséggel küzdők és a dyslexiások jelöltek számára is problémát jelenthet.

## **Az eredmények értelmezése**

Az egyéni teszteredményeket általában valamilyen csoport (normacsoport) eredményeihez viszonyítjuk. Ez a csoport sztenderd körülmények között töltötte ki a tesztet (sztenderd útmutatóval, időbeli korláttal és válaszmódszerrel). Nem lenne praktikus és hasznos sem, ha megpróbálnánk külön-külön normacsoportot készíteni mindenféle fogyatékkal élő csoport számára. A fogyatékkal élő személy tesztértékét a meglévők tesztértékéhez kell viszonyítani, mert így kapjuk meg teljesítményük legmegfelelőbb mutatóját.

Ha azonban a tesztfelvételi eljárást megváltoztattuk, akkor nem szabad mereven értelmezni a teszteredményeket (például nagyobb hibahatárt használunk). De ez csak egy durva szabály: érdemes minden alkalommal szakértővel konzultálni. Az egyéni értelmezés legfontosabb szempontja, hogy megválaszoljuk, a jelölt megfelelő képességekkel rendelkezik-e a munka ellátásához.

## **Néhány gyakorlati tanács a tesztek kiválasztására**

Először is fontolja meg, hogy valóban a teszt-e a legjobb módszer célja elérésére! A következő szempontok segíthetik a megfelelő módszer kiválasztásában:

### **Milyen tulajdonság vizsgálatára van szükség?**

Például a numerikus képességeket vizsgáló tesztek teljes általánosságban mérik azt, hogy a jelölt hogyan tud bánni számokkal, táblázatokkal, mennyire képes számszerű következtetéseket levonni. De léteznek olyan, egy-egy konkrét esetre kidolgozott módszerek is (nevezhetjük őket munkapróbáknak), amelyek a szóban forgó munkakör egy-egy feladatának gyors, pontos elvégzését képesek ellenőrizni. Kérdés, melyik vizsgálatból dönthető el jobban, hogy a jelölt mennyire rendelkezik az adott munkakörben szükséges jártassággal, illetve milyen képességek birtokában tudja ezt a jártasságot gyorsabban megszerezni.

### **A mérőeszköz megbízhatósága**

Mekkora hibával méri az eszköz a vizsgált tulajdonságot, és máskor, lényegében ugyanolyan körülmények közt ugyanazt az eredményt adja-e a mérés? Olyan vizsgálati eszközt kell keresnünk, amelynek megbízhatósági mérőszáma („megbízhatósági együtthatója”) 0,7–0,9 közt van.

### **A mérőeszköz hitelessége**

A hitelesség (validitás) több mindent jelenthet. Legtömörebb megfogalmazása ez: valóban azt méri a vizsgálati eljárás, amit készítőik állítása szerint mér? De az is a hitelességhez tartozik, hogy az a tulajdonság, amelyet az eszközzel (pl. teszttel) mérni akarunk, ténylegesen szükséges-e a munka jobb elvégzéséhez. Jó lenne tudni, vajon van-e számszerű bizonyíték a teszteredmény és a későbbi munkateljesítmény közti összefüggés létezésére. Az ilyen összefüggés többnyire csak feltevésen alapszik: „számolási munkakörben a numerikus képességeket vizsgáló tesztben jobb eredményeket elérők jobban teljesítenek”. De van-e erre vonatkozó vizsgálat, bizonyították-e ezt (és a többi hasonló) feltevést?

A tesztek közti válogatás során többnyire olyanokkal fognak találkozni, amelyeknek validitási együtthatója 0,3–0,5 közt van, talán egy kicsivel fölötte; ennél nagyobb érték ritkán fordul elő. Annak megállapítására, hogy alkalmazott módszerünk mennyire jó, az előre jelző validitás (predictive validity) a leginkább megfelelő, de használható az egyidejű validitás (concurrent validity) is.

Még jó validitási mutatók birtokában is külön meg kell vizsgálni, mennyire érvényes a mérés annak a munkakörnek az esetében, amelyre éppen most a válogatást végezzük. Lehet, hogy a tesztet közlő szerző más munkafeladatot végző személyek adataira alapozta validitási vizsgálatait, és önnek kell azt eldöntenie, hogy az ott vizsgált képességek mennyire hasonlítanak azokhoz, amelyek mérésére az adott esetben szükség van.

## Egyenlő esély

Egyik ember számára mást jelenthet a teszt egy-egy mondata (vagy akár az egész teszt), mint a másik számára. Ez a hatás különösen akkor lényeges, ha – nemi, etnikai, életkori vagy egyéb – különbség van az illetők közt. Az ilyen különbségek torzíthatják a teszteredményeket. Minden mérési módszer esetében előfordulhatnak torzítások. Elkerülni nem tudjuk őket, de hatásukat kivédhetjük, az eredményeket korrigálhatjuk. A tesztek készítőinek ismerniük kell a lehetséges torzítások forrását, és közölniük kell az erre vonatkozó adatokat (így pl. meg kell adniuk a nemekre, fogyatékkal élőkre vonatkozó információkat).

Amikor elemzi ezeket az adatokat, ilyesféle kérdéseket kell feltennie: Különböznek-e a férfiak és nők eredményei? Jobb-e az idősebb dolgozók eredménye, mint a fiataloké? A különböző etnikai csoportokból származó személyek eredményei szignifikánsan eltérnek-e egymástól? Az egyenlő esély biztosítása a teszt alkalmazójának kötelessége.

Figyeljen a következőkre:

**Műveltségi szint:** Ellenőriznie kell, hogy a tesztet kitöltők megértik-e, miről van szó. A teszt nyelve az ő anyanyelvük? Ha nem, próbáljon meg beszerezni különböző nyelvű változatokat a teszt készítőitől.

**Fogyatékkal élők:** Megfelelően tájékozódott Ön arról, hogy milyen speciális adottságok, műveletek szükségesek a teszt kitöltéséhez? Föl van rá készülve, hogy esetleg ennek megfelelő segítséget kell nyújtania a tesztek kitöltőinek?

**Teljesség:** A teszteredményeken alapuló választást gyakran ki kell egészíteni más eljárásokkal, hogy a munkával kapcsolatos minden fontos szempontot vizsgáljon.

Gondolja meg: nem lehetséges, hogy a választott módszer kizár olyanokat, akik egyébként alkalmasak lennének az állásra?

- Ha a tesztek csak online kitöltésre kínáljuk fel, nem zárunk-e ki ezzel olyan idősebb személyeket, akik vélhetően kisebb valószínűséggel látogatják az álláslehetőségeket hirdető weboldalakat?
- Hogyan érzi magát valaki egy nyolc jelöltből és négy bírálóból álló csoport közepén, ha mind között ő az egyedüli fogyatékkal élő? Mennyire változtatja meg megszokott viselkedését ez a rendkívüli helyzet?
- Mennyire valószínű, hogy kisgyermekes anyák válaszolni fognak egy olyan hirdetésre, amely „agresszív”, „eltökélt” embereket keres, olyanokat, akik „fölkészültek rá, hogy az időt nem kímélve mindent keresztülvisznek”?

Az „egyenlő bánásmód” csak egy a tesztezőkkel szemben támasztott követelmények közül. Ahhoz, hogy ön jó alkalmasságvizsgáló/kiválasztó legyen, mindig a célnak megfelelően kell viselkednie. Törekedjen a következőkre:

**Legyen kiváló tesztező:** A tesztfelvételt mindig, minden csoportban azonos körülmények között végezze! Biztosítsa a megfelelő körülményeket a tesztezéshez, érje el, hogy a teszt-kitöltők jól érezzék magukat!

**Adjon egyforma esélyt a résztvevőknek:** Ha a tesztben van olyan elem, amely rontja az egyenlő esélyt, tegyen meg mindent ennek ellensúlyozására, kiküszöbölésére – lehetőleg már az előkészítés során! Ha tudja, hogy bizonyos tesztekben a nők hajlamosak alulteljesíteni, olyan helyeken kell hirdetni az állást, amelyek nagyobb valószínűséggel jutnak el a nőkhöz. Megváltoztathatja a hirdetés szövegét is, beleírva, hogy „örömmel várjuk a női jelentkezőket”. Vagy szervezhet külön tréninget, amelyen a női jelentkezők hasonló teszteken gyakorolhatják a teszt-kitöltés „mesterségét”, mint amilyeneket a válogatás során kell majd kitölteniük.

**Legyen aktív és találékony:** Ha hiányoznak a teszt természetére vonatkozó információk, például amelyek az egyenlő esély megteremtését segítenék, vegye fel a kapcsolatot a teszt készítőivel, és kérjen el minden ilyen adatot! Mint fogyasztónak és lehetséges partnernek ehhez joga van.

**Használjon többféle mérőeszközt:** Gyakran még egy hiteles, jó előrejelző tulajdonságokkal rendelkező teszt validitását is növelni lehet egy más mérőeszköz, például strukturált interjú vagy próbamunka párhuzamos alkalmazásával. Az eltérő mérőeszköz használata azt eredményezi, hogy a feladat ellátásához szükséges képességek szélesebb skáláját sikerül feltérképezni. További előny, hogy az általános képben kevésbé számít minden olyan torzító tényező hatása, amely egyik vagy másik vizsgálatban fellép.

**Saját adataira támaszkodjon:** Általában nincs elég adatunk ahhoz, hogy ezt tekintsük viszonyítási alapnak. De nemcsak jogunk, kötelességünk is különböző vizsgálati adataink összegyűjtése és rendszerezése. Ha már elegendő adatunk van, készíthetünk (saját vizsgálá-

latainkra érvényes) megbízhatósági és hitelességi mérőszámokat, és figyelembe vehetjük őket az egyenlő esély biztosítását célzó korrekciók elkészítésekor. Adatainkat természetesen mindig nagyon óvatosan, szigorú kritikával kell kezelnünk.

Külön figyelmet kell fordítanunk a korábbiaktól eltérő eredményekre. Hasonló csoportoknak egymáshoz hasonló eredményeket kell produkálniuk. Teljes megegyezést persze nem várhatunk, de a szokatlanul nagy eltérések figyelmeztethetnek bizonyos hibákra, például az egyenlő esély elvének megsértésére. Lássunk egy könnyen átlátható példát!

Száz férfi és száz nő jelentkezett ugyanarra a munkára. Elvégeztünk egy szelekciós eljárást (például egy tesztet), és azt kaptuk, hogy a nők 60%-a, a férfiaknak pedig 30%-a „ment át” a vizsgán. (Ez éppen 60 nőt, illetve 30 férfit jelent.) Nem túlságosan nagy ez a különbség ahhoz, hogy egyszerűen elfogadjuk az eredményt? Hátha a férfiak számára a teszt nem biztosít ugyanakkora esélyt? (A teszt, és nem a jelöltek hibájából, természetesen.)

Általános választ adni persze nehéz, de – megkönnyítendő a tesztvezők dolgát – Amerikában alkalmazni szokás egy durva szabályt (és ez Európában is egyre inkább terjed), ha valaki ellen a diszkrimináció vádjával lépnek fel. Ez a szabály a „négyötödös”, vagy másképp kifejezve 80%-os szabály: akkor tekintünk különbözőnek két csoportot, ha a rosszabbik eredménye nem éri el a jobbik eredményének 4/5-ét (80%-át). Mint a fenti példában is: a 60 jól teljesítő nő 80%-a 48, a férfiak ezt nem érték el, tehát – valami miatt – hátrányban voltak az eljárás során a nőkkel szemben.

Az ilyen szabálynak persze semmiféle elvi alapja nincs. Egyszerűen kitalálta valaki, alkalmazni könnyű, és valahol meg kellett húzni a határt. (A mérnöki munkában az ilyet „hüvelykujj-szabálynak” nevezik, arra célozva, hogy olyan matematikai formulát ne alkalmazzon egy mérnök a gyakorlatban, amelynek leírt alakja nem takarható le egy hüvelykujjal.)

## Normacsoportok

A tesztkészítő által közzétett normacsoportok képezik a jelöltek minősítésének alapját. Legjobb az lenne persze, ha minden szervezet rendelkezne saját normacsoportokkal, de ehhez is el kell indulni valahonnan; erre igen megfelelőek a teszthez mellékelte normacsoportok. A norma teszi egyáltalán használhatóvá az adatokat, hiszen ezáltal tudjuk átalakítani állításainkat. Például:

*XY jelölt 16 pontot ért el a lehetséges 35-ből,*

ami a normacsoporttal való összevetés után így alakul:

*XY eredménye a populáció felső 30%-ába tartozik.*

A teszthasználónak (tehát Önnek) ellenőriznie kell, milyen normacsoportokra építették a tesztet. Elsősorban azt nézze meg, milyen nagy a normacsoport (minél nagyobb, annál megbízhatóbb), és mennyire felel meg annak a népességnek, amelyikkel ön találkozik munkája során. Ha például valamilyen etnikai kisebbség a közölt normacsoportnak legfeljebb 2%-át teszi ki, míg az ön által vizsgált esetben a jelentkezőknek akár 30%-a is ehhez tartozhat, akkor a normacsoport nem reprezentálja megfelelően azokat a jelölteket, akikkel Ön találkozik. Döntenie kell: használja-e ezek után ezt a tesztet vagy más választ.

## A jelölt együttműködése

Elfogadják-e a jelöltek azt az eljárást, amellyel Ön a mérést végzi? Általában az a helyzet, hogy mennél közelebb áll a használt módszer a megcélzott munkához, annál elfogadhatóbb az a jelölt szempontjából.

Egy tesztről néha kiderül, hogy használható, annak ellenére, hogy ez ránézésre nem nyilvánvaló. De akármilyen is a mérőmódszer, a célt és az okot, amiért éppen ezt az eljárást alkalmazzuk, el kell magyaráznunk a jelöltnek, mert így valószínűbb, hogy megnyerjük az együttműködését. Emellett igaz az is, hogy a jelöltek együttműködése valószínűbb, ha látják, hogyan fogják felhasználni adataikat, és tudják, hogy később megnézhetik azokat, és visszajelzést is kapnak.



## Gyakorlati szempontok

Amikor vizsgálati eszközt választunk, általában figyelembe kell venni a következőket:

- Mennyibe kerül?
- Milyen források állnak rendelkezésre, és milyen forrásokat követel meg a választott módszer?
- Mennyi időt vesz igénybe?
- Milyen felszerelés, milyen műszer kell hozzá?

A képességvizsgáló tesztek általában igen jól „vizsgáznak” ezekben a gyakorlati kérdésekben; ezért is olyan népszerűek: könnyű őket alkalmazni (különösen az online változatokat), és más módszerekhez (pl. egy értékelő központhoz) hasonlítva nagyon „költséghatékonyak”. A felsorolt szempontok mindegyikében azt kell mérlegelni, hogy ahhoz képest mennyire drágák, idő- és munkaigényesek, amennyit „hoznak” a kiválasztás szempontjából. Egy nagyon jó, magas előrejelző validitással rendelkező teszt esetleg igen drága; egy rossz döntés, egy nem megfelelő kiválasztás „ára” azonban ennél sokkal magasabb lehet.

Még egy fontos gyakorlati szempont lehet a helyszín, ahol a módszert alkalmazzuk. Gondoljunk arra, hogy egy értékelő központ mennyire drága; látszólag nem éri meg kiválasztási célra alkalmazni. De ha csak az eljárás végén alkalmazzák, amikor már csak néhány jelölt van versenyben, akkor már megérheti ezt a magasabb árat.

**Végezetül:** a kiválasztás célja általában a hatékonyság fokozása, de sohasem szabad szem elől tévesztetni, hogy a hatékonyságnak az embert kell szolgálnia.

## Eszközkatalógus

Az alábbiakban részletesen bemutatjuk azokat a tesztek és kérdőíveket, amelyek a katalógus összeállításának ideje alatt látóterünkbe kerültek, és azokról információkat tudunk gyűjteni különböző honlapokról, illetve az érintett cégektől.

### A katalógus felépítése

Minden hatékony alkalmasságvizsgálat előfeltétele a munkakör és a munkakör kívánalmainak ismerete. Ennek megfelelően először ejtünk néhány szót a *munkakörelemző* módszerekről, melyek közül egyet be is mutatunk.

Hosszabban elemezzük az *interjú* kérdéskörét, melynek hatékony alkalmazását különösen fontosnak tartjuk a megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiaci esélyeinek növelése szempontjából.

Majd felsoroljuk azokat a *képességteszteket*, amelyek ma használatosak a munka világában. Ezek a képességtesztek – mint a kompetenciavizsgáló eszközök általában – nem kifejezetten a megváltozott munkaképességűek számára készültek, de bármelyiket használni tudják különböző csoportjaik. Az eszközöket a forgalmazó cégek szerint csoportosítottuk.

Ezt követően – szinte csak kiragadva – számba vesszünk néhányat a piacon megtalálható számtalan *tudást vizsgáló* teszt közül, melyek egyszerűen elérhetők az interneten keresztül, jó részük ingyenesen, másokért a tesztfelvétel megkezdése előtt – szintén a neten keresztül – fizetni kell.

Ezután következik a *személyiség-, kompetencia- és motivációs kérdőívek* bemutatása, melyeket szintén a forgalmazó cégek szerint csoportosítottunk. Itt található két olyan eszköz is, amely kifejezetten értelmi fogyatékos személyek vizsgálatára készült.

A következő fejezet az *értékelő-fejlesztő központ* gyakorlatokról, mint a kompetenciák megfigyelésének lehetőségéről szól.

Ugyancsak a különböző kompetenciák, képességek megfigyelésére alkalmasak a *munkamoddellező helyzetek*.

Végezetül, a Kézenfogva Alapítvány adaptált egy *komplex módszert*, mely a munkakörelemzést a munkavállaló vizsgálatával kombinálja – ezt mutatja be az eszközkatalógus utolsó fejezete.

### A kategóriák magyarázata

Az eszközök szinte mindegyikénél előfordulnak a következő kategóriák a tájékozódás megkönnyítése érdekében.

- *Terület.* E címszó alatt adjuk meg, hogy az adott eszköz pontosan mit mér.
- *A tesztfelvétel formája.* Lehet szó interneten keresztül zajló – online – tesztfelvételtől, amely akár saját otthonból is történhet; számítógépes szoftverről; vagy hagyományos papír-ceruza tesztekéről.
- *Forgalmazó.* Az adott eszközt forgalmazó cég neve. Ez a név sok – de nem minden – esetben megegyezik a tesztet kidolgozó cég nevével.
- *Fizetési forma.* Ebből a kategóriából derül ki, hogy milyen konstrukcióban lehet az adott eszközt/tesztfelvételt megvásárolni. Az online elérhető eszközökért általában több módon is lehet fizetni – általában, azaz éves tesztelési díjat (önálló tesztfelvétel); tesztelések száma után (önálló tesztfelvétel); személyenként, amikor egy személy korlátlan mennyiségű tesztet is megírhat ugyanazért az árért; ill. szolgáltatásként, amikor a forgalmazó cég szakemberei végzik a tesztfelvételt és az eredmények értelmezését. A szoftverekért, papír-ceruza tesztekért csomagonként, de előfordul, hogy válaszpontként, illetve, hogy csak a tesztfüzetekért kell fizetni. A feltüntetett forgalmazók tipikusan tanácsadással is foglalkoznak. Az elérhető eszközök általában ilyen tanácsadás keretében is hozzáférhetőek. Minden esetben érdemes a forgalmazóval konzultálni, mert többnyire rugalmas árképzéssel találkozhatunk.
- *Szükséges képesítés.* Az eszköz alkalmazójára, a tesztet, kérdőívet felvevő személyre vonatkozó kategória.
- *A tesztfelvétel időtartama.* A teszt, kérdőív kitöltésének időtartama az instrukció nélkül.
- *Magyarul elérhető?* A katalógus megszületésének időpontjára vonatkozik a válasz, elképzelhető, hogy idővel lefordítanak eszközöket, amelyek jelenleg csak más nyelveken érhetőek el (angolul mindegyik rendelkezésre áll).

- *Minimálisan ajánlott végzettség.* A tesztet kitöltő személyre vonatkozik. Ha nincs is ajánlott végzettség, életkori megkötések lehetnek, amit itt – tekintve, hogy felnőttek vizsgálatáról van szó – nem jeleztünk.
- *Tipikus felhasználási terület.* Területeket és nem konkrét munkaköröket jelöltünk itt meg, hisz jellemzően sokféle munkakörben használhatók az egyes eszközök.
- *Alkalmazási javaslat.* Döntéshozatalra vagy tájékozódásra javasoljuk az eszközöket. A döntéshozatalra javasolt eszközök alkalmasak arra, hogy az alkalmasságvizsgálatban, a kiválasztásban vagy fejlesztések meghatározása során döntéseket hozzanak a segítségükkel. A tájékozódásra javasolt eszközök azonban ezeken a területeken arra használhatók, hogy irányt szabjanak a vizsgálódásnak, kérdéseket vessenek fel.

## **Munkakörelemző eszközök és módszerek**

A munkakörelemző rendszerek olyan – tipikusan számítógéppel támogatott – eszközök, melyek segítségével munkaköröket tervezhetünk vagy jellemezhetünk, kompetenciamodelleket építhetünk fel, kiválasztási és fejlesztési stratégiákat dolgozhatunk ki, valamint hozzásegítenek minket egy olyan keretrendszer kidolgozásához, melyben strukturáltan mérhetjük fel a munkavállaló teljesítményét.

A munkakörelemző rendszer segítségével felmérhető, hogy az adott munkakörben mely feladatok, célok a legfontosabbak, milyen követelményeket ró a munkakört betöltő személyre, milyen készségek, személyiségvonások, kompetenciák elengedhetetlenek az adott feladatkörrel bíró munkakör betöltéséhez, és ezek a jellemzők milyen eszközökkel deríthetők fel.

A munkakör elemzése tipikusan csoportos feladat. Egy adott munkakörrel sok embernek lehet releváns véleménye, nézete, és egy adott munkakör soha nem független a többi munkakörtől. A munkakört betöltő egyénnek vannak felettesei, beosztottjai, kollégái, laterális, illetve vertikális kapcsolatai más részlegek dolgozóival. Ezek az egyének mind-mind kapcsolatban állnak az adott munkakört betöltő személlyel, így magával a munkakörrel is. Minden ilyen személy más-más nézőpontból tekint a munkakörre, más-más szempontokat, jellemzőket, feladatokat tart fontosnak.

Ezen nézőpontok összevetése számos okból fontos lehet:

- Milyen követelmények támaszthatók?
- Milyen kérdésekkel lehet fordulni az adott munkakört betöltő személyhez?
- Miben dönt ő és miben mások?
- Melyek a felelősségi körei?
- Jól körülhatároltak-e a munkaköri célok?
- A munkakört különböző nézőpontokból tekintő embereknek mennyire egységes a véleménye?

Ilyen és hasonló kérdések eldöntéséhez nyújt segítséget a munkakörelemző rendszer. Mint fentebb azt említettük, a munkakörelemzés csoportos feladat. Mielőtt a „számítógépes” munka elkezdődne, összegyűlnek azok az emberek, akiknek véleménye mérvadó az adott munkakör szempontjából – az azt betöltő személy(ek), a vezetője, a beosztottja (pl. titkárnő), kollégái, azok az emberek, akik szoros kapcsolatban állnak az adott munkakörrel stb. Ezen az egy-két órás összejöveten a résztvevők megpróbálnak konszenzusra jutni arról, hogy milyen fő célokkal jellemezhető a munkakör, illetve milyen feladatokat kell elvégeznie az azt betöltő személynek.

## **Egy munkakörelemző rendszer (WPS) bemutatása**

Az alábbiakban az SHL WPS (Work Profiling System) nevű eszközét mutatjuk be. Egyéb munkakörelemző rendszerek és módszerek ettől eltérő lépéseket és jelentéseket készíthetnek, de az adott eszköz bemutatásán keresztül nagyrészt mégis képet tudunk adni a munkakörelemzés egyes lépéseiről és különféle hasznosítási területeiről.

A WPS segítségével ez a következőképpen történik:

A munkakörelemző rendszer tartalmaz egy ún. „Feladatok” részt. Ebben a részben előre definiált, kellőképpen tág, ugyanakkor megfelelően körülhatárolt feladatcsoportok találhatóak. Minden feladatcsoport felosztható 5–15 kisebb, konkrét feladatra. Ezek a feladatcsoportok

kis kártyákon is szerepelnek. A résztvevők – rendszerint 5-6 fő – először megismerkednek a feladatcsoportokkal, majd önállóan kiválasztják azt a 8-10 feladatcsoportot – többet nem nagyon érdemes –, melyet az adott munkakör szempontjából relevánsnak tartanak. Természetesen nagyon ritka az, mikor minden résztvevő ugyanazt a 8-10 feladatcsoportot tartja jellemzőnek. Lesznek átfedések és különbségek. A résztvevőkre hárul a feladat, hogy a maguk módján eldöntsék, melyek az igazán fontos feladatcsoportok. Ha az átfedés mértéke megközelíti a nullát, már önmagában az is sokatmondó – a munkakör nem különösképpen behatárolt.

Miután a résztvevők megegyeztek, hogy melyek a fontos feladatok – természetesen a végén sem szükségszerű a 100 százalékos átfedés, hiszen éppen ez mutat rá a tényleges különbségekre –, megkezdődhet a munkakör-elemző rendszerhez tartozó kérdőív kitöltése. Ez számítógépen történik. A válaszadók először rangsorolják a kiválasztott feladatcsoportokat relevancia szempontjából, majd fontosság és időráfordítás szerint értékelik az egy-egy feladatcsoportba tartozó konkrét feladatokat, és ezt követően értékelik az ún. kontextusváltozókat (például: fizikai környezet, interperszonális kapcsolatok, munkaidő, szükséges képzettség stb.).

### ***Miért használják a WPS rendszert?***

A WPS a munkavállalók fejlesztésének számos aspektusát hatékonyan támogatja:

- Feladatkoordináció
- Emberek irányítása
- Kreatív gondolkodás
- Információk hatékony felhasználása
- Kommunikáció
- Adminisztráció
- Szolgáltatás nyújtása másoknak
- Fizikai tevékenységek

### ***A rendszer működése***

- Meghatározza az adott munkakör sikeres betöltéséhez szükséges kompetenciákat egy szakértői adatbázis felhasználásával. Ennek a strukturált kompetencia- és munkakörnyezet-modellnek a segítségével jellemzi a munkakört.
- Meghatározza az adott munkakörhöz leginkább megfelelő kiválasztási módszert, eszközeget, valamint a munkakör szempontjából releváns interjúkérdéseket is javasol a kiválasztáshoz.
- Információkat szolgáltat egy strukturált teljesítményértékelő rendszerhez, melynek segítségével felmérhetjük egy adott egyén vagy csapat teljesítményét.
- Munkakörértékelő stratégiát dolgozhatunk ki segítségével, s így egy strukturált kompetenciamodell alapján osztályozhatjuk a munkaköröket.
- Munkakör és munkavállaló összevetéséhez készít munkalapot, melynek segítségével összevethetjük az egyes személyek erősségeit és gyengéit, fejlesztendő területeit a munkakör követelményeivel.

### ***Az elemző folyamatról – röviden***

1. Meghatározzuk a munkakör fő célját, alapvető jellegét (vezetői, adminisztratív, szakmai, manuális stb.), az eredményes munkavégéstől várt „output”-ot, egyszerűen, tömören, valamint kijelöljük az elemzés vezetőjét (rendszerint egy cégen belüli, kiképzett HR-szakembert vagy egy SHL konzultánst).
2. Kiválasztunk egy csoportot (3–8 fő), akiknek „rálátása”, van a munkakörre (a munkakört – vagy hasonló munkakört – már betöltők, beosztottak, felettesek stb.). Ők jellemzik majd – strukturált, számítógépesített kérdőívek segítségével – az adott munkakört.
3. Csoportos beszélgetés a munkakör fő céljának eléréséhez szükséges kb. 5 főfeladat meghatározásához, valamint azoknak az általános területeknek, tevékenységi köröknek a kijelöléséhez, amiket majd a kérdőív kitöltése során az elemzők részletesebben értékelnek.
4. A munkakörelemző tesztek kitöltése.
5. Adatok összegzése, statisztikai ellenőrzések, hibakeresés.
6. Leírások előállítása.

## **A munkakörelemző rendszer felhasználása szervezeti célokhoz**

- Kompetenciák meghatározása
- Új munkakörök strukturálása és meghatározása
- Munkaköri leírások felépítése
- Munkavállalóval szembeni követelmények meghatározása
- Teljesítményértékeléshez kritériumok meghatározása
- Munkakörök kategorizálása
- A kiválasztási folyamat hatékonyabbá tétele
- Kiválasztási kritériumok meghatározása
- Interjúzás fejlesztése
- Fejlesztendő területek meghatározása
- Teljesítményértékelő rendszerek kifejlesztése
- Munkakörök átdefiniálása, összevonása
- Munkaköri kultúrában, feladatokban beállott változások kezelése
- Csapatépítés
- Karriertervezéshez kompetenciák meghatározása

## **Munkaköri területek**

A munkakörelemző rendszer többek között a következő munkakörnyezeti területekre kérdez rá:

- Iskolázottság
- Utazás
- Tevékenységek kihatásának időigénye
- Munkakörrel kapcsolatos formális tréning
- Munkaköri tapasztalat
- Munkakörrel kapcsolatos tudás mélysége
- Tagságok/Engedélyek
- Különleges felelősségi körök
- Szervezeti szabadság
- A tevékenység anyagi kihatásai
- Funkcionális felelősség
- Fizikai korlátozottság / egészségügyi kérdések
- Felelősség erőforrásokért
- Felelősség munkatársakért
- Érvelési, következtetési képességek komplexitása
- Az otthontól távol töltött idő
- Interperszonális kapcsolatok
- Fizikai veszélyek
- Fizetés, juttatások
- Változás, változtatás
- Vezetői szintek
- A munka rendszeressége

## **A munkakörelemző rendszer leírásai**

A rendszer segítségével világos, tömör és praktikus leírások készíthetők, többek között az alábbi területekről.

### *Munkavállaló jellemzése*

Ez a leírás kiemeli a munkakör sikeres betöltéséhez szükséges személyi kompetenciákat vagy attribútumokat, jelezve ezek fontosságát, a munkakörben betöltött szerepét.

*Példa: Legjellemzőbb csoportszerepek*

<b>Csapattagtípus</b>	<b>Százalék</b>
Koordinátor	100
Forráskutató	92
Serkentő	85
Megvalósító	76
Akkurátus	70
Ellenőrző-Kiértékelő	60
Ötletgyártó	59
Csapatjátékos	53

*Javasolt kiválasztási eljárások*

Ez a leírás az ideális munkavállaló kiválasztásához releváns kiválasztási eszközöket javasol, jelezve ezek relatív relevanciáját. Része a tesztek (képesség és személyiség) kiválasztására vonatkozó útmutató is, valamint egy javasolt interjústruktúra.

*Teljesítményértékelő füzet*

Ez a leírás egy munkakörhöz igazított struktúra, melynek segítségével felmérhetjük a munkavállaló teljesítményét a siker szempontjából releváns kulcstevékenységek tekintetében.

*Személyre szabott fejlesztési terv*

Fejlesztési célokat szolgáló munkafüzet, melynek segítségével a munkavállaló és felettese együtt járhatják körbe a siker eléréséhez szükséges kulcsfontosságú kompetenciákat, fejlesztési stratégiát.

*Munkakör leírása*

Ez a leírás tömör, strukturált formában írja le a munkakört. Tartalmaz kulcstevékenységeket, általános teendőket és a munkakörnyezet leírását.

*Példa: A legidőigényesebb tevékenységek a munkakörben*

<b>A tevékenység neve</b>	<b>Százalék</b>
Mások írásos munkájának értékelése	100
Adott munkatevékenységhez szükséges idő becslése	85.6
Nem pénzügyi statisztika készítése	82.9
Viselkedésváltozást célzó szóbeli figyelmeztetés	77.1
Eladás: a vásárló lép kapcsolatba az eladóval	74.1
Légkör oldása stresszes helyzetekben	74.1
Térbeli méretek becslése	65.7
Vészhelyzetben gyors reakció	62.7
Véleményalkotás bírósági ítéletek/viták/stb. ügyében	62.7
Hosszú távú (stratégiai) célok tervezése	54.3
Segítségnyújtás másoknak ötletek kidolgozásában	54.3
A projekt haladási ütemtervének figyelemmel kísérése	54.3
Szóbeli érdeklődés termék vagy szolgáltatás iránt	51.3
Adott tevékenységből fakadó kockázat felbecslése	51.3
Költség- és időbecslés készítése új tevékenységhez	45.6
Szöveges vagy számszerű információk összefoglalása	42.9

#### *Munkakör és munkavállaló összevetése*

Ez a leírás két profilt vet egybe: a munkakör profilját (a WPS-ből) és a munkavállaló profilját (az EXPERT-ből). Így lehetővé válik több jelölt erősségeinek vagy esetleges gyengéinek gyors, pontos és strukturált egybevetése a munkakör követelményeivel.

#### *Technikai leírás*

Ez a leírás tartalmazza a munkakörre vonatkozó valamennyi információt, valamint átfogó tevékenységi kör, munkakörnyezet és munkavállaló profilleírást. Összetettsége miatt főleg a tapasztaltabb felhasználóknak ajánlott.

#### **Interjúkérdések**

Ez a leírás strukturált, a munkakör szempontjából releváns kérdéseket tartalmaz. Ezek segítségével fokozhatjuk a kiválasztási interjú hatékonyságát és objektivitását.

#### *Interjúvázlat*

##### Tervezés

- Nevezzen meg egy projektet, amit mostanában kellett megterveznie! Mi sikerült jól? Mi sikerülhetett volna jobban?
- Amikor az Ön felettese felméri az Ön munkájának tervezéssel kapcsolatos részét, mit állapít meg: mik az Ön erősségei és mik a gyengéi?
- Nevezzen meg egy projektet, amit éppen tervez! Hogyan fog hozzá? Ön szerint mik a feladat legnehezebb részei?
- Ha Ön tanácsot ad másoknak projektek tervezésével kapcsolatban, mely szempontok kiemelését tartja fontosnak?

### Megvalósítás/Koordináció

- Írjon le egy olyan esetet, amikor Önnek kellett egy projekt mozzanatait vagy annak erőforrásait koordinálnia! Mi sikerült jól? Milyen nehézségekkel szembesült? Mennyire sürgette az idő? Hogyan birkózott meg az időkénszerrel?
- Mit gondol, mit jelent a KOORDINÁCIÓ egy vezető munkájában?
- Mesélje el a legutóbbi esetet, amikor a tennivalók „menetrendjét” Önnek kellett elkészítenie! Milyen konkrét problémákkal került szembe? Hogyan oldotta meg őket?
- Írjon le egy olyan alkalmat, amikor Önre bízta egy esemény megrendezését! A feladat mely aspektusait élvezte, és mi volt az, amit nem szeretett?

### Irányítás/Vezetés

- Írjon le egy tevékenységet a közelmúltból, amit Ön irányított! Hogyan fogott hozzá? Milyen sikerrel birkóztak meg beosztottjai a feladattal? Hogyan tudta volna még hatékonyabban irányítani a tevékenységet?
- Mondjon el egy olyan esetet, amikor nehézségei voltak a beosztottak egy csoportjának irányításakor! Milyen jellegűek voltak azok a nehézségek? Hogyan oldotta meg őket? Voltak a nem megfelelő irányításra utaló jelek? Ha igen, mik voltak azok? Mi a véleménye az egész ügyről?

## Interjú

### Az interjú hatékonysága

Az interjú világszerte a legelterjedtebb alkalmasságvizsgáló módszer: szinte mindenütt és minden munkahelyen alkalmazzák. Felmérések szerint bár a szervezetek több mint kétharmada egyéb módszereket is alkalmaz a kiválasztási folyamatban, az interjút, mint kiválasztási módszert 98%-uk használja. Az elbeszélgetésből származó információ kiemelten nagy jelentőséggel bír a végső döntési folyamatban akkor is, ha az interjú mellett egyéb kiválasztási módszereket is alkalmaznak. Sajnos ugyanakkor az interjú érvényességével és megbízhatóságával kapcsolatos kutatások eredményei nem túl biztatóak.

Az interjú, mint kiválasztási módszer alacsony hatékonysága mögött ismert hibaforrások állnak: mindenekeelőtt az interjúkészítők esendősége. Az interjúkészítők például hajlamosak a következő hibákra:

- a. Különböző interjúvolók különbözőképpen értékelik a jelölteket

Az értékelők közötti egyetértéssel kapcsolatos vizsgálati eredmények nem túl biztatóak: a jelöltek egy-egy tulajdonságát az értékelők az interjú alapján nem tudják egységesen megítélni. Így nem csoda, hogy gyakran az egyik interjúztató ajánlja, egy másik pedig kizárja ugyanazt a jelöltet. Paradox módon az intelligencia az a jellemző, amelyben az interjúztatók hajlamosak egyetérteni, bár az intelligenciára vonatkozó értékeléseik megbízhatósága is jóval gyengébb egy intelligenciateszt megbízhatóságánál. Vagyis: az a tényező, melyben az interjúztatók leginkább egyetértenek, sokkal megbízhatóbban mérhető más eszközökkel.

A vizsgálatok eredményei azt mutatják, hogy a tapasztalt interjúztatók nem hoznak konzisztensebb ítéleteket, mint a tapasztalatlanok, ami még aggasztóbbá teszi a helyzetet.

- b. A különböző interjúvolók más és más tulajdonságot tartanak fontosnak.

Az interjúztatók közötti alacsony mértékű egyetértés egyik lehetséges oka, hogy eltérő információk alapján hozzák meg a döntésüket: míg az egyik interjúztató nagy hangsúlyt fektet a jelölt munkakörrel kapcsolatos előzetes tapasztalatára, addig a másik kérdező a mozgósíthatóság hiányát emeli ki. Egy tanulmány szerint az interjúk 75%-ában kérdeztek rá a jelölt családi állapotára, ám a kérdéses munkakörhöz nélkülözhetetlen jellemzőket csak 55%-ban érintették.



- c. Ugyanaz az információ különböző jelöltek esetén eltérő jelentőséggel bír a kérdezők számára.

Az interjúvolók következetessége javítható strukturált interjú-útmutató használatával. Ez sem tudja azonban teljesen feloldani az interjúztatók közötti inkonzisztenciát. Az interjúvolók ugyanazt az információt különbözőképpen értékelik. Ha például egy jelölt bevallja, hogy nem nagyon törődik a részletekkel, ezt az egyik interjúztató a jelölt „ gondatlan munkavégzésre való hajlamának” értékeli, míg egy másik szerint ez bizonyítja, hogy a jelölt „képes a munkák hatékony rangsorolására, és így feltehetően ideje nagy részét a lényeges feladatok megoldásával tölti”.

- d. A kérdezők döntései gyakran csupán intuíción alapulnak.

Az interjúztatók is csak emberek! A rengeteg figyelmeztetés ellenére, hogy döntéseiket az összegyűjtött objektív bizonyítékokra alapozzák, az interjúztatók gyakran kísértésbe esnek, és ítéleteiket megérzéseik alapján hozzák meg.

- e. Az értékelők már az interjú kiindulási szakaszában meghozzák döntéseiket.

A kutatások azt mutatják, hogy attól a pillanattól, hogy a jelölt belép a szobába, a végső döntés meghozataláig átlagosan alig telik el négy perc. Ezt követően az interjúztatók csak a magukban már meghozott döntéssel egybehangzó információt veszik figyelembe.

- f. Az értékelők jobban odafigyelnek a negatív információkra.

Számos kutatás bizonyítja, hogy az interjúztatók jobban odafigyelnek a negatív, mint a pozitív információkra.

- g. Az értékelők túlzott jelentőséget tulajdonítanak a felsőfokú végzettségnek.

Az interjúztatók általában hajlamosak fokozott jelentőséget tulajdonítani a felsőfokú végzettségnek, még olyan állások esetén is, ahol más tényezők (például a kezűgyesség, rugalmasság, motiváció stb.) sokkal relevánsabbak lennének.

- h. Az értékelők a jelöltek egymáshoz viszonyítva rangsorolják.

Bizonyított tény, hogy a jelöltekről alkotott kép részben a többi értékelt résztvevőtől is függ. Más szóval: az értékelések az egyének közötti összehasonlításokból fakadnak, ahelyett, hogy a munkakörhöz szükséges tulajdonságokhoz viszonyulnának. Különösen nagy a kísértés, hogy egy gyengébb csoport legjobbját elfogadják, ha az állást sürgősen be kell tölteni. Márpedig a gyenge minta legjobbjá nem biztos, hogy elég jó a feladat ellátásához!

- i. Az értékelők a hozzájuk jobban hasonlító jelölteket előnyben részesítik.

Az interjúztatók hajlamosak arra, hogy a hozzájuk hasonló jelölteket magasabbra értékeljék. Egy tanulmány szerint azok a jelöltek, akik személy szerint szimpatikusak voltak, 80%-ban kaptak felkérést az állás betöltésére, míg a kevésbé szimpatikusak közül csak 40%-nak tettek ajánlatot. Ugyanakkor kevés olyan jelölt volt, akit az interjú során már a kezdettől fogva következetesen kedveltek vagy ellenszenvesnek tartottak.

- j. Az értékelők befolyásolják a jelöltek viselkedését.

A jelölt interjú alatt mutatott viselkedése nagy részben függ az interjúztató viselkedésétől. Különös jelentősége van az interjú alatti nonverbális jelzéseknek. Egy esetben azt találták, hogy ha az interjúztatók úgy döntöttek, hogy elutasítják a jelöltet, kevesebbet beszéltek, hidegebbek és kritikusabbak voltak, és a pályázók is kellemetlen

érzésekről, jobban átgondolt, óvatosabban adott válaszokról számoltak be. Egy brit egyetemi hallgatókból álló interjúztató csoporttal folytatott vizsgálat alapján kiderült, hogy abban az esetben, ha az interjúztatók kedvesek voltak, szemkontaktust tartottak és gyakrabban bólogtak, a jelöltek jobban felengedtek, barátságosabban viselkedtek, beszédesebbek lettek, hatékonyabbak voltak és aktív szerepet vállaltak a róluk alkotott jó benyomás kialakításában.

k. Az értékelők befolyásolják a jelölteknek a kérdésekre adott válaszait.

Az interjúkészítők hozzáállásának arra is jelentős hatása van, hogy a jelölt elfogadja-e az állásajánlatot. Az interjúztató gyakran az első ember a vállalatnál, akivel a jelölt találkozik. A szervezetről szerzett benyomása ezért nagyban függ az interjúztatóról alkotott ítéletétől és a vele kapcsolatos szimpátiájától. Egy egyetemistákkal készült kutatás során a jelöltek 43%-a panaszkodott nem megfelelő habitusú interjúztatókról, és több mint fele szerzett rossz benyomást a cégről. Az egyetemisták több mint 50%-a az interjúztatókról szerzett benyomás következtében megváltoztatta az állásajánlatok elfogadásával kapcsolatos véleményét.

## **Az interjúk tökéletesítése**

Az interjú a kiválasztási eljárás hasznos része lehet, ha gondot fordítunk érvényességének javítására: az értékelésre kerülő kompetenciák pontos és érthető meghatározására, a tények szem előtt tartására, az interjú során készített feljegyzésekre, az eredmények interjú utáni alapos értékelésére stb. Talán a két legfontosabb feladat:

- az interjúztatók továbbképzése és
- az interjú (és az azt követő döntéshozatali folyamat) strukturálása.

A továbbképzés segíthet felhívni az interjúztatók figyelmét a lehetséges buktatókra, s így csökkenti a hibák előfordulásának valószínűségét. A továbbképzés akkor hatékony, ha visszajelzést ad az interjúztató egyéni interjúzási stílusáról, rámutat a hibákra és egyben útmutatót szolgáltat ezek korrigálására.

Az interjú strukturálása teszi lehetővé az interjú során felmerülő szubjektív csökkentését. Az interjú és az azt követő döntéshozatali folyamat strukturálásával kevesebb lehetőség adódik az egyéni (gyakran nem tudatos) torzításra, mely tévútra vezetheti az interjú folyamatát.

## **Az előkészületekről általában**

### ***Az interjút az előírásoknak megfelelően kell lebonyolítani***

Az interjúztatás legfontosabb elemeinek (Célmeghatározás, Előkészítés, Figyelem, Aktiválás, Strukturálás és Összefoglalás) szem előtt tartása szilárd alapot nyújthat az interjúztatónak a kiválasztási interjú során felmerülő torzítások csökkentéséhez. Talán a struktúrához való ragaszkodás javítja leginkább az interjú megbízhatóságát. A szerkezet megtartása lehetővé teszi, hogy minden jelölt nagyjából ugyanazon kérdésekkel találkozzon, így minden jelöltnek egyenlő esélye van arra, hogy kiderüljenek az erősségei és gyengeségei, az interjúztató pedig könnyebben biztosíthatja, hogy a beszélgetés a témánál maradjon. A struktúrához való ragaszkodás kimutathatja, ha nincs elégséges vagy biztos információ a döntéshez.

### ***Az interjúztatókat ki kell képezni***

A képzett interjúztatók nem csak hogy hajlamosabbak az interjúzás legfontosabb elemeit jobban szem előtt tartani, de az interjú mint kiválasztási technika lehetséges buktatóinak is jobban tudatában vannak. A torzítás és sztereotipizálás lehetőségéhez kapcsolódó egészséges szkepticizmus és óvatosság fenntartása kitűnő védőeszköz a szubjektív és a személyes preferenciák ellen, melyek oly könnyen alááshatják a kapott adatok hitelességét.

A *képzetlen* interjúztatók nem csak gyakran hibáznak, de az interjúzás veszélyeinek sincsenek tudatában. Ebből következik a begyűjtött adatok minőségébe vetett túlzott bizodalom és a ténylegesen megbízható adatok hiányában hozott végső döntésekre irányuló hajlandóságuk.

### **Objektivitásra törekvés**

Az interjú során felbukkanó torzítások csökkentésének kulcsa az objektivitásra való törekvés. A döntéseket határozott tények alapján kell meghozni. A megalapozatlan vélemények és spekulációk szabad utat engednek a torzítások, sztereotípiák és feltételezések beágyazódásának. Az objektivitás magas szinten tartása az interjúztató részéről nagy önuralmat és folyamatos önmonitorozást kíván. Az interjúztatónak újra és újra fel kell tennie magának a kérdést: „Ez a következtetés vajon tényeken alapszik?”

### **Az interjúkat dokumentálni kell**

Nehéz pontosan emlékezni a jelölt minden szavára. Ha a kérdező egyedül csak az emlékezőtehetségére alapoz, több részlet feledésbe merülhet, vagy az emlékezet eltorzíthatja azokat. A jegyzetelés azt is lehetővé teszi, hogy az interjúztató ellenőrizze, vajon az interjútervben szereplő minden információra kitért-e.

Az interjú alatt végzett jegyzetelést egy interjú utáni jegyzetkiegészítéssel tanácsos folytatni. Az interjú során természetesen lehetetlen minden elhangzott információt leírni, így jobb, ha az interjúztatók közvetlenül az interjú után egészítik ki észrevételeiket. Ha ez megtörtént, az interjúztató elkezdheti az interjú végső tanulságainak összeírását, melyet az előre meghatározott kiválasztási kritériumoknak megfelelően kell felépíteni.

### **Az interjút célszerű egyéb értékelő technikákkal együtt alkalmazni**

Az interjú bizonyos fajta információ (pl. a munkatapasztalat) megismerésére megfelelő eszköz, másfajta információk (például az intelligencia) megismerésére viszont ennél már lényegesen hatékonyabb eljárások is a rendelkezésünkre állnak. Ezért javasoljuk, hogy a jelöltről így gyűjtött információt további alkalmasságvizsgáló eszközökből – képességtesztekből, személyiség-kérdőívekből – származó adatokkal egészítsük ki, melyek objektív és megbízható előrejelzéssel szolgálnak a jelölt munkahelyi bevalását illetően.

### **A kiválasztási folyamatban több interjúztató vegyen részt**

Ideális esetben egynél több interjúztató vesz részt a kiválasztási folyamatban, különösen, ha más értékelő technikát nem alkalmaznak. Remélhetőleg a különböző interjúztatók nem követik el ugyanazt a torzítást, és nem élnek egyazon előítéllettel, így az interjút követő megbeszélés csökkentheti az egyes szubjektív torzítások hatását.

## **Kompetenciaalapú interjú**

A kompetenciaalapú interjú (néha „viselkedéses” vagy „kritériumalapú” interjúként is emlegetik) a strukturált interjúk egyik típusa, ahol az interjúztató célzott kérdései a munkakör sikeres betöltése szempontjából fontos tulajdonságok (kompetenciák) feltérképezésére irányulnak.

A kompetencia egy lehetséges példája:

**Teljesítményorientáció:** Keményen dolgozik a siker érdekében. Többletmunkát vállal, ha szükséges. Folyamatosan fejleszti magát.

Az interjú kérdései azt célozzák, hogy a jelölt mondjon olyan eseteket, amelyekből el lehet dönteni, vajon a kívánt viselkedésmintázatot mutatta-e. Az interjúztató szisztematikusan építi fel a kérdések sorrendjét, hogy hiteles képet kaphasson a pályázó adott kompetenciával kapcsolatos erősségeiről és gyengeségeiről.

## A kiválasztási célú interjúk egyéb típusai

A kompetenciaalapú interjút hasznos összevetni az interjú egyéb típusaival: a tipikus állásinterjúval, az életrajzi interjúval és a szituációs interjúval.

A **tipikus állásinterjú** a jelölt és az interjúztató között zajló strukturálatlan beszélgetés, kötetlen kérdésekkel, mely egy átfogó, nem specifikus értékeléssel zárul a jelölt munkahelyi bevéását illetően.

Az **életrajzi interjú** a jelölt múltbeli tapasztalatai feltárására irányuló félig strukturált beszélgetés, ahol az interjúztató olyan általános témákat érint, mint például a tanulmányok, a munkatapasztalat, a szabadidős tevékenységek vagy a jövővel kapcsolatos tervek. A jelölt válaszait az interjút követően bizonyos szempontok szerint értékelni lehet.

A **szituációs interjú** egy erősen strukturált beszélgetés, hasonlóan a szóban felvett kérdőívekhez, ahol minden jelöltnek ugyanazokra az előre meghatározott, hipotetikus kérdésekre kell válaszolnia, ellenőrző kérdések nélkül, és ahol a válaszokat egy előre megadott válaszlista alapján értékeli.

A *kompetenciaalapú interjú* a közepesen strukturált interakciók közé sorolható, ahol a kérdések célzottan néhány specifikus kompetenciával kapcsolatos információ megszerzésére irányulnak, s a részletesebb rálátás érdekében az interjúztató további spontán ellenőrző kérdéseket is feltehet. A pályázó válaszait minden kompetencia esetén külön-külön skálán értékeli. Összességében elmondható, hogy a strukturáltabb interjúk kívánatosabbak a strukturálatlanoknál, így felmerül a kérdés, hogy vajon a szituációs interjúk jobbak-e a kompetenciaalapú interjúknál. Két szempont kíván különös figyelmet e kérdés megválaszolásában. Először is észre kell vennünk, hogy a szituációs interjú hatalmas idő- és költségfordítást igényel még a tényleges interjúzási szakasz megkezdése előtt. Másodsor (ami talán még fontosabb, mint az első szempont): a kutatási eredmények arra utalnak, hogy a jól lebonyolított kompetenciaalapú interjúhoz képest a szituációs interjú az érvényesség terén nem sokkal (ha egyáltalán valamivel) bizonyul jobbnak. Más szóval, a kompetenciaalapú interjú nem annyira strukturált, mint a szituációs interjú, azonban validitása az utóbbival összevethető (a lebonyolítást megelőző kevesebb munka ellenére).

## A kompetenciaalapú interjúk előnyei és hátrányai

Bár a kompetenciaalapú interjú több más interjúfajta pozitív tulajdonságait is magában foglalja, a vele járó esetleges hátrányokról sem szabad elfeledkezni. A továbbiakban részletesebben felsoroljuk a kompetenciaalapú interjú előnyeit és hátrányait.

### Előnyök

- A kérdések objektív munkakörelemzésen alapulnak, és az adott álláshoz szükséges készségekre kérdeznek rá.
- Egyszerűbb az interjú során gyűjtött információkat kompetenciánként különböző skálán értékelni.
- A kompetenciaalapú interjúnak magasabb prediktív validitása van (azaz jobb bejósolója a jövőbeli munkahelyi bevéásnak), mint a tipikus strukturálatlan vagy életrajzi interjúk.
- A kompetenciaalapú interjú hasznos lehet akkor is, ha több interjúztató felelős a kiválasztási döntés meghozataláért (egymást követő vagy panelinterjúkban), mert a lehető legkevesebb átfedéssel vagy ismétlődéssel teszi lehetővé a strukturált és szisztematikus megközelítést.
- Az interjú kompetenciái és értékelései könnyen integrálhatók más forrásokból szerzett információkkal (például az Értékelő Központok tesztjei és gyakorlatai alapján gyűjtött adatokkal).
- Miközben a kompetenciaalapú interjú lebonyolítása kevesebb idő- és költségfordítást kíván, mint a szituációs interjú, érvényessége hasonló.

## **Hátrányok**

- Hosszú időt vesz igénybe, ha az interjú során minden kompetenciát alaposan fel szeretnénk tárni.
- Ha nem végeztünk életrajzi interjút, lényeges részletek maradhatnak érintetlenül a jelölt előzetes munkatapasztalatát illetően.
- Kevésbé képzett interjúztatók előtt a határozott fellépésű jelöltek jobban teljesítenek, és ennek következtében felülértékelhetik őket.

## **A kompetenciaalapú interjú előkészületei**

### **Gyakorlati előkészítés**

#### *A kiválasztási folyamattal kapcsolatos tudnivalók*

Legyen tisztában azzal, hogy a jelölteket milyen szempontok alapján hívták be az interjúra! Meghirdették-e az állást? Amennyiben igen, legyen egy másolatunk a hirdetésről! Ez az első, vagy már a második interjú? Ha ez már a második alkalom, ki interjúztatta őket először? Legyen egy másolatunk az első interjú alatt készített jegyzetekről is! Mi a kiválasztási folyamat következő lépése? Milyen gyorsan tud újra kapcsolatba lépni a jelölttel?

#### *Időbeosztás*

Ha egy nap több jelöltet is meg akarunk hallgatni, készítsünk időbeosztást! Szánjunk elegendő időt az interjúra, azt követően pedig jegyzeteink kiegészítésére!

#### *Jelöltek fogadása*

Figyelmesen készítsük elő a jelöltek fogadását! Lényeges, hogy a fogadó személyzet jelezze, ha egy pályázó megérkezett. Biztosítsunk várakozásra alkalmas helyet a jelöltek számára! Ha a cég állja az utazási költségeket, legjobb azt már az érkezéskor megtéríteni. Gondoskodjunk kávéról és némi olvasnivalóról!

#### *Interjúztató helyiségek*

A termeket már előre rendezzük el! Az interjúztató gondoskodjon a kellő nyugalom megteremtéséről (pl. a hívásokat irányítsa át vagy kapcsolja ki a telefont)! Még az interjú megkezdése előtt bizonyosodjunk meg a terem kellő tisztaságáról, van-e elég szék, illetve az elrendezés megfelelő-e az interjúztatáshoz.

#### *A jelöltnek adott információ*

Gondoljuk át, az interjú során milyen információkat osztunk meg a jelölttel! Ezek vonatkozhatnak a cégre, az osztályra vagy magára az állásra, és kiterjedhetnek a juttatásokra, a munkakörülményekre is.

## **Személyes előkészület**

#### *Munkaköri leírás és kiválasztási kritériumok/kompetenciák*

Minden betöltésre való állásról munkaköri leírást kell készíteni. Az interjúztatóknak tisztában kell lenniük az álláshoz szükséges kritériumokkal, hogy megtervezhessék, mely területekre kell kitérni az interjú során.

A szükséges kompetenciák közé az általános kompetenciákon kívül vegyünk be néhány specifikusabb (ismereteken, tanulmányokon alapuló) kompetenciát is!

#### *A jelentkezési lap vagy önéletrajz áttekintése*

Az interjú előtt alaposan olvassuk át az önéletrajzokat! Nézzük meg, nem hiányzik-e valamilyen fontos információ (a jelenlegi fizetés, a végzettség stb.)! Figyelmesen ellenőrizzük a dátumokat, hogy egy időszak se maradjon ki! Figyeljünk fel minden olyan információra, amelyik szorosan kapcsolódik a kérdéses álláshoz!

#### *Külső interjúztatók*

Panelinterjú esetén, amiben külső interjúztatók is részt vesznek, az interjú megkezdése előtt alaposan beszéljük meg a kívánt személyiségjellemzőket és a beszélgetés forgatókönyvét!

### *A kérdések*

A kompetenciaalapú interjúzásban fontos, hogy a kívánt kompetenciák feltárására szolgáló kérdéseket megfelelő módon előkészítsük. Ha tudjuk, hogy milyen kompetenciákra vagyunk kíváncsiak az interjúban, az önéletrajz vagy a jelentkezési lap adatai segítségével meghatározhatjuk a feltárandó területeket. A kérdések egy „Útmutató a strukturált interjúhoz” leírásban vagy egyszerűen az előkészületek során készített jegyzetek formájában is megadhatók.

## **Az interjú lebonyolítása**

Az interjúztató célja, hogy a legjobbat hozza ki a jelölből, így fontos, hogy támogató vagy bátorító magatartást tanúsítson. A jó interjúztatók aktív figyelmükkel és odaforduló hallgatóikkal jelzik, hogy érdeklődnek a jelölt iránt, valamint igyekeznek megfelelő légkört teremteni, hogy a pályázó kellő mértékben elengedje magát, és könnyedén beszéljen.

### ***Nem verbális viselkedés***

#### *Távolság*

A jelölt és az interjúztató közötti ideális távolság kb. 90–150 cm. A 90 centiméternél kisebb távolság szorongást és nyugtalanságot vált ki a legtöbb jelölből, a 150 cm feletti távolság pedig már túlságosan formálisnak tekinthető. A távolság növelésével a résztvevők egymásról alkotott benyomása egyre negatívabb.

#### *Testtartás*

Az interjúztató testtartása nagymértékben árulkodik a jelölttel kapcsolatos érdeklődéséről. Az interjúztató teljesen forduljon szembe a jelölttel, üljön egyenesen, és egy kissé dőljön előre, hogy ezzel is a benne rejlő energiát, feladat iránti teljes és hatékony elköteleződést sugározza!

#### *Szemkontaktus*

A szemkontaktus az érdeklődés, nyugalom és elégedettség lényegi megnyilvánulása, hajlandóság a jelölt szavainak fogadására. A szemkontaktus jelezheti a verbális megnyilvánulások végét, így azok az interjúzók, akik nem figyelik aktívan a jelöltet, sokkal nehezebben tudják kézben tartani a beszélgetés menetét.

#### *Arckifejezések*

Az arckifejezésnek is a jelölttel szemben tanúsított érdeklődést kell sugallnia. Hallgatás közben hajlamosak vagyunk kifejezéstelen arcot vágni. Sugározzon rólunk az érdeklődés, és kerüljük az unalmas, kételkedő és zavaró arckifejezéseket!

#### *Fejmozgások*

A bólogatás és fejmozgatás is informatív értékkel szolgál arról, hogy az interjúztató lépést tart az elhangzott, hasznos információkkal, valamint az elkövetkezendőkre is kíváncsi.

#### *Gesztusok*

Lényeges, hogy az interjúztató magabiztosan és nyugodtan viselkedjen, ezt azonban a gesztusok egyszerre segíthetik és gátolhatják. Az ökölbe szorított kéz és az összekulcsolt lábak idegesség érzését kelthetik. A kezek jól használhatók a feltett kérdések hangsúlyozására, az információcsere kontrollálására és a jelölt bátorítására.

#### *Hangképzés*

A hanglejtés egyszerre árulkodhat bátorításról és elégedetlenségről. Az interjúztató idegessége és bizonytalansága túl gyors, illetve túl lassú beszédben, nyugodtsága pedig állandó, erőteljes ritmusú beszédben is megnyilvánulhat. A monoton hanglejtés érdektelenséget sugall. Jobb, ha az interjúztató hangjából nem hallatszik ki a kritika és a bíráló, mert az bénítólag hathat a jelöltre.

## **Verbális viselkedés**

A figyelem verbális jelei:

- A nyitott kérdések – mint például: „meséljen a...” – az interjúztató további érdeklődését jelzik.
- Az egyszerű megerősítő válaszok – mint „mmm”, „igen”, „helyes”, „értem” – különösen hasznosak akkor, amikor a jelölt egy hosszabb fejtegetésbe kezd.
- Az újrakezdés és az összegzés arra utal, hogy az interjúztató hiteles képet szeretne kapni a jelöltről.
- Az ellenőrző kérdések használata is az interjúztató érdeklődésére utal.

## **Kérdezési technikák**

### **Nyitott kérdések**

A nyitott kérdésre teljes mondattal lehet csak válaszolni, így több információt szerezhetünk vele, mint az eldöntendő kérdésekkel. A nyitott kérdés gyakran kezdődik a Ki?, Mi?, Melyik?, Hol?, Miért? vagy Hogyan? kérdőszavakkal. A „Beszéljen a...” kezdetű kérdéseket rendszerint egy újabb téma bevezetésekor teszik fel, ezzel is jelezve, hogy szeretnék, ha a jelölt jobban kifejtené az adott területet.

### **Vizsgálódó kérdések**

Ez a kérdésfajta az információ mélyebb elérését teszi lehetővé: olyankor használjuk, ha szeretnénk, hogy a jelölt részletesebben térjen ki egy témára. Nyitott formában feltett kérdések, de határozottan információ megszerzésére irányulnak. Bátorító kérdések formájában is megfogalmazhatjuk őket, mint például: „Ez érdekesnek tűnik, részletesebben is kifejtené...”, de próbálkozhatunk kifejtő vagy tisztázó kérdésekkel is: „Mi történt ezután?”, „Milyen határozott kötelességei voltak a csoporton belül?”

### **Összehasonlító kérdések**

Ezek a kérdések tömören arra készítetik a jelöltet, hogy a tapasztalatai, feladatai stb. során szerzett lényegi információkat határozza meg. Ezek is nyitott formában feltett kérdések.

Példák az összehasonlító kérdésekre:

„Ön szerint mi volt a legnagyobb különbség X és Y állás között?”

„Hogyan hasonlíthatók össze a mostani állásában Önre háruló és az előző munkahelyén Önre ruházott felelősségek?”

## **Példainterjú**

Az interjú megtervezése során először is el kell dönteni, hogy milyen sorrendben tárjuk fel a kompetenciákat, illetve mennyi időt szánunk egy-egy kompetenciára. Egy komplex kompetencia alapos feltárásához akár 10 percre is szükség lehet.

### **Bevezetés**

- Név és beosztás
- Rendelkezésre álló idő
- Cél – az interjú formájának és céljának elmondása
- Jegyzetek – Ne kérjen elnézést, hogy jegyzetel, de előre jelezze, hogy sor kerülhet rá!
- Forgatókönyv – emelje ki a fontos területeket, akár a kompetenciák, akár az önéletrajzok alapján!
- Kérdések – mondja el, hogyan és mikor felel a jelölt kérdéseire!

### **Nyitó kérdések**

Az interjú elején ajánlatos nyitott bevezető kérdéssel kezdeni, hogy ezzel is oldjuk a jelöltben lévő feszültséget, és mihamarabb beszédre bírjuk:

*„Kérem, mondja el, mi a jelenlegi munkájának lényege!”*

### **Kompetenciák feltárása**

Próbáljunk meg minél több példát megtudni a jelölt különböző területeken mutatott szokásos viselkedéséről:

**Munkatapasztalat:** ez a legfontosabb, ha a jelölt nagy munkatapasztalattal rendelkezik.

**Végzettség:** ez a legfontosabb, ha a jelölt kevés vagy semmilyen munkatapasztalattal nem rendelkezik.

**Hobbi:** kevésbé hangsúlyos, de hasznos lehet, különösen a nagyobb kihagyás után visszatérő női munkaerő stb. esetén.

Törekedjen a *pozitív és negatív* információk együttes feltárására!

Minden kompetencia után összegezze azt, amit megtudott: röviden ismételje meg az eseményekről, viselkedésekről hallottakat, de óvakodjon az értékeléstől!

### **Befejezés**

Miután minden kompetenciát feltártunk, kerítsünk sort olyan további témák megbeszélésére, mint például a szóba jövő munkakör, a jövőbeli ambíciók. Ezeket próbáljuk meg összekapcsolni a jelölt esetlegesen felmerülő kérdéseivel!

Végül kérdezzük meg a jelöltet, nem akar-e még valamiről beszélni!

