

آزمون های استخدامی و آمادگی برای آن ها

نوشته توماس چامورو پرموزیک

کارفرمایان زیادی از آزمون به عنوان بخشی از فرآیند استخدام استفاده می کنند. در اینجا نحوه آمادگی برای این آزمون ها شرح داده می شود.

اگر فکر می کنید روزهای آزمون دادن خود را با فارغ التحصیل شدن پشت سر گذاشته اید، اشتباه می کنید. تحقیقات جدید نشان می دهد حدود ۷۶ درصد سازمان هایی که بیش از صد کارمند دارند، برای استخدام های شرکت خود از ابزارهای سنجشی مانند آزمون های شخصیتی و استعدادیابی استفاده می کنند. انتظار می رود این رقم در چند سال آینده به ۸۸ درصد رشد پیدا کند. بحث ما در اینجا به استخدام های رده پایین محدود نمی شود. هر چه سطح پست مورد نظر بالاتر باشد، احتمال اینکه کارفرما برای شناسایی نامزد هایی با ویژگی ها و توانایی های مناسب، از آزمون استفاده کند، بیشتر است.

تخمین های جهانی نشان می دهد که از آزمون برای ۷۲ درصد مشاغل مدیریتی رده میانی استفاده می شود و برای مدیران ارشد تا ۸۰ درصد افزایش پیدا می کند در حالی که برای موقعیت های رده پایین و ورودی این رقم ۵۹ درصد است؛ بنابراین حتی اگر تاکنون هیچ آزمونی ارزیابی نداده اید، به احتمال زیاد برای پیدا کردن شغل بعدی خود مجبور خواهید شد این کار را انجام دهید. چگونه می توانید در این آزمون ها بهتر عمل کنید تا آن ها را تبدیل به فرصت کنید به جای اینکه مانعی در راه پیشرفت شغلی شما باشند؟ پس از ۱۵ سال مطالعه آزمون ها و ایجاد بیش از صد آزمون برای سازمان ها، می توانم به شما بگویم که هیچ راه آسانی برای فریب این ابزارهای به خوبی طراحی شده، وجود ندارد. اگر فکر می کنید روزهای آزمون دادن خود را با فارغ التحصیل شدن پشت سر گذاشته اید، اشتباه می کنید.

تحقیقات جدید نشان می دهد حدود ۷۶ درصد سازمان هایی که بیش از صد کارمند دارند، برای استخدام های شرکت خود از ابزارهای سنجشی مانند آزمون های شخصیتی و استعدادیابی استفاده می کنند. انتظار می رود این رقم در چند سال آینده به ۸۸ درصد رشد پیدا کند. بحث ما در اینجا به استخدام های رده پایین محدود نمی شود. هر چه سطح پست مورد نظر بالاتر باشد، احتمال اینکه کارفرما برای شناسایی نامزد هایی با ویژگی ها و توانایی های مناسب، از آزمون استفاده کند، بیشتر است. تخمین های جهانی نشان می دهد که از آزمون برای ۷۲ درصد مشاغل مدیریتی رده میانی استفاده می شود و برای مدیران ارشد تا ۸۰ درصد افزایش پیدا می کند در حالی که برای موقعیت های رده پایین و ورودی این رقم ۵۹ درصد است؛ بنابراین حتی اگر تاکنون هیچ آزمونی ارزیابی نداده اید، به احتمال زیاد برای پیدا کردن شغل بعدی خود مجبور خواهید شد این کار را انجام دهید.