Például: *„Úgy gondolom, minden szükséges területet érintettünk. Van még olyan dolog, amiről Ön szerint még beszélgetnünk kellene?“*



## Interjúfüzet-részlet

Léteznek segédletek kompetenciák interjú alapú feltérképezéséhez, amit egyes kompetenciavizsgáló eszközök automatikusan is előállíthatnak. Ebben a gyűjteményben lásd a CCSQ interjúfüzet-részletet.

<b>TERÜLET: EMBEREK</b> <b>Kompetencia: Kapcsolat az ügyfelekkel</b>	Gyorsan, könnyedén épít ki kapcsolatot, alakít ki a beszélgetéshez alkalmas légkört. Jó a kapcsolata az ügyfelekkel, odafigyel rájuk, jól kijön velük.
<b>Egyéni szempontok:</b>	<b>Példakérdések</b>
<b>Erősségek</b>	<b>Válassza ki kérdését!</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• az ügyfelekkel aránylag nyílt és őszinte</li> <li>• valószínűleg az olyan ügyfeleket kedveli, akik tudják, hogy mit akarnak</li> <li>• az ügyfelekkel általában barátságosan és magabiztosan viselkedik</li> <li>• igyekszik kialakítani valamilyen kapcsolatot az ügyféllel</li> </ul>	<input type="checkbox"/> Beszéljen egy olyan – nem régi – esetről, amikor egy új ügyféllel (egy ismeretlennel) kellett kapcsolatot kiépítenie! <ul style="list-style-type: none"> <li>• Miért volt fontos ez a kapcsolat?</li> <li>• Hogyan alakította ki a kapcsolatot?</li> <li>• Milyen visszajelzést kapott az ügyféltől?</li> </ul> <input type="checkbox"/> Ön szerint mi nehezíti meg bizonyos ügyfelekkel (emberekkel) a jól működő kapcsolat kialakítását? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Milyenek azok az emberek, akiket nehezen megismerhetőnek tart?</li> <li>• Mit tett a múltban annak érdekében, hogy másokkal való rossz kapcsolatán javítson?</li> <li>• Hogyan működnek ezek a kapcsolatok most?</li> </ul> <input type="checkbox"/> Gondoljon vissza egy olyan helyzetre, amikor nagyon figyelmesen kellett meghallgatnia egy ügyfelet (valakit)! <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mit mondott Önnek?</li> <li>• Hogyan ellenőrizte, hogy sikerült-e pontosan megértenie a kapott információt?</li> <li>• Hogyan jelezte azt, hogy figyel?</li> </ul> <input type="checkbox"/> Mondjon el egy olyan esetet, amikor egy dühös ügyféllel (emberrel) kellett foglalkoznia! <ul style="list-style-type: none"> <li>• Miért volt olyan dühös?</li> <li>• Hogyan próbálta őt lecsillapítani?</li> <li>• Hasonló esetben mit tenne most másképp?</li> </ul> <input type="checkbox"/> Mondjon el egy olyan esetet, amikor egy féltékeny vagy szorongó ügyféllel (emberrel) kellett foglalkoznia! <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mi volt az eset háttere?</li> <li>• Mit tett Ön?</li> <li>• Hogyan reagált erre az ügyfél?</li> </ul>
<b>Lehetséges problémák</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• előfordulhat, hogy „begurul”, ha felbosszantják</li> <li>• az ügyfelek megérezhetik feléjük irányuló érdektelenségét</li> <li>• kevésbé foglalkoztatják az ügyfél igényei</li> <li>• előfordulhat, hogy bizonyos ügyfeleket kevésbé kedvel majd</li> </ul>	

## Képességsztesztek

*Képességen* az embernek azt a tulajdonságát értjük, hogy a problémák egy csoportját képes megoldani, feladatok egy kategóriájában képes jó teljesítményt nyújtani. Így például azt mondhatjuk, hogy „jó numerikus képessége van” annak az embernek, aki táblázatokból, grafikonokból logikus következtetéseket tud levonni. Az embereknek a munkavégzés hatékonyságát elősegítő nagyon sokféle képessége van, és a munkapszichológusok az alkalmazás megállapítása, a beválás előrejelzése céljából igyekeznek megállapítani, hogy a jelöltek rendelkeznek-e a szükséges mértékben ezekkel a képességekkel.

Hasonlóan fontos a megfelelő tudás is (például, hogy a dolgozók ismerjék – tudják – a bal-esetvédelmi szabályokat). Bár a képesség és a tudás egyaránt a múltból ered, a jelenben mérődik és a jövőre mutat előre, a tudás inkább a múltban elsajátított konkrét ismeretekre, mozgásfajtákra vonatkozik, a képesség inkább az új szituációkban a jövőben nyújtott általánosabb teljesítőképességre utal.

A *speciális* képességtesztek előnye az, hogy hasonlítanak ahhoz a munkatevékenységhez, amit az adott munkakörben végez majd a jelölt – a szakember azt mondja: „van külső (face) validitása”, ránézésre is látszik, hogy azt méri, aminek a mérésére szánták –, így feltételezhető a munkára jelentkező érdeklődése a feladat iránt.

A „való világban” tesztek híján is képet alkothatunk ismerőseink képességeiről, de ne feledjük: azt, ahogyan az embereket érzékeljük, erősen torzítják a velük kapcsolatos érzéseink. Se szeri, se száma nincs a képességteszteknek. A pszichológusok nagy része szeret „teszteket készíteni”, de ezek többsége nem kerül kereskedelmi forgalomba. A „hivatalos”, kutatásokkal alátámasztott, kinyomtatott tesztek ismertető könyvek vastagsága vetekszik a lexikonokéval. Az alábbiakban a látóköreinkbe került forgalmazók képességtesztjeit mutatjuk be röviden. Forgalmazóként a magyarországi forgalmazót tüntettük fel.

## Access Assessment

### 1. Numerical Elements – számszerű következtetések

Ez a teszt azt méri, mennyire képes valaki táblázatokban megjelenített adatok alapján kérdésekre válaszolni. Számológép használata természetesen megengedett, hiszen nem a számolási képességeket méri. A tesztnek nincs időkorlátja, az egyes feladatoknak azonban igen. A teszt a TalentQ tesztcsomag része.

**Terület:** Numerikus képesség

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** Access Assessment Kft.

**Fizetési forma:** Tesztfelvételenként vagy szolgáltatásként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**Időtartam:** 12 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Érettségi

**Tipikus felhasználási terület:** Szakértők és vezetők

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

### 2. Verbal Elements – verbális következtetések

Azt vizsgálja, mennyire képes valaki idézett szövegrészek alapján helyes következtetéseket levonni. A tesztnek nincs időkorlátja, az egyes feladatoknak azonban igen. A teszt a TalentQ tesztcsomag része.

**Terület:** Verbális képesség

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** Access Assessment Kft.

**Fizetési forma:** Tesztfelvételenként vagy szolgáltatásként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**Időtartam:** 12 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Érettségi

**Tipikus felhasználási terület:** Szakértők és vezetők

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

### 3. Logical elements – logikai következtetések

Ez a teszt arra ad választ, milyenek az adott személy általános kognitív képességei. A tesztnek nincs időkorlátja, az egyes feladatoknak azonban igen. A teszt a TalentQ tesztcsomag része.

**Terület:** Verbális képesség

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** Access Assessment Kft.

**Fizetési forma:** Tesztfelvételenként vagy szolgáltatásként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**Időtartam:** 12 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Érettségi

**Tipikus felhasználási terület:** Szakértők és vezetők

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## cut-e danube

### 4. Számolási készség – scales eq1

Ez az online teszt az alapvető számolási képességeket méri. Minden feladat egy olyan egyenletből áll, melyben bizonyos adatok hiányoznak. A feladat megoldása során ezeket a hiányzó adatokat ki kell tölteni.

**Terület:** Numerikus képességek

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**Időtartam:** 5 perc

**Magyarul elérhető?** Nem (igény esetén fordítás)

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Bármely munkakör, ahol megbízható számolási képességekre van szükség

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

### 5. Numerikus információk értelmezése – scales numerical admin

Ez az online teszt azt méri, hogy a tesztkitöltő mennyire képes megtalálni és felhasználni táblázatokban, felsorolásokban és grafikonokban található számszerű információkat, és mennyire képes ezek alapján kérdésekre válaszolni. A teszt egy olyan feladatsor része, mely egy adott – fiktív – vállalat helyzetét írja le különböző feladatokon keresztül.

**Terület:** Numerikus képességek

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 12 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Középfokú

**Tipikus felhasználási terület:** Értékesítési, adminisztratív, minőségellenőrzési, gyakornoki munkakörök

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 6. Numerikus következtetés-levonás – scales numerical consumer, financial, industry (iparág-specifikus verziók)

A teszt azt méri, hogy a tesztkitöltő mennyire képes logikus következtetéseket levonni táblázatokban és grafikonokon megjelenő komplex numerikus információkból. Továbbá azt is méri, hogy mennyire képes releváns információkat nyerni azokban az esetekben, amikor különböző típusú kérdésekben ellentmondásokat tapasztal. A teszt kezelése hasonlít a modern irodai szoftverekéhez.

**Terület:** Numerikus képességek

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 12 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Felsőfokú

**Tipikus felhasználási terület:** Végzősök, frissdiplomások, közép- és felsővezetők

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 7. Verbális információk értelmezése – scales verbal admin

A teszt azt méri, hogy a tesztkitöltő mennyire képes különböző cikkekben, felsorolásokban és instrukciókban szereplő egyszerű információkat megtalálni és segítségükkel bizonyos kérdéseket megválaszolni. A teszt egy esettanulmányt mutat be annak érdekében, hogy minél jobban szimulálja a vállalati környezetet.

**Terület:** Verbális képességek

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 12 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Középfokú

**Tipikus felhasználási terület:** Adminisztratív és kereskedelmi munkakörök, gyakornokok

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 8. Verbális következtetés-levonás – scales verbal consumer, financial, industry (iparág-specifikus verziók)

A teszt azt méri, hogy a tesztkitöltő mennyire képes arra, hogy komplex verbális információkból logikai következtetéseket vonjon le. Továbbá azt is méri, hogy mennyire képes releváns információkat nyerni azokban az esetekben, amikor különböző típusú kérdésekben ellentmondásokat tapasztal. A teszt kezelése hasonlít a modern irodai szoftverekéhez.

**Terület:** Verbális képességek

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 12 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Felsőfokú

**Tipikus felhasználási terület:** Végzősök, frissdiplomások, közép- és felsővezetők

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 9. Instrukciók megértése – scales verbal instruct

A teszt azt méri, hogy a tesztkitöltő mennyire képes arra, hogy megértsen különböző szöveges üzeneteket, és értékelje az információkat. A feladat végzése során meg kell ítélnie egyes – a szövegre vonatkozó – állítások esetében, hogy azok igazak-e vagy hamisak, s mindezt olyan gyorsan, amilyen gyorsan csak tudja. A megadott információk egyszerű utasítások vagy szabályok.

**Terület:** Verbális képességek

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 8 perc

**Magyarul elérhető?** Nem (igény esetén fordítás)

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Bármely munkakör, amely egyszerű instrukciók megértését kívánja meg

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 10. Induktív Logikai Gondolkodás – scales cls

A teszt az induktív logikai gondolkodást vizsgálja. A tesztkitöltőnek az a feladata, hogy szabályokat és összefüggéseket fedezzen fel, amelyek alapján az ábrák két különböző kategóriába sorolhatók. Ezután a megállapított szabály segítségével újabb ábrákat kell a megfelelő kategóriákba sorolnia.

**Terület:** Absztrakt logikai képességek

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 12 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Bármely munkakör, amely információk és adathalmazok koncentrált elemzését kívánja meg

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 11. Deduktív Logikai Gondolkodás – scales fx

A teszt a deduktív logikai gondolkodást vizsgálja. A tesztkitöltőnek kutató vizsgálódással következtetnie kell az alkotóelem működési módjára, azaz arra, hogyan működik az áramkör. A válasz formátuma és az áttekintett adatok kizárják, hogy pusztán találgatással helyes választ lehessen adni.

**Terület:** Absztrakt logikai képességek

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 15 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** IT, műszaki és mérnöki, villamosmérnöki területek esetén mindenféle munkakörben és szinten

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 12. Szabályszerűségek azonosítása – scales ix

A teszt az induktív logikai gondolkodás képességét vizsgálja. A cls teszt egyszerűbb verziója. A teszt kitöltőnek az a feladata, hogy észrevegye az elemeket összekötő szabályt, és megtalálja azt az elemet, ami nem felel meg ennek a szabálynak.

**Terület:** Absztrakt logikai képességek

**A teszt felvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A teszt felvétel időtartama:** 5 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Bármely terület, gyakornokok, frissdiplomások mérésére is

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 13. Logikus következtetések levonása – scales lst

A teszt a deduktív gondolkodás képességét vizsgálja. Alapja egy négyzetháló, ami különböző elemeket tartalmaz. Az egyik négyzetet kérdőjellel jelölték meg. Minden elem csak egyszer szerepelhet minden sorban és minden oszlopban. A teszt kitöltőnek az a feladata, hogy kiválassza azt az elemet, ami a kérdőjel helyére való.

**Terület:** Absztrakt logikai képességek

**A teszt felvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A teszt felvétel időtartama:** 6 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Bármely munkakör, ahol elvárás a logikus gondolkodásra való képesség

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 14. Deduktív Logikai Gondolkodás – scales sx

A teszt a deduktív logikai gondolkodást vizsgálja. A teszt kitöltőnek az a feladata, hogy meghatározza azt a működésmódot, ami alapján egy adott eredmény létrejött. A válasz formátuma és az áttekintett adatok kizárják, hogy pusztán találgatással helyes választ lehessen adni.

**Terület:** Absztrakt logikai képességek

**A teszt felvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A teszt felvétel időtartama:** 5 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Bármely munkakör, ahol mérnöki, elektrotechnikai vagy informatikai feladatok merülnek fel

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 15. Információkezelési kompetencia – scales clues

A teszt az információkezelési kompetenciát méri komplex szituációkban. Azt vizsgálja, hogy hogyan kezeli a személy a nagy mennyiségű információt, mennyire képes prioritásokat felállítani, döntéseket hozni és aktívan elvégezni a feladatokat. A kitöltőnek helyettesítenie kell egy projektmenedzsert, és felelni az e-mail fiókja működtetéséért. A feladatprioritások meghatározása és aktív reagálás a folyamatosan érkező e-mailekre: 50 e-mailt kell feldolgozni 15 perc alatt, előre megadott szabályok alapján. A feladat időre megy, és a személynek több teendője is van a folyamatosan beérkező e-mailekkel, így a stressztűrő képesség mérésére is alkalmas. A teszt valós online környezetben és időben működik. A teszt egy modern irodai szoftver használatát imitálja.

**Terület:** Speciális kognitív képességek

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 15 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Felsőfokú

**Tipikus felhasználási terület:** Bármely magasabb végzettséget igénylő pozíció

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 16. Rövidtávú memória – scales stm

A teszt a pontos megfigyelési képességet és a rövidtávú memóriát vizsgálja.

**Terület:** Speciális kognitív képességek

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 5 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Bármely munkakör, ahol pontos megfigyelés szükséges

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 17. Megfigyelőképesség – blo feladatok

A teszt az ultra rövidtávú memóriát (munkamemória) és a szenzoros memória kapacitását vizsgálja. A teszt kitöltőnek az a feladata, hogy gyorsan eldöntse, vajon a képernyőn megjelenő kép ugyanaz-e, mint a kétszer azelőtt bemutatott.

**Terület:** Speciális kognitív képességek

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 1 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Bármely munkakör, ami megkívánja a részletek rövid idejű memorizálását

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 18. Észlelési sebesség – scales cmo

A teszt a megfigyelési képességet és az észlelési sebességet vizsgálja. A tesztkitöltőnek az a feladata, hogy gyorsan meghatározza a mozgó elemek számát.

**Terület:** Speciális kognitív képességek

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 2 perc

**Magyarul elérhető?** Nem (igény esetén fordítás)

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Bármely munkakör, ahol a pontos megfigyelés képessége és a gyors észlelés elvárás

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 19. Koncentráció – scales E3+

A teszt a koncentrációs képességet méri, illetve a monotóniatűrős vizsgálatára is alkalmas. A tesztkitöltő feladata az, hogy helyesen és a lehető leggyorsabban reagáljon az eltérő szimbólumokra. Nem érvényesül benne tanulási hatás, így alkalmas újratestelésre.

**Terület:** Speciális kognitív képességek

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 2 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Bármely munkakör, ahol az összpontosításnak és az adatok vagy egyes részletek precíz kezelésének képessége elvárás

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 20. Tanulási képesség – scales lct

A teszt a tanulási hatékonyságot és képességet méri. A tesztkitöltő feladata, hogy pontosan meghatározott sorrendben megjegyezze az alakzatokat, fokozatosan és minél nagyobb számban. Ezáltal a teszt méri a rövidtávú memória kapacitását, valamint a tanulási képességet, amely nagy figyelmet és kiváló érzékelési képességet igényel.

**Terület:** Speciális kognitív képességek

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 5 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Bármely munkakör, ahol követelmény a fókuszált figyelem és a pontos emlékezet

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal



## 21. Multitasking Képesség – scales mt2 (+ célcsoport-specifikus verziók)

A teszt több feladat egyidejű végzésének képességét méri (multitasking). A feladat, hogy a személy egyszerre végezze az alábbi 3 feladatot: lehulló labdák elkapása egy kosár mozgató-sával, egy matematikai feladat eredményének ellenőrzése, egy betűsor ellenőrzése. A személy folyamatosan új példákat, ill. labdákat kap, amint megoldotta valamelyik típusú feladatot. Mindhárom feladattípus egyforma súllyal esik latba az eredmények számításakor. A magas pontszám azt jelenti, hogy az egyén képes párhuzamosan több, egymással nem összefüggő tevékenységet végezni anélkül, hogy az egyiket vagy közülük többet elhanyagolna.

**Terület:** Speciális kognitív képességek

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 5 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Bármely munkakör, ahol egyidejűleg több egyszerű feladatot kell megoldani

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 22. Arcmemória – scales fan

A teszt az arc- és névmemóriát méri. A feladat megoldása során ki kell választani a korábban a képeken látott személyek vezetéknevét. A nagyszámú, folyamatosan változó személyek és nevük memorizálása bizonyos munkaköröknél elengedhetetlen.

**Terület:** Speciális kognitív képességek

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 5 perc

**Magyarul elérhető?** Nem (igény esetén fordítás)

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Közvetlen ügyfélkapcsolati munkakörök

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 23. Reakciósebesség – scales rt

A teszt a reakciósebességet és az összpontosítás képességét méri. A feladat az, hogy a teszt-kitöltő helyesen és a lehető leggyorsabban reagáljon a megjelenő két azonos szimbólumra.

**Terület:** Speciális kognitív képességek

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 2 perc

**Magyarul elérhető?** Nem (igény esetén fordítás)

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Bármely munkakör, mely gyors reagálást, nagy koncentrációt és figyelmet igényel; emellett alkalmas az általános feldolgozási stílus és kognitív teljesítmény meghatározására is

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 24. Téri gondolkodás – scales spr

A teszt a térlátást, a térbeli gondolkodás képességét méri. A tesztkitöltő feladata egy 3D-s objektum helyes leképezése 2D-re, miközben az objektumot tetszőlegesen forgathatja. Képességek feltérképezése minden olyan munkakörnél, amely térbeli képzelőerőt igényel.

**Terület:** Speciális kognitív képességek

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 10 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Bármely munkakör, ahol téri gondolkodásra van szükség

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 25. Vizuális gondolkodás – scales spc

A teszt a vizuális-téri gondolkodás képességét méri. A feladat megtalálni a hibákat a minta másolatában, amelynek eredetije is látható a képernyőn. A másolat lehet az eredeti tükörképe vagy elforgatott mása.

**Terület:** Speciális kognitív képességek

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 5 perc

**Magyarul elérhető?** Nem (igény esetén fordítás)

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Bármely munkakör, ahol vizuális vagy téri gondolkodásra, képzelőerőre van szükség

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 26. Téri tájékozódási képesség – scales ndb

A teszt a téri tájékozódás képességét méri. A feladat egy repülőgép helyzetének és pályájának meghatározása egy nem irányító jeladóhoz képest, egy giroszkóp és egy rádióiránytű segítségével.

**Terület:** Speciális kognitív képességek

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 3 perc

**Magyarul elérhető?** Nem (igény esetén fordítás)

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Pilóták, légiirányítók

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 27. Szem-kéz koordináció – scales xw

A teszt a szem-kéz koordinációt méri egy komplex kontrollálási feladatban. A feladat elkerülni az ütközést a statikus és mozgó akadályokkal a csőben való „repülés” során.

**Terület:** Speciális kognitív képességek  
**A tesztfelvétel formája:** Online  
**Forgalmazó:** cut-e  
**Fizetési forma:** Személyenként  
**Szükséges képesítés:** Nincs  
**A tesztfelvétel időtartama:** 3 perc  
**Magyarul elérhető?** Nem (igény esetén fordítás)  
**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs  
**Tipikus felhasználási terület:** Pilóták, járművezetők, gépkezelők (pl. daru, targonca)  
**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 28. Megfigyelőképesség és memória járművezetőknek, gépkezelőknek – scales mem-driv

A teszt a téri memóriát méri. A feladat megjegyezni több képet és a pozíciójukat egymáshoz képest. Ezután a személy egyenként látja a képeket, és a feladata megjelölni, hol található az adott kép a rácsban a többihez képest.

**Terület:** Speciális kognitív képességek  
**A tesztfelvétel formája:** Online  
**Forgalmazó:** cut-e  
**Fizetési forma:** Személyenként  
**Szükséges képesítés:** Nincs  
**A tesztfelvétel időtartama:** 1 perc  
**Magyarul elérhető?** Nem (igény esetén fordítás)  
**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs  
**Tipikus felhasználási terület:** Hivatásos sofőrök, vonat-, kamion-, busz- és más járművezetők, gépkezelők  
**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 29. Téri tájékozódási képesség, irányérzékelés járművezetőknek, gépkezelőknek – scales nav-driv

A teszt az irányérzékelést méri. A feladatban a felhasználó egy nyilat lát, mely egy jármű haladási irányát mutatja. Ezután egy újabb nyilat lát egy vezetési manőver után. A feladat a lehető leggyorsabban meghatározni a vezetési manőver irányát a sofőr nézőpontjából.

**Terület:** Speciális kognitív képességek  
**A tesztfelvétel formája:** Online  
**Forgalmazó:** cut-e  
**Fizetési forma:** Személyenként  
**Szükséges képesítés:** Nincs  
**A tesztfelvétel időtartama:** 1 perc  
**Magyarul elérhető?** Nem (igény esetén fordítás)  
**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs  
**Tipikus felhasználási terület:** Hivatásos sofőrök, vonat-, kamion-, busz- és más járművezetők, gépkezelők  
**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 30. Nyelvismeret (Angol / Német / Francia / Svéd / Norvég) – scales lt-e

A tesztek a nyelvi készséget mérik három szempont mentén: folyékony nyelvismeret, szókincs, helyesírás. Elérhető nyelvek: angol, angol alapszint, német, francia, svéd, norvég. Kompatibilis a 6 szintű, európai CEFR keretrendszerrel.

**Terület:** Speciális ismeretek / készségek

**A tesztfelvétel formája:** Online  
**Forgalmazó:** cut-e  
**Fizetési forma:** Személyenként  
**Szükséges képesítés:** Nincs  
**A tesztfelvétel időtartama:** 10 perc  
**Magyarul elérhető?** Angol igen, többi nem (igény esetén fordítás)  
**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs  
**Tipikus felhasználási terület:** Az adott nyelv ismeretének szükségessége  
**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

### 31. Számolási képesség, Alkalmazott számolás – scales tmt

A teszt az alkalmazott számolási képességet méri 4 eltérő területen: Egységek átváltása, Hármasszabály, Százalékszámítás, Terület- és térfogatszámítás.

**Terület:** Speciális ismeretek/készségek  
**A tesztfelvétel formája:** Online  
**Forgalmazó:** cut-e  
**Fizetési forma:** Személyenként  
**Szükséges képesítés:** Nincs  
**A tesztfelvétel időtartama:** 16 perc  
**Magyarul elérhető?** Nem (igény esetén fordítás)  
**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs  
**Tipikus felhasználási terület:** Bármely munkakör, ahol alapvető matematikai számítások végzésére van szükség, és a számokkal való gyakorlott munka elengedhetetlen  
**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

### 32. Mechanikai-technikai képességek, mechanikai gondolkodás – scales mtu

A teszt a mechanikai-műszaki gondolkodás képességét méri. Mechanikai ismereteket igénylő munkakörök számára alkalmas. Minden tesztet a kitöltés közben egyedileg hoz létre az itemgenerátor, mely megakadályozza a csalást és az előzetes felkészülést – így alkalmas felügyelet nélküli tesztkitöltés esetén is.

**Terület:** Speciális ismeretek/készségek  
**A tesztfelvétel formája:** Online  
**Forgalmazó:** cut-e  
**Fizetési forma:** Személyenként  
**Szükséges képesítés:** Nincs  
**A tesztfelvétel időtartama:** 15 perc  
**Magyarul elérhető?** Igen  
**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs  
**Tipikus felhasználási terület:** Ahol a mechanikai-technikai kontextust szükséges megérteni  
**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

### 33. Járművezetői tesztcsomag

A gépjárművezetés és a nehézgép-üzemeltetés olyan munkakörök, melyek speciális képességeket és szakértelmet követelnek meg.

A cut-e olyan értékelési sorozatot fejlesztett ki, mely kimondottan a gépjárművezetők és gépkezelők kulcsfontosságú képességeire fókuszál a következő csoportokon belül:

- Targoncakezelők, tehergépkocsi-vezetők, sofőrök és taxisofőrök
- Ipari munkások és gépkezelők
- Elektromos távvezeték-üzembehelyezők és karbantartók
- Légi pilóták és repülőgépmérnökök

Statisztikai adatok alátámasztják: a járművezetés és gépkezelés kihívást jelentő munkák, ahol a figyelmetlenség, kimerültség, ittas vezetés, stressz vagy az agresszió komoly, akár végzetes balesetekhez vezethet. Hatalmas előnyökkel jár, ha csökkentjük a járművezetők és gépkezelők baleseteinek kockázatát: életet menthetünk – a gépek kezelőit és másokat –, valamint felesleges kiadásokat spórolhatunk meg a balesetek megelőzésével és a drága gépek, járművek megóvásával.

A cut-e Járművezetői sorozattal lehetővé válik azonosítani és toborozni azokat, akik rendelkeznek a gondos, biztonságosan dolgozó, hatékony sofőrök és gépkezelők elengedhetetlen képességeivel és személyiségvonásaival. Műszak előtti tesztelés szintén lehetséges, hogy megbizonyosodjunk, a személyzet alkalmas-e elkezdni a műszakot, nem szenved kimerültségtől, más átmeneti hatástól vagy ittas állapottól.

#### *Mit mér a Járművezetői tesztcsomag?*

A Járművezetői tesztcsomag 5 tesztje a következő képességeket méri:

- Koncentráció
- Reakcióidő és figyelem
- Multitasking képessége
- Téri tájékozódási képesség
- Megfigyelőképesség és memória

(A Koncentráció és a Reakcióidő és figyelem kombinációja adja az Éberség összpontszámát, míg a Multitasking képessége, a Téri tájékozódás képessége, valamint a Megfigyelőképesség és memória adja az Információfeldolgozás összpontszámát.)

Továbbá a cut-e squares integritás tesztje által a következő fontos személyiségjellemzők is mérhetőek:

- Impulzuskontroll
- Erkölcsi tudatosság
- Megbízhatóság

#### *A csomagban található tesztek:*

- Az E3+ a koncentráció képességét méri. A feladat elvégzéséhez a résztvevőnek különböző elemekre kell reagálnia adott módon, a lehető leggyorsabban.
- Az rt 2.0 teszt a reakció sebességét méri. A feladat elvégzéséhez a pályázónak olyan gyorsan kell reagálnia a képernyőn megjelenő két egyforma objektumra, amennyire gyorsan csak tud.
- Az mt-drv teszt több feladat egyidejű végzésének képességét méri (multitasking). A ki-töltőnek időnyomás alatt kell egyszerre reagálnia egy jelzésre, számításokat végeznie és ellenőriznie egy betűsorozatot.
- A nav-drv tesztben meg kell határozni, hogy melyik irányba tart a gépjármű különböző manőverek után. A teszt a személy irányérzékelési és tájékozódási képességét méri fel. Magas pontszám kiváló téri tájékozódási képességet jelez különféle irányváltoztatások után is, például autóvezetésnél.
- A mem-drv tesztben a feladat memorizálni a közlekedési jelzőtáblákat és azok helyzetét, így a teszt értékeli, hogy a személy milyen mértékben képes megjegyezni adott információkat.
- A squares integritás teszt előrejelzi a kontraproduktív viselkedés valószínűségét a munkahelyen. A squares úgy lett megtervezve, hogy figyelembe vegye a fontos helyzeti tényezőket, melyek kontraproduktív viselkedéshez vezetnek.

**Terület:** Speciális kognitív képességek

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**Magyarul elérhető?** Részben (igény esetén fordítás)

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Hivatásos sofőrök, vonat-, kamion-, busz- és más járművezetők, gépkezelők

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 34. sparks kreativitásteszt

A teszt a kreativitás mérésére szolgál. Más cut-e eszközökkel kombinálva az innovációs képesség és az ötletek megvalósításának vizsgálatára is alkalmas (pl. egy deduktív logikai gondolkodást mérő teszttel: scales 1st, és egy shapes személyiségkérdőívvel együtt).

Természetéből adódóan a kreativitást nehéz megragadni és mérni. Az elmúlt idők kreativitástesztjei a problémamegoldásra fókuszáltak, ahol egyetlen helyes választ kellett megtalálni – de ez az eljárás szembemegy a kreativitás fogalmával, hiszen ha egyszer a kitöltő tudja a helyes választ, többé már nem a kreativitást mérjük, hanem azt a képességet, hogy emlékszik-e a jó megoldásra. Üzleti forgatókönyv alapú problémamegoldást is használtak a kreativitás felderítésére, ám ezen forgatókönyvek használata kihívásokkal járt, és nem bizonyult összeegyeztethetőnek az interneten történő kitöltéssel, így ez sem lett járható út az online értékelésben.

A kreativitás egyéb mérőeszközei sikeresebbnek bizonyultak, mivel lehetővé tették az ötletek és képek létrehozását. Ugyanakkor ezeknek is akadtak korlátai, hiszen függtek a jelöltek rajzolási készségétől, és pontozásuk időigényesnek bizonyult az adminisztrátorok számára – ismét nem célravezető módszer az online adminisztráció szempontjából.

Azonban a kreativitás értékelésének területén változás következett be.

Amikor a kreativitás felmérését és az online értékelést egyszerre vettük számításba, alaposan megvizsgáltuk, mi az, ami működik, és mi az, ami nem. Ezeket a szakértői vizsgálatokat egyesítettük, amikor létrehoztuk a sparks tesztet – az első online eszközt, mely a kiválasztás során képes azonosítani a kreativitást megalapozott, megbízható és gyakorlatias módon.

### *A sparks működése*

A teszt kitöltői alakzatokat látnak a képernyőn, feladatuk egy kép létrehozása néhány vagy az összes alakzat felhasználásának segítségével – majd címet kell adniuk a képnek, mielőtt továbblépnének a következő alakzatkészletre. Az objektumok forgathatóak, méretük, helyzetük megváltoztatható – a kitöltők a képernyőn keresztül végezhetik a munkát. Egyenes, online értékelési mód, kitöltési ideje csupán 15 perc.

A pontozás azonnal megtörténik, és számos mesterséges intelligencia (AI) komponenssel kivitelezett, melyek kölcsönösen hatnak egymásra. A képcímek értelmességét egy mesterséges intelligencia komponens ellenőrzi, mely kapcsolódik a Google keresőhöz.

### *Mit mér a sparks?*

A sparks a felhasználó számára normacsoportokon alapuló pontozást kínál három skála alapján:

- Folyékonyság – A feladatokat eltökélten irányítja, és gyorsan dolgozik; képes sokféle ötletet és alternatív megoldást kifejleszteni egy problémára.
- Rugalmasság – Alkalmazkodik az új kihívásokhoz; nem áll meg az első megoldásnál, hanem újakat talál ki.
- Eredetiség – Nem hagyja, hogy az előírások és előfeltételek korlátozzák a saját gondolkodását; saját meggyőződését követi; friss ötleteket fejleszt ki; ritka, nem szokványos összefüggéseket talál.

### *A sparks más eszközökkel való kombinálása az innováció előrejelzésére*

A sparks a kreativitást méri fel. De a kreativitás önmagában nem vezet innovációhoz, ebben más tényezők is szerepet játszanak. Az ötleteknek meg kell születniük (kreativitás), de gyakorlati, logikus alkalmazásuk, a kitartás, a kezdeményezőképeség és a kommunikációs készségek az ötletek megvalósításának szolgálatában vezetnek az innovációhoz. Ha a sparks tesztet diagnosztikus döntéshozás során használják – pl. kiválasztási helyzetekben –, fontos, hogy ne elszigetelten alkalmazzák, hanem egyéb eszközökkel egészítsék ki a forgalmazó Innovációs tesztcsomagjából.

Az Innovációs tesztcsomag kombinálja a sparks tesztet:

- egy személyiségkérdőívvel (a cut-e shapes kérdőívével) és
- egy absztrakt logikai gondolkodást mérő teszttel (scales 1st).

Ez a három eszköz együtt biztosít egy pontszámot, mely lefedi az innovációs folyamat minden állomását.

**Terület:** Speciális kognitív képességek: kreativitás, innovációs képesség

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 15 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Kreativitást, innovatív gondolkodást igénylő munkakörök

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## OS Hungary

### 35. d2-R – d2 Test of Attention-Revised

A d2 figyelemvizsgáló eljárás az információfeldolgozás sebességét, a szabálykövetést és a teljesítmény minőségi aspektusait tárja fel, amely lehetőséget biztosít a koncentráció mértékének és a figyelem neuropszichológiai becslésére. Különleges előnye, hogy tisztán a figyelmi teljesítményt méri, anélkül, hogy azt összemossná más speciális képességekkel (pl. számolás). A figyelmi kontrollfunkciók 3 viselkedéses összetevőben fejeződnek ki: az adott idő alatt teljesített anyag mennyisége; a munka minősége, színvonala (hibaszám); és a teljesítmény időbeli mintázata: a munkafolyamat egyéni jellemzői, mint a teljesítmény stabilitása, labilitása, a korai telítődés, fáradás hatása.

Az eljárást eredetileg a gépjárművezetői készségek feltárására fejlesztették ki, de a hatékony és megbízható teszt hamar a legnépszerűbb figyelemvizsgáló eljárás lett egész Európában. Az elmúlt 40 évben a mérőeszköz számos revízió esett át, tovább növelve alkalmazhatóságát. A teszt legújabb változata a d2-R.

Mi az új a d2-R-ben?

- Utasítás lényege írásos formában;
- célingerek és irreleváns ingerek minden fajtájának tesztfelvételt megelőző bemutatása;
- a soronkénti jelek 47-ről 57-re növekedtek, kiküszöbölve a plafonhatást;
- a kitöltő a válaszokat önindigós teszt- és válaszlapon jelöli, így nincs szükség kiértékelő sablonra;
- számos új mutató került bevezetésre.

A d2-R teszt 14 sorban elhelyezett 57 karaktersorozatból áll. Minden karakter a d vagy p betűk vesszőkkel ellátott változata: pl. d' „p 'd, d,, „p”. Összesen 13 különböző jel van, amelyből 3 (d 2 vonalkával) a célinger. A vizsgálati személy feladata az, hogy az egyes sorokban található karakterekből a meghatározott idő alatt bejelölje azokat, amelyek a d betűt és két vesszőt tartalmaznak: pl. d'' vagy ,d'. A teszt 3 különböző, ismétlődő sorból áll (1–3., majd 4–6. sor stb.).

**Terület:** Szelektív figyelem, koncentráció, monotóniatűrés

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** OS Hungary Kft. (kizárólagos forgalmazó)

**Fizetési forma:** A d2-R tesztkészlet ára nettó 26 250 Ft, bruttó 33 340 Ft. A tesztkészlet tartalmaz 1 db kézikönyvet, illetve 50 fő vizsgálatára elegendő tesztanyagot

**Szükséges képesítés:** Nincs, de az eredmények értelmezéséhez minimális pszichometriai ismeret elvárt

**A tesztfelvétel időtartama:** 4 perc 40 másodperc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Jól alkalmazható a neuropszichológia, a pszichiátria, a nevelésszichológia, a pályaválasztási tanácsadás, a munkapszichológia, a sportpszichológia, a klinikum területén, valamint a nagy felelősséget, éberséget igénylő tevékenységi körökre való munkaerő-kiválasztásban, illetve az ilyen területen dolgozó alkalmazotti állomány időszakonkénti mentálhigiénés tesztelésére

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 36. GAT – General Ability Tests

A General Ability Tests egy olyan indexet nyújt, amellyel – viszonylag objektív módon – fel lehet mérni egy adott személy iskolai eredményeitől független általános intellektuális képességeit. A GAT az alábbi igényeket elégíti ki:

1. Használható mind a pályakezdő fiatalok, mind pedig felnőttek tesztelésére, de nem fókuszál egy bizonyos munkakörre.
2. Mivel a teszt a populáció egészére nézve közepes nehézségű, így lehetővé teszi a képességek széles skálájának lehető legpontosabb felmérését.
3. Kellően rövid papír-ceruza teszt, ami nagyobb létszámú csoportoknál is költséghatékony felvételt biztosít.
4. A mérőeszköz feladatai megfelelőek a populáció valamennyi alcsoportja számára.

A teszt kialakításakor a szerzők számos cég vezetőjével vették fel a kapcsolatot. A cégvezetők két alapvető tulajdonságot emeltek ki, melyek: (1) *a logikus okfejtésre való képesség*, beleértve egy szituáció valamennyi fontos aspektusának pontos észlelését, valamint a hasonlóságok, a különbségek és véletlenszerű kapcsolatok észlelésének képességét; (2) az új helyzetek és a munkahelyi körülmények által támasztott *követelmények felismerése és megértése*, valamint az ezekhez való alkalmazkodás képessége.

A GAT feladattípusainak kialakításánál a szerzők két alapvető kritériumot vettek figyelembe: (1) a feladatok azon mentális folyamatokat vegyék igénybe, melyek a pszichológusok megítélése szerint alapvető fontosságúak a következtetéshez, a logikus okfejtéshez; (2) jó pszichometriai tulajdonságokkal rendelkezzenek (megfelelően mérjenek).

A logikus okfejtés a következőkből áll, melyeket a GAT tesztek mindegyike mér:

1. a tapasztalat elsajátítása (információ észlelése);
2. közös tulajdonságokra való következtetés (kategorizáció);
3. összefüggésekre való következtetés (a szabály alkalmazása további esetekben).

A teszt kialakításakor a szerzők a nonverbális következtetési képességek mérése mellett döntöttek, hogy a matematikai ismeretek és az olvasási készség szintje ne befolyásolja a pontszámokat. Ezen képességek mérése a következő feladatokkal lehetséges: osztályozás, analógiák, sorozatok és mintázatok.

Egy személy teljesítményében azonban jelentős eltérések mutatkoznak az alkalmazott ingertől függően. Minthogy a kizárólag egyfajta ingeren alapuló következtetési tesztek alábecsülhetik azon személyek képességeit, akiknek kognitív képességei ettől eltérő következtetési képességekre terjednek ki, így a GAT szerzői úgy döntöttek, hogy a következtetési képességeket a különböző ingerek szerint – verbális, numerikus és téri – külön-külön mérik. Ennek a módszernek az a további előnye, hogy mindegyik vizsgálati személynek foglalkoznia kell valamennyi feladattípussal.

Figyelembe véve azt a tényt, hogy a szóban forgó tesztek számos különböző szakmában szánták alkalmazni, nem egy tesztet terveztek különböző altesztekkel, hanem teljesen önálló tesztek. Ennek előnye: a kiválasztást végző szakember kizárólag az adott feladatkörre – a korábbi tesztek, valamint az adott munkakör elemzése alapján – vonatkozó tesztek alkalmazza, melynek során pénzt és időt takarít meg. Tehát a feladatkörök bizonyos fajta elemzését szükséges elvégezni annak meghatározása céljából, hogy a 4 General Ability Tests közül melyikkel lehet a leghatásosabban felmérni a munkahely által megkövetelt tulajdonságokat.

### Az egyes tesztek rövid ismertetése

#### *Verbális teszt*

A szerzők a verbális tesztek feladattípusainak megválasztása során a nyelvi szempontokból a legalkalmasabb megoldás, az analógiák mellett döntöttek. Ez azt is biztosította, hogy a teszt ne diszkrimináljon az alacsonyabb műveltségi szinten lévő jelöltek esetében, hiszen speciális lexikai ismeretekre az analógiák megoldásakor nincsen szükség a mindennapos összefüggések alkalmazásához.

A teszt (1 példa- és 4 gyakorlófeladat után) **36 feladatot** tartalmaz.



### *Nonverbális teszt*

A feladatok kiválasztásánál két kritériumot tartottak szem előtt a szerzők: (1) a Verbális teszt feladatainak megoldásához nélkülözhetetlen kognitív folyamatok a Nonverbális teszthez is éppúgy szükségesek legyenek; (2) a feladatok megoldásának alapját jelentő kapcsolatok ugyanolyan széles skálán mozogjanak és ugyanannyira változatosak legyenek, mint a verbális feladatoknál. Ezért kétfajta feladattípust dolgoztak ki, ezek: **különbéle ábrák klasszifikációja**, illetve **analógiák, sorozatok és mintázatok**.

A teszt (2 példa- és 4 gyakorlófeladat után) **36 feladatot** tartalmaz.

### *Numerikus teszt*

Mivel a GAT egyik fontos célkitűzése, hogy a matematikában járatlanabb személyek esetében is alkalmazható legyen, így a tesztben kizárólag a **4 matematikai alpműveletet** használják a pozitív egész számok körére kiterjesztve. A teszt nem szöveggel leírt feladatokat tartalmaz, hogy a szövegértési készség ne befolyásolhassa az eredményeket, továbbá, hogy a megoldás ne vegyen igénybe túl sok időt.

A teszt (2 példa- és 4 gyakorlófeladat után) **36 feladatot** tartalmaz.

### *Térbeli teszt*

Ennél a teszttypusnál fontos a jelöltnek azon képessége, hogy pontosan fel tudja mérni előre, milyen formát vesz fel egy adott tárgy, miután bizonyos átalakítási folyamaton megy keresztül. Ehhez az szükséges, hogy a jelölt pontos térbeli-vizuális képet tudjon alkotni, melyeket össze tud hasonlítani az előtte lévő valós képekkel.

A kutatások eredményei szerint a legfontosabb térbeli folyamatok a bonyolult, figurális elrendezések kódolásán, rotációján és összehasonlításán alapulnak. Ezért a szerzők két általános jellegű feladatot határoztak meg, amelyek a legnagyobb valószínűség szerint magukban hordozzák a kódolás, a rotáció és az összehasonlítás kulcsfontosságú folyamatait. Egyfelől **„kollázs” jellegű feladatokról** van szó, amelyek megoldása során a jelöltnek el kell képzelnie, hogy az összekevert, szabálytalan formájú ábrák összerakva milyen alakzatot vesznek fel; másfelől pedig ún. **„felületkialakítási” feladatokról**, melyek megoldása során a jelöltnek ki kell találnia, hogy egy sík alakzat összehajtogatás után milyen háromdimenziós tárggyá alakítható.

A teszt (4 példa- és 8 gyakorlófeladat után) **80 feladatot** tartalmaz.

### *A GAT tesztek használata*

Bár a lehető legátfogóbb kép eléréséhez 2-3, vagy akár mind a négy teszt kitöltése szükséges lehet, mindegyik teszt alkalmazható önmagában, így a feladatkörök előzetes elemzése után kiválasztható az adott munkakör által megkövetelt tulajdonságokat legjobban mérő teszt (pl. marketing területen Verbális és Nonverbális, mérnöki területen Térbeli és Numerikus stb.).

A GAT tesztek **papíralapon** tölthetők ki. A *Tesztfüzetek* (többször használhatóak) tartalmazzák a feladatokat, a *Válasz- és kiértékelőlapok* pedig a bejelölhető válaszlehetőségeket. Speciális kivitelezése folytán a válasz- és kiértékelőlapok lapjai szétválaszthatóak, a válaszok megjelölésének belül hagyott lenyomatai alapján kézzel könnyen összeszámolhatók a helyes válaszok, így a személy által elért pontszám. E nyerspontszám lehetőséget ad összehasonlításra a vizsgált csoportba tartozó személyek között, és kiválasztás esetén érdemes is a jelöltek csoportját referenciának tekinteni. Emellett azonban a nyerspontok percentilisekbe és T-értékekbe is konvertálhatók, melyek segítségével az egyéni eredmények egy tágabb referenciacsoport eredményeivel összehasonlítva értelmezhetők. A kézikönyvben található konvertálótáblázatokban szereplő percentilisek és T-értékek a magyar adaptációs mintán (1500 fő) létrehozott normáknak megfelelőek.

Számítógépes kitöltési lehetőség megléte a GAT-hoz hasonló képességtesztek esetében általában nem jellemző.

**Terület:** Intelligencia (verbális, nonverbális, numerikus és téri)

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** OS Hungary Kft. (kizárólagos forgalmazó)

**Fizetési forma:** Tesztcsomagonként

**Szükséges képesítés:** Nincs, de az eredmények értelmezéséhez minimális pszichometriai ismeret elvárt

### **A tesztfelvétel időtartama**

Verbális: 10 perc (instrukciók és gyakorlás) + 15 perc (tesztfelvétel)

Nonverbális: 10 perc (instrukciók és gyakorlás) + 20 perc (tesztfelvétel)

Numerikus: 10 perc (instrukciók és gyakorlás) + 20 perc (tesztfelvétel)

Térbeli: 10 perc (instrukciók és gyakorlás) + 20 perc (tesztfelvétel)

Amennyiben egynél több teszt kerül felvételre, a fenti sorrend betartása szükséges. Ha két-nél több teszt van beütemezve, a második után 5-10 perces szünetet kell tartani.

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** 8 általános

**Tipikus felhasználási terület:** Használható mind a pályakezdő fiatalok, mind pedig felnőttek tesztelésére, de nem fókuszál egy bizonyos munkakörre.

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## **37. Raven Progresszív Mátrixok**

A John Raven által kidolgozott Progresszív Mátrixok teszt az összetett információkon alapuló következtetés képességét méri, azaz, hogy a személy mennyire képes átlátni az ingereket, és megtalálni közöttük az összefüggéseket. Ez az általános intelligencia (a Spearman-féle „g”) lényege, amely független a nyelvi készségektől és az iskolai végzettségtől.

A mérőeszköz kidolgozója a „megfigyelőképesség és a világos gondolkodás” tesztjeként írta le. A mérőeszköz elnevezésében szereplő mátrixok szó a feladatok jellegére utal, mivel a gondolkodási képesség és az okfejtés különböző mátrixok törvényszerűségeinek felismerésével történik. A progresszív szó pedig arra utal, hogy a feladatok egyre nehezedő sorrendben következnek, elősegítve ezzel a problémák megoldásához szükséges rávezetést és tréninget. A mérőeszköz különböző változatai révén akár már 6-8 éves kortól egészen időskorig használható. **A mérőeszköznek 3 változata van: Standard Progresszív Mátrixok (SPM), Színes Progresszív Mátrixok (CPM) és a Nehezített Progresszív Mátrixok (APM).** Az APM verzió az átlagnál jobb intellektuális képességűek tesztelésére alkalmas. Az első tesztfüzet (APM-I) 12 feladatot tartalmaz, míg a második (APM-II) 36 feladatot. A 12 egyszerű tételből álló tesztfüzetet sokszor a feladatok begyakorlására használják, de olyan tesztnek is felfogható, amelynek segítségével a kitöltők egyszerűen besorolhatóak a következő intellektuális képesség kategóriába: alacsony (10%), átlagos (80%), és magas (10 %). Az APM-I teszten elért eredmény alapján megbízhatóan eldönthető, hogy a következő lépésben a mérőeszköz standard változata (SPM), vagy a nehezített változat második tesztfüzete (APM-II) kerüljön felvételre.

A nyerspontok a nemi és az életkori övezeteket figyelembe vevő konverziós táblázatok segítségével alakíthatók át IQ pontszámokká. Az intelligencia mérésének egyik legkedveltebb nonverbális mérőeszköze szinte valamennyi tesztelési környezetben kiválóan alkalmazható: pl. iskolaérettségi vizsgálat, pályaválasztási tanácsadás, klinikai pszichodiagnosztika.

**Terület:** Fluid intelligencia

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** OS Hungary Kft., Edge 2000 Kft.

**Fizetési forma:** Tesztfüzetként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** SPM 30 perc, APM-I 10 perc, APM-II 30 perc, de felvehető időkorlát nélkül is

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Általános intelligencia mérése

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## **38. WAIS-IV – Wechsler Adult Intelligence Scale – IV (D. Wechsler)**

A WAIS-IV a Magyarországon jól ismert MAWI mérőeszköz korszerű, legális verziója. A teszt magyar adaptációját Rózsa Sándor, Kő Natasa, Mészáros Andrea, Kuncz Eszter és Mlinkó Renáta vezette. Az 1,100 fős, a 16:0–90:11 éves magyar populációt reprezentáló vizsgálati minta gyűjtését és tesztelését nagy tapasztalattal rendelkező szakembergárda végezte. Az adaptációs munka folyamatát az eredeti jogtulajdonos NCS Pearson Inc. felügyelte.

## **A teljes WAIS-IV Tesztkészlet tartalma:**

Tesztfelvételi és pontozási kézikönyv

Technikai és értelmező kézikönyv

A WAIS-IV felnőtt intelligenciateszt magyar kézikönyve. Hazai tapasztalatok, vizsgálati eredmények és normák

1. Tesztkönyv

2. Tesztkönyv

50 db Vizsgálati űrlap; 50 db Válaszfüzet 1.; 50 db Válaszfüzet 2.

Mozaik-próba kockái

Szimbólumkeresés, Kódolás, Törlés szubtesztek megoldókulcsai

A tesztanyagokat tartalmazó kézitáska

## **Változások a korábbi WAIS-verziókhöz képest**

A modern intelligenciaelméletek és a korszerű pszichometriai módszerek kidolgozása, a neuropszichológiai kutatások előrehaladása és az agyfeltérképező eljárások folyamatos fejlődése mellett a normák elavulása is a tesztek folyamatos megújítását, átdolgozását teszi szükségessé. A változások követése különösen fontos hazánkban, ahol még mindig előfordul a MAWI (WAIS) felnőtt intelligenciateszt alkalmazása. A MAWI az 1955-ben kidolgozott első verzió – a WAIS – német változatának (HAWIE) alapján jött létre. A MAWI-t 1971-ben standardizálták, majd 1996-ban apróbb változtatásokat hajtottak végre rajta, de az eredeti értelmezési és elméleti keret változatlan maradt. A MAWI forgalmazása szerzői jogilag tisztázatlan keretek között valósult meg (a MAWI forgalmazásának nem volt meg a szerződéses háttere). A legújabbkori elméleti és kutatási eredmények nem hagyták változatlanul a teszt szerkezetét. A MAWI-ban még elérhető Verbális/Performáció IQ (VQ/PQ) felosztás már a WAIS-III-ban sem volt elsődleges, a WAIS-IV-ben pedig végleg megszűnt. A legújabb kutatások kimutatták, hogy a munkamemória a fluid következtetés, illetve más magasabb rendű kognitív folyamatok lényegi összetevője, illetve a feldolgozási sebesség dinamikus kapcsolatban van a mentális kapacitással és a munkamemória használatával a magasabb rendű fluid feladatokban. Így a Munkamemória és a Feldolgozási sebesség – mint az egészséges intelligenciához hozzájáruló fontos kognitív képességfaktorok – önálló rangú indexként kaptak helyet a WAIS-IV-ben. Ennek megfelelően a megmaradó Verbális megértés Index a verbális képességek tiszta mérőeszközüvé vált (immár munkamemóriára mérő Számolás szubteszt nélkül), és a Perceptuális következtetés Index is letisztultabban méri a nonverbális következtetést, az analízist és a szintézist (a Képrendezés törlésével és a Kódolás Feldolgozási sebesség Indexbe való áthelyezésével).

Ennek megfelelően WAIS-IV-ben 4 összesített mutató (index) áll rendelkezésre a hagyományos Teljes teszt IQ mellett (a zárójelben az egyes indexhez tartozó alap- és kiegészítő szubtesztek [ez utóbbiak dőlttel jelölve] szerepelnek):

- **Verbális megértés Index** (Közös jelentés, Szókinccs, Általános ismeretek, Általános megértés)
- **Perceptuális következtetés Index** (Mozaik-próba, Mátrix-következtetés, Mintakirakó, Súlybecslés, Képkiegészítés)
- **Munkamemória Index** (Számterjedelem, Számolás, Betű-szám szekvencia)
- **Feldolgozási sebesség Index** (Szimbólumkeresés, Kódolás, Törlés)

Az elméleti alapok megújulásának megfelelően a WAIS-IV-hez új szubteszteket dolgoztak ki, korábbi verziókban szereplőket módosítottak, illetve a nem megfelelőket törölték. A változások a WAIS-III-hoz képest is jelentősek, az első verziót képviselő MAWI-hoz képest pedig rendkívüli, mintegy 50 éves előrelépést jelentenek a tudományos fejlődést tekintve, és ebből következően a teszt szerkezetét illetően is. A szubteszteket úgy dolgozták ki, hogy azok – az elméleti fejlődésnek megfelelően – a fluid következtetés, a munkamemória és a feldolgozási sebesség egymáshoz dinamikus kapcsolatú területeit hatékonyan mérjék fel. Ezzel egyidejűleg csökkent a kristályos intelligencia részaránya a tesztben (az Általános megértés már csak kiegészítő szubtesztként szerepel). A kulturálisan torzító feladatokat eltávolították. A teszt átdolgozásának további célja volt a mért IQ-tartomány kiterjesztése (40-160), az életkori változásokhoz igazodás, a felhasználók visszajelzéseinek figyelembevételével a felhasználóbarát-jelleg növelése, az intelligenciához nem kapcsolódó követelmények (hallás, éleslátás, mozgás) és a tesztelési idő csökkentése. A tesztfejlesztők emellett számtalan

speciális csoporttal (pl. tehetségesek, intellektuális képességzavarban szenvedők, autisták, depressziósok, agysérülésen átesettek, ADHD stb.) folytattak vizsgálatot annak érdekében, hogy az adott csoportra jellemző képességprofil fel tudják rajzolni. Tovább finomították a profilelemzés módszerét, így a felhasználó számos pontszám és összehasonlítás mentén tudja az egyéni teljesítményt vizsgálni, az erős és gyenge területeket azonosítani, valamint a feldolgozási folyamatokat értékelni.

**Terület:** Intelligencia

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** OS Hungary Kft. (kizárólagos forgalmazó)

**Fizetési forma:** Tesztcsomagonként

**Szükséges képesítés:** Pszichológusi végzettség. A tesztfelvételi folyamat, a pontozás és az eredmények értékelésének összetettsége miatt feltétlenül ajánljuk akkreditált tesztasz-nálatti tanfolyamainkat, amelyeken az adaptációt vezető szakemberek nyújtanak útmutatást és segítséget a gyakorlatok elsajátításában.

**A tesztfelvétel időtartama:** A WAIS-IV esetében a tesztfelvétel egyénileg történik, ideje kb. 1,5 óra (Alap szubtesztek: 1 óra, Kiegészítő szubtesztek: 25-30 perc.)

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Intelligencia mérése

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

### 39. Bender-Gestalt II (Bender Visual Motor Gestalt Test II)

Az 1938-ban Lauretta Bender által kifejlesztett teszt a vizuo-motoros koordináció mérésén keresztül a vizsgált személy neuropszichológiai funkcióiról nyújt megbízható képet. A vizsgált személynek az a feladata, hogy a tesztkönyvben található ábrákat lerajzolja úgy, hogy azokat mindaddig nézheti, amíg rajzol.

A mérőeszközt a legtöbb szakember mintegy bevezető eszközként használja, mivel az egyszerű felépítése kevéssé vált ki ellenállást a vizsgálati személyből. Gyakran a neuropszichológiai károsodások alapvető szűrőtesztjeként alkalmazzák.

A mérőeszköz legújabb változata (Bender II) a felmért képességek kiterjesztése érdekében újabb ábrákkal bővült. A vizuo-motoros memória új felidézési eljárása sokkal átfogóbban képes megragadni a vizuo-motoros készségeket, mint a korábbi változat. Az egyszerű kiegészítő motoros és perceptuális képességeket feltáró feladatok lehetővé teszik a speciális vizuo-motoros deficitek azonosítását.

A mérőeszköz normáit több mint 4000 fős amerikai reprezentatív minta adatainak felhasználásával alakították ki.

A kutatási eredmények rávilágítottak arra, hogy a vizuo-motoros érettség szorosan együtt jár a nyelvi készségekkel és az intelligencia különböző funkcióival. A Bender-teszt bármelyik edukációs, pszichológiai vagy neuropszichológiai mérés hasznos bevezető módszere lehet. A Bender-teszt akár az iskolaérettségi vizsgálatok szűrőtesztjeként vagy pszichogeriátriai felmérésekben egyaránt jól használható. A mérőeszköz következő területeken való alkalmazhatóságát számos kutatási eredmény és tapasztalat támasztja alá: ADHD, értelmi fogyatékos-ság, tanulási zavarok, tehetséggondozás, autizmus, Alzheimer kór.

A teszt nincs adaptálva, amerikai standardokkal rendelkezik, szállítási ideje 3–6 hét.

**Terület:** A vizuo-motoros koordináció érettségének feltárása

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** Riverside Publishing. Az OS Hungary Kft. igény esetén importálja

**Fizetési forma:** Tesztcsomagonként

**Szükséges képesítés:** Pszichológusi végzettség

**A tesztfelvétel időtartama:** 10-15 perc

**Magyarul elérhető?** Nem

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Iskolaérettség, tanulási zavarok, értelmi fogyatékos-ság, autizmus

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 40. BVRT (Benton teszt)

A Benton által kidolgozott vizuális emlékezet teszt a klinikus, neuropszichológus és a tudományos kutatásokat végző szakemberek számára kifejlesztett egyszerű és gyorsan értékelhető mérőeszköz, amely a memóriazavarok, továbbá a téri tájékozódás és a motoros viselkedés terén jelentkező problémák azonosítását teszi lehetővé. A teszt bizonyítottan a legkiválóbb eszköz arra, hogy elkülönítse a pszichiátriai betegek és a neurológiai zavarokban szenvedők figyelmi problémáit. Emellett általában véve is hatékony klinikai és kutatási segédeszköz, minthogy lehetővé teszi a vizuális percepció, a vizuális memória és a vizuo-konstruktív képességek mérését. A BVRT három különböző, nagyjából egyenértékű feladatsorból áll (C, D és E), továbbá négy alternatív felvételi módból (A, B, C, és D). Mindhárom feladatsor tíz geometriai alakzatot tartalmazó elrendezésből áll. A BVRT eszközigénye kicsi, használata és kiértékelése könnyű a legkülönbözőbb helyzetekben is. A teszteléshez szükséges eszközök: a különböző geometriai alakzatokat tartalmazó ingergyűjtemény, a kézikönyv, valamint az értékelőlap.

Normacsoport: egyesült államokbeli.

**Terület:** Vizuális észlelés és memória

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** OS Hungary Kft. (kizárólagos forgalmazó)

**Fizetési forma:** Tesztcsomagonként

**Szükséges képesítés:** Pszichológusi végzettség

**A tesztfelvétel időtartama:** 15 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Klinikai pszichológia, neuropszichológia

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 41. CTONI-2 (Comprehensive Test of Nonverbal Intelligence)

A nonverbális mérőeszköz az analógiás gondolkodást, a kategoriális osztályozást és a szekvenciákban történő okfejtést méri fel két különböző kontextusban: ismert tárgyról készített képek (pl. emberek, használati tárgyak, állatok), valamint geometria alakzatok (geometriai ábrák, nonfiguratív vázlatok). A mérőeszköz kiválóan alkalmazható az intelligencia becslésére olyan esetekben, amikor a vizsgálati személy verbális kifejezőkészsége sérült, szocioökonomiailag hátrányos helyzetű, finom motoros mozgásokra nem képes, vagy neuropszichológiai problémával küzd.

A CTONI-2 a következő 6 szubtesztből áll:

Képi analógiák:

- Geometriai analógiák
- Képi osztályozás
- Geometriai osztályozás
- Képi szekvenciák
- Geometriai szekvenciák

A mérőeszközön elért eredmények alapján 3 indexet számíthatunk: Átfogó Nonverbális IQ, Képi nonverbális IQ és Geometriai Nonverbális IQ. Az eredmények interpretációját standard pontszámok és percentilisek segítik. A normákat a 2827 fős reprezentatív amerikai minta alapján alakították ki. A CTONI-2 magas korrelációkat ( $r > 0,70$ ) adott más ismert intelligenciakérdőívekkel. A mérőeszköz instrukciói gesztusokban is jól kifejezhetők, így akár hallássérültek körében is könnyen felvehető.

A módszer 6-tól 90 éves korig alkalmazható.

A mérőeszköz indulókészlete tartalmazza az angol nyelvű kézikönyvet, a képsorozatokat tartalmazó teszkönyveket, valamint 25 vizsgálati űrlapot.

A teszt nincs adaptálva, amerikai standardokkal rendelkezik, szállítási ideje 3–6 hét.

**Terület:** Nonverbális intelligencia

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** PAR Inc. Az OS Hungary Kft. igény esetén importálja

**Fizetési forma:** Tesztcsomagonként

**Szükséges képesítés:** Pszichológusi végzettség

**A tesztfelvétel időtartama:** 1 óra

**Magyarul elérhető?** Nem

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Olyan gyermekek és felnőttek tesztelése, akik a hagyományos teszteken rosszabbul teljesítenek enyhe vagy nyilvánvaló nyelvi, illetve motoros képességzavaraik miatt

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 42. Wisconsin Card Sorting Test

Bár a Wisconsin kártyaszortírozó eljárást elsődlegesen a perszeveráció és az absztrakt gondolkodás mérésére fejlesztették ki, ennek ellenére az elmúlt évtizedben a neuropszichológiai vizsgálatok egyik legnépszerűbb eljárása. A végrehajtó funkciók mérésére kiválóan alkalmas, mivel érzékeny a frontális lebeny diszfunkcióira. A teszt megbízható képet ad a kognitív flexibilitásról, a konceptualizációról, a válaszgátlás képességéről, a hipotézisalkotás minőségéről és a váltásról.

Az eljárás során a vizsgálati személynek különböző stimulus- és válaszkártyákat kell egymáshoz illeszteni úgy, hogy a kísérletvezető a válaszadás után visszajelez arról, hogy a válasz jó volt vagy sem. A stimuluskártyák mindegyike eltér egymástól színben, számban és formában. Az osztályozási elveket a kísérletvezető változtatja, s figyelni, hogy a vizsgálati személy mennyire követi ezeket.

A mérőeszköznek létezik 128 és 64 kártyából álló változata is. Az egyszerű kártyás változat mellett kidolgozták az eljárás számítógépes felvételi és értékelési módszerét.

A módszert bemutató angol nyelvű kézikönyv a pontozás mellett 6,5-89 éves kor között használható normákat is tartalmaz.

A teszt nincs adaptálva, amerikai standardokkal rendelkezik, szállítási ideje 3–6 hét.

**Terület:** A végrehajtó funkciók feltárása, absztrakt gondolkodás

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza és számítógépes program

**Forgalmazó:** PAR Inc. Az OS Hungary Kft. igény esetén importálja

**Fizetési forma:** Tesztcsomagonként

**Szükséges képesítés:** Pszichológusi végzettség

**A tesztfelvétel időtartama:** 10-15 perc

**Magyarul elérhető?** Nem

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Klinikai pszichológia, neuropszichológia

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## PeopleTest

### 43. Verbális teszt

A verbális teszt az írott szövegek értelmezéséhez és a kérdések megválaszolásához szükséges általános verbális analízis és logikai képességet méri.

**Terület:** Verbális képességek. A teszt gyerek és felnőtt változatban is elérhető

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** PeopleTest

**Fizetési forma:** Tesztfelvételenként vagy átalányban

**Szükséges képesítés:** Nincs

**Időtartam:** 35 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Gyerek verzió – Általános iskolás gyerekek;

Felnőtt verzió – Legalább érettségi

**Tipikus felhasználási terület:** A teszt használata olyan munkakörökben ajánlott, melyekben megbízható szövegértési képességekre van szükség

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

#### 44. Numerikus teszt

Ez a teszt azt méri, hogy valaki mennyire képes táblázatokból és grafikonokból gyorsan helyes következtetéseket levonni. Ez a fajta képesség nagyon fontos minden olyan helyzetben, ahol gyakran kell számadatokra épülő döntéseket hozni.