چگونه می توانید در این آزمون ها بهتر عمل کنید تا آن ها را تبدیل به فرصت کنید به جای اینکه مانعی در راه پیشرفت شغلی شما باشند؟ پس از ۱۵ سال مطالعه آزمون ها و ایجاد بیش از صد آزمون برای سازمان ها، می توانم به شما بگویم که هیچ راه آسانی برای فریب این ابزارهای به خوبی طراحی شده، وجود ندارد. شرکت ها از این ابزارها برای شناسایی افرادی که مهارت و ویژگی های مخصوص یک موقعیت شغلی را دارند استفاده می کنند و افراد تازه استخدام شده که اطلاعات نادرستی ارائه کرده باشند به سرعت شناسایی می شوند. اگر با اطلاعات کافی آزمون بدهید، احتمال اینکه بهترین وجه خود را نمایش دهید، افزایش می یابد. همچنین می توانید ارزیابی بهتری

از اینکه آیا برای این کار مناسب هستید، داشته باشید. سازمان‌ها این آزمون‌ها را جدی می‌گیرند و در نتیجه شما نیز باید چنین کنید. در اینجا آنچه باید در مورد آزمون‌های متداول بدانید و نحوه استفاده شرکت‌ها از آن‌ها آمده است.

۷۶ درصد

سازمان‌هایی که بیش از صد کارمند دارند، برای استخدام افراد خارج از شرکت به ابزارهای ارزیابی مانند آزمون‌های استعداد یا شخصیت تکیه می‌کنند.

آزمون‌ها چه چیزی را ارزیابی می‌کند

ارزیابی‌های پیش از استخدام حداقل از زمان سلسله‌هان در قرن سوم وجود داشته‌اند. رهبران امپراتوری چین در هنگام استخدام خدمتکاران غیرنظامی برای ارزیابی دانش، هوش و صداقت اخلاقی از این آزمون‌ها استفاده می‌کردند. آزمون‌های شخصیتی و هوش معاصر در دوران جنگ جهانی اول به آمریکای شمالی و اروپا وارد شدند تا انتخاب را برای افراد نظامی آسان کنند و پس از دوران جنگ جهانی دوم شرکت‌ها شروع به استفاده از آن‌ها برای استخدام کردند. امروزه کارفرمایان از این آزمون‌ها استقبال می‌کنند زیرا این روش تا حد زیادی زمان و هزینه جذب و استخدام افراد را کاهش می‌دهد. همچنین آزمون‌ها از پذیرش یا رد کاندیداها توسط کارفرما براساس معیارهای آگاهانه و ناآگاهانه جلوگیری می‌کنند و به دلیل اینکه آزمون‌ها از راه دور قابل انجام هستند و تصحیح آن‌ها نیز به صورت الکترونیک انجام می‌شود، تعداد کاندیداها را هر شغل را بالا می‌برند. مهم‌تر از این‌ها، آزمون‌های معتبر به شرکت‌ها کمک می‌کند تا سه عنصر حیاتی درباره هر شغل را ارزیابی کنند: صلاحیت، وجدان کاری و هوش عاطفی. اگرچه کارفرمایان باوجود این موضوع هنوز هم به دنبال شواهدی برای این معیارها در رزومه‌ها، معرفی‌ها و مصاحبه‌ها هستند، اما نیازمند تصویر کامل‌تری برای استخدام آگاهانه هستند. تحقیقات نشان می‌دهد که آزمون‌هایی که به هدف کشف چنین ویژگی‌هایی برگزار می‌شوند، بسیار بهتر از سنوات تجربه و آموزش (اطلاعاتی که کاندیداها در رزومه خود برجسته می‌کنند) نشان‌دهنده عملکرد فرد هستند. بیایید به سه ویژگی موردنظر کارفرمایان نگاهی بیندازیم.