**Terület:** Táblázatok és grafikonok értelmezése, számolás

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** PeopleTest

**Fizetési forma:** Tesztfelvételenként vagy átalányban

**Szükséges képesítés:** Nincs

**Időtartam:** 35 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Érettségi

**Tipikus felhasználási terület:** A teszt használata olyan munkakörökben ajánlott, melyekben gyakran kell táblázatokba, grafikonokba rendezett adatokból számolás vagy becslés alapján gyorsan következtetéseket levonni

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

#### 45. Szabálytanulás teszt

Ez a teszt azt méri, hogy valaki mennyire képes korlátozott idő alatt a megfigyeléseiből logikai szabályokat azonosítani, és azokat figyelmesen alkalmazni. Ez a fajta képesség nagyon fontos minden olyan helyzetben, ahol a múltbeli megfigyeléseinkből szeretnénk minél jobban megtippelni, hogy mi várható a jövőben.

**Terület:** Általános intelligencia

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** PeopleTest

**Fizetési forma:** Tesztfelvételenként vagy átalányban

**Szükséges képesítés:** Nincs

**Időtartam:** 25 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** A teszt használata olyan munkakörökben ajánlott, melyekben a jelöltnek gyakran kell megfigyeléseiből hipotéziseket alkotnia, azok alapján következtetéseket levonnia, majd következtetéseit ellenőriznie. Ez a folyamat tipikus a tudományos tevékenységekre, de jelen van a vezetési, irányítási, automatizálási, ellenőrzési típusú feladatokban is.

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

#### 46. Szókinccs teszt (kristályos intelligencia)

Ez a teszt azt méri, hogy valaki mennyire van tisztában egyes szavak jelentésével. Bár közvetlenül a tesztkitöltő szókinccsét vizsgálja, de – mivel a szókinccs attól bővül, hogy a legkülönbözőbb szövegekkel találkozunk –, ezen keresztül jó képet ad arról, hogy a tesztkitöltő általában mennyire tájékozott a világ dolgaiban. Ez a fajta tudás nagyban segíthet az élet legkülönbözőbb területein felmerülő problémák megoldásában. Széles körben elfogadott elméletek szerint ez az általános intelligencia két komponensének egyike.

**Terület:** Általános intelligencia, szövegértés, műveltség, tájékozottság

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** PeopleTest

**Fizetési forma:** Tesztfelvételenként vagy átalányban

**Szükséges képesítés:** Nincs

**Időtartam:** 25 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Minden olyan terület, amelyen a szóbeli vagy írásbeli kommunikáció (pl. szövegértés vagy kifejezőkészség), a tájékozottság és a műveltség kiemelkedő szerephez jut

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## Assessment Systems Hungary

### 47. Absztrakt gondolkodás (ART)

Az ART az Általános Mentális Képességet (General Mental Ability [GMA]) méri. Alkalmazható a belépési szintű munkaköröknél, a kék- és a fehérgalléros dolgozóknál, valamint a szolgáltatói szektorban is, költséghatékony összehasonlítást biztosítva más kiválasztási módszerekhez képest.

A teszt kitöltő egy sor alakzattal találkozik, melyek egy szabály mentén elrendezhetőek. A kitöltő feladata, hogy felfedezze a szabályszerűséget, és ezt alkalmazva a kérdőjel helyére tegye a megfelelő figurát. Az ART 23 nonverbális logikai problémát tartalmaz.

Kitölthető otthon vagy szabályozottabb tesztelési környezetben.

Automatikusan generál riportot mind a kitöltő, mind a megrendelő számára. A teszt eredményei lokális és nemzetközi normához is hasonlíthatók.

**Terület:** Nonverbális intelligencia

**A teszt felvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** Assessment Systems Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Riportonként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**Időtartam:** 25 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Munkaerő-kiválasztás

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

### 48. Diagrammatikus gondolkodás (DRT)

A teszt kitöltő számára ábrák kerülnek bemutatásra, ahol az úgynevezett operátorok (szabályok) különböző alakzatokra gyakorolt hatásait láthatja. A teszt kitöltő feladata először is, hogy a diagramok alapján az egyes operátorok funkcióira következtessen, majd erre a tudásra alapozva a felsorolt lehetőségek egyikével behelyettesítse a kérdőjeleket (?), melyek a hiányzó kimeneteket mutatják. A DRT 24 nonverbális logikai problémát tartalmaz.

A DRT teszt alkalmazása főként a komplexebb munkakörökben, így például menedzsereknél vagy specialistáknál javasolt.

**Terület:** Nonverbális intelligencia

**A teszt felvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** Assessment Systems Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Riportonként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**Időtartam:** 18 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Komplexebb munkakörökre történő kiválasztás

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal



### 49. Mondatok Elemzése (VMT1)

A teszt méri a szóincset, a mondatelemzés képességét és a nyelvtani ismereteket. Mondatokból áll, amelyekből két vagy három szót kihagytak. A jelöltek feladata, hogy megtalálják azt a kombinációt, amely helyesen egészíti ki a mondatokat. Kiválóan alkalmas annak vizsgálatára, hogy a jelölt milyen szinten képes megérteni nehéz írott szövegeket.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Felsőfokú Menedzser Tesztek (AMT)*. Ezek a tesztek az üzleti adatok, dokumentumok, jelentések, statisztikák értelmezéséhez szükséges verbális és numerikus gondolkodásra való képességet mérik.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 20 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Felsővezetők és tapasztalt középvezetők

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

### 50. Számadatokra Épülő Következtetések (NMT2)

A teszt az üzleti kontextusban megjelenített számok, táblázatok, grafikonok értelmezésével kapcsolatos problémák megoldására való képességet méri. A jó eredmény arra utal, hogy a jelölt képes az alapvető üzleti adatok kezelésére. Számológép használata megengedett a feladatokhoz.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Felsőfokú Menedzser Tesztek (AMT)*. Ezek a tesztek az üzleti adatok, dokumentumok, jelentések, statisztikák értelmezéséhez szükséges verbális és numerikus gondolkodásra való képességet mérik.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 25 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Felsővezetők és tapasztalt középvezetők

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

### 51. Szövegek Elemzése (VMT3)

A teszt komplex információkat tartalmazó idézetekből áll. A kérdések megválaszolásához jó verbális elemző képességre van szükség. A teszt így módon azt méri, mennyire képesek a vizsgált vezetők a bonyolult jelentések, vállalati beszámolók és nehéz írott szövegek értelmezésére.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Felsőfokú Menedzser Tesztek (AMT)*. Ezek a tesztek az üzleti adatok, dokumentumok, jelentések, statisztikák értelmezéséhez szükséges verbális és numerikus gondolkodásra való képességet mérik.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 35 perc

## **Magyarul elérhető? Igen**

**Tipikus felhasználási terület:** Felsővezetők és tapasztalt középvezetők

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

### **52. Számadatok Elemzése (NMT4)**

A tesztben táblázatok és grafikonok alapján kell válaszolni a kérdésekre. A helyes válaszadáshoz több táblázatot is használni kell egyszerre, összevetve és kombinálva azokat. A teszt azt méri, hogy a jelölt mennyire képes komplex numerikus információkat kezelni, hogyan tud táblázatokból és grafikonokból helyes következtetéseket levonni. Számológép használata megengedett.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Felsőfokú Menedzser Tesztek (AMT)*. Ezek a tesztek az üzleti adatok, dokumentumok, jelentések, statisztikák értelmezéséhez szükséges verbális és numerikus gondolkodásra való képességet mérik.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 35 perc

**Magyarul elérhető? Igen**

**Tipikus felhasználási terület:** Felsővezetők és tapasztalt középvezetők

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

### **53. Logikus Szövegelemzés (VMG1)**

A teszt az érvelés logikájának megértésére való képességet vizsgálja azáltal, hogy írott szövegek értelmezését kéri a jelöltektől. A feladatok jellege és a szövegek egyaránt közel állnak a vezetői munkához. A feladat: idézetek elolvasása után különböző állításokról meg kell állapítani, hogy igazak hamisak, vagy esetleg a kapott információk nem elégségesek ennek eldöntéséhez.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Menedzserek Tesztcsomagja (MGIB)*.

Ez a tesztcsomag a logikus gondolkodás képességét vizsgálja a vezetői munka során leggyakoribb — verbális és numerikus — feladatok segítségével.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 25 perc

**Magyarul elérhető? Igen**

**Tipikus felhasználási terület:** Kezdő középvezetők, friss diplomások

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

### **54. Számadatokra Épülő Következtetések (NMG1)**

Ez a teszt azt a képességet méri, mennyire tudunk helyes következtetésekre jutni számszerű, táblázatokban, illetve grafikonnal megadott adatok alapján. A tesztfeladatok és az adatok hasonlítanak a legtöbb menedzser tényleges feladataihoz. A tesztfeladatok megoldásához a jelöltek számológépet is használhatnak, így a hangsúly a megértésre, értékelésre helyeződik, nem a puszta számolási képességre.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Menedzserek Tesztcsomagja (MGIB)*.

Ez a tesztcsomag a logikus gondolkodás képességét vizsgálja a vezetői munka során leggyakoribb — verbális és numerikus — feladatok segítségével.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.  
**Fizetési forma:** Válaszlaponként  
**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam  
**Időtartam:** 35 perc  
**Magyarul elérhető?** Igen  
**Tipikus felhasználási terület:** Kezdő középvezetők, friss diplomások  
**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 55. Számadatokra Épülő Következtetések (NMG5)

Az NMG1-hez hasonló, de rövidebb teszt (korábban NMG2004).

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Menedzserek Tesztcsomagja (MGIB)*. Ez a tesztcsomag a logikus gondolkodás képességét vizsgálja a vezetői munka során leggyakoribb – verbális és numerikus – feladatok segítségével.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 20 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Kezdő középvezetők, friss diplomások

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 56. Számadatokra Épülő Következtetések (NMG3)

Az NMG1-hez hasonló, Magyarországon új teszt.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Menedzserek Tesztcsomagja (MGIB)*. Ez a tesztcsomag a logikus gondolkodás képességét vizsgálja a vezetői munka során leggyakoribb – verbális és numerikus – feladatok segítségével.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 35 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Kezdő középvezetők, friss diplomások

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 57. Az Alkotó Gondolkodás Tesztje (TPT1.1)

A legtöbb munkához nem elég a logikus gondolkodás: ötletekre, eredeti gondolatokra is szükség van. Sok esetben éppen a kreativitás különbözteti meg az igazán hatékony vezetőt, szakembert az átlagostól. Ez a változat elsősorban a frissen diplomázottaknak és az alsóbb szintű vezetőknek készült. (A közép- és felső szintű vezetők számára készült változat adaptálása folyamatban van.) Igen gyakran használatos Értékelő-Fejlesztő Központok részeként. A teszt strukturált formában méri, hogy a vizsgált személy problémákkal kapcsolatosan mennyire ötletes, milyen mértékben talál megoldásokat és magyarázatokat. A vizsgált személy válaszai alapján következtetünk arra, hogy mennyi, milyen változatos és mennyire eredeti ötletei vannak. A teszt hasonlít a pszichológusok által használt kreativitástesztetekhez, de a problémák jellegzetesen munkahelyiek, s ezért az eredmények nem általában a kreativitást, hanem kifejezetten a vezetői kreativitást jelzik. A teszthez használatos tesztfüzet nem újrafelhasználható.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Menedzserek Tesztcsomagja (MGIB)*.

Ez a tesztcsomag a logikus gondolkodás képességét vizsgálja a vezetői munka során leggyakoribb – verbális és numerikus – feladatok segítségével.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza  
**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.  
**Fizetési forma:** Válaszlaponként  
**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam  
**Időtartam:** 32 perc  
**Magyarul elérhető?** Igen  
**Tipikus felhasználási terület:** Kezdő középvezetők, friss diplomások  
**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 58. Szövegek Elemzése (VIT1)

A teszt írott szövegek logikus elemzésének képességét méri. A szövegrészesetek számítástechnikai jellegűek (programleírások, kézikönyvek, szakcikkek). A jelölt feladata az, hogy az állításokról megállapítsa, hogy a szövegrészesetek fényében igazak vagy hamisak-e. A teszt szakmai ismeretekre nem épít, de azt jól méri, hogy a jelölt rendelkezik-e az ilyen jellegű feladatok megoldásához szükséges verbális képességgel.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Információs Technológia Tesztsorozat (ITTS)*.

Ezek a tesztek a számítástechnikai munkákhoz szükséges képességeket mérik olyan feladatokkal, amelyekről ránézésre is látszik, hogy kapcsolatban állnak az információtechnológia területével, de nem igényelnek speciális ismereteket e téren.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza  
**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.  
**Fizetési forma:** Válaszlaponként  
**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam  
**Időtartam:** 25 perc  
**Magyarul elérhető?** Igen  
**Tipikus felhasználási terület:** Programozók, rendszergazdák, szoftverfejlesztők  
**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 59. Diagramok (DIT5)

Ebben a tesztben elsősorban logikai elemzésre van szükség. A feladat megoldásához különböző kódolt instrukciókat követve meg kell állapítani, melyik ábra az, amelyik az instrukcióknak megfelelően „működik”. Ez a képesség — összetett parancsok értelmezése és elemzése — a legtöbb informatikusi munkakörben elengedhetetlen.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Információs Technológia Tesztsorozat (ITTS)*.

Ezek a tesztek a számítástechnikai munkákhoz szükséges képességeket mérik olyan feladatokkal, amelyekről ránézésre is látszik, hogy kapcsolatban állnak az információtechnológia területével, de nem igényelnek speciális ismereteket e téren.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza  
**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.  
**Fizetési forma:** Válaszlaponként  
**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam  
**Időtartam:** 20 perc  
**Magyarul elérhető?** Igen  
**Tipikus felhasználási terület:** Programozók, rendszergazdák, szoftverfejlesztők  
**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 60. Számsorozatok (NIT2)

A teszt nem annyira a számolási képességet, mint inkább a matematikai jellegű elemző-képességet méri. Számok közötti összefüggéseket kell felismerni, ezért használata olyan munkaköröknél ajánlatos, melyeknél szükség van erre a képességre. Ehhez a teszthez nem lehet számológépet használni.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Információs Technológia Tesztsorozat (ITTS)*.

Ezek a tesztek a számítástechnikai munkákhoz szükséges képességeket mérik olyan feladatokkal, amelyekről ránézésre is látszik, hogy kapcsolatban állnak az információtechnológia területével, de nem igényelnek speciális ismereteket e téren.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 15 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Programozók, rendszergazdák, szoftverfejlesztők

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 61. Diagramok Elemzése (DIT6)

Ebben a tesztben folyamatábrák alapján szabályokat kell megállapítani, majd ezeket a szabályokat különböző feladatok során alkalmazni kell. A teszt jól méri a magas szintű elemzőképességet. Különösen jól alkalmazható olyan munkaköröknél, ahol összetett problémákat kell megoldani szisztematikus elemzéssel – ilyen például a rendszerelemzői vagy programtervezői munka.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Információs Technológia Tesztsorozat (ITTS)*.

Ezek a tesztek a számítástechnikai munkákhoz szükséges képességeket mérik olyan feladatokkal, amelyekről ránézésre is látszik, hogy kapcsolatban állnak az információtechnológia területével, de nem igényelnek speciális ismereteket e téren.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 35 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Programozók, rendszergazdák, szoftverfejlesztők

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 62. Kockák A Térben (SIT7)

Ebben a tesztben a jelöltnek térbeli összefüggéseket kell elképzelnie: két dimenzióban megjelenített háromdimenziós alakzatokat kell felismerni. A teszt meglehetősen nehéz, s jól méri tervezők, mérnökök térbeli elemző képességét.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Információs Technológia Tesztsorozat (ITTS)*.

Ezek a tesztek a számítástechnikai munkákhoz szükséges képességeket mérik olyan feladatokkal, amelyekről ránézésre is látszik, hogy kapcsolatban állnak az információtechnológia területével, de nem igényelnek speciális ismereteket e téren.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 20 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Tervezők, mérnökök

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

### 63. Számítógépes Ellenőrzés (CIT3)

A tesztben betűkből, számokból és egyéb jelekből álló sorozatokat kell gyorsan és pontosan ellenőrizni. Ez olyan képesség, ami mindenfajta programozási munkánál nagyon fontos, de adatbeviteli feladatok esetén elengedhetetlen.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Információs Technológia Tesztsorozat (ITTS)*.

Ezek a tesztek a számítástechnikai munkákhoz szükséges képességeket mérik olyan feladatokkal, amelyekről ránézésre is látszik, hogy kapcsolatban állnak az információtechnológia területével, de nem igényelnek speciális ismereteket e téren.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 7 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Programozók, rendszergazdák, szoftverfejlesztők

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

### 64. Szintaktikai Ellenőrzés (CIT4)

Hasonlóan a CIT3-hoz, ebben a tesztben is gyorsan és pontosan kell ellenőrizni betű- és számsorokat, ám itt azt kell eldönteni, vajon egy számítógépes programnyelvből származó sor megfelel-e bizonyos szabályoknak. Ez a teszt kiválóan alkalmazható olyan munkáknál, amelyek kódolási, programozási vagy programtesztelési feladatokat foglalnak magukba.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Információs Technológia Tesztsorozat (ITTS)*.

Ezek a tesztek a számítástechnikai munkákhoz szükséges képességeket mérik olyan feladatokkal, amelyekről ránézésre is látszik, hogy kapcsolatban állnak az információtechnológia területével, de nem igényelnek speciális ismereteket e téren.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 10 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Programozók, rendszergazdák, szoftverfejlesztők

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

### 65. Utasítások Követése (VTS1)

A teszt írott utasítások értelmezésének képességét méri. Az elemzendő témakörök technikai feladatokkal kapcsolatosak, a szövegek gépek kézikönyveiben található kezelési útmutatókhoz hasonlítanak. A teszt megoldásához nincs szükség szakszavak ismeretére.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Alkalmazott Technológia Tesztsorozat (ATS)*. Ezek a tesztek a számítástechnikai munkákhoz szükséges képességeket mérik olyan feladatokkal, amelyekről ránézésre is látszik, hogy kapcsolatban állnak az információtechnológia területével, de nem igényelnek speciális ismereteket e téren.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza  
**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.  
**Fizetési forma:** Válaszlaponként  
**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam  
**Időtartam:** 20 perc  
**Magyarul elérhető?** Igen  
**Tipikus felhasználási terület:** Mérnökök, technikusok  
**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 66. Hibakeresés (FTS4)

Ebben a tesztben kapcsolási rajzok ellenőrzése a jelöltek feladata. Minden esetben kapcsolók sorozatából kell kiválasztaniuk azt az egyet, amelyik éppen nem működik. A feladatok megoldásához jó vizuális és logikai készségre van szükség. Kiválóan alkalmazható olyan munkakörök esetén, amikor bonyolult gépeket kell kezelni, és gyorsan fel kell ismerni a hibákat.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Alkalmazott Technológia Tesztsorozat (ATS)*. Ezek a tesztek a számítástechnikai munkákhoz szükséges képességeket mérik olyan feladatokkal, amelyekről ránézésre is látszik, hogy kapcsolatban állnak az információtechnológia területével, de nem igényelnek speciális ismereteket e téren.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza  
**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.  
**Fizetési forma:** Válaszlaponként  
**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam  
**Időtartam:** 20 perc  
**Magyarul elérhető?** Igen  
**Tipikus felhasználási terület:** Mérnökök, technikusok  
**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 67. Számok Becslése (NTS2)

A teszt számítások eredményeinek viszonylag gyors megbecsülésére való képességet méri. A kérdések megválaszolásához a négy alapművelet mellett a törtek és a százalékszámítás ismerete is szükséges. A feladat: kiválasztani a lehetőségek közül a legmegfelelőbbnek tűnőt. Számológépet nem lehet használni ebben a tesztben.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Alkalmazott Technológia Tesztsorozat (ATS)*. Ezek a tesztek a számítástechnikai munkákhoz szükséges képességeket mérik olyan feladatokkal, amelyekről ránézésre is látszik, hogy kapcsolatban állnak az információtechnológia területével, de nem igényelnek speciális ismereteket e téren.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza  
**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.  
**Fizetési forma:** Válaszlaponként  
**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam  
**Időtartam:** 10 perc  
**Magyarul elérhető?** Igen  
**Tipikus felhasználási terület:** Mérnökök, technikusok  
**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 68. Ábrák Ellenőrzése (STS5)

A teszt azt vizsgálja, hogy a jelölt mennyire képes felismerni a két vagy három dimenzióban elforgatott komplex ábrákon található eltéréseket. Erre a képességre nagy szükség van például elektronikus rendszerek tervezésénél, ellenőrzésénél, a technikus, mérnöki munkában, a számítógéppel segített tervezésben (CAD) stb.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Alkalmazott Technológia Tesztsorozat (ATS)*. Ezek a tesztek a számítástechnikai munkákhoz szükséges képességeket mérik olyan feladatokkal, amelyekről ránézésre is látszik, hogy kapcsolatban állnak az információtechnológia területével, de nem igényelnek speciális ismereteket e téren.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 15 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Mérnökök, technikusok

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 69. Diagrammatikus Gondolkodás (DTS6)

A teszt azt a képességet méri, hogy valaki mennyire képes követni logikusan elrendezett jelsorozatokat. Bár a teszt egyszerű folyamatábrákból áll, megoldásához szükség van arra, hogy a jelölt képes legyen végigkövetni a tárgyak alakjában, színében és méretében beállt változásokat. Ez a képesség különösen fontos rendszerfolyamatok elemzése, szoftver-hibajavítás és rendszertervezés esetén.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Alkalmazott Technológia Tesztsorozat (ATS)*. Ezek a tesztek a számítástechnikai munkákhoz szükséges képességeket mérik olyan feladatokkal, amelyekről ránézésre is látszik, hogy kapcsolatban állnak az információtechnológia területével, de nem igényelnek speciális ismereteket e téren.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 20 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Mérnökök, technikusok

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 70. Mechanikai Értelmezés (MTS3)

A teszt az alapvető mechanikai elvek megértését és alkalmazásait (emelő, lejtő, ék stb.) vizsgálja. A jelöltnak rajzok alapján kell válaszolnia a rövid kérdésekre. A teszt a Technikai Tesztkészlet „Mechanikai értelmezés” című tesztjének nehezebb változata.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Alkalmazott Technológia Tesztsorozat (ATS)*. Ezek a tesztek a számítástechnikai munkákhoz szükséges képességeket mérik olyan feladatokkal, amelyekről ránézésre is látszik, hogy kapcsolatban állnak az információtechnológia területével, de nem igényelnek speciális ismereteket e téren.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 15 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Mérnökök, technikusok

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal



## 71. Nyelvi Értelmezés (VT1.1)

A teszt a technikai foglalkozásokhoz szükséges alapvető anyanyelvi ismereteket vizsgálja. A feladatok között szerepel mondatkiegészítés, szóértelmezés, szinonimák és ellentétes jelentésű szavak megtalálása.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Technikai Tesztkészlet (TTB)*.

A tesztcsomag tesztjei olyan képességeket mérnek, melyekre azoknak van szüksége, akik műszaki feladatokon dolgoznak. A tesztcsomag tesztjei a munkaképességek rendkívül széles skáláját vizsgálják, így a legtöbb munkakörhöz könnyen megtalálható a legmegfelelőbb vizsgálati eszköz.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 12 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Szakmunkások, gyakorlott gépkezelők és művezetők

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 72. Hibakeresés (FT7.1)

A teszt logikai rendszerekben előforduló hibák megtalálásának képességét méri, anélkül, hogy előzetesen megtanult ismeretekre szükség lenne. A feladat: meg kell találni, hogy bizonyos szabályok szerint működő operátorok közül éppen melyik nem működik. A teszt technikusok és mérnökök számára egyaránt ajánlott.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Technikai Tesztkészlet (TTB)*.

A tesztcsomag tesztjei olyan képességeket mérnek, melyekre azoknak van szüksége, akik műszaki feladatokon dolgoznak. A tesztcsomag tesztjei a munkaképességek rendkívül széles skáláját vizsgálják, így a legtöbb munkakörhöz könnyen megtalálható a legmegfelelőbb vizsgálati eszköz.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 18 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Szakmunkások, gyakorlott gépkezelők és művezetők

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 73. Számolási Feladatok (NT2.1)

A teszt az alapvető számolási képességet vizsgálja a műveletek közti viszony megértését és gyors számolást egyaránt igénylő feladatokkal. A négy alapművelet ismerete és biztos használata feltétele a jó teszteredménynek. A teszthez nem szabad számológépet használni.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Technikai Tesztkészlet (TTB)*.

A tesztcsomag tesztjei olyan képességeket mérnek, melyekre azoknak van szüksége, akik műszaki feladatokon dolgoznak. A tesztcsomag tesztjei a munkaképességek rendkívül széles skáláját vizsgálják, így a legtöbb munkakörhöz könnyen megtalálható a legmegfelelőbb vizsgálati eszköz.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 10 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Szakmunkások, gyakorlott gépkezelők és művezetők

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

#### 74. Becslés Szemmértékkel (ET3.1)

A teszt a térészlelést vizsgálja, ami — tapasztalatok szerint — az általános intellektuális képességtől jórészt független. Különösen fontos azoknál a technikai munkáknál, melyek bizonyos tervezési elemeket is tartalmaznak.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsoport tagja: *Technikai Tesztkészlet (TTB)*.

A tesztsorozat tesztjei olyan képességeket mérnek, melyekre azoknak van szüksége, akik műszaki feladatokon dolgoznak. A tesztsorozat tesztjei a munkaképességek rendkívül széles skáláját vizsgálják, így a legtöbb munkakörhöz könnyen megtalálható a legmegfelelőbb vizsgálati eszköz.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 10 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Szakmunkások, gyakorlott gépkezelők és művezetők

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

#### 75. Mechanikai Értelmezés (MT4.1)

A teszt az alapvető mechanikai elvek megértését és alkalmazásait (emelő, lejtő, ék stb.) vizsgálja. A jelöltnek rajzok alapján kell elképzelnie a problémákat, ezért a feladatokat más hasonló tesztekhez képest kevesebb „fizikatudással” is meg lehet oldani. Ez a képesség sok technikai jellegű munkánál igen fontos.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsoport tagja: *Technikai Tesztkészlet (TTB)*.

A tesztsorozat tesztjei olyan képességeket mérnek, melyekre azoknak van szüksége, akik műszaki feladatokon dolgoznak. A tesztsorozat tesztjei a munkaképességek rendkívül széles skáláját vizsgálják, így a legtöbb munkakörhöz könnyen megtalálható a legmegfelelőbb vizsgálati eszköz.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 18 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Szakmunkások, gyakorlott gépkezelők és művezetők

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

#### 76. Ábrák Felismerése (ST8.1)

A teszt kétdimenziós ábrák felismerésének képességét méri. Az ábrák el lehetnek forgatva, de a feladatok térbeli tükrözést nem tartalmaznak. A teszt által vizsgált tulajdonság számos mechanikai, konstrukciós jellegű munka esetén alapvető fontosságú.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsoport tagja: *Technikai Tesztkészlet (TTB)*.

A tesztsorozat tesztjei olyan képességeket mérnek, melyekre azoknak van szüksége, akik műszaki feladatokon dolgoznak. A tesztsorozat tesztjei a munkaképességek rendkívül széles skáláját vizsgálják, így a legtöbb munkakörhöz könnyen megtalálható a legmegfelelőbb vizsgálati eszköz.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 10 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Szakmunkások, gyakorlott gépkezelők és művezetők

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 77. Szakszöveg-Értelmezés (VT5.1)

A teszt azt méri, hogy a jelölt képes-e megérteni olyan típusú szövegeket, amelyeket pl. gépkönyvekben vagy kezelési útmutatókban találhat. A jelöltnek rövid szövegrészeket elolvasása után kérdésekre kell válaszolnia, melyekből kiderül, milyen alaposan értette meg azt, amit olvasott.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Technikai Tesztkészlet (TTB)*.

A tesztcsomag tesztjei olyan képességeket mérnek, melyekre azoknak van szüksége, akik műszaki feladatokon dolgoznak. A tesztcsomag tesztjei a munkaképességek rendkívül széles skáláját vizsgálják, így a legtöbb munkakörhöz könnyen megtalálható a legmegfelelőbb vizsgálati eszköz.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 18 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Szakmunkások, gyakorlott gépkezelők és művezetők

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 78. Technikai Számítások (NT6.1)

A teszt az alapvető számolási képességet méri, az összefüggések megértésére, elemzésére, és gyors, szellemes megoldásokra helyezve a hangsúlyt. Mivel a feladatok a gyártási folyamatokhoz kapcsolódnak, a teszt szakmunkások számolási képességének mérésére különösen alkalmas. A jelöltek használhatnak számológépet a feladatok megoldásához.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Technikai Tesztkészlet (TTB)*.

A tesztcsomag tesztjei olyan képességeket mérnek, melyekre azoknak van szüksége, akik műszaki feladatokon dolgoznak. A tesztcsomag tesztjei a munkaképességek rendkívül széles skáláját vizsgálják, így a legtöbb munkakörhöz könnyen megtalálható a legmegfelelőbb vizsgálati eszköz.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 12 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Szakmunkások, gyakorlott gépkezelők és művezetők

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 79. Szóhasználat (VP1.1)

A teszt alapvető verbális ismereteket vizsgál, melyekre levelek írásakor, formába öntésekor feltétlenül szükség van. A feladatok között nyelvtani, helyesírási és szókinccsel kapcsolatos kérdések egyaránt találhatók.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsoomag tagja: *Személyi Tesztsorozat (PTB)*.

Ez a népszerű tesztcsoomag a hivatali munkákhoz szükséges képességeket méri. Az első három tesztet általános iskolai végzettségűeknél, a többi tesztet bármilyen iskolai végzettségűeknél használhatjuk.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 10 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Hivatalnoki, adminisztratív munkakörök (például titkárnők)

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 80. Adatellenőrzés (CP3.1)

Egy kézzel írt lista géppel írt változatában kell megtalálni — gyorsan és pontosan — a hibákat. A teszt az ellenőrzés gyorsaságát és pontosságát méri.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsoomag tagja: *Személyi Tesztsorozat (PTB)*.

Ez a népszerű tesztcsoomag a hivatali munkákhoz szükséges képességeket méri. Az első három tesztet általános iskolai végzettségűeknél, a többi tesztet bármilyen iskolai végzettségűeknél használhatjuk.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 7 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Hivatalnoki, adminisztratív munkakörök (például titkárnők)

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 81. Jelek Azonosítása (CP7.1)

Számok és jelek sorozatai között kell megkeresni azt, amelyik azonos a bemutatott sorozattal. A teszt olyan hivatali munkaköröknél ajánlott, ahol a sok rutinellenőrzés a munka komoly részét képezi.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsoomag tagja: *Személyi Tesztsorozat (PTB)*.

Ez a népszerű tesztcsoomag a hivatali munkákhoz szükséges képességeket méri. Az első három tesztet általános iskolai végzettségűeknél, a többi tesztet bármilyen iskolai végzettségűeknél használhatjuk.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 10 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Hivatalnoki, adminisztratív munkakörök (például titkárnők)

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 82. Szövegellenőrzés (CP9.1)

A szövegellenőrzés gyorsaságát és pontosságát méri. A tesztben két szöveget kell összehasonlítani, majd a jelöltnek azonosítania kell a megtalált hibák típusát.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Személyi Tesztsorozat (PTB)*.

Ez a népszerű tesztcsomag a hivatali munkákhoz szükséges képességeket méri. Az első három tesztet általános iskolai végzettségűeknél, a többi tesztet bármilyen iskolai végzettségűeknél használhatjuk.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 7 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Hivatalnoki, adminisztratív munkakörök (például titkárnők)

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

### 83. Osztályozás (CP4.1)

A teszt olyan munkakörök esetén alkalmazható, amikor információkezelésre és adatok osztályozására van szükség. Egy szabályrendszer alapján kell az adatokat osztályozni, majd kódolt formában lejegyezni azokat.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Személyi Tesztsorozat (PTB)*.

Ez a népszerű tesztcsomag a hivatali munkákhoz szükséges képességeket méri. Az első három tesztet általános iskolai végzettségűeknél, a többi tesztet bármilyen iskolai végzettségűeknél használhatjuk.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 7 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Hivatalnoki, adminisztratív munkakörök (például titkárnők)

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

### 84. Szövegértelmezés (VP5.1)

Írott anyagok — feljegyzések, utasítások stb. — alapján kell eldönteni egyes állításokról, hogy igazak vagy hamisak-e. A teszt magasabb szintű verbális képességet mér, mint a VP1.1 teszt.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Személyi Tesztsorozat (PTB)*.

Ez a népszerű tesztcsomag a hivatali munkákhoz szükséges képességeket méri. Az első három tesztet általános iskolai végzettségűeknél, a többi tesztet bármilyen iskolai végzettségűeknél használhatjuk.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 7 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Hivatalnoki, adminisztratív munkakörök (például titkárnők)

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

### 85. Számolási Feladatok (NP2.1)

A teszt alapvető számolási képességeket mér. A feladat: egy számot kihagytak egy számítási műveletből, s öt lehetséges válaszból kell kiválasztani a helyeset.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsoomag tagja: *Személyi Tesztsorozat (PTB)*.

Ez a népszerű tesztcsoomag a hivatali munkákhoz szükséges képességeket méri. Az első három tesztet általános iskolai végzettségűeknél, a többi tesztet bármilyen iskolai végzettségűeknél használhatjuk.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 7 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Hivatalnoki, adminisztratív munkakörök (például titkárnők)

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 86. Szám adatok Értelmezése (NP6.1)

A teszt rövid szöveges feladatokat tartalmaz, melyekben törtek, grafikonok szerepelnek. Nehezebb, mint az NP2.1 teszt.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsoomag tagja: *Személyi Tesztsorozat (PTB)*.

Ez a népszerű tesztcsoomag a hivatali munkákhoz szükséges képességeket méri. Az első három tesztet általános iskolai végzettségűeknél, a többi tesztet bármilyen iskolai végzettségűeknél használhatjuk.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 15 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Hivatalnoki, adminisztratív munkakörök (például titkárnők)

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 87. Ellenőrzés Hallás Után (CP8.1)

A teszt megoldása során audiokazettán hallható jelsorozatok (betűk, számok, majd mindkettő) írott párját kell kiválasztani az öt lehetséges megoldás közül.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsoomag tagja: *Személyi Tesztsorozat (PTB)*.

Ez a népszerű tesztcsoomag a hivatali munkákhoz szükséges képességeket méri. Az első három tesztet általános iskolai végzettségűeknél, a többi tesztet bármilyen iskolai végzettségűeknél használhatjuk.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 10 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Hivatalnoki, adminisztratív munkakörök (például titkárnők)

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 88. Szövegek Értelmezése (VCC1)

Az ügyfélszolgálatban dolgozók számára ismerős szövegek alapján kell eldönteni, hogy egyes állítások igazak vagy hamisak — vagy hogy éppen további információk nélkül ezt nem lehet eldönteni. A teszteredmény attól függ, hogy a jelölt mennyire képes kiszűrni a lényeges információkat egy szövegből.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: Az ügyfél szolgálatában képességtesztek (CCAS).

A teszt sorozat négy tesztből áll: két teszt méri a verbális, kettő a numerikus képességeket. Az első két teszt némileg egyszerűbb, a második kettő pedig a jobb képességű jelöltek, a bonyolultabb szolgáltatói munkákra való megfelelés mérésére alkalmasabb. A tesztek részét képezik „Az ügyfél szolgálatában” tesztcsomagnak: személyiségteszt, kompetencia-kérdőív és interjúkalauz is kapcsolódik hozzájuk.

**A teszt felvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 12 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Értékesítők, ügyfélszolgálatban dolgozók

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 89. Számadatok Értelmezése (NCC2)

A teszt alapvető számolási feladatokból, táblázatok, grafikonok értelmezéséből áll. A feladatok tartalma az értékesítés és az ügyfélszolgálat során felmerülő numerikus problémákat tükrözi. A teszt kérdések megválaszolásához zsebszámológép használata megengedett: ez is mutatja, hogy a hangsúly inkább az adatok értelmezésén van, s nem annyira a számolási képességen.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Az ügyfél szolgálatában képességtesztek (CCAS).*

A teszt sorozat négy tesztből áll: két teszt méri a verbális, kettő a numerikus képességeket. Az első két teszt némileg egyszerűbb, a második kettő pedig a jobb képességű jelöltek, a bonyolultabb szolgáltatói munkákra való megfelelés mérésére alkalmasabb. A tesztek részét képezik „Az ügyfél szolgálatában” tesztcsomagnak: személyiségteszt, kompetencia-kérdőív és interjúkalauz is kapcsolódik hozzájuk.

**A teszt felvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 20 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Értékesítők, ügyfélszolgálatban dolgozók

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 90. Számadatok Elemzése (NCC4)

A tesztben ábrák és táblázatok találhatóak, melyek alapján numerikus következtetéseket kell levonni. A teszt minden olyan munkakör esetén használható, amikor statisztikai adatok alapján kell következtetéseket levonni, ám a feladatok jellege alapján elsősorban ügyfélszolgáltatóknak és értékesítőknak ajánlott. A teszt kitöltése során szabad számológépet használni. (Az NCC4 az NCC2 hosszabb és nehezebb változata.)

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Az ügyfél szolgálatában képességtesztek (CCAS).*

A teszt sorozat négy tesztből áll: két teszt méri a verbális, kettő a numerikus képességeket. Az első két teszt némileg egyszerűbb, a második kettő pedig a jobb képességű jelöltek, a bonyolultabb szolgáltatói munkákra való megfelelés mérésére alkalmasabb. A tesztek részét képezik „Az ügyfél szolgálatában” tesztcsomagnak: személyiségteszt, kompetencia-kérdőív és interjúkalauz is kapcsolódik hozzájuk.

**A teszt felvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 30 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Értékesítők, ügyfélszolgálatban dolgozók

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 91. Szövegek Elemzése (VCC3)

Ebben a tesztben különféle szövegek tartalmát kell elemezni és megérteni. A szövegek az ügyfélszolgálat és az értékesítés során felbukkanó tipikus problémákkal foglalkoznak. (A VCC3 a VCC1 hosszabb és nehezebb változata.)

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Az ügyfél szolgálatában képességtesztek (CCAS).*

A teszt sorozat négy tesztből áll: két teszt méri a verbális, kettő a numerikus képességeket. Az első két teszt némileg egyszerűbb, a második kettő pedig a jobb képességű jelöltek, a bonyolultabb szolgálati munkákra való megfelelés mérésére alkalmasabb. A tesztek részét képezik „Az ügyfél szolgálatában” tesztcsomagnak: személyiségteszt, kompetencia-kérdőív és interjúkalauz is kapcsolódik hozzájuk.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 30 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Értékesítők, ügyfélszolgálatban dolgozók

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 92. Utasítások Megértése (VWP1)

A teszt egyszerű szövegeket tartalmaz, és azt méri, hogy a jelölt mennyire képes megérteni és értelmezni a bennük foglalt utasításokat. A feladatok viszonylag könnyűek, és az üzemi munka mindennapjain alapulnak, ezért különösen ajánljuk fizikai dolgozók alkalmasságvizsgálatára.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Termelés (WSSP).*

A termelő munkához szükséges alapvető olvasási, számolási és ellenőrzési képességeket vizsgálja.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 12 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Betanított munkások, fizikai dolgozók

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 93. Számolási Feladatok (NWP2)

A munkával kapcsolatos gyakorlati feladatokban az alapvető számolási szabályokat kell alkalmazni. A feladatok tartalma arról szól, hogy különböző alkatrészek raktárkészlete hogyan fogy, mikor, mennyire kell feltölteni. A teszt minden olyan ipari környezetben felhasználható, ahol a munkához szükség van a négy alapműveletre.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Termelés (WSSP).*

A termelő munkához szükséges alapvető olvasási, számolási és ellenőrzési képességeket vizsgálja.



**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 10 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Betanított munkások, fizikai dolgozók

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 94. Becslés Szemmértékkel (CWP3)

A teszt azt méri, mennyire képes a jelölt felbecsülni, hogy bizonyos egyszerű szabályok alapján az egyik jelsorozat megfelel-e egy másik jelsorozatnak. Erre a képességre mindenütt szükség van, ahol a dolgozók olyan berendezéseket működtetnek, melyeken jelzőkészülékek, kezelőszervek vannak.

**Terület:** Ez a teszt a következő tesztcsomag tagja: *Termelés (WSSP)*.

A termelő munkához szükséges alapvető olvasási, számolási és ellenőrzési képességeket vizsgálja.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Válaszlaponként

**Szükséges képesítés:** SHL tanfolyam

**Időtartam:** 7 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Tipikus felhasználási terület:** Betanított munkások, fizikai dolgozók

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## At Work

## 95. Két kéz koordináció (2Hand)

A teszt a vizuomotoros koordináció képességét vizsgálja (szem-kéz, kéz-kéz koordináció). Két képességre koncentrálnak: a szem és a kéz közötti szenzomotoros koordinációra, valamint a bal és a jobb kéz koordinációjára. A teszt elemzi a motoros reakció sebességét, pontosságát, és a kezek koordinációját az apró, precíz mozdulatok során.

A teszt kitöltő feladata az, hogy egy piros pontot végigvezessen egy megadott pályán. Tesztformától függően kontrollgombbal vagy joystickkel végzi a feladatot. Az egyik kontrollgombbal vagy joystickkel a pontot horizontálisan, a másikkal vertikálisan tudja mozgatni. A pálya három szekcióból áll (egyenes és íves szakaszok). Amikor letér a pályáról, a rendszer a hibát hanggal jelzi.

*Mérési tartományok:*

- A feladat elvégzéséhez szükséges idő (total mean duration)  
A mozgás sebességét és a teljesítmény szintjét méri
- Hibázások száma és időtartama  
A teljesítmény minőségét mutatja
- Koordinációs nehézség  
A teszt kitöltő koordinációs képességét vizsgálja. 0–1 között: két kéz koordinációt aktivizáló utat rövidebb idő alatt tette meg, mint azt a szakaszt, ahol ezt nem kellett megtennie – félreértette a feladatot?

**Terület:** Vizuomotoros koordináció

**A tesztfelvétel formája:** Számítógépes szoftver + a Vienna Test Systemhez tartozó Univerzális panel

**Forgalmazó:** AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

**Fizetési forma:** Átalányban / tesztfelvételenként / szolgáltatásként

**Szükséges képesítés:** Megrendelő betanítása a teszt első használata előtt

**Időtartam:** 4-10 perc (tesztformától függően)

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Fizikai munkavégzés, sport, közlekedés (járművezetés)

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 96. Adaptív Téri Képesség Teszt (A3DW)

A teszt a téri észleléshez kapcsolódóan a téri forgatás képességét vizsgálja. A téri percepció képesség magas szintje elengedhetetlen azokban a szakmákban, ahol a „háromdimenziális” fontos szerepet játszik. Vizualizáción összetettebb téri információk mentális változtatását értjük. A feladatban nem az időn, hanem a helyes megoldások számán van a hangsúly.

A vizsgálati személy feladata, hogy eldöntse, hat kocka közül melyik egyezik meg pontosan a mintakockával – a térbeli elhelyezkedését kivéve. Az itemprezentáció adaptív. Nem lehetséges egyetlen itemet sem kihagyni, és visszatérni sem lehet egy korábbi feladathoz. A 8 lehetséges válasz (6 kocka, valamint a „nem tudom a választ” és az „egyik kocka sem” gombok) minimálisra csökkenti a véletlen találat esélyét.

*Mérési tartományok:*

Fő változó:

- „Téri percepció” változó személyi paramétere

A téri észlelés képessége az intelligencia egyik elsődleges dimenziója. A téri elemek mentális reprezentációjának és transzformálásának nem-verbális képességét méri.

Másodlagos változók:

- Téri percepció kvóciense

Ez a változó a következőképpen kerül kiszámításra:

Téri észlelés személyi paramétere (PAR) \* 10 + 100

- Itemszám

Ez a változó azt mutatja meg, hogy a személy hány itemet válaszolt meg

- Az itemek feldolgozási idejének átlaga

Ez a változó mutatja meg az átlagos feldolgozási időt (az összes item-válaszidő átlaga) itemenként

- Az itemek feldolgozási idejének szórása

Ez a változó mutatja meg a feldolgozási idő szórását (az összes item-feldolgozási idő szórása) itemenként

További változók:

- Feldolgozási idő

A teszt kitöltésével eltöltött időt mutatja meg percekben és másodpercekben

**Terület:** Téri észlelés

**A tesztfelvétel formája:** Számítógépes szoftver

**Forgalmazó:** AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

**Fizetési forma:** Átalányban / tesztfelvételenként / szolgáltatásként

**Szükséges képesítés:** Megrendelő betanítása a teszt első használata előtt

**Időtartam:** Tesztformától függően 30-50 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Műszaki területek

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 97. Munkateljesítmény monoton helyzetben (ALS)

A teszt során a koncentrációs képességet, a pszichikus kimerülést és fáradtságot vizsgáljuk. A teszt során időkorlátos, egyszerű mentális feladatokat (számok összeadása) kell a teszt-kitöltőnek a lehető leggyorsabban és pontosabban elvégeznie. Három tesztformában érhető el. Az első tesztforma (S1) a klasszikus Pauli-teszt digitális változata. A második tesztforma (S2) során a Pauli-tesztet rövidtávú memóriakapacitást igénybe vevő feladatokkal nehezítették, így a fluid intelligencia e faktoráról is képet kapunk. A harmadik tesztforma (S7) során a jelöltnek számokat kell összeadnia vagy kivonnia.

*Mérési tartományok:*

- Megválaszolt itemek száma  
A teszt során megválaszolt itemek száma – a teljesítmény mértékét mutatja meg.
- Itemszám növekedése  
Meghatározott idő eltelte után a megválaszolt itemek számának változása – a teljesítmény folyamatát mutatja meg.
- Hibaszázalék  
Az összes megválaszolt item közül a hibás válaszok száma – a teljesítmény minőségéről ad információt.

**Terület:** Koncentrációs képesség, pszichikus kimerülés és fáradtság, monotóniatűrés

**A tesztfelvétel formája:** Számítógépes szoftver

**Forgalmazó:** AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

**Fizetési forma:** Átalányban / tesztfelvételenként / szolgáltatásként

**Szükséges képesítés:** Megrendelő betanítása a teszt első használata előtt

**Időtartam:** 12-36 perc (tesztformától függően)

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Fizikai munka, monotóniatűrést igénylő munkakörök

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 98. Adaptív Tachisztoszkopikus Közlekedési Percepció Teszt (ATAVT)

Jól bevált mérési mód a megfigyelési és áttekintési képesség megállapítására.

A tesztelőnek rövid ideig közlekedési helyzetet megjelenítő képeket mutatnak. Minden kép után 5 lehetőség közül kell eldöntenie, hogy mit látott a képen. A képek bemutatása adaptív, a kezdeti szakasz után a nehézséget okozó itemek kerülnek bemutatásra, illeszkedve a teszt-kitöltő képességeihez.

*Mérési tartományok:*

- Fő változó: Áttekintés (Obtaining an overview)
  - Vizuális megfigyelési és orientációs képesség
  - Átfogó kép nyelésének készsége
  - Észlelés gyorsasága  
Miből kalkulálja az eredményt?
  - Jó és téves válaszok (jó válasz: minden jelen lévő tényezőt bejelölt, de a képen nem szereplő tényezők közül egyet sem jelölt be)
  - temek nehézsége
- Másodlagos változó: tesztelési idő (working time)

**Terület:** Megfigyelési és áttekintési képesség

**A tesztfelvétel formája:** Számítógépes szoftver

**Forgalmazó:** AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

**Fizetési forma:** Átalányban / tesztfelvételenként / szolgáltatásként

**Szükséges képesítés:** Megrendelő betanítása a teszt első használata előtt

**Időtartam:** kb. 10 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs  
**Tipikus felhasználási terület:** Közlekedés (járművezetés)  
**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 99. Dupla Labirintus Teszt (B19)

A teszt a szem-kéz koordinációs képességet vizsgálja egy előre beállított sebességű feladat során. A teszt Bonnardel Dupla labirintus tesztjének továbbfejlesztett verziója, amelyet Franciaországban a közlekedépszichológiában egy standard tesztnek tekintenek. A teszt elemzi a motoros reakció sebességét, pontosságát, valamint a kezek koordinációját.

A vizsgálati személynek köröket kell egy pályán belül tartania két irányító gomb segítségével. A bal oldali irányító gomb a bal oldali kört irányítja, a jobb oldali gomb pedig a jobb oldali kört. A vizsgálati személyeket instruálni kell: törekedjenek arra, hogy a körök ne érintsék a pályák széleit. Ha egy kör mégis érintené, abban az esetben a vizsgálati személynek módosítani kell a kör mozgását a megfelelő irányító gombbal. Egy 40 másodperces gyakorló fázis után kezdődik a teszt fázis, ami 2 perc 45 másodpercig tart.

*Mérési tartományok:*

- Hibázások hossza: tanulmányok alapján a legfőbb előrejelzője a jó teljesítménynek. Azt mutatja, hogy milyen gyorsan tud korrigálni, mely folyamatos információgyűjtést igényel az aktuális helyzetről.
- Hibázások száma
- Hibázások hossza százalékban kifejezve
- Hibázások száma – bal kéz
- Hibázások hossza – bal kéz
- Hibázások hossza százalékban kifejezve – bal kéz
- Hibázások száma – jobb kéz
- Hibázások hossza – jobb kéz
- Hibázások hossza százalékban kifejezve – jobb kéz
- A teszt lefolyásának leírása – opcionális

**Terület:** Megfigyelési és áttekintési képesség

**A teszt felvétel formája:** Számítógépes szoftver + a Vienna Test Systemhez tartozó Univerzális panel

**Forgalmazó:** AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

**Fizetési forma:** Átalányban / tesztfelvételenként / szolgáltatásként

**Szükséges képesítés:** Megrendelő betanítása a teszt első használata előtt

**Időtartam:** 4 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Fizikai munka

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 100. Reziliencia Teszt (BACO)

A Reziliencia Értékelő Teszt altesztjei együttesen objektív tesztbattériát alkotnak, amely alkalmas a reziliencia mérésére.

Az első alteszt az „Időkényszer alteszt”, amely az időkénsyszer alatti reziliencia szintjét méri. A teszt kitöltőnek egy kódolási feladatot kell megoldania, úgy, hogy a rendelkezésre álló idő folyamatosan csökken. A második alteszt a „Mások jelenléte” alteszt, amely a mások jelenlétében mért rezilienciát méri. A képernyőn stilizált arcok jelennek meg, miközben a kitöltőnek matematikai számításokat kell elvégeznie. A harmadik alteszt a „Feladat-feltorlódás”, amely olyan szituációkban méri a rezilienciát, amikor különböző feladatokat egy időben kell végrehajtani, és így a teszt kitöltő párhuzamos figyelmét követeli: szimulált irodai környezetben kell egy elsődleges és egy másodlagos feladatot megoldani. A negyedik alteszt a „Tervezett tevékenység akadályozása” alteszt, amely váratlan változások felmerülése esetén

méri a rezilienciát. A feladatban egy folyamatosan változó útvesztőben kell megtalálni a célhoz vezető utat. Az ötödik alteszt a „Helytelen visszajelzés” alteszt, amely egy szimulált állaspályázati szituációban méri a rezilienciát negatív visszajelzés esetén. A hatodik alteszt, a „Kedvezőtlen munkakörülmények” alteszt szimulált irodai szituációban méri a rezilienciát kedvezőtlen munkakörülmények fennállása esetén.

*Mérési tartományok:*

Negyven testváltozó kerül kiszámításra, amelyekből huszonhathoz tartozik normaérték. A mért testváltozók jellemzik a kitöltő teljesítményét a testben, és információt szolgáltatnak a reziliencia BACO testben vizsgált aspektusairól.

**Terület:** Reziliencia

**A testfelvétel formája:** Számítógépes szoftver

**Forgalmazó:** AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

**Fizetési forma:** Átalányban / testfelvételenként / szolgáltatásként

**Szükséges képesítés:** Megrendelő betanítása a test első használata előtt

**Időtartam:** 6 opcionális alteszt – altesztenként 5-15 perc

**Magyarul elérhető?** Nem (fordítás folyamatban)

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Stressztűrést igénylő munkakörök

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 101. Kognitron Teszt (COG)

Figyelem és koncentráció vizsgálatára alkalmas test. A koncentráció képességét három változón keresztül közelíti meg: a) az energia, amely a feladat elvégzéséhez szükséges, b) a funkció, mivel nem minden feladat elvégzéséhez szükséges azonos mértékű koncentráció, illetve c) a precizitás, amely a teljesítmény minőségét jelenti.

A válaszpanel vagy a számítógép billentyűzetének segítségével használható a test. Egy animált bemutatófázis és egy hibaérzékeny gyakorlófázis után következik maga a test. Az időkorlát nélküli testformában a vizsgálati személynek absztrakt ábrákat kell összehasonlítani egy mintával, és eldöntenie, hogy azonosak-e. A válasz után automatikusan megjelenik a következő elem. Az időkorlátos testben csak akkor kell válaszolni, ha az ábra megegyezik a mintával. Amikor lejár a bemutatási idő, a következő elem automatikusan megjelenik. Nincs lehetőség kihagyni egy elemet, vagy visszatérni egy előzőhöz.

*Mérési tartományok:*

- Időkorlát nélküli testformák (S1-S3, S7, S11)

Fő változók:

- Helyes elutasítás átlag ideje (Mean time correct rejection)

A helytelen válaszok elutasításához szükséges átlagos idő. A szelektív figyelem fenntartásához kapcsolódó elfogadható szintű teljesítményhez szükséges energiát méri.

Másodlagos változók:

- Helyes találatok száma

Azon helyes válaszok száma, amikor a válaszadó felismeri az alakzatok közötti egyezéseket.

- Helyes elutasítások száma

Azon helyes válaszok száma, amikor a válaszadó felismeri, hogy az alakzatok között nincs egyezés.

- Helyes találatok átlagideje (mp)

A meglévő egyezések felismeréséhez és válaszadáshoz szükséges átlagos idő

További változók:

- Feldolgozás ideje

- Időkorlát nélküli és időkorlátos tesztformák (S8, S9)  
Fő változók:
  - Összes válasz száma (Sum „reactions”)
  - A feldolgozás sebességéről ad információt
  - Hibás válaszok aránya (Percentage „incorrect reactions”)
  - A feldolgozás pontosságát méri
- Másodlagos változók:
  - Helyes válaszok száma
  - Helyes válaszok átlagideje
  - Téves válaszok száma
  - Téves válaszok átlagideje
- Időkorlátos tesztformák (S4-S6)  
Fő változók:
  - Helyes válaszok száma
  - Téves válaszok száma
- Másodlagos változók:
  - Téves elutasítások száma
  - Helyes válaszok átlagideje (mp)
  - Téves válaszok átlagideje (mp)

**Terület:** Figyelem, koncentráció

**A tesztfelvétel formája:** Számítógépes szoftver

**Forgalmazó:** AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

**Fizetési forma:** Átalányban / tesztfelvételenként / szolgáltatásként

**Szükséges képesítés:** Megrendelő betanítása a teszt első használata előtt

**Időtartam:** 8-10 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Koncentrációt igénylő munkakörök

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 102. Munkamemória Teszt (CORSI)

A számterjedelem-vizsgálatok elsősorban a rövidtávú memória kapacitásának mérésére szolgálnak. A „közvetlen számterjedelmet” (immediate block span) vizsgáló kockateszt a téri-vizuális alrendszer kapacitását méri fel. A teszt elméleti háttere Baddeley rövidtávú munkamemória modelljére épül. A „supra-block számterjedelmet” vizsgáló kockateszt már túllép a rövidtávú memória vizsgálatán: a memória-számterjedelmet eggyel meghaladó sorozatokat alkalmaz, ami tanulási folyamatok működését igényli.

*Mérési tartományok:*

- téri-vizuális számterjedelmi kapacitás
- implicit tanulási képesség

A képernyőn szabálytalanul elhelyezett kockák láthatóak. Egy kurzor adott sorrendben mutat rá ezekre a kockákra. A válaszadó feladata, hogy ugyanazon kockákat a korábban látott sorrendben érintse a kurzorral. Három item után nő a kocka-sorozat száma eggyel. A teszt akkor áll le, amikor a válaszadó három azonos terjedelmű itemen belül két hibát vét.

**Terület:** Téri munkamemória

**A tesztfelvétel formája:** Számítógépes szoftver

**Forgalmazó:** AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

**Fizetési forma:** Átalányban / tesztfelvételenként / szolgáltatásként

**Szükséges képesítés:** Megrendelő betanítása a teszt első használata előtt

**Időtartam:** 10-20 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs  
**Tipikus felhasználási terület:** Általános képességfelmérés  
**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

### 103. Fenntartott figyelem teszt (DAUF)

A teszt hosszú távú szelektív figyelmi és koncentrációs képességeket vizsgál. A feladatokban az ingerek folyamatosan, ismételten jelennek meg. A teszt által mért képesség az intelligenciaszinttől viszonylag független.

A teszt során fel- és lefelé mutató háromszögek jelennek meg egy sorban. A teszt kitöltőnek akkor kell megnyomnia a beviteli panelen található zöld gombot, ha az instrukcióban megadott számú lefelé mutató háromszög megjelenik.

*Mérési tartományok:*

Fő változók

- Helyes megoldások összesen (sum correct)
- Helyes megoldásokhoz szükséges átlagidő (mean time correct)

Másodlagos változók

- Hibák száma összesen (sum incorrect)
- Hibázások során átlagidő (mean time incorrect)

**Terület:** Hosszú távú szelektív figyelem és koncentráció

**A teszt felvétel formája:** Számítógépes szoftver

**Forgalmazó:** AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

**Fizetési forma:** Átalányban / teszt felvételenként / szolgáltatásként

**Szükséges képesítés:** Megrendelő betanítása a teszt első használata előtt

**Időtartam:** 20-30 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Koncentrációt igénylő munkakörök

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

### 104. Reaktív stressz-tolerancia teszt (DT)

A figyelmi képességet, a reaktív stressz-toleranciát és a reakciósebességet olyan helyzetekben mérjük, ahol vizuális és akusztikus ingerekre kell megfelelően gyors, pontos és változatos reakciót adni.

A vizsgálati személy szín- és hangingereket kap, amelyekre a válaszpanel megfelelő gombjának lenyomásával kell válaszolnia. Az ingerek háromféle módon jelenhetnek meg: 1. Adaptív módban a prezentációs sebesség a válaszadó reakcióidejéhez igazított; 2. Akció módban időkorlát nélkül; 3. Reakció módban pedig meghatározott időkorláttal. Fülhallgató használatával kizárhatóak a zavaró zajok.

*Mérési tartományok:*

A reakció- és ingerformától függően a változók:

- átlag reakcióidő
- helyes válaszok száma (időben, késedelmes)
- helytelen válaszok száma
- kihagyott válaszok száma
- pontozott ingerek száma

**Terület:** Hosszú távú szelektív figyelem és koncentráció, reaktív stressz-tolerancia

**A teszt felvétel formája:** Számítógépes szoftver + a Vienna Test Systemhez tartozó Univerzális panel

**Forgalmazó:** AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

**Fizetési forma:** Átalányban / tesztfelvételenként / szolgáltatásként

**Szükséges képesítés:** Megrendelő betanítása a teszt első használata előtt

**Időtartam:** Tesztformától függően 6-10 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Sport, közlekedés (járművezetés), fizikai munkakörök

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 105. Folyamatos vizuális felismerés feladat (FVW)

Memóriateljesítmény vizsgálatára és cerebrális deficitek felderítésére alkalmas mérőeszköz. Hatéves kortól használható. A túlzott terhelés és az alulingerlés a teszt során a változó nehézségű feladatoknak köszönhetően elkerülhető.

*Mérési tartomány:*

A következő változók mentén történik a pontozás:

- Number hits: a helyesen felismert itemek száma
- Number incorrect positive
- Átlag reakcióidő
- Discrimination ability: a válaszadó azon képessége, hogy mennyire hatékonyan képes megkülönböztetni azokat az itemeket, amelyek csak egyszer szerepeltek, azoktól, amelyek már többször (ismerősség).
- Answer tendency: A válaszadó inkább „konzervatív” (amikor bizonytalan, inkább „nem” a válasz), vagy inkább „liberális” (bizonytalanság esetén inkább „igen”) a válaszokat tekintve.

A tesztformától függően szavak, számok, tárgyak, jelentés nélküli szótagok, betű-szám kombinációk vagy nehezen megnevezhető absztrakt elemek jelennek meg a képernyőn. A vizsgálati személynek el kell döntenie, hogy az adott elem először jelenik-e meg, vagy már szerepelt korábban.

**Terület:** Memóriateljesítmény

**A tesztfelvétel formája:** Számítógépes szoftver

**Forgalmazó:** AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

**Fizetési forma:** Átalányban / tesztfelvételenként / szolgáltatásként

**Szükséges képesítés:** Megrendelő betanítása a teszt első használata előtt

**Időtartam:** 9 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Általános képességfelmérés

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 106. Alapvető Intelligencia Funkciók Tesztbattéria (IBF)

A teszt globális információt ad a jelölt intelligenciaszintjéről. Ajánlott felvenni, ha gyors és átfogó képet szeretnénk kapni a tesztelő intelligenciaszintjéről.

*Mérési tartományok:*

- Általános intelligencia  
Az egyéni képesség dimenzióinak összereedménye
- Verbális intelligencia  
Verbális információk közötti logikai kapcsolatok felismerése, illetve a logikai kapcsolatok alkalmazásának képessége
- Numerikus intelligencia  
Numerikus információk elemzésének, matematikai szabályok felismerésének, illetve ezek megfelelő alkalmazásának képessége



- Hosszú távú memória  
Időkorlát melletti információfelvétel s ezek előhívásának képessége
- Vizualizáció  
Háromdimenziós objektumokkal való téri transzformáció képessége

#### *Altesztek:*

##### 1. Verbális intelligencia alteszt

A verbális intelligencia mérésére két feladattípus áll rendelkezésre. Az elsőben hiányos mondatokba illő szavakat kell kiválasztani több lehetséges válasz közül. A második feladattípusban verbális analógiákkal kell dolgoznia a teszt kitöltőnek. Az első két szó között szemantikai kapcsolat áll fenn; ezt a kapcsolatot kell értelmezni, és a második szópár hiányzó elemét ez alapján kell kiválasztani több lehetőség közül. Az első feladattípushoz tartozó itemek során azt mérjük, mennyire képes a teszt kitöltő az állítások értelmét elemezni és a következtetéseit helyesen levonni. A második feladattípushoz tartozó itemek során a verbális analógiák feldolgozásának képességét vizsgáljuk – ehhez szükséges, hogy a teszt kitöltő képes legyen felismerni az információk összefüggéseit, az összefüggés alapján kikövetkeztetni a helyes választ. Az eredményeken keresztül a gondolkodás flexibilitása, rugalmassága is megmutatkozik. E feladattípusban a szemantikus kapcsolatok 6 alkategóriában jelennek meg (Whitely, 1977):

- tagadás/szembeállítás (pl. siker–kudarcc)
- funkcionális kapcsolatok (pl. operál–szike)
- kategóriák (pl. boldogságérzés)
- rész-egész viszony (pl. szó–mondat)
- átalakulás (pl. jég–víz)
- ok-okozati kapcsolat (pl. felhőszakadás–dagály)

##### 2. Numerikus intelligencia

A numerikus intelligenciát két feladattípuson keresztül méri a teszt. Az első feladatsorozatban a teszt kitöltőnek számsorok utolsó elemét kell kiszámolnia, a második feladattípusban szöveges feladatokkal kell dolgoznia.

Az első feladattípusnál alapvető induktív-logikai következtetési képességet vizsgálunk. A második feladattípusnál az alapvető aritmetikai képességeket vizsgálunk.

##### 3. Téri vizualizáció

Minden egyes feladatban egy kockát kell elforgatni, és kiválasztani hat lehetséges ábra közül, melyik egyezik meg a kocka elforgatott képével. Téri képességek vizsgálatára alkalmas teszt.

##### 4. Hosszú távú memória

A hosszú távú memória vizsgálata két részben történik. Az első szakaszban, a kódolás fázisában a teszt kitöltő megadott ideig memorizálhatja az adatokat. E fázist más típusú altesztek követik. Majd következik az információk előhívását aktiváló felidézési fázis, ahol a teszt kitöltőnek kérdéseket kell megválaszolnia.

**Terület:** Általános intelligencia

**A teszt felvétel formája:** Számítógépes szoftver

**Forgalmazó:** AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

**Fizetési forma:** Átalányban / teszt felvételenként / szolgáltatásként

**Szükséges képesítés:** Megrendelő betanítása a teszt első használata előtt

**Időtartam:** 50 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Szellemi munkakörök

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 107. Adaptív Intelligenciateszt (INSBAT)

Intelligenciaszint és -struktúra mérésére alkalmas teszt. Az INSBAT adaptív mérési módszerrel méri az intelligencia különböző faktorait. Ez a mérési eljárás a hagyományos intelligenciamérő eszközökhöz viszonyítva hatékonyabb és gazdaságosabb mérési eszköznek bizonyul.

*Altesztek:*

1. Fluid intelligencia (Fluid intelligence)  
Ingerek közötti kapcsolatok felismerése, az implikációk megértése, végül érvényes logikai következtetések levonása – ezen képességeket három feladattípuson keresztül méri a teszt, melyek választhatóak.
  - a) Numerikus induktív okfejtés alteszt (Numerical inductive reasoning)  
A teszt kitöltő feladata az, hogy egy számsort folytasson – ehhez az szükséges, hogy felismerje az alkalmazandó matematikai szabályt, és helyesen kiszámolja az eredményt.
  - b) Figurális induktív okfejtés alteszt (Figural inductive reasoning)  
Az alteszt a klasszikus matricatesztek formáját követi. Egy  $3 \times 3$ -as mátrix kilenc mezője közül 8-ban szimbólumok helyezkednek el, amelyek között különböző logikai kapcsolat áll fenn. A teszt kitöltő feladata az, hogy ezeket a logikai szabályokat felismerje, és ezek alkalmazásával kiválassza a 8 alternatív lehetőség közül a helyes megoldást.
  - c) Verbális deduktív okfejtés alteszt (Verbal deductive reasoning)  
Az altesztben a teszt kitöltő feladata az, hogy két elem között megadott logikai kapcsolat alapján válassza ki a helyes választ. Minden item 45 másodpercre jelenik meg (a rendelkezésre álló idő megjelenik a képernyő felső sarkában).
2. Kristályos intelligencia (Crystallized intelligence)  
A megszerzett tudás átfogó jellegét és mélységét vizsgálja. Ide tartozik nyelvi képességek vizsgálata is. E faktorra gyakorolja a legnagyobb hatást a kultúra, a kapott oktatás, illetve a megszerzett tapasztalatok. A faktorhoz tartozó altesztek jelenleg nem érhetőek el magyarul!
  - d) Verbális fluencia alteszt (Verbal fluency)  
A felhasználónak a feladat során a megadott betűsorból kell egy értelmes szót összeállítania.
  - e) Lexikai tudás alteszt (Lexical knowledge)  
A teszt kitöltőnek állításokat tartalmazó mondatokkal kell dolgoznia, az állításokból két szó hiányzik. Ahhoz, hogy érvényes és valid legyen a mondat tartalma, egy listából kell a két szót kiválasztania. Javítás lehetséges az egyes feladatoknál, visszalépés azonban nem.
  - f) Szóértés alteszt (Word meaning)  
Egy állítás hiányzó részét kell kiválasztani 4 szó közül.
3. Kvantitatív okfejtés (quantitative thinking)  
Azt a képességet vizsgálja, hogy milyen hatékonyan alkalmazzuk és értjük meg a matematikai szabályokat, koncepciókat.
  - g) Számításos becslések alteszt (Computational estimation)  
A teszt kitöltőnek aritmetikai műveletekkel (szorzás, osztás) kell operálnia.
  - h) Aritmetikai kompetencia alteszt (Arithmetical competence)  
Az altesztben aritmetikai problémákat kell megoldani, amely a matematikai tudásbázis alapját jelenti. A feladatok megoldása a munkamemóriát is mozgósítja. Minden egyes item 45 másodpercre jelenik meg. A megadott válasz javítható.
  - i) Aritmetikai flexibilitás alteszt (Arithmetical flexibility)  
A teszt kitöltőnek ki kell kalkulálnia, mely matematikai szabályok alkalmazásával válik helyessé az egyenlet.
  - j) Algebrai okfejtés alteszt (Algebraic reasoning)  
A teszt kitöltőnek 15 algebrai problémát kell megoldania. A számításokhoz használhat papírt és tollat.
4. Vizuális adatfeldolgozás (Visual processing)  
A téri vizualizáció, a téri forgatás képességét vizsgálja. Egy altesztje létezik (Visualisation).

Minden egyes feladatban egy kockát kell elforgatni, és kiválasztani hat lehetséges ábra közül, melyik egyezik meg a kocka elforgatott képével.

5. Rövid távú memória (Short-term memory)

Azt a képességet méri, hogy a vizuális és verbális információkat mennyire képes a jelölt megtartani a rövid távú memóriájában, illetve milyen pontosan hívja elő. Magyarul csak a vizuális rövid távú memória altesztje érhető el, a verbális nem.

*Vizuális rövid távú memória alteszt (Visual short-term memory)*

Egy térképen különböző referenciapontok tűnnek fel rövid időre. Ezeket kell felidézni, és a térképen bejelölni.

6. Hosszú távú memória (Long-term memory)

Azt a képességet méri, hogy a jelölt hogyan képes hosszú távon megtartani és pontosan előhívni az információkat. Egy altesztből áll.

A hosszú távú memória vizsgálata két részben történik. Az első szakaszban, a kódolás fázisában a teszt kitöltő megadott ideig memorizálhatja az adatokat. E fázist más típusú altesztek követik. Majd következik az információk előhívását aktiváló felidézési fázis, ahol a teszt kitöltőnek kérdéseket kell megválaszolnia.

7. Információfeldolgozás sebessége (Processing speed)

Bizonyos időegység alatt végrehajtott kognitív műveletek száma. Egy altesztből áll (Inspection time). Az információfeldolgozás sebessége csak vizuális ingerekre vonatkozik, és a következtetéseket is csak ilyen környezetre tudjuk levonni!

A teszt során egyszerű vizuális ingereket kell összehasonlítani hosszúságuk alapján.

8. Döntésképeség (Decision certainty)

A teszt azt méri, milyen hatékonyan és gyorsan hozunk meg egyszerű döntéseket egyszerű helyzetekben (időegység alatt elvégzett kognitív műveletek száma). Egy altesztje létezik (Decision quality and speed). Csak az Információfeldolgozás sebessége alteszttel együtt jelölhető ki, és csak vizuális ingereket tartalmaz.

Ingereket kell összehasonlítani, és ki kell választani közülük, melyik egyezik meg a referenciainger hosszúságával. A teszt kitöltőnek harminc feladatot kell megoldania, a lehető leggyorsabban.

**Terület:** Általános intelligencia

**A teszt felvétel formája:** Számítógépes szoftver

**Forgalmazó:** AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

**Fizetési forma:** Átalányban / teszt felvételenként / szolgáltatásként

**Szükséges képesítés:** Megrendelő betanítása a teszt első használata előtt

**Időtartam:** Opcionális altesztek, altesztenként 10-20 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Szellemi munkakörök

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 108. Finommotoros Képességek Teszt (MLS)

A készülék az ujjak, a kéz és a kar finommotoros képességeinek vizsgálatára alkalmas, melyet statikus és dinamikus feladatokkal mér hétéves kor felett.

- Végtagok egy helyben, szilárdan tartásának képessége (steadiness): a kezekkel és karokkal meghatározott pozíció felvétele, illetve e pozíciók kitartása, miközben az erő-kifejtésnek vagy a sebességnek nincs jelentősége. Fleishman e képességet a következő módon méri: a személynek egy tollat kell különböző méretű nyílásokba helyeznie úgy, hogy az eszközzel ne érintse meg a nyílások falát (pontossági és célzási „steadiness”).
- Vonalkövetés (line tracking): a kéz- és karmozdulatok pontosságának mérésére szolgáló feladat. (A line tracking Fleishman útkövető feladatához hasonló.)
- Irányított mozgás (aiming): ezen alteszt a célzott mozgás képességeit vizsgálja kis felületeken. Az ilyen mozgásformák olyan munkák esetében lehetnek szükségesek, melyek során kisméretű billentyűzetet használnak, vagy ahol a kéz-szem koordináció (különösképpen a kis célterületek) játszik fontos szerepet.

- Tűk nyílásokba helyezése (inserting pins): a feladat kéz- és ujjügyességet mér. E képesség olyan feladatok végzéséhez szükséges, ahol kis és nagy tárgyak precíz manipulációján van a hangsúly (Fleishman and Hempel, 1954).
- Felület gyors, egymás utáni megérintése (tapping): az altest a csukló-ujj sebességet (Fleishman fogalma, 1954 [Fleishman és Ellison, 1962]) méri azáltal, hogy a feladatot végzőnek a tű végű tollal annyiszor kell megérintenie egy fémfelületet meghatározott időn belül, ahányszor csak tudja. Az aiming és tapping közötti két különbség a kéz-szem koordináció a teljesítményben játszott szerepében (aiming esetében nagyobb) és a célterület méretében (aiming esetében nagyobb) rejlik.

*Mérési tartományok:*

Kéz-kar stabilan tartása, kéz-kar mozgások precizitása, kéz-kar mozgások gyorsasága, ujj- és kézügyesség, mutatóujj gyorsasága.

*Speciális beviteli eszköz:*

A teszt felvételéhez speciális motorosteljesítmény-mérő panel szükséges, amely az ujj-kéz-kar mozgások dinamikus és statikus dimenzióit méri. Segítségével az alábbi képességekre kaphatunk pontos visszajelzést:

- a mozgás irányítása,
- a kezek tremorja,
- kéz-kar mozgás precizitása,
- a kézügyesség,
- kar- és kézmozgások gyorsasága,
- mutatóujj gyorsasága.

A panel mérete 300x300x15 mm, lyukakat, barázdákat és érintésre érzékeny felületeket tartalmaz. A mozgásokat a panel oldalához erősített tűk, illetve csapok segítségével végzi a tesztkitöltő.

**Terület:** Ujjak, kéz és kar finommotoros képességei

**A tesztfelvétel formája:** Számítógépes szoftver + speciális beviteli eszköz (MLS válaszpanel)

**Forgalmazó:** AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

**Fizetési forma:** Átalányban / tesztfelvételenként / szolgáltatásként

**Szükséges képesítés:** Megrendelő betanítása a teszt első használata előtt

**Időtartam:** 20-30 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Manuális, fizikai munkakörök

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 109. Mentális Forгатás Teszt (MR)

Az MR háromdimenziós, multimédiás módon méri a téri percepciók készségeket, a pontos mérést a Rasch-modell érvényessége is garantálja.

*Mérési tartomány:* Téri észlelés

A tesztelő egy térbeli zöld alakzatot lát maga előtt, mely körül vertikálisan és horizontálisan is körbefuttathat egy „kamerát”. Feladata az, hogy olyan pozícióba állítsa be a kamerát, ahonnan pontosan az előre megadott szemszögből lehet látni a zöld alakzatot. Az általános instrukciós fázist és a három próbát követően a 20 itemes tesztfázis következik. Az itemek sorban követik egymást, s mindegyik megoldására egy perc áll a vizsgálati személy rendelkezésére. A teszt instrukciós fázisa jelenleg csak angolul érhető el.

**Terület:** Vizualizáció, mentális forгатás

**A tesztfelvétel formája:** Számítógépes szoftver

**Forgalmazó:** AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

**Fizetési forma:** A teszt kizárólag szolgáltatásként vehető igénybe, nem megvásárolható

**Szükséges képesítés:** Szakember végzi a mérést

**Időtartam:** 15 perc  
**Magyarul elérhető?** Nem  
**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs  
**Tipikus felhasználási terület:** Műszaki területek  
**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 110. Vizuális Keresés Teszt (LVT)

A teszt a vizuális orientáció képességét vizsgálja. A vizuális orientációs teljesítményt egyszerű elemek komplex környezetben való észlelési minőségén keresztül méri. A teszt a szelektív vizuális figyelem mérésére is alkalmas.

A teszt kombinált instrukcióval és gyakorló fázissal kezdődik. Ha a válaszadó a nyolc gyakorlófeladatban kevesebb, mint három hibát vét, továbbléphet a tesztfázisba. Itt egy csoport egymást keresztező vonalat lát. A feladat egy bizonyos vonal végének megtalálása minél gyorsabb tempóban. A válaszadó a saját tempójában dolgozhat.

*Mérési tartományok:*

Fő változó: Pontszám (gyorsaság + pontosság – az időkorláton belül helyesen megoldott feladatok száma)

**Terület:** Vizuális orientáció

**A tesztfelvétel formája:** Számítógépes szoftver

**Forgalmazó:** AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

**Fizetési forma:** Átalányban / tesztfelvételenként / szolgáltatásként

**Szükséges képesítés:** Megrendelő betanítása a teszt első használata előtt

**Időtartam:** 5 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Vizuális figyelmet igénylő munkakörök

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 111. Nonverbális Tanulási Teszt (NVLT)

A teszt a nem-verbális tanulást értékeli a lényeges specifikus tanulási zavarok detektálása érdekében.

*Mérési tartományok:*

Nonverbális tanulási képesség, a helyes válaszok és a téves riasztások dimenzióin keresztül. A számítógép képernyőjén jelentés nélküli ábrák jelennek meg, mindegyik 3 másodpercig. Az ábrák egy része geometrikus, a másik része szabálytalan. A teszt során az ábrák közül 8 megismétlődik, 7-szer a hosszú teszt folyamán (7 blokk) és 5-ször a rövid változat folyamán. A vizsgálati személynek minden ábra után el kell döntenie, hogy látta-e már az ábrát, vagy most először jelenik-e meg. A Vizuális Különbségtétel Teszt (Visual Discrimination Test) pedig segíthet eldönteni, hogy az NVLT-beli (annak hosszú, ill. rövid változatában) rossz teljesítményt a korlátozott vizuális képességek okozzák-e.

**Terület:** Vizuális memória, tanulás

**A tesztfelvétel formája:** Számítógépes szoftver

**Forgalmazó:** AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

**Fizetési forma:** Átalányban / tesztfelvételenként / szolgáltatásként

**Szükséges képesítés:** Megrendelő betanítása a teszt első használata előtt

**Időtartam:** 10 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Általános képességfelmérés

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 112. Perifériás Észlelés Teszt (PP)

A vizuális figyelem terjedelmének objektív és precíz mérésére alkalmas teszt, ami a vizuális információk észlelését és feldolgozását vizsgálja.

Az eszközön elhelyezett világító diódák fényingereket generálnak, melyek szabályos sebességgel, „ugrásokkal” mozognak. A kritikus ingerek előre meghatározott időközönként jelennek meg; a tesztelőnek ezen ingerekre a lábpedál lenyomásával kell reagálnia. Ezzel egy időben egy mozgó labdát kell egy célkeresztrel a képernyőn követnie.

*Mérési tartomány:*

A következő változókat mérhetjük: Összesített vizuális mező szélessége; bal/jobbszélessége (fokban kifejezve); követési eltérés; találatok száma bal/jobbszalmon; hibás válaszok száma; kihagyások száma; reakcióidő középértéke.

**Terület:** Vizuális figyelem terjedelme

**A tesztfelvétel formája:** Számítógépes szoftver, speciális kimeneti eszköz (periférikus kijelző)

**Forgalmazó:** AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

**Fizetési forma:** Átalányban / tesztfelvételenként / szolgáltatásként

**Szükséges képesítés:** Megrendelő betanítása a teszt első használata előtt

**Időtartam:** 23 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Járművezetés

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 113. Reakcióidő Teszt (RT)

Reakcióidő mérésére alkalmas teszt – az éberség, inadekvát reakció elnyomása, irányított figyelem képességeit vizuális és/vagy akusztikus ingerek jelenlétében vizsgálja milliszekundumos pontossággal.

Beviteli eszközként a válaszpanel szolgál. Az animált instrukciók és a hibázást is kimutató begyakorlási szakasz után következik maga a teszt. A tesztben színes vizuális és akusztikus ingerek kerülnek bemutatásra. A válaszadó feladata, hogy akkor nyomja meg a „reaction key”-t, ha egy specifikus inger jelen van, ezek után pedig azonnal helyezze vissza az ujját a „rest key”-re. A fülhallgató használatával kizárhatóak a zavaró ingerek.

A következő változók kerülnek kiszámításra az alkalmazott tesztformától függően: átlag reakcióidő, átlag motoros idő, különbség az átlagos reakcióidőben jelzőingerrel, illetve anélkül, és különbség az átlagos motoros időben jelzőingerrel, illetve anélkül.

- S1–S5: reakcióidőt mérnek
  - egyszerű és komplex vizuális és akusztikus ingerekkel
  - inadekvát válaszok kiszűrésének képessége; figyelmi zavarok feltárása
- S6: reakcióidő változásának mérése
  - viszonylag hosszú, monoton ingerekkel teli periódus alatt
- S7–S8: fázikus éberség mérése
  - jelzőinger és jelzőinger nélküli célingerre adott reakcióidő különbsége
- S9–S10: abszolút reakcióidő (nem ajánlott – nincs norma)

**Terület:** Reakcióidő

**A tesztfelvétel formája:** Számítógépes szoftver + Univerzális beviteli panel

**Forgalmazó:** AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

**Fizetési forma:** Átalányban / tesztfelvételenként / szolgáltatásként

**Szükséges képesítés:** Megrendelő betanítása a teszt első használata előtt

**Időtartam:** 4-8 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Fizikai munkavégzés, sport, közlekedés (járművezetés)

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 114. Szignáldetekció (SIGNAL)

Hosszú távú szelektív figyelem vizsgálatára kifejlesztett teszt. A vizsgálati személynek a releváns jeleket kell az irreleváns ingerektől megkülönböztetnie. A teszt a szignáldetekciós elméleten alapul, komplex vizuális ingerek regisztrációját értékeli időnyomás alatt, hosszabb időn keresztül.

A képernyő teljes területén véletlenszerűen pontok tűnnek el és jelennek meg. A vizsgálati személyeknek fel kell ismerniük a kritikus együttállásokat, és gombnyomással reagálni, amikor az megjelenik. Ez a kritikus együttállás egy 4 pont alkotta négyzet.

*Mérési tartományok:*

- helyes reakciók száma
- késedelmes reakciók száma
- helytelen reakciók száma
- kvadráns pontozás

**Terület:** Hosszú távú szelektív figyelem

**A tesztfelvétel formája:** Számítógépes szoftver

**Forgalmazó:** AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

**Fizetési forma:** Átalányban / tesztfelvételenként / szolgáltatásként

**Szükséges képesítés:** Megrendelő betanítása a teszt első használata előtt

**Időtartam:** 15 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Téri figyelmet igénylő munkakörök

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 115. Szenzomotoros koordináció (SMK)

A teszt a szem-kéz, kéz-kéz és szem-kéz-láb koordinációt méri. A teszt két dimenziót vizsgál: az anticipációs koordinációs képességet, valamint reaktív koordinációs képességet.

Az ehhez a teszthez kiválasztott elem egy geometriai forma (körcikk), amely könnyen leírható, és nagy valószínűséggel nem áll kapcsolatban előzetes tapasztalatokkal. A képernyő egy szobát jelenít meg a célpozícióval (zöld vonalak egy fejtetőn álló „T”-t formálva) és egy mozgatható elemmel (sárga körcikk). A körcikk elkezd a szobában kiszámíthatatlan irányokba mozogni (a mozgás minden válaszadó esetén ugyanaz). Minden tesztforma tartalmaz egy instrukciós és egy gyakorló szakaszt.

*Mérési tartományok:*

- Ideális helyzet aránya
- Fokbéli eltérés
- Vertikális eltérés
- Horizontális eltérés

(utolsó 5 perc teljesítménye külön is mérhető)

**Terület:** Vizuomotoros koordináció

**A tesztfelvétel formája:** Számítógépes szoftver + a Vienna Test Systemhez tartozó Univerzális panel

**Forgalmazó:** AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

**Fizetési forma:** Átalányban / tesztfelvételenként / szolgáltatásként

**Szükséges képesítés:** Megrendelő betanítása a teszt első használata előtt

**Időtartam:** 15 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Fizikai munkakörök, sport

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 116. Szimultán Figyelmi Kapacitás (SIMKAP)

Szimultán figyelmi kapacitás mérésére kifejlesztett mérőeszköz. A szimultán figyelmi kapacitás (multitasking) úgy definiálható, mint egyszerű rutinfeladatok és kognitív kihívást (gondolkodást) igénylő feladatok egyidejű kezelésében mutatott teljesítmény (a feladatvégzés pontosságát és gyorsaságát mérjük); ahol többféle gondolkodáshoz szükséges funkciót (memória, észlelés, logikus gondolkodás) kell alkalmaznunk.

Öt altesztből áll; az első három alteszt egyszerű rutinfeladatokat tartalmaz (számok, betűk, figurák – 250 item altesztenként), a negyedik altesztben a tesztkitöltőnek egyszerű problémamegoldó feladatokat kell kezelnie (hangos instrukciókat követve); az ötödik altesztben a két feladattípussal egyidejűleg kell dolgoznia.

*Mérési tartományok:*

- Szimultán figyelmi kapacitás  
Egyszerű rutinfeladatok és kognitív kihívást (gondolkodást) igénylő feladatok egyidejű kezelésében mutatott teljesítmény (a feladatvégrehajtás sebessége és pontossága).
- Stressz-tolerancia  
Azt mutatja, hogy a megnövekedett kihívások hatására (szimultán helyzet) milyen mértékben változott a teljesítmény (a feladatok végrehajtásának sebessége és pontossága)

Másodlagos változók:

- Észlelés gyorsasága – alapfeladatok során
- Észlelés pontossága – alapfeladatok során
- Észlelés gyorsasága – Párhuzamos feladatvégzés során
- Észlelés pontossága – Párhuzamos feladatvégzés során

**Terület:** Szimultán figyelmi kapacitás

**A tesztfelvétel formája:** Számítógépes szoftver

**Forgalmazó:** AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

**Fizetési forma:** Átalányban / tesztfelvételenként / szolgáltatásként

**Szükséges képesítés:** Megrendelő betanítása a teszt első használata előtt

**Időtartam:** 20-40 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Megosztott figyelmet igénylő fizikai és szellemi munkakörök

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 117. Stroop Interferencia Teszt (STROOP)

A teszt azon a feltételezésen alapul, hogy egy szín-szó olvasásának sebessége csökken, ha a betűk színe és a szín-szó jelentése egymástól eltér (pl. zöld színnel van leírva a „sárga” szó). Ez a Stroop-paradigma alapfelvetése.

A feladat a megfelelő színt vagy jelentést jelölő sárga, zöld, kék vagy piros gomb mihamarabbi lenyomása.

*Mérési tartományok:*

- Olvasási interferencia  
Az „olvasási alaphelyzetben”, illetve az „olvasási interferencia-helyzetben” kapott reakcióidők mediánjai közti különbség
- Megnevezési interferencia  
A „megnevezési alaphelyzetben”, illetve a „megnevezési interferencia-helyzetben” kapott reakcióidők mediánjai közti különbség
- Reakcióidők mediánja
- Helytelen válaszok száma
- Válaszadás reakcióideje
- Válasz értékelése (helyes vagy helytelen)



**Terület:** Interferencia, figyelmi gátlás

**A tesztfelvétel formája:** Számítógépes szoftver + a Vienna Test Systemhez tartozó Univerzális panel

**Forgalmazó:** AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

**Fizetési forma:** Átalányban / tesztfelvételenként / szolgáltatásként

**Szükséges képesítés:** Megrendelő betanítása a teszt első használata előtt

**Időtartam:** 15-25 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Sport, fizikai munkakörök, közlekedés (járművezetés)

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 118. Vigilancia (VIGIL)

A teszt a folyamatos figyelmi képességet vizsgálja. A vigilancia hosszan fenntartott figyelem, olyan állapot, amely biztosítja, hogy bizonyos intenzitású, véletlenszerűen megjelenő környezeti ingerekre meghatározott módon válaszoljunk. Az ingerek alacsony intenzitással és rendszertelenül jelennek meg.

Egy fehér pont halad körpályán, apró ugrásokkal. Néha a pont dupla ugrást végez. Amikor ez történik, a válaszadónak gombnyomással kell reagálnia.

*Mérési tartományok:*

- helyes/helytelen reakciók száma
- helyes reakciók átlag reakcióideje (sec)
- precizitás

**Terület:** Éberség, vigilancia

**A tesztfelvétel formája:** Számítógépes szoftver + a Vienna Test Systemhez tartozó Univerzális panel

**Forgalmazó:** AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

**Fizetési forma:** Átalányban / tesztfelvételenként / szolgáltatásként

**Szükséges képesítés:** Megrendelő betanítása a teszt első használata előtt

**Időtartam:** 36 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Fizikai munka, járművezetés

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 119. Figyelem és észlelés (WAF)

A WAF több altesztet is tartalmaz a figyelem különböző aspektusainak (pl. fókuszált, megosztott, téri-vizuális stb.) mérése céljából. A tesztcsomag 6 tesztből áll, melyek egymástól függetlenül vehetők fel a tesztelőkkel, tesztcsomagként pedig a kívánt kombinációban. Továbbá, a WAFW segítségével differenciáltan mérhetjük fel a szenzorikus károsodásokat.

- WAFW – az észlelési funkciók előzetes tesztelésére  
Annak érdekében, hogy kizárhassuk az esetleges észlelési zavarokat, melyek befolyásolhatják a WAF tesztek során használt ingerek feldolgozását, a WAFW segítségével az értékelés kezdete előtt megbizonyosodhatunk arról, hogy a teszt kitöltője megfelelő észlelési képességgel rendelkezik-e.
- WAF – éberség  
A WAF egyszerű vizuális vagy hallási ingerekre adandó válaszok reakcióidejét méri. A releváns inger megjelenhet egy előzetes jelzőingerral vagy anélkül is, így a fázisos és az intrinzik éberséget is mérhetjük. Egy speciális standardizációs eljárás segítségével fáradtságot és stressz-paramétereket is mérhetünk.
- WAFV – vigilancia/fenntartott figyelem  
A WAFV során a tesztalany vizuális és hallási ingerekkel találkozik, melyeknek intenzitása alkalmanként némileg eltér. A tesztelő feladata, hogy ezeket az eset-

leges eltéréseket észrevegye; fenntartott figyelem esetén az ingerek 25%-ánál kell jelezni, vigilancia esetén pedig az 5%-uknál.

- **WAFS** – szelektív figyelem  
A teszteltő releváns és nem releváns ingereket lát egy- vagy többféle megjelenítési módban. A feladat az, hogy reagáljon a releváns ingerek változására, az irrelevánsokét pedig figyelmen kívül hagyja.
- **WAFG** – megosztott figyelem  
A tesztalany két vizuális csatornán keresztül vagy egy vizuális és egy hallási csatornán keresztül kapja az ingereket. A feladata, hogy figyelje mindkét csatornát, és jelezze, ha valamelyikben az inger egymás után kétszer megváltozik.
- **WAFR** – téri figyelem és vizuális mező/kioltás-neglekt  
A WAFR során a figyelem téri orientációját 4 vagy 8 téri pozícióban vizsgálhatjuk egy Postner-paradigmához hasonló feladatban. Periférikus és centrális téri jelző-ingerek jelennek meg. A neglekt tesztben a bal és a jobb vizuális mező különböző pontjain jelennek meg az ingerek, vagy a két mező ugyanazon pontjain egyidejűleg.
- **WAFF** – fókuszált figyelem  
A kiválasztott altesztől függően a tesztelő vizuális és hallási ingereket kap számos zavaró inger között. A tesztelő feladata, hogy reagáljon, ha két előre meghatározott változás egymást követően bekövetkezik a releváns ingerek között; minden más ingert és változást figyelmen kívül kell hagynia.

*Mérési tartományok:*

- Átlagos reakcióidő
- Reakcióidő szórása
- Kihagyások száma
- Téves válaszok száma

**Terület:** Figyelem és észlelés

**A tesztfelvétel formája:** Számítógépes szoftver + a Vienna Test Systemhez tartozó Univerzális panel

**Forgalmazó:** AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

**Fizetési forma:** Átalányban / tesztfelvételenként / szolgáltatásként

**Szükséges képesítés:** Megrendelő betanítása a teszt első használata előtt

**Időtartam:** 6 különböző teszt, tesztenként 3-33 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Koncentrációt igénylő munkakörök

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 120. Idő / Mozgás Becslés (ZBA)

A gyorsaság és a mozgás térben való becslésének képességét vizsgáló teszt. Ez a képesség különösen releváns a (közúti és légi) közlekedéssz pszichológiában, a sportban és bármely olyan területen, ahol szükség van az egyes mozgások hatásának előrejelzésére, illetve a tárgyak térben való mozgásának helyes megbecslésére.

Egy lassan mozgó zöld labda látható a képernyőn. Egy előre megjósolhatatlan pillanatban a labda eltűnik, és két piros vonal jelenik meg. Az egyik vonal átszeli a pontot, ahol a labda eltűnt, a másik pedig a célvonal. Az idő becslése a következőképpen zajlik: a válaszadónak meg kell nyomnia egy gombot, amikor úgy gondolja, hogy a labda eléri a célvonalat.

A mozgás bejósolásának méréséhez a válaszadónak az is feladata, hogy megjelölje a pontot, ahol a labda át fog menni a célvonalon. Ezt két olyan billentyűvel tudja megtenni, amelyek egy nyilat irányítanak a képernyőn. A válaszadó csak az instrukciós szakaszban kap visszajelzést, a tesztfázisban már nem. A feladatok a hosszú S1 és a rövid S2 verzióban is változó nehézségűek.

*Mérési tartományok:*

- Az idő becslése: az időhibát az időkülönbség mutatja meg (századmásodperc pontossággal).
- A mozgás becslése: a pozícióhibát a helyes helyzettől való eltérés pixelekben mért értéke mutatja meg.

**Terület:** Gyorsaság és mozgás térben való becslése  
**A tesztfelvétel formája:** Számítógépes szoftver  
**Forgalmazó:** AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft.  
**Fizetési forma:** Átalányban / tesztfelvételenként / szolgáltatásként  
**Szükséges képesítés:** Megrendelő betanítása a teszt első használata előtt  
**Időtartam:** 10-20 p  
**Magyarul elérhető?** Igen  
**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs  
**Tipikus felhasználási terület:** Sport, közlekedés (járművezetés)  
**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 121. Kognitív Profil Teszt

*A teszt előzményei.* A Kognitív Profil Teszt egy nemzetközi összehasonlító vizsgálatban használt teszt magyar adaptációjának átdolgozott változata. Ian Smythe<sup>5</sup>, angol szakember által kidolgozott International Cognitive Profil Test (Smythe, 2002) több nyelvre lefordított vizsgálati eljárás, amely a diszlexia különböző nyelveken való megjelenésének sajátosságait vizsgálja (Gyarmathy, Smythe, 2000<sup>6</sup>; Smythe, Gyarmathy, Everatt, 2002<sup>7</sup>). Ennek a tesztnek a magyar változata képezte a Kognitív Profil Teszt alapját.

### Skálák

Az egyes vizsgált területeket több feladat is méri:

Megismerés	<i>szókincs</i>	szókincs feladat, verbális absztrakció
	<i>absztrakciós képesség</i>	figurális absztrakció feladat, verbális absztrakció feladat
	<i>emlékezet</i>	képsorozat, képpár, számismétlés
	<i>figyelem</i>	figyelem feladat, célzott megfigyelés

Feldolgozás	<i>fonológiai képességek</i>	szóvég teszt, szavak írása, álszavak írása
	<i>auditív képességek</i>	hangdiszkrimináció, álszavak írása, ritmus
	<i>vizuális képességek</i>	képekre emlékezet, figurális absztrakció, alakrajz
	<i>szenzo-motoros képességek</i>	alakrajz, mozgásutánzás, ritmus
	<i>lexikális hozzáférés</i>	képmegnevezés, számmegnevezés
	<i>szekvencialitás</i>	képsorra emlékezet (kétféle), számismétlés, mozgásutánzás
	<i>globális feldolgozás</i>	képpárra emlékezet, színháttérre emlékezet

Iskolai készségek	<i>olvasási készség</i>	szavak olvasása
	<i>helyesírási készség</i>	szavak írása, álszavak írása
	<i>számolási készség</i>	műveletek, mennyiségek, számolás visszafelé

<sup>5</sup> Smythe, I.: *Cognitive factors underlying reading and spelling difficulties: a cross linguistic study*. Thesis submitted for the degree of Doctor of Philosophy, Department of Psychology, School of Human Sciences, University of Surrey, Guildford, UK, 2002.

<sup>6</sup> Gyarmathy É. – Smythe, I.: Többnyelvűség és az olvasási zavarok. *Erdélyi Pszichológiai Szemle*, 2000. december. pp. 63–76.

<sup>7</sup> Smythe, I. – Gyarmathy É. – Everatt, J.: Olvasási zavarok különböző nyelveken: egy nyelvközi kutatás elméleti és gyakorlati kérdései. *Pszichológia*, (22), 4, 2002. pp. 387–406.

A skálák az egyes területeken elért eredmények összegzése által alakulnak ki. A skálához tartozó feladatokban mutatkozó szinteket összesítve alakul ki a skála szintje. Például az auditív feldolgozás skálája három feladat eredményeiből áll össze: hangdiszkrimináció, álszavak írása, ritmus. Az ezekben mutatott átlagtól való eltérés jelzi ennek a területnek a színvonalát. **Korosztályok.** A teszt feladatai négy korcsoportra bontottak: 5–7 éveseknek; 7–9 éveseknek; 9–12 éveseknek; 12 év felett. A vizsgálatvezető kompetenciája eldönteni, hogy melyik korosztálynak megfelelő feladatokat választja. Az életkor mellett figyelembe kell venni a vizsgálati személy osztályfokát, megfigyelt vagy korábbi vizsgálatok során azonosított értelmi képességeit, részképességbeli zavarait. Ha a vizsgálati személy életkorához képest alacsonyabb osztályba jár, vagy gyengébb értelmi képességekkel rendelkezik, súlyosabb részképességbeli elmaradások, figyelemzavar mutatkozik, akkor a fiatalabb korosztálynak való feladatokat célszerű használni...

**A feladatok.** A feladatok többsége ismételten felvehető. Az internetes változat külön előnye, hogy a feladatokhoz az elemeket véletlenszerűen generálja a program, így az ismétlés több feladatnál lehetséges.

**Forrás:** Gyarmathy Éva, PhD: *Kognitív Profil Teszt* (jelen leírás a tanulmány egy része; a tanulmány teljes terjedelmében a teszt magyar nyelvű honlapján található – <http://kognitivprofil.hu>)

**Terület:** Kognitív képességek struktúrájának vizsgálata

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza (hagyományos, ill. vetítéses), online

**Forgalmazó:** A teszt szabadon felhasználható. Elektronikus változata az interneten ingyenesen elérhető a következő linken: <http://kognitivprofil.hu>

**Fizetési forma:** Ingyenes

**Szükséges képesítés:** Nincs

**Időtartam:** Az egyéni feladatok a csoportosan végzett vizsgálatok kiegészítői. A teszt csoportos részének felvétele körülbelül 40 percet vesz igénybe. Az egyéni tesztrész 20 perc.

**Magyarul elérhető?** Igen

**Minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Oktatás, általános képességvizsgálat

**Alkalmazási javaslat:** Tájékozódás

## **Tudásvizsgáló tesztek**

Tudásvizsgáló teszteknek nevezzük azokat az eszközöket, amelyek azt mérik, hogy a vizsgált személy mennyi tudással, ismerettel rendelkezik valamilyen területen. Tudásvizsgáló eszközökből – a tudásterületeknek, eszközöknek, verzióknak stb. köszönhetően – egy-egy forgalmazó is számtalan fajtát kínálhat. Ebben az összeállításban az SHL Hungary Kft. kínálatából mutatunk ízelítőt. A feltüntetett eszközök mindegyike – a gyűjtemény összeállításának idején – kizárólag angolul elérhető a CEB SHL Talent Measurement – <http://www.brainbench.com> – honlapjáról.

Az alábbi táblázat a tudásterületek rendszerezését mutatja az amerikai munkaügyi adatbázis, az O\*Net alapján.

## **A tudás területei**

### **Üzleti és vezetői**

1. Vezetés
2. Adminisztráció
3. Közgazdasági és számviteli
4. Értékesítés és marketing
5. Ügyfélszolgálat
6. Személyügy

### **Termelés**

7. Gyári vagy kisüzemi termelés
8. Mezőgazdasági termelés

### **Mérnöki**

9. Számítógép és elektronika
10. Mérnöki és technikus
11. Tervezés
12. Építés
13. Mechanika

### **Matematika és természettudomány**

14. Matematika
15. Fizika
16. Kémia
17. Biológia
18. Pszichológia
19. Szociológia és antropológia
20. Földrajz

### **Egészségügy**

21. Orvostudomány
22. Rehabilitáció és egészségügyi tanácsadás

### **Oktatás**

23. Oktatás

### **Művészetek és humántudományok**

24. Anyanyelv
25. Idegen nyelv
26. Képzőművészet, zene, tánc, színház
27. Történelem
28. Filozófia

### **Jog és biztonság**

29. Biztonságtechnika, katonai és rendőri ismeretek
30. Jog

### **Kommunikáció**

31. Telekommunikáció
32. Tömegkommunikáció
33. Szállítás

## **Az SHL tudásvizsgáló eszközei**

### **Ingyenes tesztek**

Apache 2.4 Administration  
Apple iOS 7 Development  
AutoCAD 2012 (U.S.) (Interactive)  
Backup Exec 11d  
Citrix XenApp 6.0 Administration  
Computer Fundamentals (MAC OS X 10.8)  
Computer Literacy (Windows 8.1)  
ICD-9 and CPT Coding (Hospital)  
Java 8  
Linux Administration (RHEL 7)  
Lotus Domino R7 Programming  
Lotus Notes 6.5 Programming  
Macintosh OS X 10.8 Desktop Administration  
MS Exchange Server 2010 Administration  
MS Exchange Server 2013 Administration  
MS Outlook 2013  
MS SQL Server 2014 Administration

MS SQL Server 2014 Reporting Services  
MS Windows 8.1 Desktop Administration  
NetBackup 6.5  
Oracle Developer 12c  
PHP 5.6  
Python 3.4  
SAP BusinessObjects XI  
Software Testing  
Spring 4.0  
SQL (ANSI) 2011 Fundamentals  
Technical Help Desk (Microsoft)  
UX Concepts  
Virtualization Concepts

## ***Nem ingyenes tesztek***

.NET Framework  
.Net Framework 2.0  
.NET Framework 3.5  
.NET Framework 3.5 Fundamentals  
.NET Framework 4.0  
.NET Framework 4.5  
.NET Framework Fundamentals  
3D Studio MAX  
ABAP  
Accounts Payable Fundamentals  
Accounts Receivable/Billing Fundamentals  
Act! 4.0  
Active Server Pages  
ActiveX  
Ada95  
Adabas Administration  
ADO.NET  
ADO.NET 2.0  
Adobe FrameMaker 5.5  
Adobe Illustrator 8.0  
Adobe Illustrator CS  
Adobe InDesign CS  
Adobe InDesign CS3  
Adobe InDesign CS5.5  
Adobe PageMaker 6.5  
Adobe Photoshop 5.5  
Adobe Photoshop 6.0  
Adobe Photoshop 7.0  
Adobe Photoshop CS  
Adobe Photoshop CS3  
Adobe Photoshop CS5  
AJAX  
Anatomy & Physiology  
Android 4.0 Development  
Apache 1.3.12 Administration  
Apache 2.0 Administration  
Apple iOS 5 Development  
ASP.NET  
ASP.NET 2.0  
ASP.NET 3.5  
ASP.NET 3.5 Fundamentals  
ASP.NET 4.0  
ASP.NET 4.5  
ASP.NET Fundamentals  
Assembly Language  
Asynchronous Transfer Mode (ATM)  
AutoCAD 2000 (U.S.)  
AutoCAD 2002 (U.S.) (Interactive)  
AutoCAD 2004 (U.S.) (Interactive)  
AutoCAD 2007 (U.S.) Interactive  
Bash Shell Scripting  
BEA WebLogic Application Server 5.1  
BEA WebLogic Application Server 8.1  
Behavioral Interviewing (U.S.)  
Benefits Administration (U.S.)  
Benefits Management (U.S.)  
Biochemical Lab Techniques  
Biochemistry  
Bookkeeping Fundamentals (U.S.)  
Business Communication  
Business Concepts (U.S.)  
Business Ethics Awareness (U.S.)  
Business Math  
Business Process Reengineering  
Business Writing  
C  
C Fundamentals  
C#  
C# 2.0  
C# 2.0 Fundamentals  
C# 3.0  
C# 3.0 Fundamentals  
C# 4.0  
C# 5.0  
C# Fundamentals  
C++  
C++ Fundamentals  
C++11  
C11  
Cardiovascular Core Knowledge  
Cellular Technology  
CGI Scripting  
Change Management (U.S.)  
Check Point FireWall-1 Administration  
Check Point Firewall-1 NG Administration  
Childcare Fundamentals (U.S.)  
CICS  
Cisco Network Design  
Cisco Network Support  
Cisco Networking Concepts  
Cisco Router Fundamentals  
Cisco Security  
Citrix Administration  
Client/Server Concepts  
Cloud Computing Concepts  
Coaching  
COBOL I (ANSI 2002)  
COBOL I (ANSI 74)  
COBOL II  
COBOL II Fundamentals  
Cognos Development  
ColdFusion 4.5  
ColdFusion 5  
ColdFusion 8  
ColdFusion MX  
COM/DCOM (Visual Basic)  
Compaq Server Administration (Win  
NT/2000)  
Compensation Management (U.S.)  
Computer Electronics  
Computer Forensics (U.S.)  
Computer Fundamentals (Mac OS 8.6)

Computer Fundamentals (Mac OS X 10.4)  
 Computer Fundamentals (Mac OS X)  
 Computer Fundamentals (Win 2000)  
 Computer Fundamentals (Win 7)  
 Computer Fundamentals (Win 8.1)  
 Computer Fundamentals (Win 95/98)  
 Computer Fundamentals (Win XP)  
 Computer Literacy (Windows 7)  
 Computer Literacy (Windows XP)  
 Computer Technical Support  
 Computer Telephony Integration (CTI)  
 Consumer Finance (U.S.)  
 CORBA 2.3  
 CORBA 2.3 C++  
 CORBA 2.3 Java  
 Corel Paradox 9.0  
 Corel Ventura 8.0  
 Corel WordPerfect 9.0  
 CorelDRAW 9.0  
 Counseling Techniques  
 CPR/BLS Core Knowledge  
 CRM Concepts  
 Crystal Reports 11  
 Crystal Reports 7  
 Crystal Reports 9  
 CSS2  
 CSS3  
 Customer Assistance  
 Customer Assistance (Audio)  
 Customer Requirements Analysis  
 Data Entry 10-Key  
 Data Entry Alphanumeric  
 Data Entry Numeric  
 Data Modeling Concepts  
 Data Warehousing Concepts  
 Database Marketing (U.S.)  
 DB2 Administration (OS390)  
 DB2 Administration (UDB)  
 DB2 Administration z/OS  
 DB2 Programming  
 Delphi 3.0  
 Delphi 5.0  
 Delphi 6.0  
 Delphi 6.0 Fundamentals  
 Dietetic Assessment (U.S.)  
 Digital Signal Processing (DSP)  
 Disaster Recovery and Planning  
 Diversity Awareness (U.S.)  
 DOS 6.2  
 Dreamweaver 3.0  
 Dreamweaver 4.0  
 Dreamweaver CS3  
 Dreamweaver MX  
 Dreamweaver MX 2004  
 Dynamic HTML  
 E-Commerce Concepts  
 E-Commerce Implementation  
 Editing & Proofing (Chicago Style)  
 Electronic Data Interchange (EDI)  
 Embedded Systems Concepts  
 EMT-B  
 EMT-I Core Knowledge  
 EMT-P Core Knowledge  
 English Listening Comprehension (U.S.)  
 English Vocabulary  
 English Writing Exercise  
 ERP Concepts (U.S.)  
 ERwin 3.5.2 Administration  
 Fiber Optics  
 Filing (U.S.)  
 Financial Accounting (U.S.)  
 Financial Accounting (UK)  
 Financial Analysis (U.S.)  
 Financial Auditing (U.S.)  
 Financial Management (U.S.)  
 Firewall Administration Concepts  
 Fireworks 3  
 Fireworks 4  
 Fireworks MX 2004  
 First Aid Core Knowledge  
 Flash 4  
 Flash 5  
 Flash CS3  
 Flash MX  
 Flash MX 2004  
 Food Handling Safety (U.S.)  
 FORTRAN 77  
 Frame Relay  
 General Sciences  
 Health Care Administration (U.S.)  
 Health Care Risk Management (U.S.)  
 Health Insurance  
 Hibernate 3.x  
 HIPAA (Privacy)  
 HIPAA (Security)  
 Home Health Care (U.S.)  
 HomeSite 4.5  
 HRIS Concepts  
 HTML 3.2  
 HTML 4.0  
 HTML5  
 Human Resources Concepts (U.S.)  
 Human Resources Concepts (UK)  
 ICD-9 and CPT Coding  
 IMS 6.0  
 IMS 9.0  
 Informatica PowerMart/PowerCenter 6.2.1  
 Information Technology Security Fundamentals  
 Information Technology Terminology  
 Informix 7.X Administration  
 Internet Concepts  
 Internet Research Techniques and Resources (U.S.)  
 Internet Security  
 Internet Technology Fundamentals

Interpersonal Communications	Listening Comprehension - Korean
Interviewing and Hiring Concepts (U.S.)	Listening Comprehension - Spanish
Investment Concepts	Listening Skills
IP Routing & Switching	Listening/Reading Comprehension - Chinese
ISDN (North America/Japan)	Listening/Reading Comprehension - Japanese
ITAA Information Security Awareness	Listening/Reading Comprehension - Korean
ITIL Concepts	Listening/Reading Comprehension - Spanish
J.D. Edwards OneWorld Report Design (ERW)	LoadRunner 7.x
Java - EJB	Lotus 1-2-3 9.5
Java - EJB 2.0	Lotus Domino R5 Programming
Java - EJB 2.0 Fundamentals	Lotus Freelance Graphics 9.5
Java - EJB 3.0	Lotus Notes 4.0 Administration
Java - EJB 3.0 Fundamentals	Lotus Notes 4.0 Programming
Java 1	Lotus Notes 6.5 Administration
Java 2	Lotus Word Pro 9.5
Java 2 - GUI	LotusScript R5 Programming
Java 2 - Non-GUI	Macintosh Networking
Java 2 Fundamentals	Macintosh OS X 10.2 Desktop Administration
Java 2 Platform Enterprise Edition (J2EE)	Macintosh OS X 10.4 Desktop Administration
Java 2 Platform Enterprise Edition (J2EE) 1.4	Macintosh OS8 Navigation
Java 2 Platform Enterprise Edition (J2EE) 1.4	Macromedia Director 7
Java 2 Platform Micro Edition (J2ME)	Macromedia Director 8
Java 5	Macromedia Director MX 2004
Java 5 Fundamentals	Macromedia FreeHand 9
Java 6	Managing People (U.K.)
Java 6 - GUI	Managing People (U.S.)
Java 6 Fundamentals	Market Research
Java 7	Marketing Concepts
Java Platform Enterprise Edition 5 (Java EE 5)	Marketing Strategy
Java Platform Enterprise Edition 6 (Java EE 6)	Math Fundamentals
Java Platform Enterprise Edition 7 (Java EE 7)	Math Fundamentals (Metric)
Java Server Pages (JSP 1.1)	Medical Billing
Java Server Pages (JSP 1.2)	Medical Office Skills (U.S.)
Java Server Pages (JSP 2.1)	Medical Terminology
Java XML Technologies	Medical Transcription (U.S.)
JavaScript	Microsoft Security
JavaScript 1.5	MPEG Concepts
JavaScript 1.5 Fundamentals	MS Access 2000 Fundamentals
JavaScript 1.8	MS Access 2000 Programming
JCL	MS Access 2002 Fundamentals
LAN/WAN Communications	MS Access 2003
Legal Issues for Employees (U.S.)	MS Access 2003 Fundamentals
Legal Issues for HR and Management (U.S.)	MS Access 2010
Legal Research (U.S.)	MS Access 97 Programming
Legal Secretarial Skills (U.S.)	MS Commerce Server 2002
Linux Administration (General)	MS Excel 2000
Linux Administration (Red Hat 9)	MS Excel 2000 Fundamentals
Linux Administration (Red Hat)	MS Excel 2000 Fundamentals (Interactive)
Linux Administration (RHEL 5)	MS Excel 2002
Linux Administration (RHEL 6)	MS Excel 2002 Fundamentals
Linux Administration (SuSE)	MS Excel 2003
Linux Programming (General)	MS Excel 2003 Fundamentals
Listening Comprehension - Chinese	MS Excel 2007
Listening Comprehension - English (UK)	MS Excel 2010
Listening Comprehension - Japanese	MS Excel 2013
	MS Excel 97
	MS Excel 97 Fundamentals



MS Exchange Server 2000 Administration  
 MS Exchange Server 2003 Administration  
 MS Exchange Server 2007 Administration  
 MS Exchange Server 5.5 Administration  
 MS Front Page 2000  
 MS Internet Explorer 4.0 Administration  
 MS Internet Explorer 4.0 Fundamentals  
 MS Internet Explorer 5.5 Fundamentals  
 MS Internet Explorer 6.0 Administration  
 MS Internet Explorer 6.0 Fundamentals  
 MS Internet Information Server 4.0 Administration  
 MS Internet Information Server 5.0 Administration  
 MS ISA Server 2000 Administration  
 MS Office 2002 Fundamentals  
 MS Office 2003 Fundamentals  
 MS Office 2007 Fundamentals  
 MS Office 2010 Fundamentals  
 MS Outlook 2000 Administration  
 MS Outlook 2000 Fundamentals  
 MS Outlook 2002 Fundamentals  
 MS Outlook 2003 Fundamentals  
 MS Outlook 2010  
 MS Outlook Express 5.0 Fundamentals  
 MS PowerPoint 2000  
 MS PowerPoint 2000 Fundamentals  
 MS PowerPoint 2002  
 MS PowerPoint 2002 Fundamentals  
 MS PowerPoint 2003  
 MS PowerPoint 2003 Fundamentals  
 MS PowerPoint 2007  
 MS PowerPoint 2010  
 MS PowerPoint 2013  
 MS PowerPoint 97  
 MS PowerPoint 97 Fundamentals  
 MS Project 2000  
 MS Project 2002  
 MS Project 2007  
 MS Proxy Server 2.0 Administration  
 MS Publisher 2000  
 MS SharePoint 2007 (MOSS) Administration  
 MS SharePoint Portal Server 2003  
 MS Site Server 3.0 Administration  
 MS SQL Server 2000 Administration  
 MS SQL Server 2000 Programming  
 MS SQL Server 2005 Administration  
 MS SQL Server 2005 Programming  
 MS SQL Server 2008 Administration  
 MS SQL Server 2008 Programming  
 MS SQL Server 2012 Administration  
 MS SQL Server 2012 Programming  
 MS SQL Server 2012 Reporting Services  
 MS SQL Server 2014 Programming  
 MS SQL Server 6.5 Administration  
 MS SQL Server 6.5 Programming  
 MS SQL Server 7 Administration  
 MS SQL Server 7 Programming  
 MS Systems Mgmt. Server 2.0 Administration  
 MS Visio 2007  
 MS Visual InterDev 6.0  
 MS Windows 2000  
 MS Windows 2000 Active Directory  
 MS Windows 2000 Desktop Administration  
 MS Windows 2000 Fundamentals  
 MS Windows 2000 Migration  
 MS Windows 2000 Server Administration  
 MS Windows 2003 Active Directory  
 MS Windows 2008 Active Directory  
 MS Windows 7 Desktop Administration  
 MS Windows 8 Desktop Administration  
 MS Windows 95 Administration  
 MS Windows 95 Navigation  
 MS Windows 98 Administration  
 MS Windows 98 Navigation  
 MS Windows Me Administration  
 MS Windows NT 4.0 Administration  
 MS Windows NT 4.0 Workstation Administration  
 MS Windows Server 2003 Administration  
 MS Windows Server 2008 Administration  
 MS Windows Server 2012 Administration  
 MS Windows Vista Desktop Administration  
 MS Windows XP Desktop Administration  
 MS Word 2000  
 MS Word 2000 Fundamentals  
 MS Word 2002  
 MS Word 2002 Fundamentals  
 MS Word 2003  
 MS Word 2003 Fundamentals  
 MS Word 2007  
 MS Word 2010  
 MS Word 2013  
 MS Word 97  
 MS Word 97 Fundamentals  
 Multiple Virtual Storage (MVS)  
 MUMPS  
 MySQL 3.23 Administration  
 MySQL 5.6 Administration  
 Natural  
 Negotiation Strategy  
 Network Authentication  
 Network Monitoring  
 Network Security  
 Network Technical Support  
 Networking Concepts  
 Novell GroupWise 5.5 Administration  
 Novell NetWare 4.11 Administration  
 Novell NetWare 5.0 Administration  
 Novell NetWare 6.5 Administration  
 Nuance Voice User Interface (VUI) Design  
 Nursing Assistance  
 Nutritional Analysis  
 Objective-C 2.0  
 Office Management (U.S.)

Office Procedures (U.S.)  
 On-Line Analytical Processing (OLAP)  
 OO Concepts  
 OO Design Patterns  
 OpenVMS  
 Operations Concepts  
 Oracle 10g Administration  
 Oracle 11g Administration  
 Oracle 7.0 Administration  
 Oracle 8.0 Administration  
 Oracle 8i Administration  
 Oracle 9i Administration  
 Oracle Designer 6i  
 Oracle Developer 11g  
 Oracle Developer 2000  
 Oracle Financials Rel 11  
 Oracle Forms 10g  
 Oracle Forms 6.0  
 Oracle PL/SQL  
 Oracle PL/SQL Fundamentals  
 OS/2 Warp Server Administration  
 OS/400  
 Outbound Sales Skills  
 Payroll Fundamentals (U.S.)  
 Payroll Fundamentals (UK)  
 Peachtree 7.0  
 PeopleTools 7.0  
 PeopleTools 8.4  
 Perl  
 Perl 5.12  
 Perl 5.8  
 Pharmaceutical Clinical Trials  
 Pharmaceutical GLP (U.S.)  
 Pharmaceutical Manufacturing (U.S.)  
 Pharmaceutical Mfg. Regulations (U.S.)  
 Pharmaceutical Sales (U.S.)  
 Pharmaceutical Terminology (U.S.)  
 PHP 4  
 PHP 5  
 PHP 5.3  
 PHP 5.4  
 PHP 5.5  
 Physical Assessment Techniques (Adult)  
 Physical Assessment Techniques (Pediatric)  
 PowerBuilder 6.0  
 PowerBuilder 7.0  
 PowerBuilder 8.0  
 PowerBuilder 9.0  
 Presentation Skills  
 Printed Circuit Board Design  
 Pro/ENGINEER 2000i  
 Problem Solving - Qualitative  
 Problem Solving - Qualitative (Metric)  
 Problem Solving - Quantitative  
 Problem Solving - Quantitative (Metric)  
 Programmer/Analyst Aptitude  
 Programming Concepts  
 Project Management  
 Project Management (2000)  
 Project Management (2005)  
 Project Management (2008)  
 Project Management (2013)  
 Purchasing Process (U.S.)  
 Purchasing Supply Environment (U.S.)  
 Python 1.5  
 Python 2.4  
 Python 3.3  
 Quark Xpress 4  
 QuickBooks Pro 2000  
 QuickBooks Pro 2008  
 QuickBooks Pro 2011  
 Quicken Basic 2000  
 RDBMS Concepts  
 Reading Comprehension - Chinese  
 Reading Comprehension - English  
 Reading Comprehension - French  
 Reading Comprehension - German  
 Reading Comprehension - Italian  
 Reading Comprehension - Korean  
 Reading Comprehension - Portuguese  
 Reading Comprehension - Spanish  
 Real Estate Finance (U.S.)  
 Records Information Management  
 Recruiting Concepts (U.S.)  
 Retail Management (U.S.)  
 RPG IV  
 Ruby 1.9  
 Sales Concepts - Federal (U.S.)  
 Sales Concepts (U.S.)  
 SAP Basis Administration  
 SAS 6.0 (Base)  
 SAS 8.2 (Base)  
 SEI Capability Maturity Model Implementation  
 SEI Capability Maturity Model Integration (CMMI)  
 Server Administration  
 Sexual Harassment Awareness (U.S.)  
 Shorthand  
 Siebel 2000 Administration  
 SilverStream 2.5 Applications Server  
 Smalltalk  
 SOAP  
 Software Business Analysis  
 Software Configuration Management  
 Software Quality Assurance  
 Solomon IV  
 Solution Selling  
 SONET  
 Speedwriting  
 Spelling (U.S.)  
 Spring 2.5  
 SPSS 10  
 SQL (ANSI)  
 SQL (ANSI) Fundamentals  
 STD Control

Storage Area Networks (SAN) Concepts	Visual C++
Struts 1.2.x	Visual FoxPro 6.0
Sybase 11.X Administration	Visual J++ 6.0
Sybase 12.5 Administration	Vital Sign Techniques
Systems Analysis	VMware vSphere 5
Taxation (U.S.)	Voice Over Internet Protocol (VoIP)
TCP/IP Administration	VPN with Windows
Technical Help Desk	VSAM
Technical Writing	WAN Technologies
Telephone Etiquette	Web Design Concepts
Timberline 7.x	Web Design for Accessibility
Time Management (U.S.)	Web Development Concepts
Training Delivery and Evaluation	Web Server Administration
Training Development	Web Services Application Engineering
Typing Speed & Accuracy	Web Services Concepts
UDDI	WebSphere MQ
Unified Modeling Language (UML)	Windows Application Program Interface
Unix Administration (AIX)	WinRunner 6.0
Unix Administration (General)	Wireless Application Protocol (WAP)
Unix Administration (HP)	Wireless Network Technology
Unix Administration (Solaris 10)	Word Processing Fundamentals
Unix Administration (Solaris 8)	Workplace Fundamentals (U.S.)
Unix Administration (Solaris 9)	Written English
Unix Administration (Solaris)	Written English (UK)
Unix Korn Shell Scripting	Written French
Unix Programming (General)	Written German
VBScript 5.5	Written Italian
Visio 5.0	Written Portuguese
Visual Basic 2005	Written Spanish
Visual Basic 2008	WSDL
Visual Basic 2008 Fundamentals	WWW Concepts
Visual Basic 5.0	XHTML 1.1
Visual Basic 6.0	XML
Visual Basic 6.0 Fundamentals	XML Concepts
Visual Basic.NET	XSL
Visual Basic.NET Fundamentals	xDSL Technology

## **Személyiség-, kompetencia- és motivációvizsgáló eszközök**

A személyiség-, kompetencia- és motivációvizsgáló eszközök rendkívül különböző elveken működhetnek, azonban tipikusan komplex, több skálát vagy tulajdonságot vizsgáló eszközök. Ezeknél az eszközöknél fokozottan igaz, hogy kiválasztásuk és/vagy alkalmazásuk előtt mindenképpen érdemes konzultálni szakemberrel és/vagy az eszköz forgalmazójával. A személyiségvizsgáló módszerekről többet is megtudhat a gyűjtemény bevezetőjének megfelelő fejezetéből.

## **Access Assessment**

### **1. Dimensions személyiségkérdőív**

Manapság az egyik legalapvetőbb elvárás egy személyiség-kérdőívvel kapcsolatban, hogy a lehető legtöbb információt szolgáltatassa a lehető legrövidebb idő alatt.

A Dimensions ennek az elvárásnak maradéktalanul megfelel: rövid idő alatt felvehető online a világ bármely pontjáról, több mint 30 nyelven, köztük magyarul, angolul, németül, csehül, szlovákul, lengyelül, oroszul. Sok éves fejlesztői tapasztalat eredménye, hogy egyesíti magában a kényszerítő választásos (ipszatív) kérdőívek pontosságát a normatív kérdőívek egyszerű kezelhetőségével. A jelöltről készült értékelés optimális hosszúságú, könnyen értelmezhető, és a kitöltés nyelvétől függetlenül bármely elérhető nyelven elkészíthető. A rendszer az eredményekhez kapcsolódóan igény szerint interjúkérdéseket is javasol. A teszt a TalentQ tesztcsomag része.

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** Access Assessment Kft.

**Fizetési forma:** Tesztfelvételenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 25 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**A tesztkitöltéshez minimálisan ajánlott végzettség:** Érettségi

**Tipikus felhasználási terület:** Közép- és felsővezetők, szakértők

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

### **A jelentés bemutatása**

A TalentQ Dimensions személyiségteszt az alábbi részekből tevődik össze:

#### *Személyiségprofil*

A személyiségprofil kiválasztásra és fejlesztésre egyaránt használható. A 15 mért tulajdonság lefedi a szervezetekben leggyakrabban szükséges kompetenciákat.

#### *Szöveges jellemzés*

A szöveges jellemzést a program automatikusan állítja össze a megbízó számára; kiválasztási és fejlesztési célokra egyaránt alkalmas. A jellemzés kitér a jelölt tipikus munkahelyi viselkedésének lehetséges következményeire.

#### *Csoportszerep profil*

Feltárja a vizsgált személy tipikus viselkedését csoportban. Több jelölt eredményei összefoglalhatók egy Egyesített Csoportszerep profilba, amely szemléletes képet ad egy egész csoportról, és segítheti a csoport fejlesztését.

#### *Munkahelyi viselkedéstípus profil*

Ez a beszámoló a vizsgált személy tipikus munkahelyi viselkedését a jungi, valamint az A és B személyiségtípusok segítségével írja le. Segítheti a fejlesztést és a konfliktuskezelést, de kiválasztásra való felhasználását nem ajánljuk.

#### *Értékesítői profil*

Az értékesítés különböző fázisaival kapcsolatos személyiségjellemzőket írja le. Feltárja a fejlesztendő területeket az olyan pozíciók esetében, ahol az eladás és a befolyásolás elengedhetetlen a sikerhez.

#### *Beszámoló a karriereltérítő tényezőkről*

Ez a beszámoló nyolc stílust vagy mintázatot vesz górcső alá, melyeket „karriereltérítő tényezőknek” nevezünk. Egyes esetekben ezek a mintázatok kiégéshez vagy egy jó képességű személy karrierjének megbicsaklásához vezethetnek. A beszámoló hangsúlyozza a különféle stílusokhoz köthető jellemző kockázati tényezőket és erősségeket, valamint a karrier elindulását korlátozó tulajdonságokat.

#### *Beszámoló a jelölt fejlődési lehetőségeiről*

Ez a beszámoló a Talent Q „vezetői lehetőségek modellje” keretében mutatja be, milyen indikátorai vannak a jelölt vezetővé fejlődésének. A beszámoló egy 11 faktort tartalmazó profilból és a jelölt 11 faktor mentén történő jellemzéséből áll.

#### *Fejlesztési profil*

A Fejlesztési profil célja a vizsgált személy fejlődésének elősegítése azáltal, hogy bepillantást nyújt tipikus munkahelyi viselkedésébe, a Dimensions (Értékek) által mért 45 tulajdonság mentén. Ezt a profilt különösen coachoknak és más fejlesztési szakembereknek ajánljuk; a vizsgált személynek csak alapos visszajelző beszélgetés keretében ajánlatos odaadni.

#### *Fejlesztő visszajelzés*

Ez a beszámoló egy számítógépes szakértői rendszer által készített fejlesztő célú leírás a kliens tipikus munkahelyi viselkedéséről, mely odaadható neki, vagy alapját képezheti egy (vagy több) coaching ülésnek.

#### *Személyiség- és fejlesztő profil*

Ez a beszámoló tapasztalt coachok, fejlesztési szakemberek részére készült: a 15 tulajdonságot és a 45 rész tulajdonságot együtt mutatja be.

### Személyiségilleszkedési profil

Ez az értékelés összeveti a vizsgált személy tipikus viselkedését (15 kérdőív-skála alapján) a Talent Q rendszerében tárolható munkakör profilokkal, így segítve a lehetséges kockázatok felismerését kiválasztási helyzetben.

### Interjútervező

Az Interjútervező összeveti a jelölt jellemző viselkedését a felhasználó által definiált munkakör profillal, feltárva a lehetséges erősségeket, korlátokat és semleges területeket. Az ezekhez kapcsolódó interjúkérdések segítik a szakembereket a kiválasztási folyamatban.