صلاحیت: معمولاً صلاحیت به وسیله آزمون‌های استعداد سنجیده می‌شود. این آزمون‌ها شامل پرسش‌ها یا مشکلاتی (با پاسخ‌های واقعاً صحیح) هستند که به این منظور طراحی شده‌اند تا قدرت استدلال کلی فرد را بسنجند. آزمون‌های استعداد که از ارزیابی‌های عمومی سطح بهره‌هوشی تا ارزیابی دقیق یک مهارت یا توانایی متغیر هستند، برای آنچه می‌دانید، آنچه می‌توانید انجام دهید یا آنچه توانایی یادگیری آن را دارید طراحی می‌شوند. متداول‌ترین انواع این آزمون‌ها، به ارزیابی تفکر گفتاری، عددی، انتزاعی و منطقی می‌پردازند. (برای مثال، «صحیح یا غلط: $2 \div 8 + 1025 = 6 \div 8 + 6 \div 8$ »). این آزمون‌ها برای کارفرمایان مکمل خوبی در کنار رزومه هستند. خصوصاً

وقتی کاندیدها بسیار جوان، بسیار مشابه یا بسیار متفاوت هستند و نمی‌توان بر اساس تجربه آن‌ها را ارزیابی کرد. نکته اصلی که باید درخصوص آزمون‌های استعداد به‌خاطر داشت این است که کارفرمایان صرفاً برای کشف اینکه آیا قدرت استدلال و مهارت‌های یادگیری لازم را دارید از آن‌ها استفاده می‌کنند. در بیشتر موارد نیازی نیست که بیشترین امتیاز را در این آزمون‌ها کسب کنید و کافی است از سطح خاصی بالاتر باشید. همچنین در سال‌های اخیر، کارفرمایان صلاحیت افراد را با آزمون‌های قضاوت موقعیتی ارزیابی کرده‌اند. این آزمون‌ها مانند آزمون‌های استعداد مشکلاتی را ارائه می‌کنند که باید حل شوند اما پاسخ‌های صحیح مشخصی ندارند. در عوض متخصصان یا داوران مشخص می‌کنند که کدام پاسخ‌ها بهتر و کدام یک نامناسب هستند. معمولاً این دسته از آزمون‌ها بدون زمان‌بندی هستند و بیشتر بر دانش عملی و نحوه انجام عملی فرد تمرکز می‌کنند تا نحوه استدلال آنان. محتوای این آزمون‌ها در مقایسه با آزمون‌های استعداد متداول، بیشتر با شغل مدنظر ارتباط دارد. (قسمت نمونه پرسش‌های زیر را مشاهده کنید).

وقتی در مقابل یک آزمون قضاوت موقعیتی قرار می‌گیرید، با دقت به فرهنگ شرکتی که آن آزمون را برگزار می‌کند، توجه کنید (درست مانند وقتی که برای مصاحبه‌ای آماده می‌شوید که باید به پرسش‌های موقعیت‌های احتمالی پاسخ دهید).

وجدان کاری بیشتر شرکت‌ها به دنبال کارمندانی هستند که جاه‌طلب و قابل اعتماد باشند. این عناصر وجدان کاری نه تنها نشان می‌دهند که آیا افراد کار خود را انجام می‌دهند یا خیر، بلکه مشخص می‌کنند که آیا در فرهنگ سازمان قابل ادغام هستند و به‌خوبی با دیگران همکاری می‌کنند یا نه. پرسش‌نامه‌های خوداظهاری مانند آزمون‌های شخصیتی با نشان دادن الگوهای رفتاری متداول، غالباً برای ارزیابی این ویژگی‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرند. ممکن است آن‌ها مانند نمونه پرسش‌های مطرح شده، تا حدی به شما نشان دهند که کدام افراد می‌توانند تعارض بین پیشرفت فردی و همکاری گروهی را مدیریت کنند (ویژگی‌ای که بیشتر کارفرمایان به دنبال آن هستند). در اینجا می‌گوییم «بیشتر» کارفرمایان زیرا برخی از سازمان‌ها بسیار بیشتر از سایرین جاه‌طلبی فرد را می‌پذیرند. برای مثال، چند سال پیش به یک شرکت کالاهای مصرفی چندملیتی به نام رکیت بن کایزر کمک کردم تا آزمون شخصیتی همه‌جانبه برای جذب کاندیداهایی طراحی کند که چنان با انگیزه باشند که شجاعانه و حتی ضداجتماعی رفتار کنند. این موضوع به‌خوبی یادآوری می‌کند که سازمان‌ها یا دپارتمان‌های زیرمجموعه آن‌ها تعریف خود را از موفقیت دارند.