Az alábbiakban az előzőekben felsorolt jelentésrészletek közül néhánynak az illusztrációját mutatjuk be:

### Profilrészlet

Emberekkel való kapcsolat		
Független másoktól, képes titkot tartani, óvakodik attól, hogy kimutassa az érzelmeit, képes önállóan dolgozni	<b>Kommunikatív</b> 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Ismeretségi köre széles, nyíltan kommunikál másokkal, kapcsolatokat ápol, szívesebben dolgozik csapatban, mint egyedül
Inkább követ másokat, mint vezet, tárgyalásokon józan és visszafogott, készségesen elfogadja a másoktól származó utasításokat	<b>Befolyásoló</b> 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Természeténél fogva vezető típus, aki szeret felelősséget vállalni másokért, domináns és erőteljes jellem, keményen érvel, és jól tud meggyőzni másokat
Tartózkodó, visszahúzódó, óvatos az új ismerősökkel, hallgatag, kerüli a társaságot	<b>Magabiztos</b> 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Társasági lény, megnyerő, kisugárzó egyéniség; gyakran kezdeményezi új kapcsolatok kialakítását; mindenféle emberrel megtalálja a hangot; magabiztosan beszél közönség előtt
Nem avatkozik mások dolgaiba, kerüli az olyan helyzeteket, ahol mások szolgálata lenne a feladata	<b>Támogató</b> 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Szeret adni, segíti, támogatja, bátorítja az embereket, figyel a szükségletekre, nem sajnálja az időt azoktól, akik nehézségekkel küszködnek
Képes mások véleményének figyelembe vétele nélkül is dolgozni; kifejezni, ha nem ért egyet a többiekkel; függetlenül halad a maga útján	<b>Odafigyelő</b> 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Barátságos személyiség, aki odafigyel másokra, egyeztet a többiekkel, foglalkoztatják mások motivációi, érzelmei, toleráns a különböző nézőpontokkal és véleményekkel szemben

### Emberekkel való kapcsolat

**Az első rész betekintést nyújt a vizsgált személy együttműködési stílusába és munkahelyi kapcsolatkezelésébe.**

Szeret beszélgetni az emberekkel, de egyedül is szívesen dolgozik. Valószínűleg sok emberrel áll meglehetősen szoros kapcsolatban.

Kiemelkedően hatásos és meggyőző személyiség, társaságban magabiztosan viselkedik. Sokféle vezetői vagy értékesítői munkakörre alkalmas lehet.

Meglehetősen gondoskodónak tartja magát, bár a válaszhai arra engednek következtetni, hogy nem szívesen vitatja meg a dolgokat másokkal. Emiatt azután mások úgy tekinthetnek rá, mint aki nem elég diplomatikus és együttműködő.

### Feladatok és munkastílus

**Ez a rész a gondolkodási stílust, a feladatok kezelésének módját írja körül.**

Logikus és racionális gondolkodónak látszik, legalábbis közepes mértékben. Jobban szeret konkrét, tényszerű adatokkal dolgozni, mint elvont fogalmakkal vagy elméletekkel. Jobban megy neki, ha a működtetés, és nem a stratégia szintjén kell gondolkodnia.

Egyáltalán nem tekinti magát kreatív embernek, és feltehetően híján van a kíváncsiságnak. Úgy tűnik, a jól bevált módszereket sokkal jobban kedveli, mint az újító szelleműeket (ezeket szinte ellenségesen fogadja).

Olyan embernek tartják, aki következetesen lelkiismeretes magatartásával támasztja alá a hatékonyságba és a rendszerességbe vetett hitét. Magasra teszi a mércét magának és másoknak, és ebből egy cseppet sem enged. Egyesek számára nehéz lehet ennek az elvárásnak megfelelni.

### Motiváló tényezők és érzelmek

**A harmadik rész az érzelmekről, a változásokkal való megküzdésről, a belső energiáról szól.**

Jól tud uralkodni az érzelmein. Eléggé nyugodt, mentes a szorongástól. Elegendő ereje van szembeállni a problémákkal, és viszonylag hamar magához tér a kudarcokból.

Meglehetősen rugalmas embernek tűnik, aki szereti életében a változatosságot. A kiszámíthatóságot nagyjából ugyanannyira becsüli, mint az újdonságot.

Kellően energikus, szeret döntéseket hozni. Odafigyel a kitűzött célok elérésére, nem bánja, ha ez versengéssel jár. Eléggé karrierközpontúnak tartják.

## Válaszadási stílus

Önmegjelenítés: meglehetősen kedvező színben tüntette fel magát, de az is lehet, hogy válaszaiban nagyfokú önbizalma tükröződik.

A profil jellege: elég egyenletes a profil, az átlagosnál kisebb különbséggel az alacsony és magas skálaértékek között.



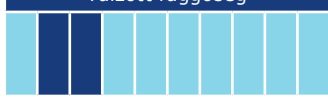

Az „Egyáltalán nem jellemző”-tól a „Nagyon jellemző”-ig terjedő értékelési tartomány kihasználása a kérdőív állításaival kapcsolatban: eléggé széles tartományát használta az értékelésnek (felhasználta a szélsőséges értékelés lehetőségét és a közepes értékeket egyaránt).

Egyező értékelések száma (hányszor adta ugyanazt az értéket két vagy több állításnak a négy tulajdonságot magában foglaló csoportokban): sokkal gyakrabban adott azonos értékelést, mint a normacsoportba tartozók többsége.

Összesen felhasznált idő (az esetleges szünetekkel együtt): valamivel az átlag alatt van. Nem tartott szünetet a kérdőív kitöltése közben.

## Beszámoló a karriereltérítő tényezőkről

Karriereltérítő tényezők profilja		
A karriert esetleg eltérítő tényezők		A karriert esetleg eltérítő tényezők
Bízik az emberekben; elsősorban a jó oldalukat látja, de lehet, hogy érzéketlen a veszélyre, a helyzetek negatív aspektusaira, és előfordul, hogy kihasználják.	<p><b>Hiperérzékenység</b></p>	Éleslátású és lelki finomságokra érzékeny, de ez érzelmi törékenységgel, szorongással járhat együtt (és azzal, hogy hajlamos embertársait ellenségnek tekinteni).
Élvezi, ha emberekkel van együtt, sok időt tölt beszélgetéssel, de lehet, hogy nem mer kemény döntéseket hozni, és előfordulhat, hogy az olyan munkakörökben, ahol egyedül kell dolgoznia, kevésbé jól teljesít.	<p><b>Elszigeteltség</b></p>	Egyedül is megbirkózik a helyzetekkel, önállóan is meg tudja hozni a döntéseket, de csoportban valószínűleg kevésbé jól érzi magát, nem igazán jól kommunikál, hajlamos arra, hogy elszigetelődjön a többiektől.
Elemző, konzervatív, szabálykövető és többnyire azonosul a többség véleményével, de - talán a bátorság hiánya miatt, talán, mert kerüli a különleges erőfelfejtést - nem vállalja a kihívást jelentő feladatokat.	<p><b>Különtség</b></p>	Nem ragaszkodik a formákhoz, sok ötlete van, de ezek közül kevés valósítható meg; valószínűleg felületesen figyel oda arra, amikor valaki szeretne elmondani valamit neki, és ilyenkor a helyzetmegítélésében sem lehet igazán megbízni.
Betartja a társadalmi szabályokat, de túlságosan passzív, túlságosan toleráns (talán azért, mert nincs erős karaktere).	<p><b>Öntörvényszerűség</b></p>	Nehéz megsérteni, és kész arra, hogy időnként felrúgja a megszokott formákat; néha érzéketlen a kollégái iránt, sőt az is előfordulhat, hogy időnként etikátlan vagy antiszociális a viselkedése.

<p>Ismeretlenek társaságában nem bízik önmagában, nincs karizmája; nem érzi jól magát, ha nyilvánosan szerepelnie kell, nem találja a szavakat: nem illenek hozzá az olyan munkakörök, amelyekben gyakran kell megnyilvánulni.</p>	<p><b>Exhibicionizmus</b></p> 	<p>Valószínűleg pozitív benyomást kelt a legtöbb emberben: magabiztos, személyes varázssal rendelkezik; nagyon fontos lehet számára, hogy a figyelem középpontjában legyen, hajlamos a túlzásokra, és rossz körülmények között nem tud képességei szerint teljesíteni.</p>
<p>Szerény, nincs önbizalma; gyenge tárgyaló, nincsenek vezetői tulajdonságai; könnyen lehet, hogy nem tudja megvalósítani a benne rejlő lehetőségeket.</p>	<p><b>Túlzott magabiztosság</b></p> 	<p>Magabiztos ember, aki vezetőként tekint magára, de gyakran nem figyel a saját korlátaira, és időnként zsarnokoskodik.</p>
<p>A saját ítéletében bízik leginkább; ritkán konzultál munkatársaival; lehet, hogy veszélyes döntéseket hoz, és „nehéz” beosztott.</p>	<p><b>Túlzott függőség</b></p> 	<p>Általában kellemes munkatárs, jó beosztott, de valószínűleg nem szeret kockázatot vállalni, másokat befolyásolni, és nehezen tud ellenállni, ha valaki erősen rá akarja venni valamire.</p>
<p>Kerüli a bürokráciát, de lehet, hogy figyelmetlen és megbízhatatlan; nem elég gondosan készül fel a feladataira, nem figyel a részletekre és a határidőkre: gyengén teljesítene adminisztrátorként.</p>	<p><b>Mikro-menedzsment</b></p> 	<p>Valószínűleg jó adminisztrátor: módszeresen dolgozik, és odafigyel a részletekre, de a szabályok szigorú betartása néha azzal jár, hogy rugalmatlan, és ha irányít, túl szorosra fogja a gyeplőt.</p>

## SHL Hungary

### 2. Viselkedés a munkahelyen – OPQ32

Ez a teszt az SHL talán leginkább használt, de mindenképpen a legtöbb információt nyújtó eljárása. Arra a feltételezésre épül, hogy az egészséges felnőtt emberek többsége – megfelelő segítséggel – képes és hajlandó saját magáról reális képet adni. A teszt 32 skálára vetítve vizsgálja az emberi személyiséget, ezenkívül további másodlagos skálák alapján speciális személyiségvonásokról is képet kaphatunk. A tesztnek többféle változata van.

Az SHL feltétlenül szükségesnek tartja, hogy a vizsgált személy a személyiségvizsgálat eredményeiről egy visszajelző beszélgetés keretében képet kapjon.

**A tesztfelvétel formája:** Online és papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Tesztfelvételenként

**Szükséges képesítés:** OPQ Viselkedés a munkahelyen tanfolyam

**A tesztfelvétel időtartama:** 45 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**A tesztkitöltéshez minimálisan ajánlott végzettség:** Érettségivel rendelkezők

**Tipikus felhasználási terület:** Közép- és felsővezetők, szakértők

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

#### Verziók

#### VISELKEDÉS A MUNKAHELYEN IPSZATÍV VÁLTOZAT (OPQ 32I)

A teszt formája úgynevezett „erőltetett választás”: a jelölteknek 4 állítás közül kell kiválasztaniuk, melyik illik rájuk a leginkább, illetve a legkevésbé. E formátum előnye elsősorban az, hogy a jelöltek nehezen tudják szándékosan befolyásolni a vizsgálat végeredményét. Csak számítógéppel értékelhető.

Felvételi idő: kb. 45 perc



## VISELKEDÉS A MUNKAHELYEN NORMATÍV VÁLTOZAT (OPQ 32N)

Az OPQ 32-nek ez a változata úgynevezett normatív teszt: az állításokat egy ötfokú skálán kell értékelni a „teljesen egyetértek”-től az „egyáltalán nem értek egyet”-ig. A tesztet egyszerű, érthető nyelvezete, világos szerkezete mindenki által használhatóvá teszi, ugyanakkor normatív jellege miatt elsősorban tréning- és fejlesztési célokra javasoljuk.

Felvételi idő: kb. 35 perc

### Kompetenciamodell

<b>Eberekkel való kapcsolat</b>	Befolyás	Meggyőző	meggyőzően érvel, tárgyal
		Irányító	kezdeményez, irányít
		Szókimondó	mindig elmondja a véleményét
		Független	a többség döntése ellenére is a saját útját járja
	Társas lét	Társasági	élénk, beszédes, jókedvű
		Kötődő	megosztja idejét a barátaival
		Magabiztos	idegenekkel is feltalálja magát
	Empátia	Szerény	nem dicsekszik saját teljesítményével
		Demokratikus	kikéri mások véleményét
Törődő		törődik másokkal	
<b>Gondolkodási stílus</b>	Elemzés	Adatokra építő	jól kezel adatokat
		Kritikus	kritikusan értékeli az információkat
		Lélekbúvár	igyekszik megérteni az embereket
	Kreativitás és változás	Hagyományos	a jól bevált módszereket kedveli
		Elméleti	elméleti beállítottságú
		Innovatív	sok új ötlettel áll elő
		Változatosság kedvelő	szereti a változatosságot
		Alkalmazkodó	viselkedését a helyzethez igazítja
	Rendszeresség	Tervező	megtervezi a teendőket
		Részletekre ügyelő	precíz, pontos
		Állhatatos	határidőre befejezi a feladatokat
		Szabálykövető	szigorúan betartja a szabályokat
	<b>Érzelmeik</b>	Érzelmeik	Laza
Aggódó			fontos események előtt ideges
Kritikatűrő			nehéz megsérteni
Optimista			bizakodó
Emberekben bízó			bízik az emberekben
Érzelmlein uralkodó			jól tudja palástolni az érzelmeit
Dinamizmus		Aktív	élvezi, ha sok a dolga
		Versengő	nyerésre játszik
		Teljesítő	magasra teszi a mércét
		Gyorsan döntő	gyorsan és határozottan dönt

### Másodlagos skálák

- **Érzelmi intelligencia**

Ez a leírás a vizsgált személy érzelmi intelligenciájáról (EQ) ad képet. Elsősorban fejlesztési célra használható, de csak egy SHL által kiképzett személy által adott visszajelzés után.

- **Vezetői/beosztotti stílus**

Ez a rész leírja, hogy a jelölt várhatóan milyen vezetői, illetve beosztotti stílust vesz fel. Ez az információ különösen akkor könnyítheti meg a döntéshozatalt, ha egy már kialakult stílussal rendelkező vezető keres beosztottat, vagy a munkakör jellege, illetve a munkahelyi légkör meghatározza a preferált vezetői stílust.

- **Csapattag-típus**

A jelentés Belbin<sup>8</sup> elmélete alapján jellemzi a jelölt csapattag-típusát. Különösen jól használható új csapat építésénél vagy egy új munkakör kialakítása esetén. Csapat-építő tréningeken is kiválóan alkalmazható.

- **Vezetői kompetenciák**

Ez a leírás a vezetői kompetenciák alapján mutatja be a jelölt erősségeit és fejlesztendő területeit. Értékelésre és fejlesztésre egyaránt használható.

### 3. Szolgáltatók személyisége (CCSQ)

Ezt a személyiségkérdőívet kifejezetten ügyfélszolgálatban és értékesítésben dolgozó beosztottak számára fejlesztették ki. A vizsgált skálák olyan tulajdonságokra vonatkoznak, amelyek a szolgáltatói munkakörökben különösen fontosak. A kérdőív jól kiegészíti az SHL ügyfélszolgálati képességtesztjeit. A kérdőív alapján automatikusan személyre szabott interjú-útmutató készíthető.

**A tesztfelvétel formája:** Számítógépes, online és papír-ceruza

**Forgalmazó:** SHL Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Tesztfelvételenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 25 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**A tesztkitöltéshez minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Értékesítésben dolgozók

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

### Verziók

- **CCSQ 5.2 – normatív**

A jelöltnek az ügyfélszolgálattal és az értékesítéssel kapcsolatos állításokról kell megmondania egy ötfokú skálán (az „Egyáltalán nem értek egyet” és a „Teljesen egyetértek” között), hogy mennyire illenek rá. Elsősorban fejlesztési célokra ajánlott.

- **CCSQ 7.2 – normatív és ipszatív**

A tesztnek ez a változata kombinációja a normatív és az ipszatív megközelítésnek: a vizsgált személynek egyrészt négy állítás közül kell kiválasztania, melyik illik rá leginkább és melyik a legkevésbé, másrészt minden állításról meg kell mondania, hogy egy ötfokú skálán mérve mennyire igaz rá.

<sup>8</sup> Belbin, M.: *A team avagy Az együttműködő csoport*. EDGE 2000 Kiadó, 2003.

### 4. BFQ – Big Five Questionnaire

A Big Five Kérdőív (BFQ) a személyiség mérésére kidolgozott átfogó önjellemző kérdőív, melynek alapját a személyiségkutatások eredményeként kibontakozó ötfaktoros személyiségmodell alkotja. A 132 tételből álló mérőeszköz a személy alapvető érzelmi, interperszonális és motivációs jellegzetességeit méri. Dimenziói a következők: Energia, Barátságosság, Lelkiismeretesség, Érzelmi stabilitás és Nyitottság. Minden skála két további alskálára bomlik, amelyek a fő dimenziókon belüli finomabb osztályozást teszik lehetővé.

Az Energia dimenzió a hagyományos értelemben vett extravertióknak felel meg, a skálán magas pontszámot elérők társaságkedvelők, aktívak, bőbeszédűek, szeretik az izgalmakat, vidám természetűek és energikusak. A faktor két alskálája a Dinamizmus, mely a közlékenységre és a lelkesedésre utal, illetve a Dominancia, amely az önbizalmat és a magabiztosságot foglalja magában.

A Barátságosság dimenziót a szakirodalomban gyakran Kellemességnek is nevezik, ez az Extravertióhoz hasonlóan elsődlegesen interperszonális dimenzió. A magas pontszámot elérő személyek önzetlenebbek, több együttérzést mutatnak mások felé, míg az alacsony pontszámúak egocentrikusak, versengők és kevésbé bíznak meg másokban. A dimenzió az alábbi két alskálára épül: Együttműködés/Empátia és Udvariasság. Az előbbi alskála a mások szükséglete iránti érzékenységet, míg az utóbbi az emberséges, jóindulatú, engedelmes viselkedésmegnyilvánulásokat tartalmazza.

A kitartásra, az önkontrollra és a célirányos magatartásra utaló Lelkiismeretesség dimenzió további két alskálája a Pontosság és a Kitartás. A lelkiismeretes személyek megbízhatóak, pontosak, céltudatosak és erős akaratúak. A Pontosság alskála a megbízhatóság, rendszeresség és alaposság személyiségdimenzióira utal, míg a Kitartás a tevékenységek véghezviteléhez szükséges szívósságot fejezi ki.

Az Érzelmi stabilitás a pozitív végponton kiegyensúlyozottságot, a szorongás hiányát, jó stressztűrést jelöl. Két alskálája az Emocionális kontroll, valamint az Impulzivitás-kontroll. Az Emocionális kontroll a szorongás és az érzelmekkel való megküzdés képességére, míg az Impulzivitás-kontroll az ingerlékenység, az elégedetlenség és a düh szabályozásának képességére vonatkozik.

A Nyitottság dimenzió két alskálából áll: Nyitottság a kultúrára, amely a személy kulturális érdeklődésének feltárását célozza, és a Nyitottság a tapasztalatokra, amely az újdonságra való nyitottságot és az eltérő értékek iránti toleranciát, valamint más emberek, szokások és életstílusok iránti érdeklődést tartalmazza.

A validitásskálaként beillesztett Szociális Kíváncsiság Skála segít kiszűrni a torzított válaszlazadást. Minden alskála (beleértve a validitásskálát is) 12 tételből áll, melyből 6 fordított (negatív irányban megfogalmazott).

**A tesztfelvétel formája:** Online, telepített szoftver és papír-ceruza. Kiértékelése internetesen vagy szoftver segítségével végezhető el.

**Forgalmazó:** OS Hungary Kft. (kizárólagos forgalmazó)

**Fizetési forma:** Tesztfüzetenként, szoftverenként, illetve jelentésenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 30-40 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**A tesztkitöltéshez minimálisan ajánlott végzettség:** 8 általános

**Tipikus felhasználási terület:** Minden területen alkalmas a kiválasztás során.

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

### 5. BFA – Big Five Melléknévlista

A személyiség ötfaktoros modelljének mérése személyleíró melléknevek segítségével.

A személyiségpszichológiában nagyon fontos kutatási terület az alapvető személyiségvonások és ezek számának meghatározása. A Big Five modell egy egységes személyiségmodellt kíván felvázolni az ezen kutatási területen belül felbukkant problémák megoldásához.

A Big Five személyiségmodell gyakorlatilag két különböző kutatási hagyomány találkozása: a faktoranalitikusé és a lexikai megközelítésé. Ez utóbbi szerint az egyének közötti minden fontos különbség a nyelvben megjelenik, azaz azokat egy-egy szó kifejezi. Az ilyen szavak készletének feltárására, mint a személyiség „leírásának” legfőbb forrására, a leggyakrabban személyleíró melléknévlistákat állítottak össze, melyek a kutatás céljának megfelelő redukciója a faktoranalízis eljárásának alkalmazásával történt.

A lexikai megközelítésen alapuló személyiségvizsgálatok függetlenül a felhasznált értékelések természetétől és módszerétől (pl. önértékelés vagy más értékelések), a vizsgált személyek jellemzőitől (pl. nem, kor és iskolai végzettség), valamint a nyelvi és kulturális hovatartozástól (pl. Egyesült Államok, Németország, Hollandia, Olaszország, Japán, Fülöp szigetek, Tajvan), ismételten öt fő faktort azonosítottak. Természetesen a faktorok finom tartalma és elnevezése az alkalmazott eljárások és a kultúránként különböző bekerült melléknevek miatt eltérő lehet az egyes kutatásokban, de a fő faktorok száma és alapvető jellemzői ugyanazok. Mindenképpen kijelenthető, hogy a Big Five megközelítésnek mindenekelőtt gyakorlati haszna van, hisz adott öt olyan faktor, amely a személyiség leírására és jellemzésére hivatkozási keretet jelent, és amely alapján értelmezni, valamint kategorizálni lehet az egyéni különbségeket – így a modell alkalmazható számos területen, ezek között a munkaező-kiválasztásban is, hisz a munkakörnyezetben kiemelten fontos tulajdonságok is mérhetők a modell alapján kidolgozott mérőeszközökkel.

A BFA a személyiség ötfaktoros modelljének mérésére kidolgozott mérőeszköz, amely személyleíró állítások (BFQ) helyett mellékneveket tartalmaz, és így az általános személyiség-jellemzők gyors és könnyen értelmezhető feltérképezését teszi lehetővé. A melléknévlista kidolgozásának alapját az ötfaktoros személyiségmodell kialakításakor felhasznált népszerű eljárás, a lexikális megközelítésre támaszkodó szógyűjtés és a faktoranalízis – mint statisztikai redukciós módszer – jelentette. A 175 tételből álló melléknévlista önjellemzésre és külső megfigyelők által történő értékelésre egyaránt alkalmas: segítségével a vizsgálati személy alapvető érzelmi, interperszonális és motivációs jellegzetességei tárhatók fel.

A BFA a következő öt dimenziót mérő skálákat tartalmazza:

1. Energia (alskálái: Dinamizmus és Dominancia)
2. Barátságosság (alskálái: Együttműködés/Empátia és Udvariasság)
3. Lelkiismeretesség (alskálái: Pontosság és Kitartás)
4. Érzelmi stabilitás (alskálái: Érzelmi kontroll és Impulzivitáskontroll)
5. Nyitottság (alskálái: Nyitottság a kultúrára és Nyitottság a tapasztalatokra)

A teszt a fentebb leírt skálákon túl tartalmaz egy speciális Szociális kívánatosság skálát annak a hajlamnak az ellenőrzésére, hogy a vizsgálati személy tetszetősebb képet mutat-e magáról, mint amilyen. Ez a skála alkalmazható normál kitöltési helyzetben, ahol nincs jelentős szociális megfelelési igény, illetve kompetitív munkahelyzetben is, ahol a szociális megfelelési igény magas.

Az egyes dimenziók felmérése 25 személyleíró melléknév segítségével történik, melyek közül 10-10 az alskálákat alkotja, 5 pedig kizárólag csak az átfogó skálához tartozik. A 15 jelzőből álló Szociális kívánatosság skála segít kiszűrni a torzított válaszadást.

A mérőeszköz által mért jellemzők és az ezekhez kapcsolható munkatípusok megegyeznek a BFQ-nál feltüntetettekkel.

**A tesztfelvétel formája:** Telepített szoftver és papír-ceruza. Kiértékelése csak szoftver segítségével végezhető el.

**Forgalmazó:** OS Hungary Kft. (kizárólagos forgalmazó)

**Fizetési forma:** Tesztfüzetenként, ill. szoftverenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 15-30 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**A tesztkitöltéshez minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Minden területen alkalmas a kiválasztás során.

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 6. BIP – Bochum Munkahelyi Személyiségkérdőív (A munkával kapcsolatos személyiségtényezők feltárása)

A BIP a munkával kapcsolatos, a szakmai életben is meghatározó személyiségvonásokat méri. Kifejezetten munkahelyi személyzeti feladatok ellátására készült; normáit magyar vezetőkkel történő tesztfelvétel alapján dolgozták ki. A BIP jól alkalmazható a kiválasztás, tréning, coaching, karrier-tanácsadás területén is. 14 skálája a *Szakmai orientáció* (teljesítménymotiváció, alkotói motiváció, vezetői motiváció), a *Munkával kapcsolatos magatartás* (lelkiismeretesség, rugalmasság, cselekvés-orientáció), a *Társas kompetenciák* (érzékenység, kapcsolatteremtés, szociabilitás, csapat-orientáció, érvényesítő képesség) és a *Pszichés jellemzők* (érzelmi stabilitás, terhelhetőség, önbizalom) területét fedi le. Széles körben használják Németországban és egész Európában is, főleg vezetők kiválasztásában és a coaching területén. 210 kérdésének megválaszolása hozzávetőlegesen 45 perc.

**A tesztfelvétel formája:** Online, telepített szoftver és papír-ceruza

**Forgalmazó:** OS Hungary Kft. (kizárólagos forgalmazó)

**Fizetési forma:** Tesztfüzetenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 45 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**A tesztkitöltéshez minimálisan ajánlott végzettség:** Középfokú

**Tipikus felhasználási terület:** Alsó-, közép- és felsővezetők

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 7. MMPI-2 – Minnesota Multiphasic Personality Inventory

Az MMPI-2 az MMPI megújult verziója, elődjéhez hasonlóan manapság a legszélesebb körben használt objektív klinikai pszichodiagnosztikai mérőeszköz. Az MMPI több mint 100 tételét a szerzők átalakították, az új tételek olyan területeket írnak körül, mint pl. általános egészségi állapot, társas attitűdök, öngyilkossági hajlam, A típusú viselkedés, fóbiák, szerhasználat, általános neurológiai állapot.

Az új teszt *Klinikai skálái* az MMPI-ével azonosak, az eredeti skálákból néhány tételt töröltek. Az eszköz 5 új *Validitásskálája* jelentős mértékben segíti a profil érvényességének ellenőrzését. A VRIN és TRIN skálák az inkonzisztens vagy ellentmondásos válaszadás mérése révén felfedik a véletlenszerű, figyelmetlen, illetve a tendenciózus elutasító vagy elfogadó válaszadási attitűdöt. Az  $F_B$  és az  $F_p$  skálák az  $F$  skálához hasonlóan a problémák felnagyítását, az  $S$  skála pedig az erősen pozitív énbemutatást tesztelik. További újdonságok a *Tartalmi komponens skálák* és néhány *Kiegészítő skála* (pl. Addikció elismerése, Addikciós potenciál, Átdolgozott Mac Andrew alkoholizmus skála, valamint a személyiségvonás-alapú PSY-5 skálák).

Az *Újrastrukturált klinikai skálák* az eredeti Klinikai skálák átdolgozott változatai, amelyekből a szerzők kiszűrték a Klinikai skálákban általánosan meghúzódo Kiábrándultság/lehangoltság faktort. Ezzel a Klinikai skálákhoz hasonló konvergens validitású, de azokénál jobb diszkriminatív validitással rendelkező skálákat nyertek. Az Újrastrukturált klinikai skálák és a Klinikai skálák eredményeinek együttes értelmezése jelentősen megnöveli a diagnosztikai pontosságot. Az MMPI-2 alkalmazási területei a pszichológiai, pszichiátriai és kriminálpszichológiai igazságügyi szakértői munka, fogvatartottak, drogrehabilitációs program résztvevőinek tesztelése, pályaválasztás, általános orvosi betegek tesztelése, házassági és családterápia; kritikus munkákra való munkaerő-kiválasztás. Az MMPI-2 hazai adaptációjában dr. Bagdy Emőke és dr. Bugán Antal közreműködtek.

**A tesztfelvétel formája:** A teszt papír-ceruza változatban és számítógépen is kitölthető, és csak szoftveresen értékelhető ki (a szoftver futtatásához USB-kulcs szükséges).

**Forgalmazó:** OS Hungary Kft. (kizárólagos forgalmazó)

**Fizetési forma:** Tesztfüzetenként, ill. szoftverenként

**Szükséges képesítés:** Pszichológus

**A tesztfelvétel időtartama:** 60 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**A tesztkitöltéshez minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs  
**Tipikus felhasználási terület:** Általános személyiségvizsgálat  
**Alkalmazási javaslat:** Tájékozódás

## 8. PASAT 2000 – Értékesítői Személyiség-kérdőív

A PASAT 2000 egy korábbi értékesítői alkalmassági teszt, a PASAT (Poppleton Allen Sales Aptitude Test) átdolgozott változata, egy komoly kutatáson alapuló és aprólékosan felépített személyiség-kérdőív, amely speciálisan az értékesítők kiválasztását segíti.

A PASAT 2000-et az különbözteti meg a személyiség-kérdőívek többségétől, melyek a személyiség általános aspektusait mérik, hogy kifejezetten az értékesítői munka sikeréhez közvetlenül kapcsolódó személyiségattribútumokat méri. A PASAT 2000 világos és közvetlen kapcsolatban marad a munkával, hisz közel marad a kutatások által feltárt sikeres értékesítői tulajdonságokhoz, egyúttal kerüli az absztrakt fogalmak mögé rejtett viselkedésmódok alkalmazását.

### **A PASAT 2000 személyiségmodellje és skálái**

Az értékesítők kiválasztásával foglalkozó személyek nagy része szerint a kiváló értékesítőt kevésbé jó társaitól személyisége különbözteti meg, hisz az értékesítői tevékenység intenzív és változatos környezetében fontos a stabil vonások megléte az adekvát és hatékony viselkedés meghatározásában.

A PASAT 2000 bizonyos viselkedések mögötti stabil alapot méri olyan különböző helyzetekben, amelyek – mivel szoros kapcsolatban állnak az értékesítői sikerességgel – mégis hasonlóak. A szerzők úgy gondolják, hogy az értékesítői hatékonyságot megcélzó kutatás eredményeként egy hierarchikus személyiségelmélet jött létre. Bár a kutatás fókusza specifikus, az elmélet nagyobb általánossággal bír: az élet egyéb területén való alkalmazkodás vonatkozásában is használható.

A PASAT 2000 8 fő skálából áll. Modellje, mely a személyiség egészét átfogja, lényegében 1 általános és 3 nagyobb csoportfaktort (I–V. skála, VI–VII. skála és VIII. skála) és 8 kisebb csoportfaktort (skálák) foglal magába az alábbiak szerint.

Pozitív attitűd – *általános faktor*

#### **Alkalmazkodás a munkában – 1. nagyobb csoportfaktor**

*I. skála:* Motivációs alkalmazkodás: célorientált viselkedés és kihívások keresése. A magas pontszámot elérők cél- és teljesítményorientáltak, gyorsan boldogulnak feladataikkal, optimisták, szervezettek, hosszú távú célokkal rendelkeznek.

*II. skála:* Érzelmi alkalmazkodás: érzelmileg konfliktusos helyzetekkel való megküzdés (coping), illetve a megpróbáltatásokból való rugalmas felépülés képessége. A magas pontszámot elérő személyek rugalmasak, nehéz helyzetekben is kitartóak, szeretik a társaságot, megfelelő emocionális kontrollal rendelkeznek, ígéreteiket betartják.

*III. skála:* Társas alkalmazkodás: hatékony kapcsolatteremtés és kapcsolatfenntartás másokkal. A magas pontszámúak szociálisak, jó beszédképességgel rendelkeznek, magabiztosak társas helyzetekben, odafigyelnek mások mondanivalójára, könnyen megértik azt, és keresik az egyetértés lehetőségét.

*IV. skála:* Változásokhoz való alkalmazkodás: változások pozitív kezelése, azokhoz való alkalmazkodás. A magas pontszámúak szeretik a változást, az új helyzeteket, megragadják a váratlan lehetőségeket.

*V. skála:* Lelkiismeretesség: lelkiismeretes munkavégzés, tervezés, részletekre való odafigyelés és szabálykövetés. A magas pontszámot elérők célratörők, fegyelmezettek, kitartóak (végrehajtásban, megértésben egyaránt), aprólékosak, erkölcsösek.

#### **Kontroll – 2. nagyobb csoportfaktor**

*VI. skála:* Érzelmi stabilitás: a hangulatszabályozás képessége. A magas pontszámú személyek terhelhetők, stabilak, otthoni problémájukat nem viszik be a munkahelyükre, van önkontrolljuk.

*VII. skála:* Társas szabályozás: mások befolyásolása változatos módszerekkel, beleértve a családot is. A magas pontszámot elérők dominánsak, versengők, manipulatívok, saját céljaik eléréséhez sokféle módszert bevetnek, képesek meglepni és befolyásolni másokat.

### **Magabiztosság – 3. nagyobb csoportfaktor**

**VIII. skála:** Pozitív énkép. A magas pontszám meggyőző, képességeiben biztos, döntéseiért és tevékenységéért felelősséget vállaló személyt jelez.

A PASAT 2000 tartalmaz továbbá 3 olyan skálát, melyek feladata a másokban hamis benyomások kialakítására vonatkozó hajlam detektálása – ezeket a skálákat a szerzők értékesítőikkel és a benyomáskeltéssel kapcsolatos empirikus tanulmányaik eredményei alapján állították össze.

**IX. skála:** Figyelmi alapú torzítás (Benyomáskeltés): a társas jelzésekre irányuló figyelem, melyek támpontként szolgálnak a saját viselkedés alakításához, hogy azt mások vonzónak és kedvesnek találják. A személy nyomon követi a történéseket, hogy érvényesítse saját érdekeit.

**X. skála:** Adaptív torzítás (benyomáskeltés): a saját viselkedés olyan módon való alakítása, hogy illeszkedjék a másik viselkedéséhez, vagy dicsérje azt, így nincs valós kép arról, milyen volna a személy viselkedése a másik viselkedése híján.

A figyelmi alapú és az adaptív viselkedésre azért kell torzításként, megtévesztésként tekinteni, mert a viselkedés nem a személy természetes válasza, hanem inkább azt tükrözi, hogy mit gondol, hogyan kellene viselkednie. A szerzők kutatásai arra is rámutattak, hogy a skálák gyakran nagyon eltérő kapcsolatban állnak a teljesítménnyel.

**XI. skála:** Társas Megtévesztés (benyomáskeltés): vonzó kép kialakítása önmagáról anélkül, hogy ezt a megjelenítést kifejezetten a közösséghez igazítaná. Ez nem csak arra terjed ki, ha a személy hamis benyomást igyekszik kialakítani magáról, hanem annak lehetőségét is magában foglalja, ha az illető valóban azt gondolja magáról, hogy ilyen vagy olyan módon viselkedik (öncsalás) – összefoglalva, jobbnak akar látszani, mint amilyen. Ez a skála az előbbi két torzítással kapcsolatos munka áttekintése, illetve az azokkal kapcsolatos tapasztalati és redukciós munka nyomán jött létre.

#### **A PASAT 2000 alkalmazása**

A teszt 153 tételt tartalmaz, melyek mindegyikéről egy ötfokú skála (1: Soha vagy nagyon ritkán, 5: Nagyon gyakran, vagy mindig) segítségével szükséges a vizsgált személynek eldönteni, a bennük megfogalmazott viselkedések mennyire jellemzik a személyiségét.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza, online

**Forgalmazó:** OS Hungary Kft. (kizárólagos forgalmazó)

**Fizetési forma:** Kiértékelésenként / csomagonként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 30-40 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**A tesztkitöltéshez minimálisan ajánlott végzettség:** Érettségi

**Tipikus felhasználási terület:** Értékesítők kiválasztása

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## **9. Rorschach-próba**

A Rorschach-vizsgálat az egyik legszélesebb körben alkalmazott projektív mérőeszköz, amellyel mind az egészséges, mind a szomatikus és pszichés problémákkal küzdő kliensek személyiségének struktúrája, pszichodinamikája – beleértve a kognitív és affektív jellemzőket, az ego-funkciókat, az elhárító mechanizmusokat és a konfliktusokat, valamint a megküzdést – kiválóan feltérképezhető. A feltértelező eljárás 10 táblára épül, amelyeken megközelítően szimmetrikus fekete-fehér vagy színes „tintafoltok” láthatók – a vizsgálati személy feladata, hogy jelentést adjon a foltoknak. Az eljárást elsődlegesen felnőttek vizsgálatára alakították ki, de számos nemzetközi vizsgálat megerősítette, hogy a módszer gyermek- és serdülőkorúak körében is jól használható. A Rorschach Tintafolt Teszt módszerét és a vizsgálatához szükséges táblákat Hermann Rorschach svájci pszichiáter dolgozta ki az 1920-as években. Az eredeti táblákat kizárólagosan a svájci Hans Huber Kiadó állítja elő. A Rorschach-próba szakszerű elsajátítását a lokalizációs táblák, a válaszok rögzítését pedig a jelölőlapok segítik. Továbbá a teszthez megvásárolható Mérei Ferenc „Rorschach-próba” című könyve (Medicina-kiadvány).

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** OS Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Tesztcsomagonként  
**Szükséges képesítés:** Pszichológus  
**A tesztfelvétel időtartama:** kb. 1 óra  
**Magyarul elérhető?** Igen  
**A tesztkitöltéshez minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs  
**Tipikus felhasználási terület:** Klinikum  
**Alkalmazási javaslat:** Tájékoztató

## 10. Szondi-teszt

### A sorsanalitikus ösztönrendszer feltárása

A teszt a Szondi Lipót-féle ösztönléktan mérőeszköze, mely elmélet alapfeltevése, hogy sorsdöntő választásainkat lappangó ösztönadottságaink irányítják. A Szondi által kifejlesztett teszt a személy projekciós hajlamaira alapozva, különböző manifeszt ösztönbetegekről készült fényképek rokonszeny és ellenszeny szerinti kiválasztása nyomán következtet a vizsgálati személy ösztönéletére. A teszt elvégzése során a 48 fényképet 6 sorozatban (egyszerre 8 kép) exponálják a vizsgálati személynek, akinek 2 rokonszenyes és 2 ellenszenyes képet kell kiválasztania. A teszt jól használható a klinikai pszichológiai gyakorlatban és számos más területen is, mint például pályaválasztási tanácsadásban, igazságügyi szakértői munkában vagy munkaalkalmassági vizsgálatoknál.

A mérőeszköz használatát számos magyar nyelvű könyv segíti, pl. Benedek István: *Az ösztönök világa*. Budapest, Minerva, 1987; Lukács Dénes: *Szondi: az ösztönprofilról az elméletig*. Budapest, Animula, 1996; Szondi Lipót: *A Szondi-Testt. A kísérleti ösztöndiagnosztika tanácskönyve*. Budapest, Új Mandátum Kiadó, 2007; Vargha András: *A Szondi-teszt pszichometriája*. Universitas Könyvkiadó, 1994.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza  
**Forgalmazó:** OS Hungary Kft.  
**Fizetési forma:** Tesztcsomagonként  
**Szükséges képesítés:** Pszichológus  
**A tesztfelvétel időtartama:** kb. 1 óra  
**Magyarul elérhető?** Igen  
**A tesztkitöltéshez minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs  
**Tipikus felhasználási terület:** Klinikum  
**Alkalmazási javaslat:** Tájékoztató

## 11. TAT – Tematikus Appercepciók Teszt

A 31 képből álló TAT a képzett értelmező számára feltárja a személyiség uralkodó hajtóerőit, a vizsgált személy érzelmeit, érzéseit, komplexusait és konfliktusait. A TAT bármilyen átfogó személyiségvizsgálat esetében, továbbá a viselkedészavarok, pszichoszomatikus megbetegedések, neurózisok és pszichózisok vizsgálatánál eredményesen alkalmazható. A módszer különösen jól használható pszichoterápiás interjúk során, vagy egy rövid pszichoanalitikus kezelés bevezetéseként. Mivel a TAT és a Rorschach-vizsgálat egymást kiegészítő információkat nyújt, e két teszt kombinációja igen hatékony lehet. A történeteszerűt előhívó TAT-képeknek az életkori és nemi sajátosságokat figyelembe véve több változata is van, így felnőtteknél és gyermekeknél egyaránt használható. A magyar nyelvű kézikönyv tartalmazza az eredeti Murray-féle kézikönyvet és Vane 1981-ben írt összefoglalóját a TAT-ról, példákat az értékelésre, valamint az értékeléshez szükséges lapokat (általános értékelőlap, ego-funkció értékelőlap, ego-funkció összesítőlap).

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza  
**Forgalmazó:** OS Hungary Kft. (kizárólagos forgalmazó)  
**Fizetési forma:** Tesztcsomagonként  
**Szükséges képesítés:** Pszichológus  
**A tesztfelvétel időtartama:** kb. 1 óra



**Magyarul elérhető?** Igen

**A teszt kitöltéshez minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Klinikum

**Alkalmazási javaslat:** Tájékoztató

## 12. Lüscher-teszt

A Max Lüscher svájci pszichológus által kidolgozott standardizált pszichodiagnosztikai módszer a személyiség pszichofiziológiai állapotának feltérképezését szolgálja. A módszer többek között olyan jellemzők feltárására alkalmas, mint például a stresszel szembeni ellenállóképesség, a teljesítmény és a kommunikáció. A színválasztáson alapuló teszt jól használható a testi tüneteket kiváltó pszichológiai stresszorok azonosítására is. A módszer arra a feltevésre épül, hogy a színek pszichofiziológiai hatást gyakorolnak az emberre, ezért a színpreferenciák és a színelutasítások alapján kikövetkeztethetők bizonyos viselkedési orientációk. Mivel a színválasztásokat többnyire tudattalan mechanizmusok irányítják, így a személyiség mélyebb rétegeibe nyerhetünk bepillantást, nem pedig az észlelt, tudatos szférába, amit a papír-ceruza tesztek térképeznek fel. A mérőeszköz kiválóan alkalmazható a klinikai diagnosztikai munkában, a személyzeti tanácsadás és a kiválasztás területén, s nem utolsósorban a pszichológiai kutatásokban. A teszt felvétele kb. 5-10 percet vesz igénybe.

A mérőeszköz teszt készletéhez angol nyelvű útmutató tartozik.

**A teszt felvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** OS Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Tesztcsomagonként

**Szükséges képesítés:** Pszichológus

**A teszt felvétel időtartama:** 5-10 perc

**Magyarul elérhető?** Nem

**A teszt kitöltéshez minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Klinikum

**Alkalmazási javaslat:** Tájékoztató

## 13. Zulliger-féle Z-teszt

### Egyszerűsített foltértelmező eljárás

A Hans Zulliger által kidolgozott eljárás a Rorschach-próba egyszerűsített változatának tekinthető, ami 3 tintafoltból áll. Az 1948-ban publikált Z-teszt egyszerű felvétele és kiértékelése miatt Európa több országában mind a mai napig nagy népszerűségnek örvend. A tesztnek létezik dia változata is, ami a csoportos tesztelésre alkalmas. A kiértékelés alapvetően a Rorschach-próba szempontrendszerét követi: pl. forma, szín, árnyék. A mérőeszköz segítségével hasznos információ gyűjthető a vizsgált egyén személyiségstruktúrájáról, az adaptációs képességéről és az aktuális pszichés állapotáról.

A Z-tesztet a leggyakrabban a munkaerő-kiválasztásban, a pszichológiai tanácsadásban, valamint a klinikai pszichológia területein használják. Serdülők és felnőttek esetében egyaránt alkalmazható.

Az induló teszt készlet 3 táblát és 50 kiértékelő űrlapot tartalmaz.

**A teszt felvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** OS Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Tesztcsomagonként

**Szükséges képesítés:** Pszichológus

**A teszt felvétel időtartama:** kb. 20 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**A teszt kitöltéshez minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Klinikum

**Alkalmazási javaslat:** Tájékoztató

## 14. STAI-Y – Állapot-Vonás Szorongás kérdőív – Y forma

A **STAI-Y** lehetővé teszi a szakember számára, hogy az átmeneti szorongási állapotot meg tudja különböztetni a szorongásra való általános hajlamtól. Az aktuális vagy múltbeli szorongást feltáró Állapotszorongás Skála rámutat az átmeneti feszültségekre, aggodalmakra, idegességre és nyugtalanságra, amit főleg fizikai veszély és pszichológiai stressz vált ki.

A Vonásszorongás Skála kiválóan alkalmas a szorongásos zavarok feltárására és szűrésére pl. a klinikumban, illetve bizonyos szolgálati pozíciókra, munkahelyekre való kiválasztásban (pl. fegyveres szolgálat, komoly stresszel járó állás), illetve a terápia hatékonyságának vizsgálata. A vonásszorongás igen érzékeny a személy képességeit tesztelő értékelő helyzetekre (pl. vizsga-, interjúhelyzet). Továbbá a magas vonásszorongás növeli az állapotszorongás mértékét stresszhelyzetben. A STAI-Y az ezt megelőző STAY-X verzióhoz képest a szorongás tisztább és megbízhatóbb mérőeszköze.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** OS Hungary Kft. (kizárólagos forgalmazó)

**Fizetési forma:** Tesztcsomagonként

**Szükséges képesítés:** Pszichológus

**A tesztfelvétel időtartama:** kb. 15 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**A tesztkitöltéshez minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Klinikum

**Alkalmazási javaslat:** Tájékoztató

## 15. STAXI-2 – Állapot-Vonás Haragkifejezési kérdőív – 2

A **STAXI-2** mérőeszközt a harag és düh élményének, kifejezésének és kontrolljának mérésére fejlesztették ki. Ezeknek a tényezőknek igen nagy szerepe van számos pszichés és testi betegség kialakulásában (pl. PTSD, magas vérnyomás, szív- és érrendszeri zavarok).

A kérdőív elkülöníti egymástól a frusztrációra válaszként adott düh átmeneti élményét és kifejezését (*Harag és Düh Állapot Skála*) az alkati vonásként jelentkező dühélménytől és -reakciótól (*Harag és Düh Vonás Skála*). Magas vonás-düh pontszámmal a személy a kiváltó ingerektől függetlenül a legtöbb helyzetet bosszantónak és frusztrálónak éli meg, és erre rendszerint állapotjellegű dühvel reagál, jóval gyakrabban, mint az alkatilag dühre kevésbé hajlamos emberek. A személy haragját kifejezheti a környezet felé (*ezt a Kifelé Irányuló Dühkifejezés Skála méri*), vagy átélheti belül anélkül, hogy dühének külső jelei lennének (*Befelé Irányuló Dühkifejezés Skála*). A mérőeszköz fejlesztése során a szerző felismerte, hogy a düh élményének és reakciójának vizsgálata nem teljes a harag kontrolljának mérése nélkül. A környezet felé kifejezett düh tudatos szabályozását a *Kifelé Irányuló Düh Kontrollja Skála*, míg a belső világban dúló harag tudatos csökkentését a *Befelé Irányuló Düh Kontrollja Skála* méri. A dühkifejezés és -kontroll skálák összesített eredményéből képezhető a *Harag és Dühkifejezési Index*.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza

**Forgalmazó:** OS Hungary Kft. (kizárólagos forgalmazó)

**Fizetési forma:** Tesztcsomagonként

**Szükséges képesítés:** Pszichológus

**A tesztfelvétel időtartama:** kb. 15 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**A tesztkitöltéshez minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Klinikum

**Alkalmazási javaslat:** Tájékoztató

## 16. TOM Motiváció-Orientációs Kérdőív

A munkamotiváció témája megjelenik a tudományos irodalomban és az alkalmazott tudományterületen. Annak megértése, hogy egy adott feladatban mi készítteti egy személyt valamilyen cselekvésre, egy cél elérésére és kitartásra, alapvetően szükséges ahhoz, hogy vezetés- és erőforrás-fejlesztési programokat tudjunk előkészíteni.

A teszt készítői a munkamotivációt olyan folyamatként értelmezik, mely elindítja, vezérli és fenntartja az emberi tevékenységet valamilyen teljesítmény elérésének irányában. A képességgel, a személyiségjegyekkel, az ismeretekkel és a munkakörülményekkel együtt a motiváció a viselkedés egyik meghatározó eleme.

A TOM kérdőív alapjául McClelland és Berlyne elmélete szolgál. McClelland három alapvető szükségletéről beszél (teljesítmény, hatalom és társas kapcsolati igény), melyeknél vizsgálja az ösztönző erőket, a kapcsolódó személyes tulajdonságokat és a velük járó társadalmi következményeket is. Az egyes motívumokhoz kapcsolódó viselkedésformák előfordulása alapján mérhető az adott motívum megléte és hangsúlyossága. Berlyne kreatív gondolkodásra vonatkozó elméleteiben megjelenik a felfedező viselkedésforma fontossága, az új ingerek iránti igény.

A TOM mérőeszköz *4 motivációs orientációt*, a vizsgált személy tevékenységre irányuló válassztásait, preferenciáikat, a viselkedést irányító tényezőket méri. Mindezek négy dimenziót (skálát) alkotnak:

1. Cél-orientáció
2. Újítás-orientáció
3. Vezetés-orientáció
4. Kapcsolat-orientáció

Mivel az explicit motívum a társadalmi ösztönzőerők által befolyásolható, a teszt tartalmaz egy speciális Szociális kívánatosság skálát annak a hajlamnak az ellenőrzésére, hogy a vizsgálati személy tetszetősebb képet mutat-e magáról, mint amilyen. Ez a skála alkalmazható normál kitöltési helyzetben, ahol nincs jelentős szociális megfelelési igény, illetve kompetitív munkahelyzetben is, ahol a szociális megfelelési igény magas.

### **Az egyes skálák ismertetése**

#### *Cél-orientáció skála*

A magas Cél-orientációt elérő személy nagyon kedveli a nehéz, kihívásokkal teli tevékenységeket, hogy próbára tegye saját magát, és hogy lehetőséget kapjon képességei bizonyítására. Önként mindig magas standardokat választ, ezzel is saját képességeit méri fel. Szívesen vállal kockázatokat. Nem vonakodik felelősséget vállalni saját választásaiért. Feltételezhetően jól tudja beosztani az idejét, és képes kiválasztani a prioritásokat.

Közepes Cél-orientációval a személy megragadja a lehetőségeket, hogy bizonyíthasson, és – ha nem is feltétlenül folyamatosan, de – aktívan küzd, hogy elérje céljait. Elfogadja a visszajelzés adta lehetőségeket, és él is velük, ám inkább a pozitív visszajelzéseket használja fel saját teljesítményének javítása érdekében. Általában vállalja a felelősséget a munkájáért, és valamennyi tevékenységéhez racionális, gondos költség-haszonszámítást rendel hozzá.

Alacsony Cél-orientációval a személy nem kötelezi el magát a célok szisztematikus végrehajtása mellett, a feladatok megvalósítása szempontjából következtelen. Más szóval elég gyenge a célokért való küzdelemben: nem állít fel fontossági sorrendet, így a határidőket nem vagy nem a kívánatos mértékben tartja be. Hajlamos arra, hogy ne vállaljon kötelezettségeket. Az idejét meglehetősen rosszul osztja be, ezért a munka megtervezésében nem hatékony.

#### *Újítás-orientáció skála*

A magas Újítás-orientációval jellemezhető személy erősségei közé tartozik új megoldások és eljárások felkutatása és kifejlesztése a megszokott módszerek helyett. Különböző megvilágításokból figyelmeztet a jelenségeket, megragadja a részleteket, és képes átformálni, a szükségleteinek megfelelően újraalkalmazni ezeket. Előmozdítja a változásokat, könnyen és gyorsan alkalmazkodik hozzájuk. Nem ijed meg a lehetőségtől, hogy ismeretlen helyzetbe kerüljön. Hajlamos a megszokott szituációk és rutintevékenységek iránti érdeklődését elveszíteni. Kreatív fantáziája élénk.

A közepes Újítás-orientációval jellemezhető személy hajlamos alkalmazkodni a változásokhoz, és kíváncsi az új technológiákra, ám az új iránti érdeklődése nem állandó. Az újításokat jelentősebb félelem nélkül fogadja, bár általában jobban szereti az állandóságot. Nem ijed meg a lehetőségtől, hogy ismeretlen helyzetekben és szerepekben próbálja ki magát, bár aktívan nem keresi azokat. Az új gondolatok és javaslatok iránt mérsékelt érdeklődést mutat. Alacsony Újítás-orientációval a személy nagyon kevésbé érdeklődik az új, kreatív megoldások iránt, inkább a már bevált megoldásokat részesíti előnyben. A változásokhoz így viszonylag gyengén alkalmazkodik. Jobban szeret a számára ismerős környezetben mozogni. Ritkán kutat új lehetőségek után, hogy ismeretlen helyzetekben, szerepekben próbálja ki magát. Nem igazán kíváncsi, és ritkán nyit ismeretlen javaslatok és gondolkodásmódok felé, olykor elutasítja, hogy ezekkel közelebbről is megismerkedjen.

#### *Vezetés-orientáció skála*

A magas Vezetés-orientáció olyan személyt jelöl, akit vonzanak az irányító pozíciók, amelyben mások főnként ismerik el. Arra törekszik, hogy meggyőzze őket ötleteiről, terveiről, ennek megvalósítási módja nagyban függ Kapcsolat-orientációjának mértékétől. A munkahelyi karrier fontos a számára, ha ez egyet jelent csoportok befolyásolásával, illetve elsősorban mások irányításával. Ösztönzi a munkacsoportok megszervezése és koordinálása. Szeret a figyelem központjában lenni.

A Vezetés-orientáció skálán elért közepes ponteredmények olyan személyt jelölnek, akit érdekel a koordinációs szerepkör, még akkor is, ha ez a vezetői ambíció nem igazán jellemző rá. Magára vállalja döntései felelősségét, és értékeli azokat a helyzeteket, amelyekben a figyelem középpontjába kerülhet, bár nem keresi mindenáron ezeket az alkalmakat. Elfogadja a munkahelyi csoportok szervezését és koordinálását. Amikor lehetősége adódik rá, megpróbálja meggyőzni a többieket saját elképzeléseiről.

Az alacsony Vezetés-orientáció azt mutatja, hogy a személy nem szívesen vállal irányító, koordinációs feladatokat. Nem vonzódik befolyásos pozíciókhoz. Nem kényszeríti rá másokra a döntéseit, és nem célja, hogy mások választásait befolyásolja. Nem törekszik arra, hogy megszervezze, irányítsa mások tevékenységét. Kollegiális együttműködése nagyban függ Kapcsolat-orientációjának mértékétől.

#### *Kapcsolat-orientáció skála*

A magas Kapcsolat-orientáció olyan személyre utal, aki nagy jelentőséget tulajdonít a munkahelyi interperszonális kapcsolatoknak. Kollégáira többnyire barátként gondol. Szeret derűs környezetben dolgozni, és megpróbál az első lenni, ha érdekellentétet kell elsimítania. Sok időt szentel másoknak, meghallgatja őket, igyekszik eleget tenni kéréseiknek és igényeiknek, annak érdekében, hogy munkatársai megelégedettek legyenek. Kommunikációs stílusát összehangolja partnerével. Munkatársai olyan embernek ismerik meg, akire nehéz pillanatokban is számítani lehet. A karriert a munkával összefüggésben értékeli: a munka számára elsősorban lehetőség arra, hogy a barátnak tekintett kollégákkal jó légkörben dolgozhasson. A közepes Kapcsolat-orientációval rendelkező személy figyelmet és időt szentel a kollégáknak, és a munkahelyi környezetben derűs és barátságos kapcsolatokat igyekszik kiépíteni. Munkatársait meghallgatja, és tág teret biztosít igényeiknek és kéréseiknek, melyeket figyelembe vesz, mivel elsődleges célja, hogy a munkatársak megelégedettek legyenek. A maga figyelmes módjában megpróbálja döntéseit elfogadtatni velük, és igyekszik választásaikat barátságosan, de határozottan befolyásolni.

Alacsony Kapcsolat-orientációval a személyt nem igazán érdekli az emberi kapcsolatok ápolása vagy a másokkal való konszenzus kialakítása, nem törekszik harmonikus légkörre. Általában szívesebben dolgozik egyedül. Hidegen hagyja a csapathoz való tartozás lehetősége, nem figyel mások igényeire és érzéseire, nem aggódik amiatt, ha olyan dolgokat tesz vagy mond, amivel másoknak kellemetlenséget okozhat, megbánthatja őket. Munkatársai úgy érzik, nem igazán lehet rá számítani a konfliktusok megértésen alapuló elsimításában. Ha irányító feladatot kap, hajlamos a hűvös, tekintélyelvű kommunikációs stílusra.

#### *Szociális kívánatosság skála*

A Szociális kívánatosság skálán értelmezett alacsony érték oka lehet, hogy az adott személy szándékosan tünteti fel magát kedvezőtlen színben, hogy önkritikus magatartásformát tanúsít, de elképzelhető, hogy tényleg rendelkezik a válaszokban kifejeződő negatív tulajdonságokkal.

Normál pontszám esetében az egyén torzításmentes profilt mutat, azaz a társas megfelelési igény szempontjából többé-kevésbé elfogadható képet ad magáról. A magas pontszám oka lehet, hogy a válaszadó szándékosan pozitív irányú hamis képet fest magáról, de előfordulhat az is, hogy olyan idealizált és naiv énképpel rendelkezik, amely szerint nincsenek nemkívánatos tulajdonságai. A magas érték mögött állhat továbbá az is, ha a személy egész beállítódása a védekezési mechanizmusokból táplálkozik.

Mivel a Szociális kívánatosság skála magas pontszáma többféleképpen is értelmezhető, ajánlható, hogy a vizsgálatvezető a kérdőív felvétele előtt mindenképpen hangsúlyozza az őszinteség fontosságát azért, hogy a válaszok megbízhatóak legyenek. Ez főként értékelő helyzetben a legfontosabb, amikor a torzítási tendencia megnövekedhet.

Magas vagy alacsony érték esetén a teszt egyéb skáláin elért eredmény érvénye a fentiek értelmében fenntartásokkal kezelendő.

**A tesztfelvétel formája:** Papír-ceruza, online

**Forgalmazó:** OS Hungary Kft. (kizárólagos forgalmazó)

**Fizetési forma:** Tesztcsomagonként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** Néhány perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**A tesztkitöltéshez minimálisan ajánlott végzettség:** Érettségi

**Tipikus felhasználási terület:** Munkaerő-kiválasztás

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## cut-e danube

### 17. 360 fokos értékelés

A 360 fokos értékelés támogatja a vezetők és menedzserek professzionális fejlődését. A konstruktív visszajelzés kulcsfontosságú, általa a menedzserek az önmagukról alkotott képet összehasonlíthatják azzal, ahogy mások látják őket.

A 360 fokos visszajelzésen keresztül a menedzserek információt kapnak saját teljesítményükről, különböző személyektől, sokféle perspektívából. Egy menedzser szakmai és interperszonális kompetenciáit értékelhetik a felettesek, egyenrangú kollégák, beosztottak és mások is (pl. ügyfelek vagy szolgáltatók).

Ezután a menedzserek összehasonlíthatják önmagukról alkotott benyomásaikat a külső megfigyelők észrevételeivel. Ez a sokoldalú perspektíva növeli a menedzserek tudatosságát a saját erősségek és fejlesztendő területek tekintetében, és határozott irányt nyújt számukra a későbbi szakmai fejlődéshez.

#### *Alapok*

A 360 fokos értékelés rendszerével a cut-e lehetővé teszi a több résztvevős visszajelzési folyamat online adminisztrációját és értékelését. A rendszer magában foglal teljes körű, 360 fokos értékelési folyamatokat csakúgy, mint 180 fokos visszajelzéseket (ahol a menedzserek kizárólag a közvetlen beosztottaktól kapnak visszajelzést), és menedzsment-visszajelzéseket (ahol a menedzserek csak a feletteseiktől kapnak értékelést). A 360 fokos értékelési rendszer alapja a shapes360 kérdőív. A shapes360 kérdőív 18 menedzseri kompetenciát értékel strukturált és megbízható módon. Alternatívaként a vállalati kompetenciamodellek és kérdőívek is integrálhatóak a rendszerbe.

<b>Interaktív</b>	<b>Operatív</b>	<b>Intellektuális</b>	<b>Emocionális</b>
Befolyás	Vállalkozásfejlesztés	Vízió & Stratégia	Kezdeményezőkéesség & Felelősség
Hálózatépítés	Nyereségorientált-ság	Szervezettudatosság	Stabilitás & Megbíz-hatóság
Emberek menedzse-lése	Végrehajtás	Elemzés & Megítélés	Önfejlesztés
Emberek fejlesztése	Szisztematikus meg-közelítés	Szaktudás	
Hatékony kommuni-káció		Innováció	
Konstruktív csapat-munka			

#### *Kérdőív*

A shapes360 kérdőív 18 kompetenciát fed le, és kb. 20 perc alatt kitölthető. Nyitott és többszörös választást lehetővé tevő kérdések is könnyedén hozzáadhatóak. Továbbá lehetőség van értékelni, hogy mennyire relevánsak az adott kompetenciák az értékelt menedzser munkakörénél. Ezáltal a kompetenciák rangsorolhatóak lesznek.

#### *Eljárás & adminisztráció*

A 360 fokos értékelés folyamatát általában a cut-e irányítja, ugyanakkor a rendszer a kliens által önállóan is irányítható. Különböző rendszerfunkciók állnak rendelkezésre az új projektek és jelöltek hozzáadására, e-mailek kiküldésére és különféle eredményjelentések készítésére. A visszajelzést adók a rendszeren keresztül megnevezhetőek, akár az értékelt menedzserek vagy feletteseik által.

#### *Eredmények*

Az eredmények átfogó képet nyújtanak arról, hogyan értékelik az egyes menedzserek az egyéni kompetenciáikat, összehasonlítva az őket körülvevő emberek értékelésével. Emellett az eredmények jól áttekinthetőek az egyes visszajelző csoportok szerinti összefoglalók alapján is. A riport tartalmazza az egyéni kompetenciák részletes leírását, valamint a legmagasabb és legalacsonyabb pontozást. Kérésre csoportjelentéseket is biztosítunk.

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Értékelt személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** kb. 20 perc/értékelő

**Magyarul elérhető?** Igen

**A tesztkitöltéshez minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Vezetők, menedzserek fejlesztése

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 18. shapes személyiség-kérdőív – kompetenciák

A shapes személyiségkérdőívvel a cut-e pontosan azokat a személyiségdimenziókat méri, melyek létfontosságúak a HR döntéshozatal eredményességéhez.

### Alapok

A shapes adaptív, kompetenciaalapú kérdőívrendszer. Részletes és hatékony értékelést nyújt a személy kompetenciáiról, legyenek azok menedzseri, vállalkozói vagy akár szakértői kompetenciák. A cut-e egyedi adaloc© adaptív mérési technológiájának köszönhetően a shapes kérdőívek nemcsak rövidek és felhasználóbarátok, de differenciált és precíz eredményeket szolgáltatnak. A shapes kompetenciamodellje 18 személyiségdimenzióból épül fel. Ezen személyiségdimenziók kombinálása lehetővé teszi a személy kompetenciáinak pontos feltérképezését. Ezáltal kompetenciaalapú állítások formájában meghatározható a jelölt potenciálja, még akkor is, ha előzőleg nem volt lehetősége megmutatni az adott kompetenciához kapcsolódó viselkedést (pl. amikor a jelölt gyakornoki pozícióra pályázik).

### shapes kompetenciamodell

Szerep \ Terület	Interaktív	Operatív	Intellektuális	Emocionális
Vállalkozó	Befolyás	Vállalkozásfejlesztés	Vízió & Stratégia	Kezdeményező-készség & Felelősség
	Hálózatépítés	Nyereségorientáltság		
Menedzser	Emberek menedzselése	Végrehajtás	Szervezettudatosság	Stabilitás & Megbízhatóság
	Emberek fejlesztése	Szisztematikus megközelítés		
Szakértő	Hatékony kommunikáció		Elemzés & Megítélés	Önfejlesztés
	Konstruktív csapatmunka		Szaktudás	
			Innováció	

### Speciális célcsoportverziók

- shapes basic  
Adminisztratív és gyakornoki pozíciókra kifejlesztve; 15 skála, mindegyik 6 állítással; nem mér menedzseri viselkedést/potenciált; nem igényel egyetemi végzettséget.
- shapes graduate  
Végzősöknek, diplomásoknak kifejlesztve; 18 skála, mindegyik 6 állítással; nem kíván menedzseri tapasztalatot.
- shapes sales  
Értékesítői és közvetlen ügyfélkapcsolatot igénylő pozíciókra kifejlesztve; 24 skála, mindegyik 6 állítással; nem igényel egyetemi végzettséget.
- shapes expert  
Szakértői pozíciókra kifejlesztve bármilyen menedzseri felelősség vagy értékesítői feladatkör nélkül; 18 skála, mindegyik 8 állítással; nem mér menedzseri viselkedést/potenciált.
- shapes management  
Kifejezetten menedzseri viselkedést/potenciált mér; 18 skála, mindegyik 8 állítással; közép- és felső menedzsment számára kifejlesztve, beleértve a menedzseri funkciókat.
- shapes executive  
A legfelső vezetőség számára kifejlesztve; 24 skála, mindegyik 8 állítással.

### *Eljárás & adminisztráció*

A teljes folyamat a cut-e vagy a kliens által önállóan is irányítható. Különböző rendszerfunkciók állnak rendelkezésre az új projektek és jelöltek hozzáadására, e-mailek kiküldésére és különféle eredményjelentések készítésére.

### *Eredmények*

Számos eredményjelentés, riport áll rendelkezésre: potenciál- vagy kompetenciaalapúak, opcionálisan kiegészítve fejlesztési tippekkel vagy interjú-vezérfonallal. A snap-it eszköz segítségével a cut-e lehetővé teszi specifikus munkaköri követelmények meghatározását, melyek a shapes riport alapjául szolgálnak.

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 10-23 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**A tesztkitöltéshez minimálisan ajánlott végzettség:** Eltérő a 6 változatnál

**Tipikus felhasználási terület:** Kiválasztás, fejlesztés

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 19. squares személyiségkérdőív – integritás

### *Mitől egyedülálló a squares?*

Megjósolhatja-e bárki, hogy ki fog zavart okozni a vállalatnál, ellopni valamit vagy kárt tenni a cég tulajdonában, hogy ki fog belekeveredni egy korrupciós botrányba? Visszavezethető-e egyetlen közös nevezőre egy befektetési bankár etikátlan pénzügyi beruházása vagy egy bizalmas adatokat tartalmazó CD illegális eladása egy programozó által?

A kontraproduktív munkahelyi viselkedés előrejelzése jelentős gyakorlati haszonnal jár a költségek nagymértékű megtakarítása miatt.

A kontraproduktív viselkedés előrejelzése újfajta hozzáadott értéket jelent az értékelés számára. A munkahelyről való hiányzás, a csalás vagy a veszélyes magatartás hatalmas károkat tud okozni. A squares egy új online kérdőív, mely nemcsak a személyiséget veszi figyelembe, hanem a helyzeti tényezőket is. Az állítások viselkedéseket írnak le, nem személyiségvonásokat, így előrejelzik a kontraproduktív viselkedést anélkül, hogy stigmatizálnák azokat, akik alacsony pontszámot értek el a kérdőívben.

### *Alkalmazás*

- Online előszűrés: A squares használata jelentősen csökkentheti a kontraproduktív viselkedés valószínűségét a felmért személyeknél. A squares különleges értéket képvisel az olyan munkáknál, ahol a biztonság és a kockázatkezelés fontos szerepet játszik (pl. biztonsági személyzet, rendőrség, pénzügyi szakemberek).
- On-the-job fejlesztés: A személyzet produktivitása jelentősen növelhető célzott képzési módszerekkel a squares eredményeire alapozva.
- Vállalati polgárság stratégiák: A squares használható munkacsoportokban, részlegeknél vagy a teljes vállalatban a kritikus nézőpontok azonosítására, és ideális kiindulópontként szolgál a cég fejlesztési folyamataihoz.
- Szolgálati idő előrejelzése: A squares által bepillantást kaphatunk, hogy az alkalmazott mekkora valószínűséggel marad a szervezetben, így a cég csökkentheti a nem kívánt fluktuációt és a toborzási költségeket.
- Biztonság: A squares kérdőív biztonsági jelentése megmutatja, hogy egy személy mennyire kockázatmentes, szolgálatkész és óvatos. Ez a riport felhasználható a kiválasztás során vagy akár rendszeresen a napi műszak kezdete előtt, a személyek és vagyontárgyak biztonsága érdekében.

### *Alapok*

- A squares azért lett kifejlesztve, hogy felmérje és értékelje a kontraproduktív viselkedés valószínűségét munkahelyi kontextusban.



- A résztvevőknek adott helyzetekbe kell képzelniük magukat, és összehasonlítaniuk saját viselkedésüket másokéval.
- A squares egy elméleti modellen nyugszik a kontraproduktív viselkedés megjelenéséről, amely számításba veszi a résztvevő speciális helyzetét és a viselkedésváltozás valószínűségét – képzések révén.

#### A squares elméleti modellje

	<b>Faktor</b>	<b>Dimenzió</b>	<b>Viselkedés</b>
Megbízhatóság	Impulzuskontroll	Fegyelmezett	Képes ellenállni a kísértésnek; szorgalmas; nehéz megzavarni, eltéríteni.
		Lelkiismeretes	Pontos, jól szervezett; tudja a szabályokat, és ragaszkodik hozzájuk.
		Óvatos	Jól érzékeli a kockázatokat; nagyon óvatosan viselkedik; nehezen unja el magát.
	Erkölcsei tudatosság	Empatikus	Kedves és udvarias; képes átvenni mások nézőpontját; jól együttműködik.
		Becsületes	Nyílt és őszinte; kitart ígérete mellett.
		Reflektív	Végiggondolja a dolgokat; tekintettel van mások szükségleteinek kölcsönös összefüggésére.

#### Eljárás & adminisztráció

A squares speciálisan úgy lett kifejlesztve, hogy felügyelet nélkül is kitölthető online, és mindez kb. 10 percet vesz igénybe. Az innovatív formátumnak köszönhetően felhasználóbarát, könnyedén megérthető, és egyszerű kitölteni. A squares nyelvezete a lehető legegyszerűbb, így érvényes eredmények nyerhetőek mind a nagyon alacsony, mind a nagyon magas végzettségű személyektől.

#### Eredmények, elérhető nyelvek & normacsoportok

- Az eredmények könnyen és gyorsan lekérdeezhetőek online. A jól áttekinthető táblázatos profiljelentést értelmezési útmutató egészíti ki a gyors és egyszerű használat érdekében.
- Számos eredményjelentés áll rendelkezésre előszűrésre, fejlesztésre és különböző célcsoportok számára, biztosítva a könnyű megértést és átláthatóságot. A squares eredményei nem diszkriminálják vagy bélyegzik meg a résztvevőket.
- A rendszer, a kérdőív és a riportok számos nyelven elérhetőek, és normacsoportok széles skálája áll rendelkezésre. Mindezek folyamatos frissítés alatt állnak.

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 7-10 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**A tesztkitöltéshez minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Olyan munkakörök, ahol a biztonság és a megbízható viselkedés kulcsfontosságú

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 20. views személyiségkérdőív - motivációs szükségletek, munkával kapcsolatos értékek

A views egy adaptív kérdőívrendszer, mely feltérképezi az egyéni, munkával összefüggő értékeket, szükségleteket, motivációt és érdeklődést. A views a cut-e által kifejlesztett egyedi adaloc© adaptív mérési technológiát használja. Ez a technológia a személyes értékek részletgazdag elemzését kínálja, amellett, hogy igen gyors kitöltést tesz lehetővé.

A views kérdőív alapjául szolgáló modell 18 értéket tartalmaz, melyek három területbe csoportosulnak: célok, kapcsolatok és környezet. A kérdőív háttérét alkotó modell kifejezetten a munkával kapcsolatos értékek, motiváció és érdeklődés mérésére lett kifejlesztve, hogy segítségével értékelni lehessen a személy illeszkedését a vállalat, részleg vagy csapat kultúrájába.

### views modell

Célok	Kapcsolatok	Környezet
Szakmai kihívás	Összhang	Strukturálás
Teljesítmény elismerése	Becsületesség	Változás foka
Pénzjutalom	Együttműködés	Fejlesztési lehetőségek
Biztonság	Integritás	Stressz hiánya
Szórakozás munka közben	Tisztességesség	Befolyásolási lehetőségek
Azonosulás	Hierarchia	Munkakörnyezet

### Eljárás & adminisztráció

A teljes folyamat a cut-e által vagy a kliens által önállóan is irányítható. Különböző rendszerfunkciók állnak rendelkezésre az új projektek és jelöltek hozzáadására, e-mailek kiküldésére és különféle eredményjelentések készítésére.

### Kérdőív

A kérdőív 18 dimenziót azonosít, melyek mindegyikében 6 állítás szerepel. Az innovatív adaloc© mérési technológiának köszönhetően az állításokat hármassával, blokkokban kell értékelnie a jelöltnek. Ez a módszer részletes és valós képet nyújt a jelöltről, mindössze kb. 15 perces kitöltési idővel. Az egyszerű válaszadási formátum és a rövid kitöltési idő biztosítja a magas fokú elfogadást és a nagyon alacsony lemorzsolódási arányt a hagyományos megközelítésekhez képest.

### Eredmények

Az eredmények egyszerűen és gyorsan lekérdezhetőek online. A jól áttekinthető táblázatos profiljelentések mellett leíró, mély elemzést nyújtó jelentések is generálhatóak.

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** cut-e

**Fizetési forma:** Személyenként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** kb. 15 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**A tesztkitöltéshez minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Motivációs szükségletek felmérése

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

### 21. ProfileXT® – személyiség-kérdőív

A felmérés	A teljes személyiséget vizsgálja (20 kompetencián keresztül), a munka szempontjából: <ul style="list-style-type: none"> <li>• a gondolkodásbeli képességeket és a tanulási stílust;</li> <li>• a viselkedésbeli tulajdonságokat;</li> <li>• az érdeklődési kört, motivációt.</li> </ul>	
Normatív	A felmérés eredményét – magyar nyelvű kérdőívkitöltés esetén – a Profiles értékelő központ a dolgozó, magyar lakossághoz viszonyítja.	
Időigény	A kérdőív kitöltése kb. 60-80 percet vesz igénybe, de ez nincs időhöz kötve. Kékgalléros munkakörökben partnereink gyakran a felmérés egy rövidített (kb. 25 perces) változatát alkalmazzák.	
Teljesítménymodell (munkaköri kompetenciaprofil)	Egyedi: <ul style="list-style-type: none"> <li>• cégre,</li> <li>• pozícióra,</li> <li>• vezetői elvárások alapján alakítható.</li> </ul>	
Mire használható?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kiválasztás</li> <li>• rátermettségvizsgálat*</li> <li>• hatékonyságnövelés</li> <li>• vezetőfejlesztés</li> <li>• előléptetés</li> <li>• motiváció</li> <li>• szervezetfejlesztés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tehetségmenedzsment</li> <li>• coaching</li> <li>• csapatépítés, csapatba illeszkedés</li> <li>• értékesítési hatékonyság növelése</li> <li>• teljesítménymodell(ek) kidolgozására</li> <li>• főnök-beosztott illeszkedés vizsgálatára</li> <li>• szervezeti átalakítás</li> </ul>
Riportok	<ul style="list-style-type: none"> <li>• egyéni</li> <li>• kiválasztási</li> <li>• coaching</li> <li>• összehasonlító</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• összefoglaló</li> <li>• grafikus</li> <li>• értékesítő kiválasztását / menedzselését segítő jelentés</li> </ul>
Kitöltés	Online; 7/24; felügyelet a kitöltéshez nem szükséges (otthonról is kitölthető)	
Kiértékelés	Automatikus	
*Mégváltozott munkaképességű emberek kompetenciafelmérésénél a felmérés-, kérdőívkitöltés körülményeinek szükség szerint megfelelő kialakítását javasoljuk!		
Rátermettségvizsgálat	Job Fit – munkaköri rátermettség Boss Fit – illeszkedés a közvetlen vezetőhöz, együttműködés a közvetlen vezetővel Team Fit – illeszkedés a csapatba, illeszkedés a vállalati kultúrába	

A ProfileXT a következő területekről ad képet:

Gondolkodásbeli rátermettség (%):

- tanulási index
- szókincs
- szövegértés
- számolás
- számok értelmezése

Viselkedésbeli rátermettség (%):

- energiaszint
- önérvényesítés
- társas kapcsolatok
- szabálykövetés
- hozzáállás
- döntéshozatal
- alkalmazkodás
- függetlenség
- objektív értékítélet

Érdeklődésbeli rátermettség (%):

- a tesztkitöltő legfontosabb három érdeklődési köre;
- a munkakörhöz tartozó három legfontosabb érdeklődési kör

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** Profiles International Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Átutalás

**Szükséges képesítés:** Nincs információ

**A tesztfelvétel időtartama:** 25-90 perc, megszakítható

**Magyarul elérhető?** Igen

**A tesztkitöltéshez minimálisan ajánlott végzettség:** Középfokú végzettség

**Tipikus felhasználási terület:** Lásd a bemutatkozó anyagban

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## PeopleTest

### 22. Spectrum kompetencia kérdőív

Ez az online kérdőív a munka világában fontos 8 átfogó területen belül 24 kompetenciát vizsgál. A kérdőívből készített jelentés számszerűen, illetve pontokba rendezett, közérthető állítások segítségével írja le a jelölt jellemző munkahelyi viselkedését. A tesztnek többféle változata van.

A kérdőív vizsgálja az eredmények reflektív validitását, azaz a kérdőív eredményeit automatikusan, online visszajelezzük a tesztkitöltőnek, aki a róla készült jelentés minden egyes állítását értékelheti és véleményezheti. Az értékelések aláhúzásként, a vélemények az állítások lábjegyzeteként belekerülnek a jelentésbe.

Ez a folyamat

- biztosítja a vizsgálat transzparenciáját, és fokozza a vállalat alkalmasságvizsgálati folyamataiba vetett bizalmat;
- személyes visszajelzés nélkül is biztosítja a tesztkitöltőnek azon jogát, hogy a róla tárolt adatokat megismerhesse, és biztosíthassa azok helyességét;
- fokozza a jelentés és az interjú hatékonyságát azáltal, hogy felhívja a figyelmet a jelentés, illetve a tesztkitöltő problémás területeire;
- a jelölt megjegyzésein keresztül további kvalitatív információkkal szolgál a tesztkitöltőről.

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** PeopleTest

**Fizetési forma:** Tesztfelvételenként vagy általányban

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 45 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**A tesztkitöltéshez minimálisan ajánlott végzettség:** Érettségivel rendelkezők

**Tipikus felhasználási terület:** Közép- és felsővezetők, szakértők

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

### *Kompetenciamodell*

A Spectrum kérdőív nyolc átfogó viselkedésmódról ad képet, melyek mindegyike három összetevőre bontható:

- VEZETÉS – irányítás, döntés, felhatalmazás;
- GONDOLKODÁS – tudás, hatékony gondolkodás, tanulás;
- EGYÜTTMŰKÖDÉS – megértés, gondoskodás, csapatjáték;
- MEGBÍZHATÓSÁG – fegyelmezetttség, kiállás a vállalatért, ragaszkodás az értékekhez;
- ALKALMAZKODÁS – körülményekhez, emberekhez, változáshoz;
- CSELEKVÉS – sikerre törekvés, győzelemre törekvés, vállalkozás;
- BEFOLYÁSOLÁS – kommunikáció, meggyőzés, hálózatépítés;
- ÚJÍTÁS – kreativitás, változtatás, jövőképzés.

A munka jellege dönti el, hogy ezek közül melyiknek milyen a jelentősége; hogy az adott munka szempontjából melyek a legfontosabb kompetenciák.

### *A jelentés bemutatása*

A jelentés tízfokú skálán értékeli a viselkedésmódokat és azok összetevőit, és ez alapján strukturálja azokat, a következő módon:

- előrekerültek a vizsgált személyre jellemző viselkedésmódok (melyekre 7, 8, 9 vagy 10 pontot kapott),
- ezt követik a kevésbé jellemző viselkedésmódok (melyekre 1, 2, 3 vagy 4 pontot kapott),
- végül az átlagosan jellemző viselkedésmódokat találjuk (melyekre 5 vagy 6 pontot kapott).

Az egyes viselkedésmódokon belül az összetevők nagyság szerint csökkenő sorrendbe vannak rendezve. Az egyes összetevőkhöz esetenként példa vagy magyarázat tartozhat. Az egyes átfogó területeken kapott értékek a normacsoporthoz viszonyított jellemzők (és nem egyszerűen az összetevők átlagából adódnak).

### *A jelentés megbízhatósága*

A jelentés utolsó oldalán a teszteredmények megbízhatóságáról található információk:

1. a vizsgált személy véleménye és értékelése a róla készült szöveges leírásról (amennyiben adott ilyet);
2. a válaszok következetessége;
3. a válaszadás sebessége;
4. a tesztkitöltés során megváltoztatott válaszok száma;
5. a tesztkitöltés folyamatossága.

Ha a vizsgált személy véleménye erősen negatív a róla készült leírásról, a válaszadás következetessége nagyon alacsony, a válaszadás szélsőségesen lassú vagy gyors, a vizsgált személy rendkívül sok választ változtatott meg a tesztkitöltés során, és a tesztkitöltés nem volt folyamatos, a teszteredmények csak komoly fenntartásokkal értelmezhetők.

A vizsgált személy a róla szóló leírás egyes állításait véleményezhette, és azokhoz megjegyzéseket fűzhetett. A megjegyzések a jelentésben az egyes állításokhoz tartozó lábjegyzetként jelennek meg, az állítások értékelését pedig az állítások aláhúzásának módja jelzi a következő módon:

- teljesen egyetértett (kettős, egyenes aláhúzás, zölddel);
- egyetértett (szimpla, egyenes aláhúzás, zölddel);
- nem értett egyet (szimpla, hullámos aláhúzás, pirossal);
- egyáltalán nem értett egyet (vastag, hullámos aláhúzás, pirossal)

## Vezetés

Minta Márta az emberek többségénél kifejezettebben rendelkezik vezetői kompetenciákkal. Ez abból adódik, hogy

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

### kifejezetten szeret és képes döntéseket hozni,

- döntéseket hoz<sup>1</sup> (hiányos információk alapján is kész dönteni; kész arra, hogy nehéz döntéseket is meghozzon),
- megfontoltan kockáztat (vállalja az ésszerű kockázatot; inkább kockáztat, mintsem elszalassza a lehetőséget; kockáztat, ha a lehetséges siker miatt ez ésszerűnek tűnik),
- felelősséget vállal<sup>2</sup> (vállalja a felelősséget a döntéseiért; kiáll a döntéseiért),
- határozott (készen áll a gyors cselekvésre; határozottan cselekszik; tétovázás nélkül cselekszik),

### szeret és képes mások számára lehetőségeket biztosítani<sup>3</sup>,

- felkészít (fejlesztő kapcsolata van a kollégáival, segíti a többieket képességeik kihasználásában),

ugyanakkor azonban **kevésbé szeret vagy képes embereket irányítani**

- nem törekszik a többiek motiválására (nem tudja elérni, hogy mindenki teljes erőbedobással dolgozzon; nem tudja elérni, hogy mindenki tegye a dolgát; nem ösztönzi az embereket a jó teljesítmény elérésére).

Döntő

Felhatalmazó

Irányító

- 1 Munkám során gyakran hiányos, részleges információk alapján kell döntéseket hoznom.
- 2 Számomra megdöbbentő, amikor ennek az ellenkezőjét tapasztalom.
- 3 Ösztönös cselekedet, sok-sok éves pedagógiai múltamból fakad

## Assessment Systems Hungary

### 23. Hogan Personality Inventory

A HPI a személyiség „világos oldalát” méri, vagyis azokat a személyiségjegyeket, amelyek egy hétköznapi társas interakció során megjelennek, és a másik fél számára megfigyelhetőek. A teszt hét skála segítségével méri, hogy ezen vonások mennyire segítik vagy gátolják a személy képességeit a következő két területen: mennyire tud kijönni másokkal; és mennyire képes elérni céljait, illetve érvényesülni. A teszt továbbá kiszűri a hanyag és a magukat előnyösebb színben feltüntető tesztkitöltőket is, állításai pedig 2-3 évig stabilnak tekinthetők.

A teszt eredményei megmutatják a személy erősségeit és fejlesztendő területeit, így nagyban támogatják a reális önismeret megszerzését, valamint fejlesztési programok vagy karrier-tanácsadás alapját képezhetik.

A személyiségteszt körülbelül 200 igaz/hamis állításból áll.

A HPI alkalmazása mellett szól továbbá, hogy több mint 30 éves kutatási tapasztalatra tekint vissza, több mint 200 foglalkozási csoporton és összességében több mint 500 000 dolgozó felnőttön lett bemérve, így a foglalkozási siker (beválás) bejósolására használatos legjobb mérőeszköznek tekinthető.

A HPI által mért területek:

- Önszabályozás: magabiztosság, önértékelés, nyomás alatti higgadtság
- Ambíció: törekvés, versengés, vezetői szerepek felvállalása
- Társaságkedvelés: extravertió, szociális interakciók iránti igény
- Személyközi érzékenység: tapintat, empátia, kapcsolatok fenntartásának képessége
- Szisztematikus: önfegyelem, felelősségvállalás, alaposág
- Kíváncsi: képzelőerő, kreatív potenciál, érdeklődés
- Tanuláshoz való viszony: teljesítményorientáció, oktatás értékelése

A cég eszközei közül a Hogan Advantage és a Hogan Personality Inventory az, ami különösen javasolt megváltozott munkaképességű személyek vizsgálatakor.

**A tesztfelvétel formája:** Online  
**Forgalmazó:** Assessment Systems Hungary Kft.  
**Fizetési forma:** Riportonként  
**Szükséges képesítés:** Nincs  
**A tesztfelvétel időtartama:** 15 perc  
**Magyarul elérhető?** Igen  
**A tesztkitöltéshez minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs  
**Tipikus felhasználási terület:** Munkaerő-kiválasztás  
**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 24. Hogan Advantage

Az Advantage riport a Hogan-rendszer kiválasztási eszköze – a Hogan Personality Inventory rövidített változata –, amely előszűrésre és kezdő, belépő munkavállalók általános alkalmazhatóságának megállapítására lett létrehozva. Segítségével megbízhatóan előrejelezhető a jelöltek jövőbeli teljesítménye, kiválaszthatóak az elkötelezett, rugalmas és nyugodt csapatjátékosok. Segítségével képet kaphatunk a jelölt három kompetenciájáról: a megbízhatóságról, az ügyfélorientáltságról és a higgadságról – melyek mindegyike több összetevőn alapul. Mindemmellett egy összesített alkalmazhatósági összpontszámot is kapunk, mely a munkáltatót segíti a kiválasztási döntés meghozásában.

A skálák leírása:

- **Megbízhatóság:** Ez a skála a jó vállalati munkaerővel foglalkozik, aki követi a szabályokat, elfogadja a szupervíziót, önkontrollt gyakorol, teljesíti megbízatásait, és elkerüli a felesleges kockázatot. A magas pontértékű személyek hajlamosak a következetességre, megbízhatóságra és önfegyelemre. Az alacsony pontértékűek hajlamosak az impulzivitásra, szórakozottságra és akár a nonkonformitásra is.
- **Higgadság:** Ez a skála annak mértékét mutatja meg, mennyire tűnik egy személy nyugodtnak, kiegyensúlyozottnak és jókedvűnek. A magas pontértékkel rendelkező személyek várhatóan jól kezelik a stresszt és a nyomást: stabilak, higgadtak, nyugodtak maradnak, valamint hajlamosak megnyugtató hatással lenni másokra is. Az alacsony pontértékkel rendelkező személyek hajlamosak a feszültségre, szeszélyességre és érzékenységre, valamint stressz hatására teljesítményük romolhat.
- **Ügyfélorientáltság:** Ez a skála annak mértékét mutatja meg, egy személy mennyire tudja megfelelő módon kezelni az ügyfeleket, amikor szükséges; ez nem azt jelenti, hogy elbűvölő vagy barátságos – nagyon sok introvertált ember jó az ügyfélkezelésben, míg nagyon sok extrovertált rossz ilyen téren. A magas pontértékkel rendelkező személyek hajlamosak nyugodtságra, előzékenységre, jólneveltségre és türelemre. Az alacsony pontértékkel rendelkezők sokszor tűnnek figyelmetlennek, zavartnak, feszültnek és akár kapkodónak.

A riport kiválóan alkalmazható pénztárosi, ügyfélszolgálati, eladói és recepciós munkakörökben. További előnye, hogy online elérhető, így vidékiek, mozgásukban korlátozott személyek is könnyedén kitölthetik. A teszt 71 kérdésből áll, az eredmények 24 órán belül rendelkezésre állnak.

A cég eszközei közül a Hogan Advantage és a Hogan Personality Inventory az, ami különösen javasolt megváltozott munkaképességű személyek vizsgálatakor.

**A tesztfelvétel formája:** Online  
**Forgalmazó:** Assessment Systems Hungary Kft.  
**Fizetési forma:** Riportonként  
**Szükséges képesítés:** Nincs  
**A tesztfelvétel időtartama:** 5 perc  
**Magyarul elérhető?** Igen  
**A tesztkitöltéshez minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs  
**Tipikus felhasználási terület:** Munkaerő-kiválasztás  
**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 25. Motives, Values, Preferences Inventory

Az eszköz azonosítja az ideális munkakört, pozíciót és munkakörnyezetet a személy számára. Biztosítja a szervezet számára, hogy az új alkalmazottak értékei megfelelően illeszkedjenek a munkahelyi környezetbe. A teszt arra is alkalmas, hogy a csapattagok kompatibilis és ütköző értékeit azonosítsa.

Az MVPI által mért skálák:

- Elismerés: dicséret, hírnév, elismerés iránti vágy
- Hatalom: siker, státusz, irányítás iránti vágy
- Hedonizmus: öröm, szórakozás, élvezetek iránti vágy
- Önzetlenség: mások és a társadalom segítése
- Csoporthoz tartozás: szociális interakciók élvezete és keresése
- Hagyomány: erős, személyi értékek iránti elkötelezettség
- Biztonság: megjósolhatóság, struktúra és rend iránti vágy
- Profitorientáció: pénz, befektetés és üzleti lehetőségek iránti érdeklődés
- Esztétika: kinézettel, érzettel, designnal kapcsolatos törődés
- Tudomány: adatok, technológia, tudás iránti vágy

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** Assessment Systems Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Riportonként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 15 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**A tesztkitöltéshez minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Munkaerő-kiválasztás

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal

## 26. Hogan Developmental Survey

A kérdőív 11 skálája megmutatja, hogyan viselkednek az emberek stressz vagy nyomás alatt. Azonosítja azokat a személyiség-alapú buktatókat, amelyek akadályozhatják a karrier kibontakozását. A HDS skálák erősségként is megjelenhetnek normál helyzetben. Fáradtság, extrém stressz vagy zavartság esetében azonban ezek a buktatók hátráltatják a hatékonyságot és az üzlet minőségét, valamint veszélyeztetik az emberi kapcsolatokat is. A HDS segíthet visszaszorítani a negatív jellemzőkben rejlő kockázatokat, amelyek befolyásolhatják a munkahelyi sikereket, kapcsolatokat és az életvezetést.

- Impulzív: szeszélyes, nehéz a kedvében járni, lobbanékony
- Szkeptikus: gyanakvó, érzékeny a kritikára, félreértésre számít
- Elővigyázatos: kockázatkerülő, lassan döntő, változáskerülő
- Tartózkodó: zárkózott, empátiát nélkülöző, szótlan
- Önhatalmú: látszólag együttműködő, makacs, sértődékeny
- Magabiztos: arrogáns, túlságosan magabiztos, mindenható
- Kalandvágyó: elbűvölő, kockázatvállaló, ingerkereső
- Exhibicionista: melodramatikus, figyelemkereső, félbeszakító
- Fantáziadús: kreatív, különc gondolkodású
- Alapos: precíz, nehéz a kedvében járni, mikromenedzser, alapos
- Alkalmazkodó: szolgálatkész, önálló, beleegyező

**A tesztfelvétel formája:** Online

**Forgalmazó:** Assessment Systems Hungary Kft.

**Fizetési forma:** Riportonként

**Szükséges képesítés:** Nincs

**A tesztfelvétel időtartama:** 15 perc

**Magyarul elérhető?** Igen

**A tesztkitöltéshez minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Munkaerő-kiválasztás

**Alkalmazási javaslat:** Döntéshozatal



## Egyéb kérdőívek

### 27. Pedagógiai Analízis és Curriculum (P-A-C)

Az eljárás segítségével a szociális és személyiségfejlődés mérése 6–16 éves és idősebb középsúlyos értelmi fogyatékos személyeknél lehetséges.

Az eljárásnak négy változata van:

1. P-A-C 1: a 6–16 éves és idősebb középsúlyos értelmi fogyatékos személyek mérése.
2. P-A-C 2: a serdülő és felnőttkorú középsúlyos, enyhe és határeset szintű értelmi fogyatékosok mérésére.
3. S/P-A-C 1: a súlyos értelmi fogyatékos személyek számára 1–5 év fejlettségi szint esetén.
4. S/P-A-C 2: súlyos értelmi fogyatékos személyek mérésére.

A P-A-C a következő területeket vizsgálja:

- Önkiszolgálás
  - étkezési szokások
  - közlekedés
  - vécéhasználat és mosakodás
  - öltözködés
- Kommunikáció
  - beszéd
  - különbségek felismerése
  - számfogalom
  - papír és ceruza használata
- Szocializáció
  - játék
  - házimunka
- Tevékenység
  - finommotorika
  - nagymozgás

Az elért teljesítmények kördiagramon ábrázolhatók, a kördiagram négy kvadránsa a négy kompetenciaterületnek felel meg. Mindegyik kvadránsban lehetőség van egy olyan kompetenciaindex kiszámítására, amellyel az egyéni teljesítmények összehasonlíthatókká válnak.

A teszt használatával kapcsolatban a következő forrásokat ajánljuk:

Dr. H. C. Günzburg: *Pedagógiai Analízis és Curriculum a szociális személyiségfejlődés mérésére értelmi fogyatékosoknál*. ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Főiskolai Kar, 2000  
Lányiné Engelmayer Á. – Marton K.: *Értelmi fogyatékosok szociális teljesítményeinek vizsgálata*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1991

**A tesztfelvétel formája:** Beszélgetés, egyszerű gyakorlatok

**Szükséges képesítés:** Gyógypedagógus, pszichológus

**Magyarul elérhető?** Igen

**A tesztkitöltéshez minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Gyógypedagógia

**Alkalmazási javaslat:** Tájékoztató

### 28. Vineland Szociális Érettségi Skála

Standardizált fejlődési skála, mely a teljes szociális függőségből a független viselkedés kibontakozásának folyamatát vizsgálja a különböző életkori szinteken. Az IQ-hoz hasonlóan a szociális érettségi szintet is egy számmal jellemezhetjük, ez az SZQ, azaz szociális quotiens. A teszt kiértékelése után ezt a számot kapjuk meg. A skála informatív eredményeket ad alacsony intellektuális övezetekben is.

Vizsgált területek:

1. SHG – általános önkiszolgálás (önálló mozgás, vécéhasználat, veszély elkerülése, óra leolvasása).
2. SHE – étkezéssel önkiszolgálás (ivás, evés kanállal, villával, késsel, rágás, nyál viselkedése, ehető anyagok megkülönböztetése).
3. SHD – öltözködéssel önkiszolgálás (ruhadarabok levétele, öltözködés, gombolás, mosakodás, törülközés, önálló lefekvés, fésülködés, ruházatra vigyázás).
4. SD – önjelölés (pénz rábízható, bevásárlás, másokra és magára vigyázás, eltávolítás ellenőrzés nélkül, pénz kezelése, beosztása, törődik egészségével, személyes felelősségérzet, gondoskodás a jövőről, másokról).
5. O – elfoglaltság (rajzolás, pakolás, saját játék, ollóval vágás, élmény mesélése, házimunka, sportolás, szerszámok használata, alkotó munka, felelősséggel járó munka, állás, tanulmányok, képesített munka, hasznos pihenés, ellenőrző funkció, mások ügyeinek intézése, irányítás, szakértői munka, hivatás).
6. C – kommunikáció (hangutánzás, beszéd, utasítás követése, szavak, mondatok használata, írás, nyomtatás, önálló olvasás, levélírás, telefonálás, hirdetésre válaszolás, postán vásárlás, könyv, újság olvasása, levelezés, napi események követése).
7. L – helyváltoztatás mozgás (haladás padlón, szobában, udvaron, házban egyedül közlekedés, lépcsőn fel-lejárás, szomszédba átjárás, önálló iskolába járás, városba, más helységekre utazás).
8. S – szocializáció (ismerős személyekkel kapcsolat, játék a többi gyerekkel, versengő, gyakorló, egyszerű asztali játékok, nem hisz a Mikulásban, preadoleszcens játékok, nehéz játékok, felelősség másokért, hozzájárulás a szociális jóléthez, társadalmi felelősség, lehetőségek teremtése magának).

A teszt használatával kapcsolatban a következő forrást ajánljuk:

Lányiné Engelmayer Ágnes – Marton Klára: *Értelmi fogyatékosok szociális teljesítményeinek vizsgálata*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1991

**A tesztfelvétel formája:** Kikérdezés

**Szükséges képesítés:** Gyógypedagógus, pszichológus

**Magyarul elérhető?** Igen

**A tesztkitöltéshez minimálisan ajánlott végzettség:** Nincs

**Tipikus felhasználási terület:** Gyógypedagógia

**Alkalmazási javaslat:** Tájékoztató

## Értékelő Központ

### Az Értékelő Központ meghatározása

A szimuláció és az Értékelő/Fejlesztő Központ (ÉFK) fogalma a munkapszichológiai gyakorlatban szorosan összekapcsolódik, de természetesen önálló szerepük, jelentésük is van.

A *szimuláció* lényege az a nyilvánvaló állítás, hogy ha tudni szeretném, hogy valaki hatékonyan el tud-e végezni egy munkát, erről a legegyszerűbben úgy bizonyosodhat meg, hogy – megfelelő előkészítés (betanítás) után – megkérem, végezze el a kérdéses munkát, és megfigyelem, hogy mit, hogyan, milyen eredménnyel csinál.

Az alkalmasságvizsgálat gyakorlati követelményei – gyorsaság, biztonság, költséghatékonyság stb. – szükségessé teszik, hogy ne a *tényleges* munkafeladattal bízzuk meg a jelöltet, csak egy ahhoz *hasonlóval*, olyannal, amelyik rendelkezik a munka lényeges tulajdonságival („utánozza”, „szimulálja” azt), de annál sokkal rövidebb ideig tart, és jobban mérhető az eredménye.

Az Értékelő Központ – a nevével ellentétben – nem egy hely, hanem egy eljárás: olyan módszerrel, ahol

- több kompetencia alapján,
- több szimulációs gyakorlat (és többnyire más módszerek) segítségével,
- több értékelő,
- több jelöltet vizsgál egyszerre, és
- az eredményeket integrálják.

Ez a definíció az Értékelő-Fejlesztő Központ „többnézőpontúságára” hívja fel a figyelmet. A meghatározás nem teljesen szigorú, egy-egy elem elhagyható belőle, de ha két feltétel nem teljesül, akkor valószínűleg már nem beszélhetünk Értékelő-Fejlesztő Központról. Így például lehet egy személy részvételével is ÉFK-t szervezni (ha szükséges), de több gyakorlatra ekkor is szükség van. Sokan úgy gondolják, hogy az ÉFK legfőbb jellegzetességét a szimulációs gyakorlatok jelentik: legalább egy szimulációs gyakorlatnak minden ÉFK-ban lennie kell.

Az ÉFK jellemzői:

- az ÉFK-nál a felhasznált idő hosszabb, mint a tesztben (egy ÉFK tipikus időtartama legalább egy nap);
- az ÉFK mindig tartalmaz szimulációs gyakorlatot (ami a tesztkérdéseknél sokkal komplexebb és a munkafolyamatokhoz hasonlóbb feladat);
- a szimulációs gyakorlatok értékelése összetett feladat (az ÉFK szimulációs gyakorlatait az ott jelenlévő megfigyelők értékelik, akik igyekeznek megfigyeléseiket minél objektívabb formában rendszerezni és értékelni, de a gyakorlatok és az összteljesítmény megítélése így is elkerülhetetlenül tartalmaz szubjektív elemeket).

## Feladattípusok

A „szituációs tesztek” többnyire a vezetői munka bizonyos részeit szimulálják: az értekezleteket, a „papírmunkát”, a prezentációt, az információszerzést, a döntést stb. Többnyire nem „egy bizonyos” vezetői munkára készülnek, hanem „általában a középvezetőknek” vagy „általában a kezdő vezetőknek”. Egyes erős kultúrájú vállalatok ragaszkodnak ahhoz, hogy a „kerettörténet” a szervezet realitásáról szóljon, de legalábbis külső formái, jelzései egyértelműen utaljanak arra, hogy a jelölt valóban az adott vállalat egyik feladatával „birkózik”. A feladatválasztás egy másik fontos szempontja a feladat *témája*.

A szimulációs gyakorlaton nyújtott teljesítményt erősen torzíthatja, ha olyan feladatot adunk, amelynek témája a résztvevők egy része számára ismerős, ám más részük számára nem. Nyilvánvalóan ez a helyzet azoknál a gyakorlatoknál, ahol a *megoldás minősége* is része az értékelésnek. Vannak olyan gyakorlatok is – tipikusan a csoportos gyakorlatok között –, ahol a jó szerepléshez elvileg nincs szükség szakértelemre. A tapasztalat szerint azonban ilyenkor is előnyt élveznek azok, akik ismerős szakterületen mozognak, mert a többi résztvevő számára a kérdés szakértőinek tűnhetnek, ezért határozottabban mernek a gyakorlat során megszólalni, és véleményüket a többség könnyebben elfogadja. (Ugyanígy nem javasoljuk, hogy olyan személyeket helyezzenek egy csoportos gyakorlatba, akik a munkahelyen egymással alá-fölérendeltségi viszonyban vannak. Nagyon nehéz egyenlő esélyekkel versenyezni valakivel, akitől – a helyzetből kilépve – később a résztvevő egzisztenciája vagy karrierje függhet.)

## Csoportos gyakorlatok

### Vezető nélküli csoportmegbeszélés

A 20-as évekből származik az az elképzelés, hogy a jelentkezőkből csoportokat képezzenek, és így megfigyelhessék interakcióikat. Azt remélték, hogy a csoportos tevékenység során olyan releváns viselkedésmódokat figyelhetnek meg, amelyeket más eszközökkel nem lehet megfelelőképpen mérni. Korábban is megfigyelték néha azt, hogy a pályázók hogyan viselkednek együtt például a büfében, egy üzemlátogatás során, de ekkor kezdtek használni *sztenderdizált helyzeteket* csoportos gyakorlatként.

Az Értékelő-Fejlesztő Központokban alkalmazott csoportos gyakorlatokban *nincs kinevezett vezető*. A felmérés irányítói egyáltalán nem vesznek részt a fejleményekben, ha már megadták az (írásos) instrukciókat, és a csoport azt az útmutatást kapja, hogy ne válasszanak vezetőt, elnököt vagy titkárt maguk közül (mivel a gyakorlat egyik célkitűzése éppen az, hogy kiderüljön, melyik csoporttag jut vezető szerephez).

A vezető nélküli csoportmegbeszélés két fajtája:

- az azonos szerepeket tartalmazó gyakorlat és
- a különböző szerepeket tartalmazó gyakorlat.

Az utóbbi előnye, hogy általában élénkebb vitát provokál, hátránya viszont, hogy nem teljesen igazságos a résztvevőkkel.

Egy-egy vezető nélküli csoportmegbeszélés (felkészüléssel együtt) legfeljebb *egy órát* vesz igénybe.

A feladatok jellemzően valamilyen konkrét problémára vonatkoznak, amelyben a csoportnak *konszenzusos* döntést kell hoznia.

Következtetések vonhatók le a jelöltek értekezleten várható *viselkedéséről, csapatmunkájáról, vezetői készségeiről, kommunikációs stílusáról.*

A csoportos gyakorlatok *tartalma* sokféle lehet az egyszerű, konkrét fegyelmi kérdéstől az olyan absztrakt és értékrendfüggő kérdésekig, mint a vállalat társadalmi felelőssége, az egyenlő lehetőségek biztosítása vagy a környezetvédelem.

Az *azonos szerepeket* tartalmazó forma talán szokatlannak tűnik, de manapság egyre többen előfordul olyan *ad hoc* bizottságokban, amelyek új ötletek kidolgozására, vállalati problémák tanulmányozására stb. jönnek létre. A *különböző szerepeket* tartalmazó forma az olyan helyzetekre jellemző, ahol egy vállalat korlátozott forrásainak (pénz, helyiség stb.) elosztására hívnak össze értekezletet.

A csoport létszáma 6-8 fő, és a megfigyelők létszáma optimálisan ugyancsak 6-8 fő. Minthogy mindenki két jelöltet figyel meg, minden jelöltről két jelentés készül.

A gyakorlat kezdetén természetesen a jelölteknek alaposan el kell magyarázni, hogy mi történik velük, mit várunk el és mi a megfigyelők szerepe. A megfigyelőket előzetesen ki kell képezni a hatékony megfigyelésre, az adatok feljegyzésére, a tapasztalt viselkedésből levonható következtetésre. A jól kiválogatott és kiképzett megfigyelők képesek megbízható és érvényes következtetésekre jutni.

## **Üzleti játékok**

Ezekben a játékokban – melyekhez gyakran használnak számítógépes modelleket is – vezetői csoportok együttműködve és versengve próbálnak megoldani valamilyen problémát: maximalizálni az értékesítést, növelni a piaci viselkedést, jó áron vásárolni stb. A különbség a vezető nélküli csoporthoz viszonyítva elsősorban az, hogy nem elég csak beszélgetni, csinálni is kell valamit: megszervezni egy tevékenységet, felosztani a csoporttagok között a feladatokat, döntéseket kell hozni és végrehajtani egy gyakran dinamikusan változó környezetben. Például egy ilyen játékban *részvényeket lehet eladni/venni*, és ehhez tervezni és szervezni kell, flexibilitásra, emberi érzékenységre, stressz-tűrésre, vezetői kompetenciára van szükség.

## **Egyéni gyakorlatok**

A csoportos gyakorlatok alapvetően a csoportban várható viselkedés előrejelzésére alkalmasak. A legtöbb munkához azonban egyéni képességekre is szükség van: ezek értékelésére egyéni gyakorlatokat alkalmazunk.

Az egyéni gyakorlatok általában igen időigényesek, de minthogy ilyenkor minden figyelem egyetlen emberre irányul, nagyon gazdag információforrást jelentenek. Néhány fontosabb egyéni gyakorlattípus a következő:

### **Iratrendező-gyakorlatok**

Az iratrendező-gyakorlat (angolul: *in-tray vagy in-basket exercise*) olyan *szituációs* gyakorlat, amely a vezetői munkának azt a részét igyekszik modellezni, amikor a vezetőnek általában sok-sok iraton kell „átrágnia” magát naponta, mielőtt megfelelő döntéseket tudna hozni. A gyakorlat útmutatója többnyire a jelöltet felkéri egy (általában vezetői) állás átmeneti betöltésére. A kérdéses vezetői feladat leírását – az „íróasztalán talált papírokat” – az átadott „iratrendező” tartalmazza. A modellezés természetesen sohasem lehet tökéletes (pl. a vezető nem fordulhat a beosztottaihoz, szakértőkhöz segítségért).

Az iratrendező-gyakorlatok általában komplexek: részben abban az értelemben, hogy a jelöltek viszonylag sok kérdéssel találják szembe magukat, részben pedig abban az értelemben, hogy sokfajta készség egyidejű vizsgálatára alkalmasak.

Az iratrendező-gyakorlatok kezdetben oktatási segédeszközül szolgáltak, s csak mintegy húsz éve használják alkalmasságvizsgáló eszközként is. Kettősségét azonban megtartotta: ma sem egyszerűen vizsgálati módszer, de fejlesztő eszköz is, és így az Értékelő-Fejlesztő Központok ideális gyakorlatát alkotják.

Az iratrendező-gyakorlatokkal leginkább a vezetői munka *adminisztratív* aspektusa vizsgálható, de általánosabb összefüggések is vannak: például a jobb vezetők több „iratrendező-munkát” végeznek (többféle dologgal foglalkoznak, több jegyzetet írnak, több szempontot vesznek figyelembe, több embert vonnak be a munkába, több napirendi pontot javasolnak a megbeszéléseken stb.).

Az iratrendező gyakorlatok *hátránya* a viszonylag nagy időigény: a gyakorlatok megtervezéséhez több hónapra is szükség lehet, a lebonyolításhoz is általában legalább két-három órára van szükség, és egy-egy jelölt munkájának kiértékelése is több órát vehet igénybe.

Ebben a gyakorlattípusban a „saját íróasztalánál” önállóan dolgozó jelölt kap egy iratrendezőt tele iratokkal, s az a feladata, hogy a benne található anyagokat elrendezze, rangsorolja, intézkedjen, emlékeztetőket írjon, döntéseket hozzon. Olyan feladatok ezek, amelyeket egy vezetőnek munkája során gyakran kell gyorsan és jól elvégeznie.

A gyakorlatok segítségével leginkább a következő kompetenciák mérhetők:

- Tervezés és szervezés
- Problémamegoldás
- Írásbeli kommunikáció
- Taktikai és/vagy stratégiai gondolkodás
- Döntéshozatal

### **Interaktív gyakorlatok**

Ebben a gyakorlattípusban a jelöltnek egy „informátorral” kell kommunikálnia. Az elemző-előadó gyakorlat során a jelölt egy rövid összefoglalót kap egy témáról, melynek elemzése után javasolnia kell valamilyen megoldást. A tényfeltáró gyakorlatokban a jelöltnek – miután egy rövid írásos anyagból megismerte a helyzetet – célirányos kérdésekkel további információkat kell szereznie, majd döntést kell hoznia. A szerepjáték-gyakorlatokban a jelöltnek olyan informátorral kell együttműködnie, aki egy kolléga, ügyfél vagy beszállító szerepét játssza.

#### *Elemző-előadó gyakorlatok*

Az iratok áttanulmányozása után a jelöltnek prezentációt kell tartania a feldolgozott problémáról. Ez a gyakorlattípus az elemzőkészségen kívül a prezentációs készséget (s azon belül a szóbeli kommunikációt) méri.

#### *Tényfeltáró gyakorlatok*

Ebben a gyakorlattípusban a jelölt részére kezdetben nagyon kevés információ áll rendelkezésre, s egy független informátortól megfelelő kérdezési stratégiával kell kiderítenie a tényeket. Az általa összegyűjtött információk alapján meghozza a helyesnek tartott döntést, amit az informátortól ezután megkapott összes információ birtokában módosíthat. (Érdekes megfigyelésünk, hogy a vezetők közül nagyon sokan ragaszkodnak a meghozott döntésükhöz akkor is, ha az az újabb információk fényében helytelennek bizonyul.) Az elemzőkészség, a döntéshozatal és a kommunikáció a gyakorlat által mért főbb kompetenciák.

#### *Szerepjáték-gyakorlatok*

Ez a gyakorlattípus sokban hasonlít a tényfeltáró gyakorlathoz. A lényeges különbség az, hogy itt a független informátor szerepet játszik, azaz nem rendelkezik az összes információval, hanem annak csak egy speciálisan torzított változatával. A kommunikáció, az ügyfélközpontság és a problémamegoldási készség mérhető ezzel a gyakorlattal.

## Az Értékelő Központok értéke

Az Értékelő-Fejlesztő Központok napjaink leghatékonyabb alkalmasságvizsgáló eszközei, amelyek fejlesztési célokra is jól használhatók. Bár segítségükkel igen pontos előrejelzéseket lehet tenni a jelöltek beválására, előkészítésük, lebonyolításuk és a vállalati stratégiába történő integrálásuk komoly felkészültséget igényel. Így ha a vállalat csak egy-egy Értékelő-Fejlesztő Központot szeretne tartani, valószínűleg érdemesebb lebonyolítását egy ezzel foglalkozó konzultáns cégre bízni, ám ha a vállalat rendszeresen kíván ÉFK-t tartani, célszerűbb alapos felkészülés után a vállalaton belül megvalósítani ezeket.

## Értékelő Központ gyakorlatok

A továbbiakban felsorolunk néhány ÉFK-gyakorlatot.

A gyakorlatok leírását az SHL Hungary Kft. bocsátotta rendelkezésünkre. Ide azért kerültek be, hogy illusztrálják, hogyan néznek ki az ÉFK-gyakorlatok leírásai általában. Ebből a célból a különféle gyakorlat típusokból általában kettőt mutatunk be. Ezekhez a gyakorlatokhoz hasonlókat egyéb forgalmazóktól is be lehet szerezni.

### 1. Hobson Brothers Ltd.

**Leírás:** A nagy-britanniai Hobson Brothers Ltd. — egy nem túl nagy termelő cég — újonnan kinevezett termelési és értékesítési igazgatójaként a jelöltnek a költségvetés és a határidők figyelembevételével biztosítani kell, hogy simán és hatékonyan folyjék a termelés és a forgalmazás. Közben olyan problémákat kell megoldania, mint a „zöldek” fenyegető magatartása az egzotikus állatbőrök felhasználása miatt, raktárhelyiségek bérlete, konferencián való részvétel.

**A gyakorlat típusa:** Iratrendező-gyakorlat

**A gyakorlat időtartama:** 1 óra + 30 perc + 30 perc

**Tipikus felhasználási terület:** Alsó- és középszintű vezetők

### 2. Bruger–Kent Pénzügyintézet

**Leírás:** A Bruger–Kent pénzügyi szervezet egyik részlegvezetőjeként a jelöltnek a pénzügyi helyzettel, egy ügyféltől érkezett panasszal és egy személyügyi problémával kell szembenéznie. A feladat négy részében (szervezés, értékelés, döntéshozatal, kommunikáció) más és más feladatokat kell végrehajtania, s a vizsgált kompetenciák is ennek megfelelően változnak.

**A gyakorlat típusa:** Iratrendező-gyakorlat

**A gyakorlat időtartama:** 1 óra + 40 perc + 30 perc

**Tipikus felhasználási terület:** Frissen végzett egyetemisták, alsó- és középszintű vezetők

### 3. Bronzó

**Leírás:** A gyakorlat alaphelyzete: egy gyógyszergyár egy új termék piacra dobására készül. A résztvevők arról beszélgetnek, hogy a piaci helyzet, a reklámköltségek, az etikai kérdések stb. fényében valóban érdemes-e piacra dobni a terméket.

(Erről a gyakorlatról „Vezető nélküli csoport” címmel az SHL Hungary Kft. filmet készített, mely külön is megvásárolható.)

**A gyakorlat típusa:** Csoportos gyakorlat – azonos szerepek

**A gyakorlat időtartama:** 10 perc + 50 perc

**Tipikus felhasználási terület:** Alsó- és középszintű vezetők

### 4. Egyesült Kádak Rt.

**Leírás:** Egy termelő vállalat vezetőinek döntésüknél figyelembe kell venniük a saját részlegük és az egész szervezet érdekeit egyaránt.

**A gyakorlat típusa:** Csoportos gyakorlat – eltérő szerepek

**A gyakorlat időtartama:** 10 perc + 50 perc

**Tipikus felhasználási terület:** Felsőszintű vezetők

## 5. Gyémánt takaréklevél

**Leírás:** A résztvevő egy bank termékmenedzsereként azt a feladatot kapja, hogy a dokumentáció tanulmányozása után tegyen ajánlatot az igazgatótanácsnak egy új, hosszú távú megtakarítási formával kapcsolatban.

**A gyakorlat típusa:** Elemző-előadó

**A gyakorlat időtartama:** 2 óra

**Tipikus felhasználási terület:** Alsó- és középszintű vezetők

## 6. Taraco

**Leírás:** A résztvevő egy olyan márka adatait kapja meg, amelyik nem jól szerepelt az utóbbi időkből. Elemeznie kell írásban, milyen további információkra van szüksége, el kell döntenie, mit lehet tenni, és indokolnia kell döntését.

**A gyakorlat típusa:** Tényfeltáró

**A gyakorlat időtartama:** 1,5 óra

**Tipikus felhasználási terület:** Alsó- és középszintű vezetők

## 7. Az elégedetlen ügyfél

**Leírás:** A jelöltnek egy magyar utazási iroda vezetőjeként egy szállodai panasszal kapcsolatban kell megállapítania a pontos tényállást, hogy orvosolja a problémát.

**A gyakorlat típusa:** Tényfeltáró

**A gyakorlat időtartama:** 1 óra

**Tipikus felhasználási terület:** Frissen végzett egyetemisták és alsószintű vezetők

## 8. A panaszos ügyfél

**Leírás:** A gyakorlat során egy távközlési cég dolgozójaként személyi kölcsönrel kapcsolatos panaszt kell kezelni.

**A gyakorlat típusa:** Szerepjáték

**A gyakorlat időtartama:** 15 perc + 10 perc

**Tipikus felhasználási terület:** Értékesítők és ügyfélszolgálati dolgozók

## 9. Frontvonalban

**Leírás:** Egy távközlési cég ügyfélkapcsolati irodájának munkatársaként kell értékesíteni egy terméket.

**A gyakorlat típusa:** Szerepjáték

**A gyakorlat időtartama:** 10 perc + 10 perc + 5 perc

**Tipikus felhasználási terület:** Értékesítők és ügyfélszolgálati dolgozók

## Munkamodellek

Ahogy az Értékelő Központok a különféle szellemi munkákra való alkalmasságot vizsgálják realisztikus szimulációk segítségével, úgy a munkamodellek a fizikai munkakörnyezetet modellezik a beválás vizsgálata érdekében. Ez a munkapszichológiában gyakran valamilyen

„célműszer” előállításával jár. A munkaszituációk modellezésére használatosak általánosabb és speciálisabb módszerek is. A következőkben mindkét típusból mutatunk be néhány példát.

## Speciális céleszközök

- Sztereométer

Geréb és Vaskor<sup>9</sup> sztereométer nevű készüléke jól modellezi a fonodai munkát. A gépen 5 végtelenített szalag halad, és bizonyos időközönként megáll. Ez „jelképezi” a szál szakadását. A vizsgálati személynek – amilyen gyorsan csak tudja – meg kell indítania a szalagot. Az üzemi helyzetnek megfelelően egyidőben több szál is elszakadhat.

## Általános munkamodellező eszközök

- A munkamozgás biztosságának vizsgálatára szolgáló műszer

Bizonyos balesetveszélyes munkakörökben (például préselő, hengerészek) különösen fontos, hogy a dolgozó szinte tökéletesen alkalmazkodjék a gép által diktált tempóhoz – mozdulatait pontosan a munkafolyamat szabályosan ismétlődő követelményeinek megfelelően időzítse. A műszer ezt az általános követelményt modellezi.

Függőleges síkban egy három küllővel ellátott kerék forog. A kerék előtt egy három rekeszre osztott tartály van: a rekeszek mindegyikében 9-9 db más-más formájú, fából készített egyszerű mértani testtel. A kerék mögött három tábla található a fadaraboknak megfelelő formájú vájatokkal. A feladat: a tartókban lévő fadarabokat átrakni a kerék mögötti táblára úgy, hogy közben a dolgozó keze ne érjen hozzá a forgó kerék küllőjéhez.

## Komplex módszertan

### Lantegi-módszer

A Lantegi-módszer egy spanyol munkaképesség-vizsgáló eszköz, mely a megváltozott munkaképességű munkavállalók – ezen belül is elsősorban az értelmi sérült emberek – munkába állását segíti elő.

A Lantegi-módszer előnye, hogy:

- könnyen alkalmazható;
- túlnyomórészt azonos szempontrendszer szerint méri fel a munkavállaló képességeit, és a betölteni kívánt munkakör elvárásait;
- a felmérések egy része objektív eszközökkel végezhető el;
- a kapott eredmények grafikusán ábrázolhatók;
- ezáltal könnyen összehasonlíthatóak lesznek, és a további lépéseket rövid időn belül meghatározhatjuk.

A módszer kétféle profilt tartalmaz: egyrészt a személy, másrészt pedig a munkakör profilját. Ezek a profilok egyenként értékelik a személy képességeit és a munkakövetelményeket. A profilokat a különböző szempontok alapján megszerzett pontok összege adja. Összesen 31 változó adott a személy, és 26 a munkakör esetén, ebből a két profinnál 22 változó megegyezik. A módszer egyéb eljárásokat is tartalmaz, mint a kapott eredmények analízisének módját, a munkakör kockázati tényezőinek felmérését, a munkavállaló különböző kategóriák szerinti besorolását.

---

<sup>9</sup> Geréb György – Vaskor András: Aritmiásan adagolt információk terhelő hatásának „Sztereométer”-rel történő vizsgálata és matematikai módszerrel való finomítása. *Ergonómia*, 4, 1969. pp. 5–10.



A két profil grafikájának egymásra illesztésével láthatóvá válik, mely pontokban van eltérés. Ha a személyi pontszám számos területen vagy nagymértékben eltér a munkakör adott pontszámától, a munkavállaló nem töltheti be a munkakört. Amennyiben az eltérés kevés területet érint, vagy az eltérés mértéke nem nagy, a következő lehetőségek adóttak:

- a munkára jelentkező specifikus, az eltérést mutató területekre irányuló fejlesztése;
- a munkakörnek a munkavállaló képességeihez történő igazítása.

A Lantegi-módszer nem törekszik kizárólagosságra, az egyéb eljárások, adatgyűjtések lényegesek a teljes kép kialakításához. Össze kell gyűjteni és összegezni a háziorvosi nyilvántartási lapokban szereplő információkat, a védett műhelybeli vizsgálatokat, az ellenőrző adatlapokat, az orvosi és pszichológiai kórtörténetet, a munkahelyi feltételeket elemző adatlapokat, a produktivitásra vonatkozó, illetőleg más, jövőben kiállítandó adatlapokat.

A módszer semmi esetre sem tekinthető zártnak, sőt, sokkal inkább a rugalmasság jellemzi. A megváltozott igényekhez igazodó továbbfejlesztés folyamatos, az erre vonatkozó észrevételeket, javaslatokat a jövőbeli használat során szívesen fogadja a Kézenfogva Alapítvány, az alábbi elérhetőségek valamelyikén.

A módszert a Kézenfogva Alapítvány akkreditált tanfolyamán bárki elsajátíthatja. A képzést sikeresen teljesítők kapnak egy tanúsítványt, továbbá megkapják a módszertani kézikönyvet, használhatják a központi adatbázist, és bármikor fordulhatnak szakmai tanácsért az alapítványhoz.

*Elérhetőség:*

Kézenfogva Alapítvány

1093 Budapest, Lónyay u. 19.

Levelezési cím: 1461 Bp. Pf. 234.

Telefon: + 36 1 215 5213, + 36 1 217 8100, + 36 1 476 0655

E-mail: kezenfogva@kezenfogva.hu

Kézenfogva Alapítvány Inkubátorház (Foglalkoztatási Központ)

1093 Budapest, Lónyay u. 19.

Levelezési cím: 1461 Bp. Pf.: 234.

Telefon: + 36 1 476 0655

E-mail: feher.miklos@kezenfogva.hu

## **Eszköztár**

Az alábbiakban teljes terjedelmében, közvetlenül felhasználható módon mutatunk be néhány rövid, ingyenes kompetenciavizsgáló eszközt. Ezen eszközök mindegyike csak tájékozódásra szolgál. Szerepük, hogy elgondolkodtassák a munkát keresőt, a segítők számára pedig támogatást adjanak a beszélgetésekhez. Ezek az eszközök számtalan megismerési és fejlesztési helyzetben hasznosak lehetnek, azonban mérőeszközöknek nem tekinthetők, ezért ezeket az eszközöket a döntéshozatal folyamán – véleményünk szerint – nem célszerű alkalmazni.

Az eszközök forrása:

Klein Balázs – Klein Sándor: *A szervezet lelke*. EDGE 2000 Kft., 2012

### **1. Vezetői kompetenciák leírása**

Ez a kérdőív elsősorban vezetők kompetenciavizsgálatára használható (helyesebben: vezetők kompetenciavizsgálatát illusztrálja). Az SHL egyik vezetők számára kidolgozott kompetenciamodelljére épül.

#### **Útmutató**

Itt arra kérjük Önt, hogy ha vezető, akkor néhány munkatársával, beosztottjával és a vezetőjével külön-külön értékeltesse az Ön vezetői kompetenciáit. Ha több munkatárs (vagy beosztott) értékeli Önt, akkor az adataikat átlagolja.

Az eredményeket rajzolja fel egyetlen lapra!

Értelmezze a vezető/munkatárs/beosztott grafikonok közt tapasztalható jellegzetes különbségeket!

Ha Önnek nincsenek beosztottai, akkor is találhat olyan embereket, akik feltehetően más oldalairól ismerik (barát, szülő, munkatárs stb.). Az ő véleményüket is érdemes lehet összevetni.

## VEZETŐI KOMPETENCIÁK ÉRTÉKELŐ LAPJA

<b>Vezetői képességek</b>	Nem vállalja fel az emberek vezetését.	<b>VEZETÉS</b>                     1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Irányításával az emberek sikeresen megoldják a feladatokat.
	Nem tervez előre, és nem tulajdonít jelentőséget a szervezett végrehajtásnak.	<b>TERVEZÉS ÉS SZERVEZÉS</b>                     1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Megtervezi és megszervezi az emberek munkáját.
	Nem tartja fontosnak a kiváló minőségű munkát.	<b>MINŐSÉGRE TÖREKVÉS</b>                     1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Mindent megtesz a jó minőség érdekében.
	Nem szereti és nem tudja befolyásolni az embereket.	<b>MEGGYŐZÉS</b>                     1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Hatni tud az emberek véleményére és viselkedésére.
<b>Szakmai képességek</b>	Szakmai tudása nem megfelelő színvonalú.	<b>SZAKMAI TUDÁS</b>                     1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Rendelkezik szakmájának korszerű ismereteivel.
	Csak mások segítségével tudja megoldani a problémákat.	<b>PROBLÉMAMEGOLDÁS</b>                     1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	A nehéz problémákat is képes megoldani.
	Beszéde nehezen érthető, zavaros.	<b>SZÓBELI KOMMUNIKÁCIÓ</b>                     1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Világosan, érthetően beszél.
	Írása nehezen érthető, zavaros.	<b>ÍRÁSBELI KOMMUNIKÁCIÓ</b>                     1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Világosan, érthetően ír.
<b>Vállalkozói képességek</b>	Nem törődik az üzleti szempontokkal.	<b>ÜZLETI TUDATOSSÁG</b>                     1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Érti és alkalmazza az üzleti elveket.
	Nincsenek új gondolatai.	<b>KREATIVITÁS ÉS INNOVÁCIÓ</b>                     1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Eredeti ötletei vannak, melyek megvalósításában is részt vesz.
	Halogatja a döntéseket.	<b>TETTREKÉSZSÉG</b>                     1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Kész döntéseket hozni, és gyorsan cselekszik.
	Csak a rövid távú célokat látja.	<b>STRATÉGIAI ÉRZÉK</b>                     1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Széles látókörűen tervez, a hosszú távú hatásokat figyelembe véve.
<b>Személyiségvonások</b>	Egyedül szeret dolgozni, csoportos munkánál nehézségei vannak.	<b>TÁRSAS ÉRZÉK</b>                     1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Jól tud együtt dolgozni az emberekkel.
	Nehezen viseli el a változásokat.	<b>RUGALMASSÁG</b>                     1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Sikeresen alkalmazkodik a változó körülményekhez.
	Feszült helyzetben idegessé válik.	<b>TÚRÓKÉPESSÉG</b>                     1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Akadályok közepette is hatékonyan dolgozik.
	Nem törekszik nagyobb erőbedobásra.	<b>MOTIVÁLTSÁG</b>                     1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Keményen, lelkesen dolgozik a sikerért.

## 2. Milyen részekből áll a személyisége?

Az életben sokféle szerepet játszunk, és szinte minden szerepünkhöz tartozik egy „személyiség-alatti” (személyiségünk egy többé-kevésbé önállóan viselkedő) része: a Szülő, a Gyerek, a Főnök, az Alkalmazott, a Professor, a Diák, a Gyógyító, a Beteg, a Fogyasztó, a Vállalkozó és így tovább. (Legtöbbünkben például a Gyalogos és az Autóvezető különbözőképpen viszonyul a közlekedési problémákhoz. Az Ön esetében is így van ez, vagy Ön képes ezt a két személyiség-alattit egységbe foglalni?)

A személyiség-alattik mindenkiben nagyon egyéni módon és gazdagon keverednek, mással össze nem téveszthető mintázatokat mutatnak.

Ez a gyakorlat segíthet az Ön sajátos személyiség-alattijának feltérképezésében: megismerheti, milyen erők munkálkodnak Önben, sőt talán ahhoz is hozzásegíti, hogy jobban kézben tudja tartani ezeket az erőket.