هوش عاطفی از زمانی که روان‌شناس معروف، دنیل گلمن، این مفهوم را رایج کرد، کارمندان توجه زیادی به هوش عاطفی می‌کنند که این امر توجهی به‌جاست. تحقیقات روان‌شناختی بسیاری نشان می‌دهند که هوش عاطفی با عملکرد کلی شغلی، توانایی‌های کارآفرینی و مهارت‌های رهبری مرتبط است. به‌علاوه، اهمیت این موضوع منحصر به مشاغل خاصی نیست. معمولاً کارفرمایان هوش عاطفی را از طریق مصاحبه‌های رودررو می‌سنجند، اما به مرور بیشتر و بیشتر به آزمون‌ها روان‌شناختی روی می‌آورند. اکثر این آزمون‌ها مانند آزمون‌های خوداظهاری شخصیتی هستند اما به‌طور خاص به ارزیابی ویژگی‌های بین فردی و ذهنی افراد می‌پردازند. برای مثال ممکن است از کاندیدها پرسیده شود آیا غمگینی سایر افراد را مسری می‌دانند و آیا آن‌ها از موقعیت‌های ناراحت‌کننده اجتناب می‌کنند. پاسخ‌های آنان کمک می‌کند تا تعیین کنیم که آن‌ها تا چه حد با دیگران احساس همدردی می‌کنند و نسبت به خود آگاه هستند. همچنین می‌توان هوش عاطفی را از طریق آزمون‌های قضاوتی موقعیتی ارزیابی کرد. این سناریوها می‌تواند شامل تصمیم‌گیری در شرایط زیر فشار یا نشان‌دادن نزاکت اجتماعی مناسب باشد.

یک نمونه افراطی این مورد، استفاده هاینکن از آزمون‌های قضاوتی موقعیتی واقعی در هنگام مصاحبه است. در این حالت کاندیداها با شرایط دور از انتظار یا ناراحت مواجه می‌شوند (مثلاً دست‌دادن طولانی یا مصاحبه‌گری که وانمود می‌کند که غش کرده است) تا استقامت، مهارت‌های تعاملی و روحیه تیمی او موردسنجش واقع شود. برخی از کارفرمایان از طریق «وظایف عملکردی» شروع به ارزیابی هوش عاطفی کرده‌اند. وظایفی این‌چنینی مانند «آزمون چشم» که در ادامه آمده است، همانند آزمون‌های ضریب هوشی یا آزمون‌های استعداد، مشکلاتی را ارائه می‌کنند تا حل شوند؛ اما تصمیم‌گیرندگان درخصوص بهترین گزینه ممکن نظر می‌دهند. (آزمون چشم از پرسش‌هایی الهام گرفته است که توسط سیمون بارون کوهن رئیس مرکز تحقیقات اوتیسم در دانشگاه کمبریج طراحی شده است). اگرچه ممکن است ارزیابی‌های روان‌شناختی و سایر انواع آزمون‌های هوش عاطفی پوچ و آبکی به‌نظر برسند اما این آزمون‌ها برای سازمان‌ها پنجره‌ای به سواد هیجانی و درک اجتماعی فرد داوطلب باز می‌کنند (ویژگی‌هایی که در بسیاری از مشاغل و فرهنگ‌های سازمانی اهمیت حیاتی دارند).