### Gyakorlat

#### A fánk

1. Írja össze igényeit! Gyorsan csinálja ezt, és mindent írjon le, ami eszébe jut: anyagi és nem anyagi igényeit egyaránt! Semmit ne felejtson ki azok közül sem, amiket jelenleg élvez, és továbbra is szeretne megtartani! Mivel valószínűleg egyedül dolgozik, s így nem tudhatja, mit írtak a többiek, felsorolunk néhány nagyon gyakori igényt:
  - egészség,
  - jó szülő szeretnék lenni,
  - sok pénz,
  - megszerezni a diplomát,
  - üzleti/szakmai sikerek,
  - szeressek valakit,
  - szeressenek,
  - széles látókör.
2. Figyelje meg, mit érez, amikor ezt a listát olvassa! Van olyan személyiség-alattija, amelyik azt mondja, hogy ezeket ő is szeretné megkapni? Vagy olyan, amelyik bírálja azokat az embereket, akiknek ilyenek az igényei? A saját igényeit írja össze!
3. Amikor eljutott húsz kívánság felsorolásáig (vagy amikor úgy érzi, mindent leírt), nézze át a listát, és válassza ki a legfontosabb öt vagy hat igényt! Néhány tételt újraírhat. Például „síelés”, „úszás”, „masszázs”, „tenisz” helyett írhat „sportolást”. Megint csak a saját legfontosabbnak tartott igényeit vegye figyelembe, és ne törődjön azokkal, amelyek a „mit fognak gondolni rólam” személyiség-alatti sugall!
4. Egy nagy papírlapra rajzoljon egy 50-70 cm átmérőjű fánkot! A fánk közepe jelképezze az Énjét! Körülötte az az öt-hat személyiség-alatti kap helyet, amelyeket Ön azonosít.
5. Most pedig rajzoljon olyan jeleket (színes ceruzával) a fánk közepére, amelyek kifejezik az igényeit! Ne törődjön a művészi kifejezéssel, vagy ezek állítólagos hiányával! Bármilyen jelkép eszébe jut, gyorsan rajzolja le és színezza ki!
6. Amikor befejezte a rajzolást, keressen nevet a személyiség-alattiknak! Lehetnek szokványos nevek: a Kalandor, a Gondviselő, a Kötelességtudó, az Egészséges, a Gyógyító, a Földanya, a Szerető, az Önelégült, a Mindentudó. Más személyiség-alattik nagyon sajátos leíró nevet kaphatnak, mint a Primitív Lovász, a Vándorfilozófus (aki utazni akar, új dolgokat felfedezni), Tanyasi Lány, Atlasz, Istennő stb. Fontos, hogy olyan nevet találjon, amelyeknek jelentése van az Ön számára.
7. Színezza ki az Énjét!

#### Fánk-terefere

A fánkban azonosított személyiség-alattik beszélgessenek a többi személyiség-alattival és az Énnel! Mondják el, mit becsülnék a másokban, mi miatt neheztelnek, mit akarnak egymástól! Le is írhatja ezeket a dialógusokat a naplójába vagy egy füzetbe, ha a gyakorlatokat egyedül csinálja. Egy alkalommal csak néhány párbeszédet írjon le, és fordítson időt arra, hogy mindegyik beszélgetés kibontakozzon! (Öt személyiség-alatti és az Én, az tizenöt párbeszéd.) A résztvevők mondjanak olyan mondatokat, amelyek így kezdődnek:

- „Szeretem, hogy...”
- „Haragszom, mert...”
- „Azt akarom, hogy te...”
- „Szerintem te...”

A következő gyakorlat csoportban végezhető, és hallhatóvá teszi a személyiségalattik ösz-szeütködését:

### *Személyiségalatti pszichodráma*

Keressen olyan társakat, akik az összes személyiségalattiját eljátsszák! (Pár mondatban mutassa be nekik ezeket a részeit, hogy valóban az Ön személyiségét jelenítsék meg, ne a sajátjukat!)

Üljön le a szoba közepén, és „színész barátai” szorosan vegyék körül!

A megadott jelre valamennyien egyszerre kezdjenek el beszélni Önhöz – hízelegve, követelőzőve, fenyegetően!

Ne veszítse el a kapcsolatát az Énjével, figyelje meg, mit érez, milyen hatással van Önre az, amit mondanak!

Irányítson! Mint egy karmester, a kezével jelezze, ha úgy érzi, hogy a túlságosan harsogó személyiségalattit le kell csendesítenie, vagy egy félénket bátorítani, erősíteni kell.

Amikor úgy érzi, elég volt, „fújja le” a játékot! Mondja el mindegyik személyiségalattinak, mit érzett azzal kapcsolatban, amit mondott és tett, és hogy a továbbiakban mekkora fontosságot akar tulajdonítani neki!

Végezetül köszönje meg a közreműködést, és oldozza fel barátait a szerep alól!

## 3. Interperszonális orientáció kérdőív

### Útmutató

Minden mondat után tegyen egy x-et abba a kockába, amelyik a legjobban kifejezi az Ön viselkedését!

	Szinte mindig	Általában	Néha	Ritkán
1. Igyekszem emberekkel együtt lenni.				
2. A csoportban vezető szerepre törekszem.				
3. Szeretem, ha a munkatársaim kapcsolatokra törekszenek velem.				
4. Ha látok egy érdekes csoportot, csatlakozom hozzájuk.				
5. Megpróbálom rávenni az embereket, hogy tegyék meg azt, amiről úgy gondolom, meg kell tenni.				
6. Szeretem, ha szeretnek.				
7. Ha találok egy nekem való társaságot, igyekszem a tagja lenni.				
8. Igyekszem meghatározni, mi történjen a csoportban.				
9. Szeretem, ha személyes érdeklődéssel közelednek hozzám.				
10. Ha látom, hogy a munkatársaim szerveznek valamit, akkor igyekszem bekapcsolódni ebbe.				
11. Vezető szerepre törekszem a csoportban.				
12. Azt kedvelem, ha a munkatársaim bensőséges kapcsolatot igyekeznek kialakítani velem.				
13. Megpróbálom a többieket is bevonni a terveimbe.				

14. Igyekszem elérni, hogy a munkatársaim úgy viselkedjenek, ahogy én szeretem.				
15. Szeretem, ha a munkatársaim barátságosak velem.				
16. Szeretek meghívást kapni.				
17. Hagyom, hogy mások eldöntsék, mit tegyünk.				
18. Törekszem arra, hogy jó legyen a kapcsolatom a munkatársaimmal.				
19. Szeretem, ha eseményekre hívnak.				
20. Másokra hagyom a vezetést.				
21. Barátságos vagyok az emberekkel.				
22. Szeretem, ha a munkatársaim bevonnak abba, amit csinálnak.				
23. Hagyom, hogy a többiek befolyásoljanak.				
24. Szoros kapcsolatokat igyekszem kiépíteni.				
25. Szeretem, ha a közelemben beszélgetők meghívnak: csatlakozzam hozzájuk.				
26. Azt teszem, amit a többiek akarnak.				
27. Személyes hangot használok a beszélgetésekben.				
28. Szeretem, ha a munkatársaim megkérnek, vegyek részt a tevékenységeikben.				
29. Engem könnyű vezetni.				
30. Közeli barátságokra törekszem.				

**Kiértékelés**  
Értékelő táblázat

	Szükséglet a VALAHOVÁ TARTOZÁSRA	Szükséglet az IRÁNYÍTÓ SZEREPRE	Szükséglet az EGYÉNI KAPCSOLATOKRA	ÖSSZESEN																																				
Kifejezett	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>4</td> <td>7</td> <td>10</td> <td>13</td> <td>ÖSSZEG</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	4	7	10	13	ÖSSZEG							<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>4</td> <td>7</td> <td>10</td> <td>13</td> <td>ÖSSZEG</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	4	7	10	13	ÖSSZEG							<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>4</td> <td>7</td> <td>10</td> <td>13</td> <td>ÖSSZEG</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	4	7	10	13	ÖSSZEG							
1	4	7	10	13	ÖSSZEG																																			
1	4	7	10	13	ÖSSZEG																																			
1	4	7	10	13	ÖSSZEG																																			
Elvárt	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>4</td> <td>7</td> <td>10</td> <td>13</td> <td>ÖSSZEG</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	4	7	10	13	ÖSSZEG							<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>4</td> <td>7</td> <td>10</td> <td>13</td> <td>ÖSSZEG</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	4	7	10	13	ÖSSZEG							<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>4</td> <td>7</td> <td>10</td> <td>13</td> <td>ÖSSZEG</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	4	7	10	13	ÖSSZEG							
1	4	7	10	13	ÖSSZEG																																			
1	4	7	10	13	ÖSSZEG																																			
1	4	7	10	13	ÖSSZEG																																			
ÖSSZESEN	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>4</td> <td>7</td> <td>10</td> <td>13</td> <td>ÖSSZEG</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	4	7	10	13	ÖSSZEG							<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>4</td> <td>7</td> <td>10</td> <td>13</td> <td>ÖSSZEG</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	4	7	10	13	ÖSSZEG							<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>4</td> <td>7</td> <td>10</td> <td>13</td> <td>ÖSSZEG</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	4	7	10	13	ÖSSZEG							
1	4	7	10	13	ÖSSZEG																																			
1	4	7	10	13	ÖSSZEG																																			
1	4	7	10	13	ÖSSZEG																																			

Adjon a „Szinte mindig” válaszoknak 2, az „Általában” válaszoknak 1,5, a „Néha” válaszoknak 1 és a „Ritkán” válaszoknak 0 pontot! A pontokat írja be az Értékelő táblázatba az állítások sorszáma alá!

**1. Részletes értékelés**

Adja össze a pontszámokat vízszintesen a 6 részben külön-külön, és írja be az összegeket a számokat követő "összeg" feliratú helyekre. A 6 számot ábrázolja az Interperszonális Orientáció Profilon. Gondolkozzon el azon, hogy a kapott kép mennyire jellemző Önre.

Nem törekszik arra, hogy a csoport szerves részévé váljon.	KIFEJEZETT SZÜKSÉGLET A VALAHOVÁ TARTOZÁSRA	Igyekszik a csoport szerves részévé válni.
Nem várja el a csoportjának tagjaitól, hogy éreztessék: „hozzájuk tartozik”.	ELVÁRT SZÜKSÉGLET A VALAHOVÁ TARTOZÁSRA	Szereti, ha egy csoport tagjai éreztetik: hozzájuk tartozik.
Nem törekszik vezető szerepre.	KIFEJEZETT SZÜKSÉGLET AZ IRÁNYÍTÓ SZEREPRE	Vezető szerepre törekszik.
Függetlenségre törekszik.	ELVÁRT SZÜKSÉGLET AZ IRÁNYÍTOTTSÁGRA	Világosan meghatározott irányítást vár el.
Távolságot tart az emberektől.	KIFEJEZETT SZÜKSÉGLET AZ EGYÉNI KAPCSOLATOKRA	Jó kapcsolatot igyekszik kiépíteni mindenkiel.
Nem kedveli, ha a munkatársai barátilag közelednek hozzá.	ELVÁRT SZÜKSÉGLET AZ EGYÉNI KAPCSOLATOKRA	Elvárja, hogy szeretettel közeledjenek hozzá.



## 2. Tipológia a Kifejezett és Elvárt viselkedés alapján

Az Értékelő táblázat „ÖSSZEG”-eket tartalmazó kockáiban a lehetséges maximum: 10. Ha a 7-10 pontot magasnak, a 0-4 pontot alacsonynak tekintjük (és a „közepes”, 4-6 pontok értelmezésétől eltekintünk), akkor a következő tipológiát kapjuk:

Kategóriák az ÉRTÉKELŐ TÁBLÁZAT alapján	Szükséglet a VALAHOVÁ TARTOZÁSRA	Szükséglet az IRÁNYÍTÓ SZEREPRE	Szükséglet az EGYÉNI KAPCSOLATOKRA
Magas kifejezett Magas elvárt	Világos, kifejezett igény, hogy a társaság szerves része legyen. <input type="checkbox"/>	Vezetői igény autokrata környezetben. <input type="checkbox"/>	Erős és kifejezett igény az egyéni kapcsolatokra. <input type="checkbox"/>
Magas kifejezett Alacsony elvárt	Erősen kifejezett, de nem őszinte igény a társaságba tartozásra. <input type="checkbox"/>	Vezetői igény a függetlenség megtartásával. <input type="checkbox"/>	Veszélyes kombináció: felhívás a bensőséges kapcsolatra viszonzás nélkül. <input type="checkbox"/>
Alacsony kifejezett Magas elvárt	Magányos szerep: nem fejezi ki, de szeretne a társaság része lenni. <input type="checkbox"/>	Igény arra, hogy mások irányítsák az eseményeket. <input type="checkbox"/>	Szégyenlős visszafogottság, mely ha végül kitör, félelmetesen meglepő lehet mások számára <input type="checkbox"/>
Alacsony kifejezett Alacsony elvárt	Nincs szüksége társaságra <input type="checkbox"/>	Az irányítás, a rend és a biztonság kevésbé fontos. <input type="checkbox"/>	Valódi magánykeresés. <input type="checkbox"/>

Tegyen x-et a 12 kocka közül azokba, amelyek az eredmények alapján jellemzőek Önre! Valóban jellemző Önre, amit a kockában leírva talál?

### 3. Értékelés a három fő faktor szerint

A VALAHOVÁ TARTOZÁSRA, az IRÁNYÍTÓI/IRÁNYÍTOTT szerepre és az EGYÉNI KAPCSOLATOKRA irányuló összpontszámot (amely maximum 20-20 lehet) a következő táblázat alapján értelmezhetjük:

ÖSSZESEN (egy-egy oszlopban)	Szükséglet a VALAHOVÁ TARTOZÁSRA	Szükséglet az IRÁNYÍTÓ SZEREPRE	Szükséglet az EGYÉNI KAPCSOLATOKRA
Magas 13–20 pont	Szüksége van arra, hogy csapatba tartozzon.	Szereti, ha pontosan kijelölik a helyét, szerepét.	Szeret bensőséges munkakapcsolatokat kiépíteni.
Közepes 7–12 pont	Bizonytalan vagy ambivalens a kapcsolata a csoporttal.	Bár valószínűleg szereti az egyértelmű szerepeket, de ez nem lényeges a számára.	Néhány emberrel bensőséges kapcsolatot épít ki, de a munkahelyi barátság valószínűleg nem lényeges számára.
Alacsony 0–6 pont	Szeret egyedül dolgozni.	Örömmel dolgozik bizonytalan helyzetekben is.	Zavarja, ha valaki a munkahelyén bensőséges kapcsolatra törekszik vele.

### 4. Összesített értékelés

Adja össze a táblázatban lévő összes pontszámot!

A maximális pontszám 60.

A 40 pont fölötti pontérték magas,  
a 20–40 pont közötti érték közepes,

a 20 pont alatti érték alacsony pontszámnak számít.

A *magas* pontérték olyan munkaköröknél szükséges, ahol sokat kell emberek között mozogni.  
A *alacsony* pontérték esetén olyan munkakör ajánlható, ahol a feladatteljesítés a fontos, nem pedig az emberi kapcsolatok.

### 4. Interjúkérdések ügyfélszolgálati dolgozók kiválasztására (Az SHL számítógépes szakértői rendszere alapján)

Az alábbi táblázat azokat a kérdéseket tartalmazza, amelyeket az SHL EXPERT Számítógépes Szakértői Rendszere „teszt fel” (ajánl) a Szóbeli kommunikáció kompetencia vizsgálatára „Az ügyfél szolgálatában” személyiség-kérdőív kitöltését követő visszajelző interjún.

#### Útmutató

Írjon kérdéseket más kompetenciák feltérképezésére!

A „Szóbeli kommunikáció” kompetencia definíciója

Jó a szóbeli kommunikációja annak, aki gördülékenyen és magabiztosan, megfelelő tempóban és hangerővel beszél, beszédével ébren tartja az emberek figyelmét.

Ajánlott kérdések a „Szóbeli kommunikáció” kompetencia vizsgálatára:

## Válassza ki kérdéseit!

Meséljen el a közelmúltból egy olyan helyzetet, amikor egy ismeretlen embernek kellett valamit elmagyaráznia!

- Mondjon valamit arról, hogyan magyarázott neki!
- Honnan tudta, hogy megértette Önt?
- Mit gondol, mennyire volt sikeres?

Beszéljen egy olyan élményéről, amikor egy terméket vagy szolgáltatást kellett bemutatnia!

- Milyen szempontból jelentett ez kihívást?
- Honnan tudta, hogy hatékony volt?
- Mik az erősségei ezen a területen?
- Mi az, amiben még fejlődhet a későbbiekben?

Mondjon egy példát arra a helyzetre, amikor fontos volt Önnek, hogy magabiztosnak tűnjön, miközben valakivel beszélt!

- Miért volt fontos?
- Hogyan érezte magát?
- Hogyan próbálta elérni, hogy magabiztosabbá váljék?

Mondjon el egy olyan esetet, amikor egy nehéz témát telefonon kellett elmagyaráznia valakinek!

- Mit kellett elmagyaráznia?
- Mi volt a legnehezebb ebben a beszélgetésben?
- Legközelebb mit tenne másképp?

Meséljen valamit a legutóbb tartott beszédéről vagy előadásáról!

- Mit tett annak érdekében, hogy előadása az adott közönség számára megfelelő legyen?
- Nagyjából hány ember ült a közönség soraiban?
- Hogyan reagáltak az elhangzottakra?
- Mit gondol, mi volt közönségének véleménye az Ön stílusáról?

Mondjon el egy olyan esetet, amikor nehezen tudta ébren tartani valakinek a figyelmét!

- Miért volt nehéz?
- Mit tett azért, hogy partnere Önre figyeljen?
- Mennyire működött ez a módszer?

### 5. Tanulási stílus kérdőív

#### Útmutató

A következőkben hat mondatkezdetet talál, melyek mindegyikéhez négy mondatbefejezés tartozik. Osszon szét a 4 mondatbefejezés közt 10 pontot úgy, hogy több pontot ad annak, amelyikkel kiegészítve a mondatkezdetet, az Ön álláspontjához közelebb álló állítást kap! Megteheti, hogy mind a 10 pontot egyetlen mondatbefejezésnek adja, de egyenletesebben is eloszthatja a pontokat. Összesen  $6 \times 10 = 60$  pontot oszthat szét. A pontokat írja be a Választáblázatba! Nincs jó vagy rossz válasz: az állítások mindegyike hatékony vezetőktől származik. Ha Ön nem vezető, képzelje el, hogyan érezne az állításokkal kapcsolatban!

1. *Célom a szervezetben az, hogy...*
  - a. minél jobban megértsem a munkámmal kapcsolatos összefüggéseket.
  - b. hasznos legyek.
  - c. megoldjam a problémákat.
  - d. vigyázzak, a szervezet tevékenysége erkölcsileg megkérdőjelezhetetlen legyen.
2. *Büszke vagyok...*
  - a. a munkatársaimra.
  - b. arra, hogy mit értünk el.
  - c. arra, hogy milyen jól meg tudjuk oldani a problémákat.
  - d. a részlegünkre.
3. *Úgy érzem, annak alapján kell bennünket értékelni, hogy...*
  - a. mennyi hasznos kapcsolatot építettünk ki.
  - b. milyen sok új ötlettel segítettük a szervezetet.
  - c. mennyi hasznot hoztunk a szervezetnek.
  - d. mennyire kiválónak tartanak minket.
4. *Akkor érzem jól magam a munkahelyen, ha...*
  - a. nehéz problémán dolgozhatok.
  - b. kiváló emberekkel beszélgethetek.
  - c. a hozzám hasonló munkát végzők elismerik a munkámat.
  - d. megcsinálhatom, amit éppen a legfontosabbnak tartok.
5. *Vezetőként fontosnak tartom, hogy...*
  - a. a legjobb munkatársaim hatékonyan dolgozhassanak.
  - b. fejlesszem az embereim gondolkodását.
  - c. fejlesszem az embereim személyiségét, kreativitását.
  - d. szorosan irányítsam az embereimet.
6. *A legjobb jelentéseim azok, amelyek az olvasót...*
  - a. új ötletekhez juttatják.
  - b. új tudáshoz juttatják.
  - c. cselekvésre ösztönzik.
  - d. megismertetik a lehetséges konkrét alternatívákkal.

*Választáblázat*

Mondatkezdet	Mondatbefejezés				Összesen
	a	b	c	d	
1					10
2					10
3					10
4					10
5					10
6					10

### Kiértékelés/Értelmezés

A számokat írja át az Értékelő táblázatba (például az 1a-ra adott pontszám az *Értékelő táblázat* 1. sorában az *Elméleti – Mit?* – oszlopba kerül).

Az *Értékelő táblázatba* került számokat függőlegesen adja össze, majd a 4 szám közül a legnagyobbat karikázza be – ez az Ön jellegzetes tanulási stílusa.

*Értékelő táblázat*

Mondatkezdet	KREATÍV Miért?	ELMÉLETI Mit?	GYAKORLATI Hogyan?	LELKES Mikor?
1	d	a	c	b
2	a	d	c	b
3	b	d	a	c
4	b	c	a	d
5	c	b	d	a
6	a	b	d	c
Összesen				

## 6. Kérdőív a bizonytalanságtűrés mérésére

### Útmutató

Karikázza be azt a számot, amelyik a legjobban jelzi, mennyire ért egyet az állítással!

1. Az a szakértő, aki nem ad mindenre biztos választ, nem érti a dolgát. 1 2 3 4 5
2. Szeretnék egy ideig egy távoli országban élni. 1 2 3 4 5
3. Minden problémának van megoldása. 1 2 3 4 5
4. Azok, akik rendszerbe kényszerítik az életüket, az élet sok örömetől esnek el. 1 2 3 4 5
5. Az a jó munka, ahol mindig tudni lehet, mit és hogyan kell csinálni. 1 2 3 4 5
6. Nagyobb élvezet megpróbálkozni egy bonyolult problémával, mint megoldani egy egyszerűt. 1 2 3 4 5
7. Hosszú távon messzebbre lehet jutni, ha az apró problémákkal töltjük az időnket. 1 2 3 4 5
8. Az ismeretlent mindig jobban szeretem az ismerősnél. 1 2 3 4 5
9. Szeretném, ha az élet szabályos, „egyenletes” lenne, amelyben nincsenek váratlan események, meglepetések. 1 2 3 4 5
10. Sok fontos döntésünk elégtelen információ alapján. 1 2 3 4 5
11. Jobban szeretem az olyan összejövetelet, ahol mindenkit ismerek, mint az olyant, amelyiken sok az ismeretlen. 1 2 3 4 5
12. Nem szeretem, ha nekem kell megtalálnom a látszólag összefüggéstelen jelenségek közt a kapcsolatot. 1 2 3 4 5

## Kiértékelés

Írja be a kérdésekre adott pontszámot az alábbi táblázatba! (Ahol - jel van, oda negatív szám kerül.)

ÚJDONSÁG	KOMPLEXITÁS	MEGOLDHATATLANSÁG	ÖSSZESEN
2	4	1 -	
8	5 -	3 -	
9 -	6	10	
11 -	7 -	12	
ÖSSZESEN			

### Az eredmények értelmezése

Az 5-nél nagyobb számok az újdonsággal, a komplexitással vagy a megoldhatatlannak tűnő feladatokkal való szembenézésre, a -5-nél kisebb számok az élet e velejáróinak kerülésére utalnak.

## 7. Külső-belső kontroll kérdőív

### Útmutató

Ez a kérdőív állítaspárokból áll. Az Ön feladata az, hogy az állítaspárok mindegyikéből kiválassza azt az állítást, amelyik jobban megfelel a véleményének. Nincs helyes vagy helytelen válasz, az Ön véleményére vagyunk kíváncsiak.

A kiválasztott állítás mellé tegyen x-et!

- Vezetőnek születni kell.
  - Vezetővé megfelelő képzéssel lehet válni.
- A siker titka, hogy a megfelelő időben a megfelelő helyen legyünk.
  - A siker titka a képesség és a kemény munka.
- Többnyire akkor kerülök bajba, ha hibázok.
  - Mindegy, hogy mit teszek, időnként egyszerűen szerencsétlen vagyok.
- Hogy háború vagy béke van, az a vezető politikusoktól függ.
  - Háború mindig volt és mindig lesz.
- Ha a szülők jól nevelik a gyerekeiket, az meglátszik rajtuk.
  - Bármit csinálunk is, vannak gyerekek, akikből nem lehet rendes felnőtteket nevelni.
- A jövőm rajtam kívül álló körülményektől függ.
  - Tőlem függ a jövőm.
- Azokat a vezetőket tartjuk sikeresnek, akikre a szerencsés körülmények miatt rávetült a reflektorfény.
  - Azokat tekintjük sikeres vezetőknek, akik teljesítményükkel és döntéseikkel jelentősen hozzájárultak az általuk vezetett szervezet kiváló eredményeihez.
- Gyakran úgy érzem, nincs befolyásom az életemre.
  - Butaság azt hinni, hogy a vakszerencsétől függ a sorsom.
- Vannak ügyfelek, akik mindenképpen elégedetlenek lesznek.
  - Ha figyelünk arra, mit akar az ügyfél, akkor elégedetten fog távozni.
- Mindenkiből lehet jó tanuló, aki szorgalmas.
  - Van, aki sohasem lesz semmiben kiváló az iskolában, akármilyen keményen tanul.

11. a. A jó házassághoz az kell, hogy a férj és a feleség egyaránt törekedjen a jó kapcsolat fenntartására.  
b. A házasságok azért mennek tönkre, mert a férj és a feleség nem illik össze.
12. a. Javítani tudok a vezetői képességeimen, ha tanulok és gyakorlok.  
b. Hiába igyekszem, nem leszek jobb vezető.
13. a. Akkor történtek velem jó dolgok, amikor a megfelelő dolgokat csináltam.  
b. Akkor történtek velem rossz dolgok, ha a körülmények összeesküdtek ellenem.
14. a. A tanulás nem sokat segített a vizsgáimon, mert többnyire nem azt kérdezték, amit tanultam.  
b. Ha jól felkészültem, akkor jól sikerültek a vizsgáim.
15. a. Néha azt csinálom, amit a „nagyok” mondanak.  
b. Nem érdekel, mit mondanak a „nagyok”: én döntöm el, mit csináljak.
16. a. A politikai vezetés olyan távol van, hogy nem lehet hatni rá.  
b. Ha az ember hallatja a hangját, ez befolyásolhatja a politikát.
17. a. Abból lesz a sztár, akit véletlenül felkap a televízió.  
b. Azok a népszerű emberek, akik úgy viselkednek, hogy ezzel elnyerik az emberek tetszését.
18. a. Újra és újra olyan dolgok történnek velem, amelyek nem tőlem függenek.  
b. Többnyire úgy érzem, én vagyok a felelős azért, amit csináltam.
19. a. Ha egy vezető fejleszti a képességeit, sikeresebb lesz.  
b. A vezetők sikere kevésbé függ a képességeiktől.
20. a. A szerencsés csapatok nyerik a versenyeket.  
b. A tehetséges és szorgalmas tagokból álló csoportok nyerik többnyire a versenyeket.
21. a. Egyes munkások egyszerűen lusták: nincs mit kezdeni velük.  
b. A jó vezető szinte mindenkit képes motiválni.
22. a. Az ország gazdaságát az emberek jobb munkájával lehet fejleszteni.  
b. Az ország gazdasága a világ állapotától függ.
23. a. Általában jó előre tervezek, és a célhoz vezető utat is meghatározom.  
b. Ritkán tervezek előre.
24. a. Vannak dolgok, amiket úgyse lehet megváltoztatni.  
b. Kitartással, jó képességgel, kemény munkával szinte mindenben változtatni tudok az életemben.

### Kiértékelés

Számolja össze, hogy válaszai közül hány egyezik az alábbi táblázat választásaival!

1 a	9 a	17 a
2 a	10 b	18 a
3 b	11 b	19 b
4 b	12 b	20 a
5 b	13 b	21 a
6 a	14 a	22 b
7 a	15 a	23 b
8 a	16 a	24 a

Minél magasabb ez a szám, Ön annál inkább *külső* kontrollos. Az *átlagérték* 8 körül van: a 3-nál alacsonyabb érték *belső* kontrollos, a 13-nál magasabb érték *külső* kontrollos attitűdre utal.

## 8. Példateszt a kreativitás vizsgálatára

Az SHL Alkotó Gondolkodás tesztje a kreativitás kognitív összetevői közül a Fluenciát, a Flexibilitást és az Originalitást vizsgálja. A teszt célja, hogy a munka világában szokásos problémák kapcsán, strukturált formában mérje a vezetők kreativitását. Bár mindenki elismeri, hogy a kreativitás a vezetők egyik legfontosabb tulajdonsága, de annak mérésére a hagyományos képességtesztek – melyekben a feladat mindig egy bizonyos helyes megoldás megtalálása – nem alkalmasak. A teszt ezért olyan kérdésekből áll, melyekre a vizsgált személyeknek minél több, minél többféle és minél eredetibb megoldásokat kell találniuk változatos, ám a vezetők számára ismerős szituációkban. Az alábbiakban az Alkotó Gondolkodás teszt feladataihoz hasonló két problémát mutatunk be. Ez nem tekinthető igazi tesztnek, de érzékeltetheti a kreativitástesztek jellegét.

Töltse ki a „tesztet”, majd értékelje ki a válaszait!

### Tesztfelvételi útmutató

Keressen minél több, minél többféle és minél eredetibb megoldást a következő problémákra!

A megoldásokat tömören, de mégis mások számára is érthetően írja le!

Egy-egy problémán 4 percig dolgozhat.

#### 1. probléma

Egy termeléssel foglalkozó nagyvállalat terjeszkedési politikája részeként fel szeretne vásárolni egy szomszédos országban működő, hasonló profilú vállalatot.

Írjon le minél több olyan tényezőt, amelyet a vásárlásról való döntéskor figyelembe kell venni!

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_
7. \_\_\_\_\_
8. \_\_\_\_\_

#### 2. probléma

Az Ön vállalata biztosítja egy nagyváros tömegközlekedésének túlnyomó részét. Az utolsó felmérésük adatai szerint az utóbbi hónapokban nagyon megnőtt az érvényes jegy vagy bérlet nélkül utazók száma.

Soroljon fel minden olyan intézkedést, amit a fenti jelenséggel kapcsolatban tenni kívánna!

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_
7. \_\_\_\_\_
8. \_\_\_\_\_



## Értékelési útmutató

Ha releváns választ talál, elsőként állapítsa meg, hogy az melyik válaszkategóriába tartozik! A felhasznált válaszkategóriák száma adja az adott feladat *Flexibilitás* értékét, és az összes kapott válasz az adott feladat *Fluencia* értékét. Az „egyéb” kategóriába eső válaszokat külön, egyedileg kell értékelni (minden egyedi válasz külön pontot ér a Flexibilitás skálán).

A feladat *Originalitás* értékét csak úgy tudjuk megkapni, ha ismerjük, hogy általában a vizsgált személyek milyen típusú válaszokat szoktak adni. Ekkor a ritka válaszokra nagyobb originalitásértéket adunk, majd az így kapott értékeket összeadjuk. (Ezt a fajta értékelést most – megfelelő normatáblázat híján – nem tudja elvégezni.)

Az értékelés során figyeljen arra, hogy az olyasfajta általános válaszok, mint pl. „megtérülés”, önmagában nem nevezhető egy tényező kifejtésének, és így az *Általános* kategóriába sorolandók.

## Kategóriák az 1. problémára adott válaszok értékeléséhez

A válaszokat a következő kategóriák egyikébe kell beosztani:

1. Saját vállalaton belüli körülmények
  - van-e elég pénzforrás – tőkeerő, hitelfelvételi képesség, kamat
  - a másik vállalatnál fejlettebb/gyengébb technológia
  - munkaerő-felvétel/leépítés, szakszervezetek
  - tulajdonosok reakciója
2. A felvásárlásra kerülő vállalaton belüli körülmények
  - a kért ár
  - a vállalatban rejlő érték (fejlettebb/gyengébb technológia)
  - munkaerőhelyzet és szakszervezetek
3. A világpiaci körülmények
  - a termék iránti kereslet várható alakulása a világpiacon
  - a termék előállításának költségének várható alakulása a világpiacon
4. A két ország gazdaságának tulajdonságaiból fakadó körülmények
  - bármelyik országban a helyi kereslet várható növekedése/csökkenése
  - bármelyik országban a helyi előállítás költségének várható növekedése/csökkenése, ideértve a munkaerőpiac változását is
  - eltérő adók, közterhek
5. Politikai tényezők
  - biztonság-jogbiztonság, háború, államosítás
  - állami támogatás
6. A két vállalat között húzódó országhatár átjárhatóságából fakadó tényezők
  - import/export/vámszabályozások és költségek
  - a fizetőeszközök árfolyamváltozása
  - a nyereség kivihetősége az országból
7. Jogi szabályozás
  - a felvásárlást a jogi szabályozás lehetővé teszi-e – monopólium, külföldi tulajdonos
8. Versenytársak
  - a felvásárlás a versenytársak pozícióját gyengíti
  - ha a versenytársak vásárolják fel, az a vállalat pozícióját gyengíti
9. A közös szervezet működtetésének előnyei és hátrányai
  - bevételnövelés: nagyobb piac, nagyobb hatás az árra
  - költségcsökkentések: közös beszerzések olcsóbban, funkciók hatékonyabb elosztása, feleslegessé váló funkciók leépítése
  - negatívumok: szállítás, eltérő vállalati kultúra
10. Public relations
  - szakszervezetek tiltakozása
  - lakosság támogatása/ellenszenvé

## 11. Általános

- Minden olyan válasz, amely a fenti kategóriák valamelyikéhez kapcsolódik, de nincs eléggé kifejtve.

## 12. Egyéb

### **Kategóriák a 2. problémára adott válaszok értékeléséhez**

A válaszokat a következő dimenziók egyikébe kell beosztani:

#### 1. Ellenőrzés

- ellenőrök gyakrabban járjanak
- ellenőrök keményebben lépjenek fel
- ellenőrök együttműködését javítani a rendőrséggel

#### 2. Büntetés

- büntetés nagyságát növelni
- biztosítani a nagyobb behajtási arányt
- elérni, hogy priusznak számítson a lebukás

#### 3. Adatok ellenőrzése

- hibásak az adatok
- nem jó a mintavétel

#### 4. Árképzés/Speciális kedvezmények

- csökkenteni a jegyárakat
- speciális kedvezményt nyújtani a leginkább érintetteknek

#### 5. Állami beavatkozás

- elérni, hogy priusznak számítson a lebukás
- elérni, hogy bizonyos vonalak működési költségét az állam állja

#### 6. Public Relations

- elérni, hogy a bliccelést elítéljék az emberek
- elérni, hogy a bliccelést elítéljék az emberek

#### 7. Módosítások a járatokon

- járatok minőségének javítása
- leginkább érintett járatok megszüntetése
- járat módosítása

#### 8. Kutatás/Adatgyűjtés

- meghatározni a bliccelők körét
- meghatározni a bliccelők alapvető motivációját és félelmeit
- meghatározni a bliccelők közlekedési szokásait

#### 9. Általános

- Minden olyan válasz, amely a fenti kategóriák valamelyikéhez kapcsolódik, de nincs eléggé kifejtve.

### **Kiértékelés**

1. Számolja össze, hány megoldási javaslatot adott a két feladatra – ez lesz a fluencia nyerspontszáma.
2. Számolja össze, hányféle megoldási javaslatot adott a két feladatra – ez lesz a flexibilitás nyerspontszáma.
3. A nyerspontszámokat átszámíthatja centilisekké az alábbi táblázat segítségével (a centilis olyan szám, amelyik megmutatja, hogy az összehasonlítás alapjául szolgáló minta hány százalékánál ért el jobb eredményt):

Fluencia		Flexibilitás	
Nyerspontszám	Centilis	Nyerspontszám	Centilis
16	90	13–16	90
14–15	80	11–12	80
12–13	70	9–10	70
10–11	60	7–8	60
8–9	50	6	50
6–7	40	5	40
4–5	30	4	30
3	20	3	20
1–2	10	1–2	10

(Az átszámolás alapjául szolgáló minta egyetemistákból áll.)

Elégedett a kapott eredménnyel? Ha nem, hogyan tudná fokozni a kreativitását?

## 9. Ötletbörze (Brainstorming)

Egy időben rendkívül népszerű volt az ötletek „előcsalogatására” ez a módszer. Manapság kevesebbet hallani róla, pedig – noha távolról sem csodaszor – egyszerű, és az adott célra jól felhasználható.

Alapelve: Válasszuk szét az ötletek generálását az ötletek nagyszerűségének megítélésétől.

### Útmutató

Válasszon ki egy problémát, egy megválaszolendő kérdést (például: hogyan lehetne csökkenteni az üzletkötők fluktuációját?), és – egyedül vagy csoportban – haladjon végig a következő lépéseken:

1. Írja le a választ!  
(Hacsak nem gyakorlott újító, valószínűleg egy-két válasz kerül a papírra.)
2. Írjon annyi választ a kérdésre, amennyit csak tud!  
(Ne törődjön azzal, hogy a válaszok némelyike furcsa, szokatlan: írja le a válaszokat!)  
Erre a lépésre 5 perce van.  
(Nincs jó vagy rossz válasz, és rendszerint sikerül 10–30 választ rögzíteni.)
3. Most – és csak most – értékelje a megoldási javaslatok előnyeit, hátrányait, feltételeit, következményeit!

Csoportos ötletbörze esetén van egy „levezető”, aki ügyel arra, hogy az ötletek gyűjtése idején senki se bírálja a többiek ötleteit. A „levezető” felírja a bekiabált ötleteket egy flipchart-ra. Az ötletgyűjtés után ugyancsak a „levezető” segítségével lehet értékelni az ötleteket, most már kritikusan, de továbbra sem megengedve a furcsa ötletek kigúnyolását.

## 10. Sherbrooke Probléma Orientáció Teszt

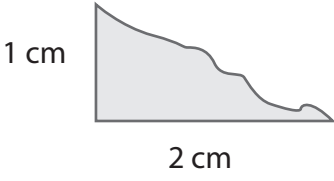
### Útmutató

A következő lapokon kérdéseket talál. Annyi idő áll rendelkezésére a kérdőív kitöltéséhez, amennyire szüksége van. Válaszoljon minden kérdésre! Minden kérdésre csak egy választ adjon! Ha azt válaszolja, hogy ezt nem tanultam, tegyen egy keresztet (x) az első oszlopba! Ha azt válaszolja, hogy nem tudom, tegyen egy keresztet (x) a második oszlopba! Ha talál egy olyan választ, ami körülbelül megfelel, írja ezt be a harmadik oszlopba! Ha úgy gondolja, hogy a helyes válasz több mint egy bizonyos szám, vagy kevesebb mint egy másik szám, írja a választ a negyedik oszlopba! És végül, ha a pontos választ akarja megadni, írja ezt az utolsó oszlopba! Kérdésenként csak egy választ írjon!

Mielőtt hozzákezdene az „igazi” feladatokhoz, oldja meg a 3 gyakorló feladatot!

	1.	2.	3.	4.		5.
	Ezt nem tanultam	Nem tudom	Körülbelül	Több mint...	Kevesebb mint...	Pontosan
1. példa: Ha egy csomag csokoládé 50 Ft-ba kerül, mennyibe kerül 3 csomag?						
2. példa: Jancsi cukorkát vásárolt. Nem emlékszik pontosan arra, hogy mennyit vett, de azt tudja, hogy több volt, mint 10 dkg, és kevesebb, mint 30 dkg. 10 dkg cukorka 30 Ft-ba kerül. Mennyit fizetett Jancsi a cukorkáért?						
3. példa: Három tejesüvegünk van, mindegyikben körülbelül fél liter tejjel. Lehet, hogy az üvegekben valamivel több, vagy valamivel kevesebb van, mint fél liter, de mindegyikben kb. fél liter tej van. Mennyi tej van összesen a három üvegben?						

	1.	2.	3.	4.		5.
	Ezt nem tanultam	Nem tudom	Körülbelül	Több mint...	Kevesebb mint...	Pontosan
1. Sanyi idősebb, mint Mari. Mari idősebb, mint Jancsi. Sanyi 25 éves, Jancsi 10 éves. Hány éves Mari?						
2. Négy darab cukorkám van. 4 gyereket kínáltam meg belőle. Három gyerek annyit vett magának, amennyit akart. Mennyi maradt az utolsónak?						
3. Pista és Feri elhatározták, hogy megosztoznak 20 dkg cukorkán. Sajnos a nagy osztzkodásban a cukorka fele lepotyogott a porba. Ezután eszegettek egy keveset a megmaradt cukorkából, de Ferinek csakhamar haza kellett mennie. Mennyi cukorkát vitt haza magával Feri?						
4. Egy dobozban 20 piros és 20 zöld golyó van. János bekötött szemmel kivesz a dobozból 20 golyót. Hány pirosat vett ki?						
5. Egy Fiat kocsinak 100 km megtételéhez 10 liter benzinre van szüksége. Budapest és Szeged között 180 km a távolság. 10 Fiat kocsi indult neki a Budapest-Szeged útnak, de nem minden autó ment végig rajta. Mennyi benzint fogyasztottak összesen?						
6. Szabó János, a 6 éves Tomika nagyapja, 55 éves. Hány éves Tomika apja?						
7. Egy gyalogos 5 óra alatt teszi meg az utat Budapesttől Szentendrétig. Mennyi idő alatt teszi meg ugyanezt az utat egy kerékpáros?						

8. Egy nagy dobozban van két másik doboz. Ezek mindegyikében van két kis doboz. Mindegyik kis dobozba befér 1 liter homok. Mennyi homok fér a nagy dobozba?						
9. Hányszor tudja ráírni a nevét a telefonkönyv fedőlapjára?						
10. Pista és Gyszi ugyanolyan idős. Kati feleannyi idős, mint Pista. Gyszi 40 éves. Hány éves Kati?						
11. Hány gyufaszál fér bele egy közönséges gyufásdobozba?						
12. Van egy ilyen darab papírunk:   Hány négyzetcentiméter a papírszelet területe?						
13. Két, egymástól 10 méterre levő fa között autók állnak egymás mellett. Hány autó áll a két fa között, ha a legkeskenyebb autó szélessége 1 m?						
14. Van egy 3 cm vastag könyvem. Hány lapja van?						
15. Egy halász 10 halat fogott. A legkisebb 10 cm, a legnagyobb 50 cm hosszú volt. Az egyik hal visszaugrott a vízbe. Milyen hosszú volt ez a hal?						
16. Van egy 4 cm hosszú gumidarabom. Ha 8 cm hosszúra kihúznám, elszakadna. Egyszer játszogattam vele, és majdnem elszakadt. Hány cm hosszú volt abban a pillanatban?						

17. Tegnap 30 dkg sajt és két egér volt a konyhában. Senki más nem evett a sajtból, csak az egerek. Egy egér legfeljebb 10 dkg sajtot tud megenni naponta. Mennyi sajt maradt mára?						
18. Milyen szám hiányzik a sorozatból? 5, 6, 7, ....., 9, 10, 11						
19. Mennyi húst tud egy oroszlán megenni naponta?						
20. Van 3 dobozom. A másodikban több golyó van, mint az elsőben. A harmadikban több golyó van, mint a másodikban. Az első dobozban 18, a harmadikban 20 golyóm van. Hány golyóm van a második dobozban?						
21. A kuglijátékban legfeljebb 9 bábu áll egyszerre. Egy alkalommal 3 dobással 12 bábút ütöttem el. Hány bábút ütöttem el a negyedik dobással?						
22. Milyen számot tudna a sorba a pontok helyére beilleszteni? 0, 3, 6, 10, 11, 12, 20, 27, 29, 30, ....., 39, 40.						

### Kiértékelés

Adja össze a 3. (Körülbelül) és 4. (Több mint..., Kevesebb, mint...) oszlopokba eső válaszok számát, és az összegből vonja ki az 1. (Ezt nem tanultam) és 2. (Nem tudom) oszlopokba eső válaszok számát.

10–22 pont esetén	Ön nagyon gyakran szembenéz a bizonytalan helyzetekkel, és igyekszik megoldani azokat.
6–9 pont esetén	Ön általában szembenéz a bizonytalan helyzetekkel, és igyekszik megoldani azokat.
(-5)–(+5) pont esetén	Ön néha szembenéz a bizonytalan helyzetekkel, néha megoldhatatlanként elfordul tőlük.
(-6)–(-9) pont esetén	Ön inkább elfordul a bizonytalan problémáktól, mintsem szembenézzon velük.
(-10)–(-22) pont esetén	Ön olyan ember, aki nem törekszik a furcsa, bizonytalan problémák megoldására.

## 11. Produktivitás Preferencia Teszt

### Útmutató



A következő oldalakon mindig két feladatot talál. Ezek közül csak az egyiket oldja meg: azt, amelyik „jobban fekszik” Önnek (amelyiket szívesebben csinálja)!

Nem kell sietnie, annyi ideig dolgozhat a feladatokon, amennyi ideig csak akar.

1.

Írja le, hogyan működik a kerékpár!	Gondolja ki, és írja le, hogyan lehetne megoldani a teniszlabdaszedés gépesítését!

2.

Készítsen egy érdekes ábrát az alábbi formákból:  (Mindegyik ábrából többet is formálhat.)	Másolja le az alábbi ábrákat 6-szor egymás alá:  (Olyan pontosan, ahogyan csak tudja!)



3.

Rajzoljon egy ragadozómadarat!	Képzeld el, milyen lenne egy egér, ha ragadozómadár lenne! Rajzolja le!

4.

Írja le ezt a történetet háromszor: <i>Egyik nap Micimackó meglátogatta Nyuszi barátját, aki finom falatokkal megvendégelte. Micimackó olyan sokat evett, hogy hazafelé menet nem fért ki a kijáraton – beszorult.</i>	Találjon ki történetet, amelyben az alábbi három eszköz szerepel!   

5.

Hogyan lehetne a villámcsapást felhasználni?	Miért veszélyes a villám az emberre?

6.

Mire lehet használni a vizet?	Leginkább mire használják a jeget?

7.

Találjon ki olyan jeleket, amelyekkel az írást gyorsabbá lehetne tenni!	Írja le, hogy mi a gyorsírás lényege, és hol használják!

## Kiértékelés

Számolja össze a produktív megoldások számát! A következő feladatok a produktívak (B jelöli a bal oldalt, J a jobb oldalt):

1	J	5	B
2	B	6	B
3	J	7	B
4	J		

6–7 pont	Arra utal, hogy Ön a produktív feladatokat kedveli.
4–5 pont	Arra utal, hogy Ön a produktív feladatokat többnyire előnyben részesíti a reprodukzív feladatokkal szemben.
2–3 pont	Arra utal, hogy Ön épp annyira kedveli a produktív feladatokat, mint a reprodukzív feladatokat.
1–2 pont	Arra utal, hogy Ön inkább a reprodukzív feladatokat kedveli.
0 pont	Arra utal, hogy Ön csak a reprodukzív feladatokat kedveli.

## 12. Megtartási Index (MI)

### Útmutató

Ha tudni akarja, mekkora a valószínűsége annak, hogy a kiváló dolgozóit (vállalata igazi értékeit) meg tudja tartani a szervezeten belül, töltsse ki a következő kérdőívet: ha egy állítással egyetért, akkor az IGEN, ha nem ért egyet, akkor a NEM oszlopába tegyen x-et!

	ÁLLÍTÁSOK	IGEN	NEM
1	Csak akkor érdemes megkérdeznie a dolgozóit arról, hogy mi tartja meg őket a vállalatnál, ha biztosan tud valamit tenni azért, hogy ne menjenek el.		
2	A jó dolgozók megtartása nem az Ön kezében van.		
3	Bár folyamatosan segíteni kell a dolgozóknak, végtére is felnőtt emberek, akiknek maguknak kell tudniuk, hol kell javulniuk.		
4	Képtelenség a sokféle egyéni szükségletet kielégíteni.		
5	A legtöbb munka esetében a munkagazdagítás kivihetetlen.		
6	A legtöbb dolgozó igyekszik távol tartani a munkát a magánélettől.		
7	A legtöbb dolgozó legfőbb vágya, hogy felfelé jusson a ranglétrán.		
8	Ha biztosítja, hogy az új dolgozó rendelkezzen a szükséges képességekkel, akkor mindent megtett azért, hogy a megfelelő dolgozót válassza ki.		
9	Legjobb, ha a vállalatot érintő „nagy kérdések” többségéről a dolgozók nem tudnak.		
10	A dolgozók többsége nem túl érzékeny arra, mit mond nekik a vezetőjük.		
11	A vezető ne keveredjen a dolgozók közé, amikor például az ebédszünetben viccelődnek, beszélgetnek.		
12	Célszerű, ha az Ön részlegének dolgozói nem sokat érintkezhetnek a többi részleg dolgozóival, nehogy átcsábítsák őket.		
13	Olyan sok a munka, hogy nincs idő arra, hogy elmondja a beosztottainak a véleményét a munkahelyi kérdésekről.		

14	Végtére is az a sok erőfeszítés, hogy megtartsa a dolgozóit, nem éri meg a ráfordított időt.		
15	Az emberek fejlődési lehetőségei nagyon korlátozottak.		
16	Az emberekkel nem érdemes arról beszélgetni, hogy azt csinálják-e, amit tényleg csinálni akarnak.		
17	Mindenki foglalkozzon csak azzal, ami a feladata.		
18	Az apró elismerések nem számítanak.		
19	Pontosan szeretném tudni, hogy a dolgozóim a munkaidő alatt mikor mit csinálnak.		
20	Nem szeretem egyenesen megmondani a véleményemet a beosztottaimnak, még akkor sem, amikor visszajelzést adok nekik.		
21	Nem nagyon tudnék még jobban odafigyelni arra, amit a dolgozóim nekem mondanak.		
22	Nincs jogom megismerni a dolgozóim értékrendszerét.		
23	Ha a vállalat segíti a dolgozók sportolását, stressz-kezelő programokat indít, a dolgozók többsége jól érzi magát a munkahelyén.		
24	Nehezemre esik megosztani a hatalmat, vagy hagyni, hogy más kerüljön a figyelem középpontjába.		
25	A dolgozók megtartására irányuló törekvés csak egy újabb személyügyi divat, ami hamar el fog múlni.		
ÖSSZESEN			

### Kiértékelés

Ha az igenek száma nagyobb, mint a nemek száma, akkor Önnek problémái akadhatnak a kiváló dolgozói megtartásával.

Húzza alá azokat a mondatokat, amelyekre igennel válaszolt, és gondolkozzon el még egyszer a mondat értelmén, és ezzel kapcsolatban az Ön munkahelyi szokásain!

## 13. Konfliktuskezelő kérdőív

### Útmutató

Az alábbiakban harminc állítaspárt talál. Minden állítaspárból válassza ki azt az állítást, amelyik jobban jellemző arra, ahogy Ön a másokkal kapcsolatos problémáit elrendezi.

- 1 (a) Rendszerint kitartóan török a célom felé.  
(b) Igyekszem minden problémát azonnal nyílttá tenni.
- 2 (a) Kirakom a kártyáimat az asztalra, és másokat is erre ösztönzök.  
(b) Ha konfliktus alakul ki, igyekszem elérni, hogy az én álláspontom győzzön.
- 3 (a) Ha kialakul a véleményem valamiről, azt keményen megvédem.  
(b) Többnyire nem vitatkozom, hanem a legjobb megoldást keresem.
- 4 (a) Néha feláldozom a kívánságaimat, hogy mások kívánságai teljesülhessenek.  
(b) Úgy érzem, hogy nem mindig érdemes törődni a véleménykülönbségekkel.

- 5** (a) Inkább elfogadom mások véleményét, nehogy törésre kerüljön sor.  
(b) Elkerülöm azokat, akiknek szélsőséges véleményük van.
- 6** (a) Szeretek együttműködni olyanokkal, akiknek elfogadom a véleményét.  
(b) A legtöbb kérdéstről nem érdemes vitatkozni – én úgyis kitartok a magam véleménye mellett.
- 7** (a) Igyekszem megtalálni a kompromisszumot.  
(b) Többnyire kitartóan követem a céljaimat.
- 8** (a) Konfliktus esetén győzelemre törekszem.  
(b) A középutat keresem.
- 9** (a) Szeretem, ha félúton találkozunk.  
(b) Keményen megvédem az álláspontomat.
- 10** (a) Nem mindig érdemes foglalkozni a véleménykülönbségekkel.  
(b) Igyekszem olyan megoldást találni, ami mindenkinek megfelel.
- 11** (a) Az arany középutat szeretem.  
(b) Igyekszem elkerülni azokat, akik rendíthetetlenül ragaszkodnak az álláspontjukhoz.
- 12** (a) A legtöbb kérdéstről kár vitatkozni: én úgysem változtatok az álláspontomon.  
(b) Félúton igyekszem találkozni a vitapartneremmel.
- 13** (a) Rendszerint kitartóan igyekszem elérni a célomat.  
(b) Néha feláldozom az én kívánságomat, hogy mások kívánsága teljesülhessen.
- 14** (a) Inkább elfogadom a másik szempontjait, mintsem összevesszünk.  
(b) Ha konfliktus alakul ki, mindent megteszek azért, hogy enyém legyen az utolsó szó.
- 15** (a) Szilárdan megvédem a véleményemet.  
(b) Mások véleményét elfogadva együttműködésre törekszem.
- 16** (a) Próbálok kompromisszumot kialakítani.  
(b) Néha feláldozom a kívánságaimat mások kívánságai miatt.
- 17** (a) Inkább elfogadom mások véleményét, nehogy kenyértörésre kerüljön sor.  
(b) Igyekszem közös álláspontot kialakítani.
- 18** (a) Szeretek félúton találkozni a vitapartneremmel.  
(b) Szeretek együttműködni másokkal, követve az elképzeléseiket.

- 19** (a) Nem mindig érdemes aggódni a véleményeltérések miatt.  
(b) Rendszerint szilárdan elkötelezem magam a céljaimért.
- 20** (a) Konfliktus esetén igyekszem, hogy én győzzek.  
(b) Kerülöm azokat, akiknek határozott véleményük van.
- 21** (a) Nem érdemes vitatkozni – úgysem változtatok a véleményemen.  
(b) A véleményemet mindenáron megvédem.
- 22** (a) Minden problémát azonnal nyílttá teszek.  
(b) Nem mindig érdemes aggódni, ha nem értünk egyet.
- 23** (a) Elkerülöm azokat, akik mindig kitartanak a véleményük mellett.  
(b) Kirakom a kártyáimat az asztalra, és másokat is erre ösztönzök.
- 24** (a) Nem vitatkozok, inkább a legjobb megoldást keresem.  
(b) Többnyire nem érdemes vitatkozni – úgysem változtatok a véleményemen.
- 25** (a) Igyekszem minden kérdést nyílttá tenni.  
(b) Igyekszem kompromisszumos megoldást találni.
- 26** (a) Elmondom, mit gondolok, és másokat is erre ösztönzök.  
(b) Középutas megoldást keresek.
- 27** (a) Nem veszekszem, hanem a legjobb megoldást keresem.  
(b) Szeretem, ha mindketten egyformán közelítünk a közös állásponthoz.
- 28** (a) Néha feláldozom a saját akaratom, hogy a másik akarata érvényesülhessen.  
(b) Szeretek minden problémát nyílttá tenni.
- 29** (a) Kimondom, amit gondolok, és másokat is erre ösztönzök.  
(b) Inkább elfogadom a többiek véleményét, nehogy összevesszünk.
- 30** (a) Szeretek együttműködni másokkal, elfogadva a nézeteit.  
(b) Többnyire nem vitatkozom, hanem a legjobb megoldást keresem.

### Kiértékelés

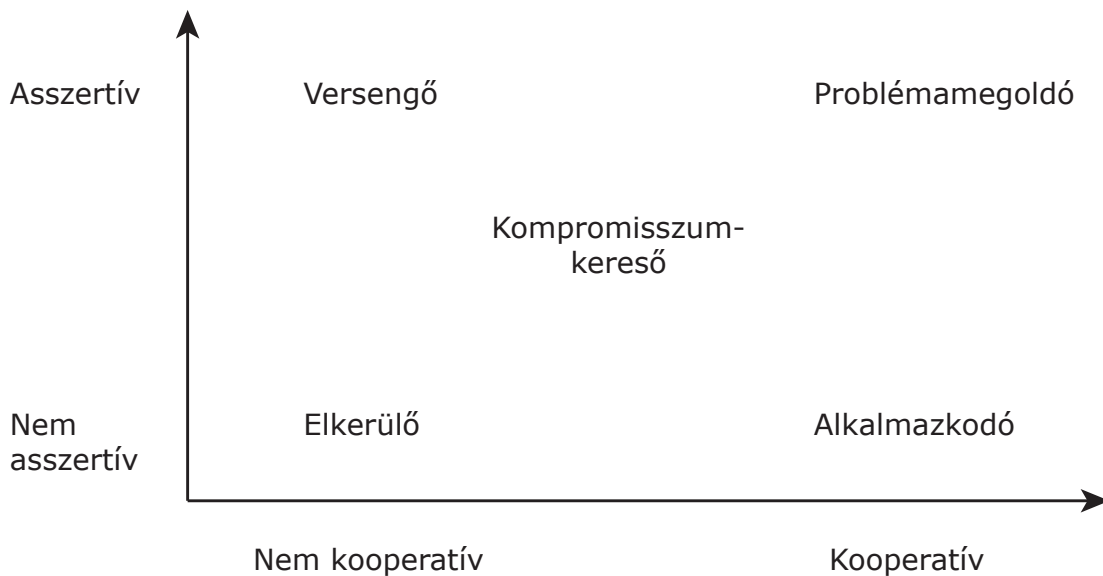
A kérdőív 3-3 állítása tartozik az 5 konfliktusmegoldó stílus mindegyikéhez. Minden állítás párba van állítva a másik négy stílushoz tartozó valamelyik állítással.

A „Konfliktusmegoldó stílusok értékelő táblázatában” karikázza be az Ön által adott válaszok betűjeleit, majd a lap alján írja be az oszlopban bekarikázott jelek számát!

Egy-egy stílus maximális értéke 12 lehet. (Az összpontszám mindig 30.)

A 6-nál nagyobb pontszámú oszlopok jelzik – önkényes norma alapján – az Ön konfliktusmegoldó stílusát. Természetesen ez sem „igazi” teszt, így csupán arra jó, hogy érzékeltesse, hogyan lehet megállapítani az emberek konfliktusmegoldó stílusát, és hogy alkalmat nyújtson Önnek arra, hogy elgondolkodjon: vajon mindig a megfelelő módon igyekszik-e megoldani a konfliktusait, és ha nem, mit tehetne a fejlődés érdekében.

A kapott eredmény alapján helyezze el magát az alábbi ábrán:



### Konfliktusmegoldó stílusok

#### Konfliktusmegoldó stílusok

Egyezik-e a kapott eredmény azzal, ahogy Ön magát látja?

Akar-e változtatni ezen?

Ha igen, hogyan?

	ELKERÜLŐ	ALKALMAZKODÓ	KOMPROMISSZUM- KEZELŐ	VERSENGŐ	EGYÜTTMŰKÖDŐ
1				a	b
2				b	a
3				a	b
4	b	a			
5	b	a			
6	b	a			
7			a	b	
8			b	a	
9			a	b	
10	a		b		
11	b		a		
12	a		b		
13		b		a	
14		a		b	
15		b		a	
16		b	a		
17		a	b		
18		b	a		
19	a			b	
20	b			a	
21	a			b	
22	b				a
23	a				b
24	b				a
25			b		a
26			b		a
27			b		a
28		a			b
29		b			a
30		a			b
<b>Összesen:</b>					



## 14. Milyen a csapattagtípusom?

### Útmutató

Ez a gyakorlat illusztráció a Belbin-féle csapattagtípus megállapítására. Valódi döntésekhez ennél pontosabb vizsgálóeszközre van szükség. Tréningek részeként, beszélgetések kiindulópontjaként azonban kiválóan felhasználható.

Az alábbiakban római számokkal jelezve 7 mondatkezdetet talál. Minden mondatkezdethez 8-féle befejezés tartozik. A 8 mondatbefejezés között osszon szét tíz pontot aszerint, hogy melyik mondat írja le legtalálóbban az Ön viselkedését! A pontokat bármilyen arányban eloszthatja: akár az összes mondatnak adhat pontot, de megteheti azt is, hogy az egyik mondatnak adja mind a tíz pontot. A pontszámokat írja be a Csapattagtípus kérdőív ponttáblázatába!

- I. Azzal veszem ki a részem a csapatmunkából, hogy
  - a) gyorsan észreveszem és megragadom a kínálkozó lehetőségeket.
  - b) szinte bárkivel együtt tudok dolgozni.
  - c) sosem fogyok ki az ötletekből.
  - d) kihozom a többiekből, amit a csapatért tenni tudnak.
  - e) mindent végigcsinállok, amit elkezdtem.
  - f) ha a várható végeredmény indokolja, kész vagyok átmenetileg népszerűtlenné válni.
  - g) ismerős helyzetekben gyorsan meg tudom ítélni, mely lépések lennének célravezetők.
  - h) előítélet és elfogultság nélkül teszek alternatív javaslatokat, amelyeket indokolni is tudok.
  
- II. A csapatmunkában talán hátrányos, hogy
  - a) kényelmetlenül érzem magam egy megbeszélésen, ha az nincs megfelelő módon előkészítve és irányítva.
  - b) túlságosan támogatom azokat a javaslatokat, amelyeknek a csoport nem szentel kellő figyelmet.
  - c) ha új ötletekkel lehet előhozakodni, többet beszélek a kelleténél.
  - d) túlságosan tárgyilagosan gondolkodom ahhoz, hogy lelkesedjek a közös célokért.
  - e) erőszakosnak és önkényesnek látszom, amikor megpróbálom elérni, hogy valamilyen problémát megoldjunk.
  - f) nem tudok vezéregyéniség módjára viselkedni, aminek talán az az oka, hogy túlságosan is figyelembe veszem a többiek véleményét.
  - g) ha valami új jut eszembe, hosszasan elmerengek rajta, és elmulasztom, ami közben történik.
  - h) munkatársaim szerint túl sokat aggódom feleslegesen a részletek és a várható nehézségek miatt.
  
- III. Ha másokkal közös projekten dolgozom,
  - a) anélkül tudom befolyásolni őket, hogy ezt nyomasztónak éreznék.
  - b) állandóan figyelek, nehogy gondatlanságból hibát kövessünk el, vagy kihagyjunk valamit.
  - c) cselekvésre ösztönzöm őket, ha azt tapasztalom, hogy csak az időt vesztegetjük, és nem teszünk lépéseket célunk megvalósítására.
  - d) lehet számítani rá, hogy eredeti ötletekkel fogok előállni.
  - e) ha a csapat érdeke megkívánja, mindig támogatom az értelmes javaslatokat.
  - f) érdekelnék a legújabb ötletek és fejlemények.
  - g) megfontolt ítéleteket hozok, és ezt a többiek is értékelik.
  - h) a munkaszervezésben lehet rám támaszkodni.

- IV. A csapatmunkához való viszonyomat az jellemzi, hogy
- úgy érzem, lehetőséget jelent számomra, hogy munkatársaimat jobban megismerjem.
  - akkor is hangot adok ellenvéleményemnek, ha kisebbségben maradok.
  - általában meg tudom cáfolni a téves nézeteket.
  - tudom, hogyan kell hozzáfogni egy terv gyakorlati megvalósításához.
  - kerülöm a túlságosan kézenfekvő megoldásokat, és a járatlan utat keresem.
  - a közös munka során mindig a tökéletesre törekszem.
  - hasznosítom csoporton kívüli kapcsolataimat.
  - minden vélemény érdekel, de ha dönteni kell, nem sokáig habozom.
- V. Azért lelem örömeimet a munkában, mert
- szeretek különféle helyzeteket elemezni, és választási lehetőségeket mérlegelni.
  - érdekel a problémák gyakorlati megoldása.
  - szeretem érezni, hogy részem van a csoporton belüli jó munkakapcsolatok kialakításában.
  - nagymértékben tudom befolyásolni, hogy milyen döntés születik.
  - érdekes emberekkel találkozhatok.
  - meg tudom győzni az embereket arról, mit kell tenni.
  - elememben vagyok, ha egy feladatra összpontosíthatok.
  - szeretem használni a képzelőerőmet.
- VI. Ha hirtelen nehéz feladatot kapok, melyet ismeretlen emberekkel rövid idő alatt kell megoldani,
- visszavonulok, és elgondolkodom a megoldáson, mielőtt munkához látnék.
  - megpróbálok együtt dolgozni azzal a személlyel, aki a leginkább konstruktív módon viszonyul a feladathoz – bármilyen személyiség is legyen.
  - megpróbálok felosztani a feladatot, és megállapítani, hogy ki melyik részét tudná elvégezni.
  - biztosan nem kerülünk időzavarba, hiszen szeretem mihamarabb megoldani a feladatokat.
  - nem veszítem el a nyugalmamat, hanem higgadtan mérlegelem a teendőket.
  - akkor sem veszítem szem elől a célt, bármilyen nyomás nehezedik rám.
  - kész vagyok kézbe venni az irányítást, ha úgy látom, hogy nem sikerül előrelépni.
  - elindítom a beszélgetést, hogy másokat is gondolkodásra készítsek, és valahogy elkezdjük a közös munkát.
- VII. A közös munka során felmerülhet az a probléma, hogy
- türelmetlennek mutakozom azzal szemben, aki gátolja az előrelépést.
  - kritikát kapok, mert túlságosan elemző és nem eléggé intuitív módon gondolkodom.
  - feltartom a csapatot, mert biztos akarok lenni abban, hogy mindent rendesen elvégeztünk.
  - könnyen elunom magam, mert csak egy-két olyan ember van, akinek a jelenléte ösztönzőleg hat rám.
  - nehezen kezdem el a munkát, ha még nem tettük világossá a célokat.
  - nehezen tudom elmagyarázni bonyolult gondolataimat.
  - olyasmit követelek másoktól, amit magam nem tudnék teljesíteni.
  - ha sokan nem értenek velem egyet, nem ragaszkodom eléggé a saját véleményemhez.

### A Csapattagtípus kérdőív ponttáblázata

MONDAT-KEZDET	a	b	c	d	e	f	g	h	ÖSSZESEN
I.									10
II.									10
III.									10
IV.									10
V.									10
VI.									10
VII.									10

Írja át a ponttáblázatban szereplő pontokat az elemző táblázat megfelelő részébe! Az egyes oszlopokban szereplő pontokat adja össze! A két legnagyobb pontszám mutatja meg, hogy mely teamszerepek betöltésére alkalmas.

### A Csapattagtípus kérdőív elemző táblázat

MONDAT-KEZDET	VÁLLALAT-ÉPÍTŐ	ELNÖK	SERKENTŐ	ÖTLET-GYÁRTÓ	FORRÁS-FELTÁRO	HELYZET-ÉRTÉKELŐ	CSAPAT-JÁTÉKOS	MEGVALÓSÍTÓ
I.	g	d	f	c	a	h	b	e
II.	a	b	e	g	c	d	f	h
III.	h	a	c	d	f	g	e	b
IV.	d	h	b	e	g	c	a	f
V.	b	f	d	h	e	a	c	g
VI.	f	c	g	a	h	e	b	d
VII.	e	g	a	f	d	b	h	c
ÖSSZESEN:								

### A pontszámok értelmezése és néhány megjegyzés

A legtöbb pontot kapott csoportszerep az, amelyben Ön a leginkább sikeresnek bizonyulhat. A második legmagasabb pontszám a másodlagos teamszerepét jelzi, amelyet szintén be tud tölteni, ha az elsőre valamilyen oknál fogva a csapatban nincs szükség.

A két legalacsonyabb pontszám jelzi azokat a csapatszerepeket, amelyek betöltésére Ön kevésbé alkalmas. Ahelyett, hogy hiányzó képességeit próbálná pótolni, törekedjen arra, hogy legyen a csapatban valaki, aki e téren kiegészíti Önt.

(A vezetők körében legkedveltebb teamszerep a Serkentőé, a legkevésbé népszerű pedig a Megvalósítóé. A tipikus vezető ezek szerint rámenős, agilis, kezdeményező és gyorsan döntő, de nem mindig fejezi be azt, amit elkezdett.

## 15. Asszertivitás kérdőív

### Útmutató

Ebben a kérdőívben mindig 10 pontot kell szétosztani az (a)-val, (b)-vel és (c)-vel jelölt állítások között úgy, hogy az Önre jellemzőbb állítás több pontot kapjon. Előfordulhat, hogy egy állításnak egyáltalán nem ad pontot (mert az szinte sohasem fordul elő Önnel), illetve, hogy egy állításnak 10 pontot ad (mert ez az állítás sokkal jellemzőbb Önre, mint a másik két állítás). Válaszait írja a VÁLASZLAP megfelelő rubrikájába!

*Olyan ember vagyok, aki...*

- 1** (a) hagyja, hogy megsértsék a jogait.  
(b) megvédi jogait.  
(c) megsérti mások jogait.
- 2** (a) nem éri el a céljait.  
(b) eléri a céljait anélkül, hogy másokat megsértene.  
(c) eléri a céljait akkor is, ha ezzel másokat megkárosít.
- 3** (a) frusztrált és boldogtalan.  
(b) jól érzi magát.  
(c) védekező és támadó.
- 4** (a) visszahúzódó.  
(b) kifejezi az érzelmeit.  
(c) gyakran kirobban, gyűlölködő vagy mérges.
- 5** (a) szorongó, megbántott.  
(b) nyugodt és magabiztos.  
(c) nagyképpen magabiztos.
- 6** (a) feladja a céljait.  
(b) igyekszik úgy elérni a céljait, hogy mások is elérhessék az övékét.  
(c) nem törődik mások céljaival.
- 7** (a) könnyen mások csapdájába esik.  
(b) érdeklődve, nyitottan tekint a világra.  
(c) gyanakszik és cinikus.
- 8** (a) rosszul érzi magát a gyengeségei miatt.  
(b) ismeri a gyengeségeit, de ettől még szereti magát.  
(c) nem ismeri a gyengéit.
- 9** (a) hagyja, hogy mások válasszanak helyette.  
(b) kiválasztja, mi kell neki.  
(c) beleszól mások választásaiba.
- 10** (a) hagyja, hogy kihasználják.  
(b) megvédi saját jogait.  
(c) kihasználja a többieket.

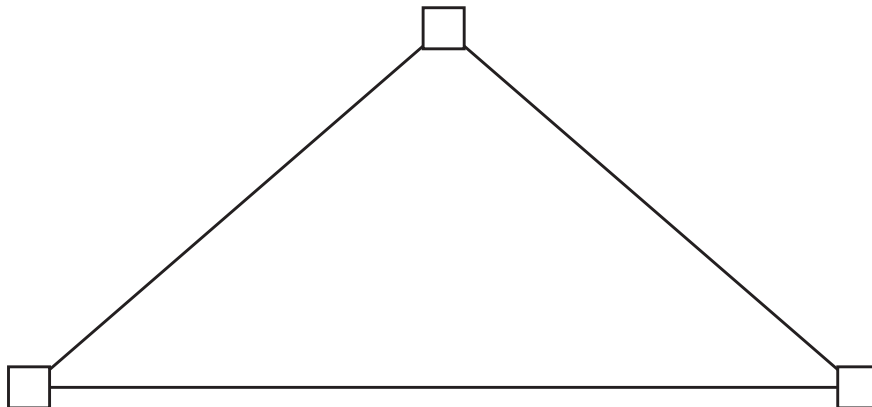
	VÁLASZLAP			
	a	b	c	Összesen
1.				10
2.				10
3.				10
4.				10
5.				10
6.				10
7.				10
8.				10
9.				10
10.				10
Összesen				100

**Kiértékelés**

Adja össze az a, majd a b és a c oszlopokban található számokat (a kapott három szám összege 100 kell, hogy legyen), majd az összegeket írja át a következő ábra kis négyzeteibe!

**Az asszertivitás háromszög**

(b) ASSZERTIVITÁS



(a) PASSZIVITÁS

(c) AGRESSZIVITÁS

A számok azt jelzik, mennyire jellemző Önre a passzivitás, az asszertivitás, illetve az agresszivitás.

Úgy érzi, a kapott arányok jól tükrözik az Ön befolyásolási stílusát? Ha igen, akar-e rajta változtatni, vagy meg van vele elégedve? Ha változtatni akar, akkor hogyan?

Ne feledje, ez a kérdőív csak „játék”: ürügy arra, hogy elgondolkodjon a befolyásolási stílusán.

## 16. Milyen forrásból ered a hatalmam?

### Útmutató

Gondoljon a munkahelyére, és értékelje a következő állításokat egy ötfokú skálán, ahol

1= egyáltalán nem értek egyet

4= egyetértek

2= nem értek egyet

5= teljesen egyetértek

3= részben egyetértek, részben nem

- |     |   |           |
|-----|---|-----------|
| 1.  | Módom van rá, hogy megjutalmazzam a beosztottaimat.   | 1 2 3 4 5 |
| 2.  | A beosztottaim jutalma jórészt az én értékelésemtől függ.                                     | 1 2 3 4 5 |
| 3.  | A beosztottaimnak aszerint adok külön juttatást, amilyen jónak ítélem meg a teljesítményüket. | 1 2 3 4 5 |
| 4.  | Ha kell, megbüntetem a beosztottaimat.  | 1 2 3 4 5 |
| 5.  | Munkám lényeges része, hogy ellenőrizzem a beosztottaimat.                                    | 1 2 3 4 5 |
| 6.  | Az én odafigyelésem miatt nincs nálunk annyi hiba, mint más részlegben.                       | 1 2 3 4 5 |
| 7.  | A pozícióm miatt figyelnek az emberek arra, amit mondanak.                                    | 1 2 3 4 5 |
| 8.  | Az én szintemen meghozott minden döntésnek igen nagy a jelentősége.                           | 1 2 3 4 5 |
| 9.  | A dolgozók hozzám fordulnak, ha tudni akarják, mi a helyzet a vállalatnál.                    | 1 2 3 4 5 |
| 10. | Igyekszem jó példával előljárni.  | 1 2 3 4 5 |
| 11. | Olyan személyiségem van, ami könnyűvé teszi, hogy a munkámat jól végezzem.                    | 1 2 3 4 5 |
| 12. | A munkatársaim az informális vezetőjüknek tekintenek.   | 1 2 3 4 5 |
| 13. | Jó szakértő vagyok.   | 1 2 3 4 5 |
| 14. | A képességeim nagy előnyt jelentenek a munkámban.   | 1 2 3 4 5 |
| 15. | Meg tudnám javítani a nálunk jelenleg használatos módszereket.                                | 1 2 3 4 5 |

## Kiértékelés

Töltse ki az alábbi táblázatot a következő módon:

- Adja össze az 1-3., 4-6. stb. kérdésekre adott számokat, és írja be a táblázat „Pontszám” oszlopába!
- A „Normált eredmények”-et a következő önkényes normatáblázat alapján kapja meg:  
3-6 pontszám = gyenge hatalmi pozíció  
7-11 pontszám = közepes hatalmi pozíció  
12-15 pontszám = erős hatalmi pozíció
- A „GYENGE”, „KÖZEPES” vagy „ERŐS” szavakat az eredményeknek megfelelően írja be a táblázat utolsó oszlopába!
- Gondolkodjon el az eredményen:
  - Ezt várta?
  - Akarna változtatni az eredményen?
  - Ha igen, mit tehetne a változtatás érdekében?

A hatalom fajtája	Kérdésszám	Pontszám	Normált eredmény (Hatalmi Pozíció)
Jutalmazó hatalom	1-3		
Kényszerítő hatalom	4-6		
Törvényes hatalom	7-9		
Referens hatalom	10-12		
Szakértő hatalom	13-15		

## 17. Mennyire igyekszem jó benyomást kelteni a főnökömben?

### Útmutató

A munkahelyi viselkedésére gondolva karikázza be a megfelelő értéket minden mondat után!  
1=szinte sohasem, 2=ritkán, 3=néha igen, néha nem, 4=gyakran, 5=szinte mindig

### MUNKÁVAL KAPCSOLATOS TAKTIKÁK

1. Tudatosítom a főnökömben, ha valamit jól csináltam. 1 2 3 4 5
2. „Rájátszom” az eredményeimre: igyekszem felnagyítani a teljesítményemet. 1 2 3 4 5
3. Úgy teszek, mintha az én eredményem lenne, amit részben a többiekkel együtt értem el. 1 2 3 4 5
4. Ha hibáztam, igyekszem azt a látszatot kelteni, hogy ez csak „jelentéktelen apróság”. 1 2 3 4 5
5. Korán bejövök, és sokáig bennmaradok, hogy a főnök lássa: „keményen dolgozom”. 1 2 3 4 5

### A FŐNÖK MEGNYERÉSÉRE IRÁNYULÓ ERŐFESZÍTÉSEK

6. Úgy teszek, mintha érdekelne a főnök magánélete. 1 2 3 4 5
7. Megdicsérem a főnököt, ha sikere van. 1 2 3 4 5
8. Szívességet teszek a főnökömnök. 1 2 3 4 5
9. Dicsérem a főnök ruháját, megjelenését. 1 2 3 4 5
10. Egyetértek a főnökömmel, ha valamilyen ötlete van. 1 2 3 4 5

## POZITÍV KÉPET MUTATOK MAGAMRÓL

11. Barátságos és kedves vagyok, ha a főnök a közelben van. 1 2 3 4 5
12. „Mintadolgozóként” viselkedem, ha a főnök látja. 1 2 3 4 5
13. Keményebben dolgozom, ha tudom, hogy a főnököm megnézi az eredményt. 1 2 3 4 5

### Kiértékelés

Adja össze a bekarikázott számokat, majd a kapott értékeket hasonlítsa össze a következő önkényes normákat tartalmazó táblázattal:

13–33 pont:	Önálló ember, akinek a munkahelyi viselkedését belső szabályok irányítják.
34–54 pont:	Olyan ember, aki szerint „jobb a békesség”: időnként igyekszik jó benyomást kelteni a főnökében.
55–75 pont:	Olyan ember, aki nagy hangsúlyt helyez arra, hogy jó benyomást keltsen a főnökében.

## 18. Önértékelő kérdőív

### Útmutató

Az alábbi állításokkal kapcsolatban először karikázza be azt a számot, amelyik a jelenlegi viselkedését jellemzi!

Ezután rajzoljon egy négyzetet a köré a szám köré, amelyik azt mutatja, hol szeretne lenni! Pipával jelölje meg azt a számot, amelyiket Ön szerint mások (beosztottai, a tréning résztvevői stb.) bejelöltek volna Önnel kapcsolatban!

Az üres helyekre írjon olyan célokat, amelyeket fontosnak tart a fejlődése szempontjából, de nem szerepeltek a listán!

Ha befejezte a kérdőív kitöltését, nézze át a listát, és válasszon ki 3-4 célt, amelyeken most szeretne dolgozni! (Az állításokban gyakran szerepel a „felismerni” kifejezés. Ezen azt értjük, hogy átéljük, tudatosítjuk a történést, anélkül, hogy megítélnénk, értelmeznénk a tapasztalatot. A „felismerés” az észlelésnek az a sajátossága, hogy az „alak” élesen, világosan kiemelkedik a háttérből, megmutatva valódi lényegét.)

### Én-tudatosság

	Értékelő skála				
	Szinte soha			Szinte mindig	
1. Felismerem az érzelmeimet.	1	2	3	4	5
2. Felismerem a testi érzéseimet.	1	2	3	4	5
3. Felismerem a gondolataimban mutatkozó sajátos mintákat.	1	2	3	4	5
4. Felismerem az elvárásaimat magam iránt.	1	2	3	4	5
5. Felismerem az elvárásaimat mások iránt.	1	2	3	4	5
6. Felismerem, ha bírálom, megítélem magam.	1	2	3	4	5
7. Felismerem, ha bírállok, megítélek másokat.	1	2	3	4	5
8. Felismerem, ha igazolni próbálok a viselkedésemet.	1	2	3	4	5
9. Felismerem, mennyire fogadom el az érzéseimet.	1	2	3	4	5
10. Felismerem, hogyan reagálok a dicséretre és a bírálatra.	1	2	3	4	5



11. Felismerem, hogyan reagálok a segítségre.	1	2	3	4	5
12. Felismerem, hogyan reagálok, ha akadályba ütközöm.	1	2	3	4	5
13. Felismerem, mikor észlelem és mikor értelmezem mások viselkedését.	1	2	3	4	5
14.	1	2	3	4	5
15.	1	2	3	4	5
16.	1	2	3	4	5

## Másokra figyelés

	Értékelő skála				
	Szinte soha				Szinte mindig
1. Felismerem mások érzelmeit.	1	2	3	4	5
2. Felismerem az érzelmek, a gondolatok, a megfigyelt jelenségek kifejezése közti különbséget.	1	2	3	4	5
3. Felismerem, hogyan kezelik az emberek, ha feléjük irányuló érzelmek kifejezésével találkoznak.	1	2	3	4	5
4. Felismerem a testtartások, mozdulatok, arckifejezések jelentését.	1	2	3	4	5
5. Felismerem a beszéd stílusában (gyors-lassú, hangos, befejezetlen) rejlő jelzéseket.	1	2	3	4	5
6. Felismerem a beszédstílus változását.	1	2	3	4	5
7. Felismerem, mennyire használják a többiek a viselkedés leírására a megfigyeléseiket és az értelmezéseiket.	1	2	3	4	5
8. Felismerem, hogyan fogadják az emberek a róluk szóló visszajelzéseket.	1	2	3	4	5
9. Felismerem, hogyan kezelik az emberek az érzelmeiket kiváltó eseményeket (dicséret, konfliktus).	1	2	3	4	5
10. Felismerem, mennyire fejezik ki az emberek érzelmeiket.	1	2	3	4	5
11. Felismerem az ismétlődő viselkedésformákat másokban (szinte mindig értékkel, szinte mindig lebecsüli magát).	1	2	3	4	5
12.	1	2	3	4	5
13.	1	2	3	4	5
14.	1	2	3	4	5

## Kommunikáció

	Értékelő skála				
	Szinte soha				Szinte mindig
1. Elmondom, amit gondolok.	1	2	3	4	5
2. Kifejezem az érzelmeimet.	1	2	3	4	5
3. Világosan közlöm, amit mondani akarok.	1	2	3	4	5
4. Töreksem arra, hogy megértsem a többieket.	1	2	3	4	5
5. Odafigyelek arra, amit nekem mondanak.	1	2	3	4	5
6. Jelzem, hogy meghallottam, amit nekem mondani akartak.	1	2	3	4	5
7. Rákérdezek, ha valamit nem pontosan értek.	1	2	3	4	5
8. Miközben a másik beszél, nem arra koncentrálok, hogy mit fogok válaszolni.	1	2	3	4	5
9. Felismerem, ha csak a másik kedvéért mondok valamit.	1	2	3	4	5
10.	1	2	3	4	5
11.	1	2	3	4	5
12.	1	2	3	4	5

## 19. Céljaim egy összejövételre

### Útmutató

Az összejövétel előtt gondolja el, hogyan szeretne viselkedni, és ennek megfelelően karikázza be a kérdések melletti skálaértékek valamelyikét!

Az összejövétel után karikázza be azokat a skálaértékeket, amelyek a leginkább jellemzik az összejövételen mutatott viselkedését!

Hasznos lehet, ha az összejövétel résztvevőit megkéri, hogy ők is értékeljék az Ön viselkedését.

		Egyáltalán nem			Szinte teljesen	
1. Aktívan odafigyeltem másokra?(Igyekeztem megérteni őket, ha valamit nem pontosan értettem, kértem az illetőt, magyarázza el.)	Előtte	1	2	3	4	5
	Utána	1	2	3	4	5
2. Segítettem másoknak megszólalni?	Előtte	1	2	3	4	5
	Utána	1	2	3	4	5
3. Figyeltem a többiek érzelmeire?	Előtte	1	2	3	4	5
	Utána	1	2	3	4	5
4. Túl sokat beszéltem? (Előfordult, hogy közbevágtam?)	Előtte	1	2	3	4	5
	Utána	1	2	3	4	5
5. Túlságosan rátelepedtem a csoportra? (Átvettem az irányítást, nem hagyva helyet a többieknek?)	Előtte	1	2	3	4	5
	Utána	1	2	3	4	5
6. A csoportot érdeklő témánál maradtam? (Nem ugráltam át az engem érdeklő témákra?)	Előtte	1	2	3	4	5
	Utána	1	2	3	4	5
7. Nem maradtam-e túl sokat csendben (magamban tartva a véleményemet)?	Előtte	1	2	3	4	5
	Utána	1	2	3	4	5
8. A magam nevében beszéltem-e?	Előtte	1	2	3	4	5
	Utána	1	2	3	4	5
9. Kifejeztem-e az érzelmeimet?	Előtte	1	2	3	4	5
	Utána	1	2	3	4	5

## 20. Kérdőív a motiváció vizsgálatára

### Útmutató

Olvassa el az alábbi mondatokat, és válaszoljon az „IGEN” vagy a „NEM” oszlopban lévő kis négyzetek beikszelésével!

#### ENERGIA ÉS DINAMIZMUS

- |  | Igen                     | Nem                      |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 1. Szükségét érzi-e, hogy folytonosan tevékenykedjen, és tetemes munkát végezzen el egy nap? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Szereti-e, ha végsőkéig meg kell feszítenie az erejét a kitűzött cél elérése érdekében?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Ösztönzi-e, ha a munkában versengenie kell másokkal?                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Nagyobb teljesítményre ösztönzi-e a félelem, hogy esetleg kudarcot vall?                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Több energiát fektet-e a munkába, ha másokat irányíthat?                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Szereti-e az olyan feladatokat, amelyekkel a munkaidőn túl is foglalkoznia kell?          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Hajtják-e Önt az üzleti szempontok?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

#### BEILLESZKEDÉS

- |  | Igen                     | Nem                      |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 8. Ösztönzi-e Önt, ha csapatban kell dolgoznia?                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Feldobja-e Önt, ha a főnöke megdicséri a jó munkájáért?                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Fontos-e az Ön számára, hogy a munka, amit végez, jó ügyet szolgáljon? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Jobban dolgozik-e, ha a munkahelye biztonságos, kellemes?              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. Ösztönzi-e az, ha a munkájából sokat tanulhat?                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

#### BELSŐ MOTIVÁCIÓ

- |  | Igen                     | Nem                      |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 13. Jobban dolgozik-e, ha a feladat változatos, izgalmas?                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. Előnyben részesíti-e az olyan munkát, ami nincs pontosan körülhatárolva? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. Szereti-e a munkáját a saját belátása szerint megszervezni?              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

#### KÜLSŐ MOTIVÁCIÓ

- |  | Igen                     | Nem                      |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 16. Többet dolgozik-e, ha tudja, hogy így többet kereshet?                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. Nagyobb erőfeszítésre ösztönzi-e, ha érzi, hogy ez segíti az előbbrejutását? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. Fontos-e Önnek a pozíció, a cím, a rang?                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## Kiértékelés

Töltse ki az alábbi táblázatot:

A motiváció fajtája	Kérdésszám	Az „Igen”-ek száma	Jelentős motivációs tényezők
Energia és dinamizmus	1-7		
Beilleszkedés	8-12		
Belső motiváció	13-15		
Külső motiváció	16-18		

A táblázat utolsó oszlopába a következő önkényes normatáblázat alapján tegyen x-et:

ENERGIA ÉS DINAMIZMUS	5-7 „IGEN” esetén
BEILLESZKEDÉS	4-5 „IGEN” esetén
BELSŐ MOTIVÁCIÓ	2-3 „IGEN” esetén
KÜLSŐ MOTIVÁCIÓ	3 „IGEN” esetén

Ez a kérdőív csupán illusztráció: az SHL Motiváció kérdőíve által vizsgált motivációs tényezők bemutatására szolgál.

## 21. Külső-belső motivációs kérdőív

### Útmutató

Ebben a kérdőívben mondatokat talál, kétféle befejezési lehetőséggel. Karikázza be a mondatbefejezés előtt álló A vagy B betűt annak megfelelően, hogy melyikkel együtt fejezi ki a mondat jobban az Ön véleményét, munkahelyi viselkedését! A C választ („Egyik sem jellemző rám.”) csak akkor használja, ha úgy véli, hogy egyik mondatbefejezés sem jellemzőbb Önre.

- Gondosan ellenőrzöm a munkám eredményét, mert
  - szeretem tudni, hogy hibátlan a munkám.
  - szégyellném magam, ha megszidna a főnököm.
  - Egyik sem jellemző rám.
- A megoldott feladataimon néha újra elgondolkodom, mert
  - félek, hogy ha újra hasonló feladatot kapok, nem fogom tudni megoldani.
  - hátha jobb megoldása is van a feladatnak.
  - Egyik sem jellemző rám.
- Olyan munkát is el szoktam végezni, amit nem is adtak ki nekem, mert
  - szeretek dolgozni.
  - tudom, hogy megdicsér érte a főnök.
  - Egyik sem jellemző rám.
- Néha utánanézek, hogy másutt hogy végzik az enyémhez hasonló munkát, mert
  - ha látom, hogy hozzám hasonlóan, ez megerősít abban, hogy jó úton járok.
  - ha látom, hogy tőlem eltérően, akkor érdekel, melyik módszer a hatékonyabb.
  - Egyik sem jellemző rám.

5. Ha betegség után visszatérek a munkahelyemre, akkor megnézem, hogy mit csináltak ez idő alatt a többiek, mert
  - A félek, hogy kimaradok valamiből.
  - B érdekel, hogy mit és hogyan értek el a távollétemben.
  - C Egyik sem jellemző rám.
6. Néha munkaszüneti napokon eszembe jut, hogy ha most dolgoznék, akkor
  - A talán érdekesebben telne az időm.
  - B több pénzt keresnék ebben a hónapban.
  - C Egyik sem jellemző rám.

### Kiértékelés

A munkából fakadó belső motivációra utaló válaszok, melyekért 1 pont jár:

- |      |      |      |
|------|------|------|
| 1. A | 3. A | 5. B |
| 2. B | 4. B | 6. A |

5 vagy 6 pont belső, 0, 1 vagy 2 pont külső motivációra utal.

## 22. Munkahelyi szorongás kérdőív

### Útmutató

Az alábbi kérdéseket mérlegelje abból a szempontból, hogy a kérdések alapjául szolgáló állítások mennyire jellemzők Önre! Ha úgy találja, hogy az állítás általában igaz Önre, akkor húzza alá az Igen, ha általában nem igaz, akkor pedig a Nem választ!

Ha nem tudja eldönteni, hogy az állítás inkább igaz vagy inkább nem igaz Önre, akkor karikázza be a kérdőjelet!

Ha az állítás semmiféleképpen nem vonatkoztatható Önre, akkor ne reagáljon erre a kérdésre! Kérjük, hogy az utóbbi két lehetőséggel csak ritkán éljen.

- |   |      |   |     |
|---|------|---|-----|
| 1. Érez-e félelmet olyankor, amikor a főnöke arra kéri, számoljon be a munkájáról?                      | Igen | ? | Nem |
| 2. Nyugtalanítja-e, hogy esetleg kimarad egy várható előléptetésből?                                    | Igen | ? | Nem |
| 3. Fél-e, ha prezentációt kell tartania?  | Igen | ? | Nem |
| 4. Ha a főnök mérlegeli, kinek adjon ki egy nehéz feladatot, reméli-e, hogy Önt fogja választani?       | Igen | ? | Nem |
| 5. Szokta-e néha azt álmodni, hogy nem tud megoldani egy munkahelyi feladatot?                          | Igen | ? | Nem |
| 6. Gyorsabban dobog-e a szíve, amikor a főnöke ellenőrzi a munkáját?                                    | Igen | ? | Nem |
| 7. Gyakran gondolja-e értekezleteken, hogy a többiek jobban értik, amiről szó van?                      | Igen | ? | Nem |
| 8. Előfordul-e, hogy otthon azon aggódik, mi fog történni másnap a munkahelyen?                         | Igen | ? | Nem |
| 9. Ha prezentáció során táblára kell írnia, előfordul-e, hogy remeg a keze?                             | Igen | ? | Nem |
| 10. Ha a főnök valamit magyaráz a csoportnak, előfordul-e, hogy úgy érzi: kevésbé érti, mint a többiek? | Igen | ? | Nem |

11. Igaz-e, hogy Ön jobban tart a főnökétől, mint a csoport többi tagja?	Igen	?	Nem
12. Ha egy probléma megoldásán dolgozik, szokott-e félni attól, hogy nem lesz jó a megoldása?	Igen	?	Nem
13. Betegség esetén nem tart-e attól, hogy mire visszamegy a munkahelyére, a többiek valamit jobban tudnak majd, mint Ön?	Igen	?	Nem
14. Szokott-e olyasmit álmodni, hogy a munkatársai valamit meg tudnak csinálni, amit Ön nem?	Igen	?	Nem
15. Ha egy beszámolóra készül, fél-e attól, hogy esetleg nem fog sikerülni?	Igen	?	Nem
16. Szokott-e furcsa érzést észlelni a gyomra táján, amikor a főnök arra kéri, jöjjön be a szobájába, mert beszélni akar Önnel?	Igen	?	Nem
17. Előfordul-e, hogy sírhatnékja támad, amikor kiderül, hogy valamit rosszul csinált?	Igen	?	Nem
18. Álmodott-e már arról, hogy a főnöke haragszik Önre, mert egy munkát rosszul végzett el?	Igen	?	Nem
19. Fél-e a nehéz munkafeladatokról?	Igen	?	Nem
20. Szokott-e félni beszámoló előtt?	Igen	?	Nem
21. Izgatott-e, amikor beszámolót tart valamiről?	Igen	?	Nem
22. Szokott-e aggódni a beszámoló után, hogy vajon a többiek milyenek találták?	Igen	?	Nem
23. Előfordult-e, hogy azt álmodta: rosszul sikerült a beszámolója?	Igen	?	Nem
24. Előfordult-e, hogy beszámoló közben idegességében hadart vagy dadogott?	Igen	?	Nem
25. Ha a csoport minden tagja kapott egy részfeladatot, előfordult-e, hogy azt gondolta: „Pont az enyém nem lesz jó”?	Igen	?	Nem
26. Ha nehéz feladaton dolgozott, előfordult-e, hogy úgy érezte, azt is elfelejtette, amit korábban tudott?	Igen	?	Nem
27. Gyakran gondolja-e: „Bárcsak ne félnék annyira a megmérettetéstől!”?	Igen	?	Nem
28. Ideges lesz-e, ha a főnöke azt mondja: átnézi a múlt heti munkáját?	Igen	?	Nem
29. Egy nehéz feladat közben gyakran érzi-e úgy: „ez nem fog sikerülni”?	Igen	?	Nem
30. Munkába menet előfordul-e, hogy fél attól, milyen feladatot fog kapni?	Igen	?	Nem

### Kiértékelés

Adja össze az aláhúzott IGEN-ek számát!

21–30 pont a munkával kapcsolatos erős szorongásra utal.

15–20 pont a munkával kapcsolatos szorongásra utal.

10–14 pont arra utal, hogy Ön annyira szorong a munkahelyén, mint mások.

5–9 pont arra utal, hogy Ön könnyedén, szorongásoktól jórészt mentesen dolgozik.

0–4 pont arra utal, hogy Ön egyáltalán nem szorong a munkahelyén.

## 23. Munkamániás vagyok-e?

### Útmutató

Ez a kérdőív abban kíván Önnek segíteni, hogy felmérje, sikerült-e megtalálnia a munka és a magánélet egyensúlyát.

„Lehet, hogy kicsit túlhajtom magam – győzködjük magunkat –, de ettől még igazán nem vagyok a munka megszállottja.” Mielőtt teljesen meggyőzné magát erről, próbáljon meg felelni a következő kérdésekre a „gyakran”, a „ritkán” vagy a „soha” válasszal!

KÉRDÉSEK	Gyakran	Ritkán	Soha
1. Dolgozom-e munkaidőn kívül is?			
2. Lemondok-e a munkám miatt találkozót szerettemmel, barátaimmal?			
3. Halogatom-e a sétát azzal, hogy „majd ha befejeztem a munkámat”?			
4. Dolgozom-e hétvégéken is?			
5. Elviszek-e munkát a szabadságom idejére is?			
6. Megyek-e szabadságra?			
7. Szídnak-e a hozzám közel állók, hogy örökké csak dolgozom?			
8. Próbálok-e két dolgot csinálni egyszerre?			
9. Hagyok-e magamnak a befejezett és az újabb munka között pihenésre időt?			
10. Igyekszem-e a feladataimnak határt szabni?			
11. Halogatom-e az utolsó simításokat a munkán?			
12. Miközben egy munkát csinálok, belekapok-e három másikba is?			
13. Dolgozom-e esténként, ahelyett, hogy a családommal lennék?			
14. Hagyom-e, hogy telefonálgatások zavarják meg a munkaidőmet?			
15. Ragaszkodom-e a napi egyórai valóban örömteli munkához?			
16. Alkotói álmaim fontosabbak-e számomra a munkámnál?			
17. Megengedem-e magamnak a semmittevést?			
18. Viszem-e magammal mindenhol a mobilomat, a noteszemet?			

### Kiértékelés

A „Gyakran” válaszoknak adjon 3, a „Ritkán” válaszoknak 2, és a „Soha” válaszoknak 1 pontot! Adja össze az 1., 2., 3., 4., 5., 7., 8., 11., 12., 13., 14. és 18. kérdésre kapott pontszámokat, és vonja le ebből a 6., 9., 10., 15., 16. és 17. kérdésre kapott pontszámok összegét!

*Az eredmények értelmezése:*

Ha a kapott összpontszám:

- 12 és -1 közé esik (negatív), ez azt jelenti, hogy az Ön számára a magánélet, a nyugodt munkatempó fontosabb a munkahelyi sikereknél;
- 0 és 12 közé esik, ez azt jelzi, hogy sikerült megtalálnia a munka és a magánélet egyensúlyát,
- 13 és 24 közé esik, ez azt jelzi, hogy Ön valószínűleg túlhajtja magát, és érdemes lenne odafigyelnie arra, nehogy a munka megszállottjává váljon.



## 24. Iratrendező-gyakorlat (Magánbank)

### Útmutató

Ennek a gyakorlatnak az a célja, hogy megismerjük: milyen jól tudna dolgozni egy olyan munkakörben, amelyben ügyfeleket kell kiszolgálni.

Képzeld el, hogy nemrég állt munkába a Magánbank somorjai fiókjánál mint folyószámla-ügyintéző.

A Magánbank elsősorban magánszemélyeknek és kisvállalkozásoknak nyújt hitelt. A bank mindössze 5 éves, és 10 fiókkal rendelkezik Magyarországon.

Az Ön munkaköri feladatai a következők:

- az ügyfelek kiszolgálása személyesen és telefonon keresztül;
- az ügyfelek igényeinek feltérképezése, hitelképességük ellenőrzése, a hitelkérelmek elbírálása;
- az értékesítési lehetőségek, a lehetséges ügyfelek felfedezése;
- az ügyfelek panaszainak kezelése;
- pontos nyilvántartás vezetése és
- a vállalat ügyintézési szabályainak betartása.

*Első feladat: a heti munkaprogram összeállítása*

Képzeld el, hogy hétfő reggel van, és éppen most ért be a bankba. Az a hír fogadja, hogy egyik munkatársukat, Nagy Bélát baleset érte, és emiatt egy hétre kórházba került. Önnek kell átvennie Béla feladatait, amíg ő távol lesz.

Eredetileg így nézett ki az Ön jövő heti programja:

Az Ön eredeti heti programja

NAPOK	NAPSZAK	MEGJEGYZÉS
Hétfő	de.	
	du. 3h	Vágó Ica búcsúztatója
Kedd	de.	Eladási tréning (az irodán kívül)
	du. 2h	Az éves munkám értékelése
Szerda	de.	
	du.	Foglalkozás a gyakorlaton levő diákkal
Csütörtök	de.	Tüdőszűrés
	du. 3h	Kovácsné – ügyféllel találkozás
Péntek	de.	Postázás
	du.	Továbbképzés

Béla tervezett programjait az iratrendezőjében talált papírokból kell megállapítania.

Első feladata az, hogy dolgozza át a saját munkarendjét úgy, hogy Béla feladatait beilleszti saját munkaidő-beosztásába: töltsd ki az üres heti munkaidő-táblázatot a módosított munkarendjével! Amennyire csak lehet, részletesen adja meg, pontosan mit tervez az adott napra, mikor és hogyan szándékozik elintézni az ügyeket, amelyek Béla után maradtak.

### Az Ön módosított programja

NAPOK	NAPSZAK	MEGJEGYZÉS
Hétfő	de.	
	du.	
Kedd	de.	
	du.	
Szerda	de.	
	du.	
Csütörtök	de.	
	du.	
Péntek	de.	
	du.	

Gondosan tanulmányozza át az iratokat, mielőtt hozzálátna módosított munkarendjének összeállításához! Az iratokat tetszése szerint átrendezheti, írhat rájuk jegyzeteket. Az értékelők azonban csak az ebben a munkafüzetben szereplő munkaidő-táblázatot fogják ellenőrizni, ezért az iratokról feltétlenül vezessen át minden fontosat ebbe a munkafüzetbe!

25 perc áll a rendelkezésére az első feladat megoldásához.

Az *értékelésnél* két dolgot fognak figyelembe venni: hogyan osztotta be az idejét, és hogyan tervezte elintézni az iratokban szereplő ügyeket.

#### *Második feladat: írásos kommunikáció*

Második feladata az, hogy írjon egy rövid jelentést felettesének, Kéri Évának, amelyben elmagyarázza, milyen módosításokat kellett végeznie a munkarendjében.

A jelentésben szerepeljenek a következők:

- milyen ügyeket tudott átvenni Nagy Bélától;
- a fontosabb változások az Ön munkarendjében, és ezek indoklása;
- az iratrendezőben szereplő ügyekben megtett lépéseinek rövid magyarázata.

Az értékelésnél az ügyintézés színvonala mellett figyelembe vesszük a jelentés stílusát, a helyesírást, a helyes nyelvhasználatot, de az áthúzás, javítás nem rontja le az eredményt.

A munkafüzet következő üres oldalaira írja le a jelentését!

15 perc áll a rendelkezésére ennek a feladatnak a megoldásához.

## 25. Vezető nélküli csoportos gyakorlat (Napsugár Gyógyszergyár)

### **Útmutató**

Ennek a gyakorlatnak az a célja, hogy megismerjük: hogyan viselkedik értekezleteken.

Képzelve el, hogy tagja a Napsugár Gyógyszergyár végzős egyetemisták felvételével foglalkozó bizottságának! A felvételi bizottság tagjai elbeszélgettek az állásra jelentkezőkkel, de nem volt mód arra, hogy mindenki minden jelölttel beszélgessen. Így történhetett az, hogy mindnyájuknak más-más jelöltje van.

A bizottság 5 percen belül összeül, hogy 30 percen belül eldöntse, kit válasszanak a 6 jelölt közül. Az Ön feladata az, hogy meggyőző javaslatot tegyen, és fontos részleteket közöljön az Ön jelöltjéről. (De a végső döntéskor nem kell feltétlenül ezt a jelöltet támogatnia.)

#### *Háttér-információk*

A Napsugár Gyógyszergyárnak 300 dolgozója van. Néhány üzletkötő kivételével mindannyian a cég dél-budai telephelyén dolgoznak.

A vállalat gyógyszerek mellett kozmetikai cikkeket is gyárt.

A fizetések átlagosak, a munkafeltételek jók: nincsenek nehézségek a munkaerő toborzásával és megtartásával. Jó képességű embereket keresnek, akik néhány éven belül új vezetői posztot tölthetnek be a termelési, a műszaki, a marketing- és az emberierőforrás-gazdálkodási részlegen.

A kiválasztott egyetemisták hat hónapig ismerkednek a vállalattal, azután kétszer hat hónapot töltenek az általuk kiválasztott két részlegen. A döntést nem elsősorban az iskolai végzettség határozza meg, inkább a jelölt szellemi képességei, a munkában szerzett tapasztalata, a személyisége, a rugalmassága, az alkalmazkodóképessége, a motivációja.

#### *Munkaköri leírás*

Pozíció: diplomás gyakornok

#### *Felelősségi kör*

- A hat hónapos ismerkedési időszak alatt részvétel formális képzésen, projekteken.
- A gyakornoki idő alatt a két kiválasztott részleg működésének megismerése, írásos jelentés készítése újítási javaslatokkal.
- Felelősség kisebb projektekért.
- A fejlődési lehetőségek aktív keresése, a technikai, kereskedelmi és vezetői szakismertetek fejlesztése.

#### *Feltételek*

Elhelyezkedés:	Dél-Buda
Utazás:	Kevés
Kiküldetésben töltött éjszakák:	15 nap évente, Magyarországon
Munkaidő:	9-től 17h-ig
Fizetés:	180.000 Ft, plusz jutalom, a fizetés 3 éven belül 300.000 Ft-ig emelkedhet, a teljesítmény függvényében

#### *Elvárások*

Magabiztos, rámenős, logikusan gondolkodó, írásos és szóbeli kommunikációs készsége jó, könnyedén kapcsolatot tud teremteni különféle emberekkel, megért és motiválni tud másokat, alkalmazkodó, keményen dolgozik és fegyelmezett, hajlandó alkalmanként hétvégén is dolgozni, érdeklődik az üzleti világ iránt, ambiciózus, rugalmas.

#### *Az Ön jelöltje*

Név: Kádár Antal      Kor: 23 év

#### *Iskolák:*

– Helyi gimnázium

Néhány osztályzata: Matematika (5), Történelem (3), Biológia (3), Kémia (4)

– A Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetemen végzett

(A szakdolgozat értékelése még nem ismert.)

#### *Érdeklődési terület*

– Futball (BKE első csapat)

– Politika (a BKE Hallgatói Önkormányzat elnöke)

– Kortárs történelem

#### *Munkatapasztalat (szünidei munkák)*

– Karácsonyi postai kisegítő (6 éven át)

– Korrepetálás (1 hónap)

– Segédmunka építkezésen (4 hónap)

#### *Körülmények*

– A barátnőjével él, akinek még egy éve van a BKE-n.

– Még egy évig nem akarja elhagyni Budapestet.

– Gyakran hazalátogat Kelet-Magyarországra, szoros a kapcsolata családjával és barátaival.

### *Ambíciók*

- A személyügy és a könyvelés érdekli.
- Nem szívesen dolgozna a termelésben.
- Nagyon szeretne több részleget kipróbálni, mielőtt végleges döntést hoz.

### *Összbenyomás*

Intelligens, okos, ambiciózus, határozott véleménye van, makacs. A kommunikációs készsége jó, bár eléggé domináns.

Az egyetem befejezése után azonnal munkába állna.

### *Teszteredményei*

A verbális tesztben a jelölt eredménye - amennyiben végzős egyetemisták normájához viszonyítjuk - a 70. centilisnek felel meg, míg a *Számadatokra épülő következtetések* nevű tesztben a teljesítménye csak a 30. centilist érte el.

A jelölt személyiségkérdőívéből pedig azt tudjuk meg, hogy a vizsgált személy

- meggyőzően érvel,
- szeret kezdeményezni,
- idegenekkel szemben is feltalálja magát,
- döntéseit általában egyedül hozza meg,
- sok új ötlettel áll elő,
- nem tervez előre,
- a szabályokat időnként nem veszi túl komolyan,
- pesszimista,
- nem bíz az emberekben és
- magasra teszi maga elé a mércét.

## **Forgalmazó cégek**

Ebben a szekcióban ismertetjük a katalógusban felsorolt eszközöket forgalmazó cégeket. Az itt megadott információk segíthetik az egyes eszközök közötti választást, illetve a kiválasztott eszközök beszerzését.

A fejezet tartalma a forgalmazó cégek honlapjain található információkból, illetve az eszközkatalógus készítéséhez az általuk küldött anyagokból származik, így ezek az információk – nagyrészt és erősen rövidítve, valamint szerkesztett formában – tükrözik a cégek önjellemzését. A szerkesztéskor törekedtünk a cégek összehasonlítható, rövid és objektív megjelenítésére.

Az egyes cégek alapadatainál feltüntetjük az adott cég nevét, honlapját, címét, e-mail és telefonos elérhetőségét. Lehetőség szerint a magyarul elérhető adatot tüntettük fel.

Ezt követően a cég rövid leírása, jellemzői, majd néhány általános információ következik a cég termékeiről és működéséről.

## **SHL Hungary Kft.**

### **Alapadatok**

Magyar nyelvű honlap: <http://www.shl.hu>

Angol nyelvű honlap: <http://www.shl.com>

E-mail: [support@shl.hu](mailto:support@shl.hu)

Telefon: + 36 23 703 002

Cím: 2040 Budaörs, Kossuth Lajos utca 20.

### **Rövid cégleírás**

Az SHL Hungary Kft. a CEB's SHL Talent Measurement Solutions kompetenciavizsgáló eszközeit forgalmazza Magyarországon; 1992 óta segíti a hazai nagyvállalatokat abban, hogy a jelentkezők közül ki tudják választani a munkát leghatékonyabban elvégezni tudó dolgozókat. Az SHL tudományos alapossággal kidolgozott tesztjeit, szimulációs gyakorlatait használó szervezeteknél jelentősen javult a felvett dolgozók beválási aránya. Kompetenciavizsgáló kérdőíveit Magyarországon a versenyszférában és a közigazgatásban önállóan és Értékelő Központok részeként mintegy tizenötezer fő vizsgálatára használják évente. Az SHL megtanítja vizsgálati eszközeinek használatára a HR-szakembereket, akik a képzésen szerzett ismereteiket a vezetők és a szakemberek kiválasztására és fejlesztésére is felhasználhatják.

### **A cég jellemzői**

Az SHL világvezető az objektív alkalmasságvizsgálat és az emberek fejlesztése területén. Segít abban, hogy megismerjük az embert, a munkáját, a szervezetet, ahol dolgozik. Vizsgálati módszerei lehetővé teszik, hogy a vállalatok megtalálják a megfelelő embereket a legfontosabb munkakörökbe a hierarchia minden szintjén, országhatároktól, gazdasági szektoroktól függetlenül.

### **Általános információk a cég termékeiről és működéséről**

Az SHL 50 éve világszerte ez utóbbi területen segíti a személyügyi munkát, kifejezetten a munka világára készített tesztjeivel. Az SHL tesztjeit pszichológusok készítik, gondos, tudományos alaposságú vizsgálatokkal igazolva, hogy megbízhatók, és valóban azt mérik, aminek a mérésére készültek. Az alapos előkészítő munka következtében az SHL tesztek használata (felvétele, az adatok kiértékelése, az eredmények értelmezése) az SHL által kiképzett nem-pszichológus HR-szakembereknek sem jelent gondot.

Az SHL rendszeresen tart olyan képzéseket is, ahol az ÉFK szervezését lehet megtanulni.

## OS Hungary Tesztfejlesztő Kft.

### **Alapadatok**

Magyar nyelvű honlap: <http://www.oshungary.hu/hu/>

Angol nyelvű honlap: <http://www.giuntios.it/>

E-mail: [info@oshungary.hu](mailto:info@oshungary.hu)

Telefon: + 36 1 239 4122

Cím: OS Hungary Kft.; 1136 Budapest, Hegedűs Gyula u. 13. mfsz.

### **Rövid cégleírás**

Az OS Hungary Tesztfejlesztő Kft. pszichológiai tesztek legálisan forgalmazó és fejlesztő vállalat Magyarországon. A cég a több mint 60 esztendeje megalapított híres olasz tesztkiadó, a Giunti O. S. Organizzazioni Speciali leányvállalata. A vállalat modern, friss kutatási eredményekre épülő, illetve legális oktatási és klinikai tesztek fejleszt, adaptál és forgalmaz, a European Test Publishers Group (Európai Tesztkiadók Csoportjának) társult tagja. A csoport célja a pszichológiai tesztek európai forgalmazói bázisának erősítése. Dr. Rózsa Sándor munkatárs az Európai Pszichológiai Társaság Tesztbizottságának tagja.

### **A cég jellemzői**

- A cég mérőeszközeinek legtöbbjéhez magyar nyelvű kézikönyveket és útmutatókat is készít.
- Egyes mérőeszközökhöz a kiértékelést és az értelmezést megkönnyítő számítógépes kiértékelő programokat is kidolgoztak.
- A szakszerű teszthasználatot elősegítő képzéseket szerveznek.
- Hazai kutatócsoportok tesztfejlesztéseit támogatják, segítik a mérőmódszerek megjelenését és hazai forgalomba kerülését.
- Tanácsadást nyújtanak a tesztekkel kapcsolatban.
- A cég nagy hangsúlyt fektet a megbízható és magas szakmai színvonalú pszichológiai tesztek fejlesztésére és forgalmazására. Céljuk, hogy a szoftverlegalizációhoz hasonlóan a pszichológiai mérőeszközök használata is szabályozottá, szakszerűvé és legálissá váljon (vonatkozó jogszabály: 1999. évi LXXXVI. tv.).

A cégben a pszichológiai tesztelésben jártas szakemberek (dr. Rózsa Sándor, dr. Kő Natasa) dolgoznak, akik jelentős szakmai referenciával és egyetemi oktatási tapasztalattal rendelkeznek. Mindezek mellett az elmúlt 12 évben összesen mintegy 900 pszichológus és gyógypedagógus szakembert képeztek pszichológiai tesztek felvételére, illetve az adaptációk lebonyolítására, pl. WISC-IV, WAIS-IV, MMPI-2, SCID-I és SCID-II, Családstruktúra-teszt (FAST). Mivel a legkülönbébb pszichológiai tesztek adaptálását és fejlesztését végzik, kiterjedt szakértői hálózattal rendelkeznek.

### **Általános információk a cég termékeiről és működéséről**

A cég olyan pszichológiai tesztek (mérőeszközöket) forgalmaz, amelyek jogtulajdonosaival, illetve szerzőivel megállapodást kötött a tesztek adaptálására és forgalmazására. Magas szakmai követelményszintet tartva fordítják le a tesztek, veszik fel a mérőeszköz célpopulációjának megfelelő mintán, ellenőrzik a mérőeszköz megbízhatóságát és érvényességét, majd kialakítják a magyar normákat. Ennek megfelelően a hozzájuk forduló gyakorló szakemberek vagy kutatók a mérőeszközök megvásárlásával hozzájutnak a (tesztre nézve releváns) magyar populációra jellemző átlagokhoz és szórásokhoz, azaz saját tesztfelvételi eredményeiket ezekhez viszonyítva tudják értelmezni.

## Access Assessment

### Alapadatok

Magyar nyelvű honlap: <http://accessassessment.hu/>

Angol nyelvű honlap: <http://www.talentqgroup.com/>

E-mail: [support@accessassessment.hu](mailto:support@accessassessment.hu)

### Rövid cégleírás

Az Access Assessment Kft. az egyik vezető brit HR-szolgáltató vállalatcsoport, a TalentQ Group hivatalos partnere, és a legújabb generációs, a világ 75 országában használatos TalentQ tesztrendszer hivatalos forgalmazója. Az Access Assessment Hungary Kft. egy fiatal és dinamikus tanácsadó cég, amely a munkapszichológia legfrissebb eredményeit az internet lehetőségeivel ötvözve egyszálaló mérőmódszereket kínál megbízói számára.

### Általános információk a cég termékeiről és működéséről

A legtöbb cég azon dolgozik, hogy minimalizálja kiadásait és maximalizálja bevételeit. Meggyőződésünk, hogy ezen alapvető célok csak a cég legfontosabb tőkéje, az emberek révén érhetők el. Az Access Assessment Kft. abban segít, hogy a szervezet hatékonyan felmérhesse a meglévő és leendő munkatársak képességeit, kompetenciáit, motivációját és egyéb tulajdonságait, majd ezek ismeretében megfelelő döntéseket hozhasson. Az Access Assessment Kft. csapata lelkes fiatal pszichológusokból és informatikusokból áll, akik azt tűzték ki célul, hogy a munkapszichológia és az informatika legfrissebb vívmányait ötvözve korszerű, pontos és költséghatékony eszközöket fejlesszenek ki.

## cut-e danube

### Alapadatok

Magyar nyelvű honlap: <http://www.cut-e.com/hu>

Angol nyelvű honlap: <http://www.cut-e.com>

E-mail: [info.hungary@cut-e.com](mailto:info.hungary@cut-e.com)

Telefon: +36 70 779 6981, +421 904 209 059

Cím: cut-e Slovakia s.r.o., Astrová 2/A, 821 01 Bratislava, Slovakia

### Rövid cégleírás

A cut-e innovatív online tesztjei és kérdőívei megbízható alapot nyújtanak a toborzási és képzési projektek során minden üzleti stratégia részére. Online értékelési eszközeit kifejezetten munkapszichológiai célokra fejlesztették ki. A cut-e ötvözi magában a pszichometriát, az innovatív technológiákat és az ezekhez kapcsolódó tanácsadó szolgáltatásokat az üzleti és szervezési problémák figyelembevételével, valamint személyi és anyagi előnyöket nyújt az emberek, cégek és szervezetek számára.

### A cég jellemzői

A cut-e komplex szolgáltatásokat kínál úgy az online pszichometriai eszközök biztosításának terén, mint a toborzás, alkalmazottak képzése és kihelyezett projektek terén nyújtott szolgáltatásokban is. Több mint 70 országban van jelen, a tesztek és riportok ennek köszönhetően 40 nyelven elérhetőek, így anyanyelvéhez igazodva fair tesztelést biztosít mindenkinek.

A cut-e központja Németországban, Hamburgban található, alapítói és munkatársai tapasztalt munka- és szervezetpszichológusok. A német központ mellett Európa és a világ szinte minden országában találhatóak cut-e irodák.

Területek, ahol pszichometriai eszközeik alkalmazhatóak: jelöltek szűrése, új dolgozók kiválasztása, kompetenciaalapú interjú (CBI) előkészítése, munkakör és munkavállaló illeszkedésének elemzése, meglévő alkalmazottak kvalitatív értékelése, képzés-fejlesztés, AC/DC előkészítése és lebonyolítása, teljesítményértékelés, 360 fokos visszajelzés, tehetségmenedzsment, utánpótlás-tervezés, outplacement projektek.

### **Általános információk a cég termékeiről és működéséről**

Minden termék, amelyet a cut-e társaság tervezett és fejlesztett, teljesíti a legmagasabb tudományos elvárásokat – megalapozott, megbízható és objektív. Eszközeik folyamatos kiértékelésében, az eszközök validitás és reliabilitás vizsgálatában együttműködnek ügyfeleikkel, független tudományos tanácsadókkal és kiválasztott egyetemekkel is.

A cut-e kínálatában jelenleg több mint 50 teljesítménymérő teszt és személyiség-kérdőív van, amelyek online elérhetőek bármely internetkapcsolattal rendelkező helyről. Minden eszköz csalásbiztos az itemgenerátornak és a tesztek hatalmas itemadatbázisainak köszönhetően. Miután a tesztelt személy bejelentkezett a rendszerbe, interaktív gyakorlófeladatokon kipróbálhatja az adott tesztet, illetve kérdőívet. A kérdőívek átlagos kitöltési ideje is rövid a cut-e saját fejlesztésű, ún. adaloc mérési technológiájának köszönhetően (adaptive allocation of consent), mely egyesíti magában az ipszatív és normatív skálák előnyeit.

A cut-e nemzetközi és helyi normacsoportjai a több 100 főtől a több 1000 fős normacsoportokig terjednek. A normacsoportok is pozícióra illesztettek, pl. végzősök, kereskedők, alsó, közép- és felső szintű menedzserek, specialisták, technikai dolgozók, eltérő munkatapasztalattal rendelkező munkavállalók stb.

## **PeopleTest**

### **Alapadatok**

Magyar nyelvű honlap: <http://www.peopletest.net/hu>

Angol nyelvű honlap: <http://www.peopletest.net/en>

E-mail: [info@peopletest.net](mailto:info@peopletest.net)

Cím: Testar Kft.; Budapest, 1094 Liliom u. 46

### **Rövid cégleírás**

A PeopleTest® online teszt platform Magyarországon bizonyított, rugalmas pszichometriai megoldásokat kínál az állami és a versenyszféra szervezeteinek a nagy létszámú, testreszabott, egyedi megoldásoktól a költséghatékony, sztenderd vizsgálatokig.

### **A cég jellemzői**

A cég pszichometriai mérőeszközeinek széles skálájából segíti ügyfeleit, hogy megtalálják azokat, amelyeket eredményesen alkalmazhatnak a személyiség- és kompetenciateszt, az alkalmasságvizsgálat, a fejlesztés és a teljesítményértékelés területén.

### **Általános információk a cég termékeiről és működéséről**

A cég innovatív technológiáival és felkészült szakembergárdájának segítségével folyamatosan élen járó megoldásokat nyújt. Szakmai és technológiai felkészültsége lehetővé teszi, hogy ne csak a piacon megszokott késztermékek értékesítésével foglalkozzon, hanem felmérve ügyfelei igényeit, testreszabott, valódi megoldásokat tudjon kínálni számukra.

A cég képességtesztjeinek minőségét többek között az alapos pszichometriai bevizsgálás, a sokezer tesztkitöltő, az innovatív megoldások és a legmodernebb adaptív technológiák garantálják.

## **Profiles International Hungary Kft.**

### **Alapadatok**

Magyar nyelvű honlap: <http://www.profiles.hu>

Angol nyelvű honlap: <http://www.profilesinternational.com>

E-mail: [profiles@profiles.hu](mailto:profiles@profiles.hu)

Telefon: + 36 1 200 6876

Székhely: 1025 Budapest, Szilfa u. 6.

Levelezési cím: 1137 Budapest, Pozsonyi út 16. 2/10.



### **Rövid cégleírás**

A céget 1990-ben alapították az Amerikai Egyesült Államokban. Jelenleg a világ 120 országában, több mint 1800 szakértő foglalkozik az ügyfelekkel, értékeléseik 32 nyelven elérhetők. A magyar Profiles-iroda 2000-ben egyike volt az első európai képviselőknek. Időközben széles körű tapasztalatot halmozott fel a legtöbb iparágban (bankok, biztosítók, gyártó, termelő, szolgáltató és kereskedő cégek), miközben számtalan hazai kis-, közepes és nagyvállalatnak segítette emberierőforrás-menedzsmentjét.

### **A cég jellemzői**

A cég értékelései révén innovatív HR-menedzselő megoldásokat nyújt, ezáltal jelentős versenyelőnyhöz juttatva ügyfeleit. Objektív eszközei használatával minden munkakörbe a megfelelő ember kerülhet kiválasztásra, és a szervezetek személyre szabottan fejleszthetik munkatársaikat és vezetőiket.

### **Általános információk a cég termékeiről és működéséről**

A cég komplex értékelő eszköztárat biztosít a munkaerő alkalmazásának minden fázisához: a kiválasztástól a tréning-szükségletek megállapításáig, az önfejlesztéstől a coachingon keresztül a teljesítménymenedzselésig. Tapasztalt tanácsadói segítenek a megfelelő eszköz kiválasztásában és szakszerű, eredményes alkalmazásában. Nemzetközi kutatócsapata által fejlesztett értékelő központja segítségével kimagasló megbízhatóságú információt képes nyújtani vállalatvezetőknek a munkatársak hatékonyságának növeléséhez és a teljesítmény előrejelzéséhez. Kompetencia-felmérés alapú fejlesztései klasszikus tréningek és coaching formájában teljes mértékben vállalatra, vállalati kultúrára, csapatra, közvetlen vezetőre és személyre szabottak.

## **Assessment Systems Hungary Kft.**

### **Alapadatok**

Magyar nyelvű honlap: <http://hu.asystems.as/>

Angol nyelvű honlap: <http://asystems.as/>

E-mail: [info@asystems.hu](mailto:info@asystems.hu)

Telefon: +36 1 492 0362

Cím: 1074 Budapest, Dohány u. 14., Focus Point Irodaház, 6. emelet

### **Rövid cégleírás**

Az Assessment Systems-t 2001-ben, Csehországban alapították azzal a céllal, hogy a közép-európai piacon személyiségmérő rendszerekkel, tanácsadó eszközökkel és anyagokkal szolgáljon. Helyi irodáit közös értékek mellett összeköti a Kutatási és Fejlesztési Központ is, mely lehetővé teszi képzett szakértői és pszichológusai számára, hogy mindenhol ugyanazt a magas színvonalat képviseljék egyedi megoldásaikban.

Az Assessment Systems International saját termékei és megoldásai mellett a Hogan Assessment Systems közép-kelet-európai képviselője.

### **A cég jellemzői**

A cég megbízható eszközöket kínál kiválasztási és fejlesztési célokra, melyek vizsgálják a személyiséget, motivációt, kompetenciát és a kognitív képességeket. Emellett tréningeket szervez, a karrierfejlesztést segíti, coaching szolgáltatást nyújt, elégedettségmérést és benchmark elemzést végez.

### **Általános információk a cég termékeiről és működéséről**

#### **A személyiségvizsgálat eszközei**

A cég az eszközök eredményeinek különféle kombinációival számos területen képes jellemezni a munkavállalót:

- Hogan Personality Inventory: megmutatja, hogyan viselkednek az emberek a hétköznapokban, amikor a legjobbat nyújtják. A normál személyiség feltérképezésével jelzi előre a munkahelyi teljesítményt.

- Motives, Values, Preferences Inventory: azokat az alapértékeket, célokat és érdeklődést méri, amelyek befolyásolják a munkahelyi elégedettséget, és irányt szabnak a karriernek. Azonosítja az ideális munkakört, pozíciót és munkakörnyezetet a személy számára.
- Hogan Development Survey: megmutatja, hogy az emberek hogyan viselkednek stressz vagy nyomás alatt. Azonosítja azokat a személyiség-alapú buktatókat, amelyek akadályozhatják a karrier kibontakozását.
- A SafeSystem a munkabiztonság vizsgálatát tűzi ki célul.
- Az Employee Risk riport a kontraproduktív munkahelyi magatartás előrejelzésére, illetve kiszűrésére szolgál.

### **A kompetenciamérés eszközei**

1. Assessment Center (személyre szabott; színes feladattár; különböző megfigyelők)
2. Development Center (erősségek és fejlesztendő területek feltérképezése)
3. 360°-os értékelés

### **Megváltozott munkaképesség**

A megváltozott munkaképességű dolgozók számára elsősorban a Hogan Personality Inventoryt (HPI-t), valamint a Hogan Advantage riportot javasolják, melyek segítségével megismerhetők a kitöltő személyiségbeli jellemzői. Emellett opcionálisan felkínálják a személyes visszajelzés, karriertanácsadás lehetőségét is, mely segít a személynek felismerni és megragadni a lehetőségeit, fejleszti az önismeretét, és támogatja a karriercélok meghatározásában.

## **AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft.**

### **Alapadatok**

Magyar nyelvű honlap: <http://viennatest.hu/>  
 Angol nyelvű honlap: <http://www.schuhfried.com/>  
 E-mail: [atwork@atwork.hu](mailto:atwork@atwork.hu)  
 Telefon: +36 1 365 3636, +36 1 279 0862  
 Cím: 1111 Budapest, Bartók B. út 4.

### **A cég jellemzői**

A Vienna Test System világszinten vezető márka a számítógépes pszichológiai értékelőeszközök között. A tesztrendszer a Schuhfried GmbH (Ausztria) jegyzi.

### **Rövid ismertető**

Az osztrák Schuhfried GmbH 1947 óta foglalkozik számítógépes pszichometriával, tréninggel, rehabilitációval. Az évtizedek során felhalmozott tapasztalatuk szakmai újdonságok iránti nyitottsággal és széles körű, tudományosan elismert szakmai fejlesztői hálózattal párosul. A számítógépes módszerek kínálta előnyöket évtizedek óta alkalmazzák az általuk forgalmazott mérőeszközök, fejlesztőprogramok, módszerek kialakításában, egyedülálló előnyöket nyújtva felhasználóiknak (pl. Bluetooth-technológia, milliszekundumos mérési lehetőség, adaptív tesztek és tréningprogramok).

A termékek Magyarországon az AT WORK Kft. forgalmazásában érhetők el.

A Vienna Test Systemmel történő tesztelés a tevékenységhez szükséges kompetencia- és személyiségdimenziókat tárja fel: arról ad információt, hogy a jelölt rendelkezik-e a későbbi feladatokhoz szükséges kompetenciákkal, személyiségdimenziókkal. A Vienna Test System tesztjei minden szakmai és etikai elvárásnak megfelelnek.

### **Általános jellemzők**

#### **• Offline tesztelési szolgáltatás (egyéni)**

A tesztfelvétel megrendelése e-mailen, a tesztkitöltő személy elérhetőségeinek átküldésével történik. A cég által szervezett felmérés a Megbízóval egyeztetett tesztcsomaggal történik. A tesztek eredményeit két napon belül megkapja mind a Megbízó, mind a tesztkitöltő.

- **Offline tesztelési szolgáltatás (csoportos)**

A teszteléses mérés 4-5 tesztből összeállított, pozícióként változó tesztcsomaggal. A tesztfelvétel napi minimum 6 fő tesztelése esetén az ügyfél által megjelölt budapesti vagy vidéki helyszínen zajlik.

- A tesztrendszer megvásárlása

A rendszer megvásárlása esetén a következő elemekből áll:

- ✓ alapszoftver + hardverkulcs (egygépes vagy hálózatos formában);
- ✓ tesztreport-sablonok feltöltése: lehetővé teszik a teszteredmények magyar nyelven, az ügyféligenyeknek leginkább megfelelő formában történő megjelenítését;
- ✓ tesztlicenck: egyéves (korlátlan számú tesztfelvétel) vagy 50 tesztfelvételt (időben korlátlanul) tartalmazó csomagokban;
- ✓ a rendszer használatának betanítása, amelyet követően a megrendelők képessé válnak az alapszoftver kezelésére, tesztek felvételére és a teszteredmények értelmezésére;
- ✓ önálló tesztfelvétel, a rendszer instruálja és betanítja a jelöltet a tesztkitöltés módjára;
- ✓ bizonyos fajta tesztekhez speciális hardverelemek (beviteli eszközök, panelek) tartoznak.

A rendszer megvásárlása esetén a szöveges tesztértékelések *azonnal generálhatók* a rendszerbe feltöltött értékelő sablonok segítségével. *A sablonok döntéstámogató szöveges és grafikus értékelést is generálnak.* Színes profildiagramon első ránézésre azonosíthatóak a jelölt erősségei és hiányosságai.