موفقیت در آزمون‌ها

اکنون که انواع آزمون‌ها و آنچه کارفرمایان امیدوارند از آن‌ها بیاموزند را درک می‌کنید، تمایل دارم تا توصیه‌هایی کلی در رابطه با نحوه بهبود عملکرد شما ارائه کنم. وقتی آزمون‌ها نشان‌دهنده آنچه فرد توانایی انجام آن را دارد یا نشانگر توصیف افراد باشد، برای همه مفید است. حتی داوطلبی که به‌شدت به‌دنبال پیدا کردن شغل است از پیدا کردن شغل نامناسب افسوس خواهد خورد. باوجود این، کسب بهترین نتیجه ممکن ثمربخش است. در اینجا چگونگی آماده‌سازی خود برای موفقیت بدون ازدست‌دادن دقت آمده است. تمرین درست همان‌گونه که نمونه سؤالات و دوره‌های آمادگی می‌توانند به دانش‌آموزان در بالابردن نمرات آن‌ها در آزمون‌های ورودی دانشگاه‌ها کمک کند، تمرین ارزیابی می‌تواند به شما در جست‌وجوی شغل نیز یاری برساند. تخمین زده می‌شود که تا نیمی از داوطلبان اشتغال به نحوی به آماده‌سازی خود مشغول می‌شوند و این موضوع دلیل خوبی نیز دارد: افراد معمولاً از طریق تمرین می‌توانند تا ۲۰ درصد نتایج آزمون استعداد خود را بهبود ببخشند. کتاب آمادگی آزمون‌جی آرای منبع خوبی برای بهبود استدلال‌های منطقی، ریاضی و کلامی شماست. همچنین می‌توانید پرسش‌هایی را در زمینه آزمون‌های روان‌شناختی، آزمون‌های قضاوتی موقعیتی و سایر انواع ارزیابی‌ها به‌صورت آنلاین پیدا کنید. بررسی ۵۰ تحقیق علمی با بیش از ۱۳۰ هزار شرکت‌کننده نشان می‌دهد که تمرین برای هر نوع آزمونی عملکرد را به سه دلیل بهبود می‌بخشد؛ نخست اینکه این کار باعث کاهش اضطراب می‌شود، همان‌گونه که ممکن است، حدس زده باشید، هر چه کاری را بیشتر انجام دهید، اعتمادبه‌نفس و آرامش بیشتری در هنگام دادن یک امتحان مهم خواهید داشت؛ زیرا پرسش‌ها و اشکال گوناگون و کلیت این تجربه برای شما بیشتر آشنا خواهد بود. همچنین متوجه چیزهایی که نمی‌دانید نیز می‌شوید و در نتیجه می‌توانید آماده شوید و احساس آمادگی بیشتری کنید. دوم، تمرین باعث می‌شود استراتژی‌های آزمون‌دادن اثبات شده مانند رد شدن از پرسش‌های دشوار و مراجعه مجدد به آن‌ها، در هنگام قرار گرفتن تحت فشار طبیعی‌تر اتفاق بیفتند. یاد خواهید گرفت که اطلاعات نامربوط را نادیده بگیرید و در تفسیر خود کمتر دچار خطا شوید و سوم اینکه، امتحان دادن مکرر می‌تواند موجب توسعه مهارت‌هایی شود که کارفرمایان به دنبال آن هستند. شواهد علم عصب‌شناسی نشان می‌دهند که برنامه‌های آموزش مغز، از جمله بازی‌های کامپیوتری مبارزه‌ای، می‌توانند تمرکز و توانایی شما در کشف الگوها را بهبود ببخشند (مهارت‌هایی که بیشتر آزمون‌های استعداد به منظور کشف آن‌ها طراحی می‌شوند). البته، اگر بدانید کارفرمای شما دقیقاً چه نوع آزمونی برگزار می‌کند، تمرین می‌تواند اثربخش‌تر باشد. از فرد مأمور استخدام یا هر کسی که با شرکت مصاحبه کرده است یا در آنجا کار می‌کند این موضوع را پرسید.

مأمورین استخدام در ازای معرفی هر فرد داوطلب درآمد کسب می‌کنند و کارمندان فعلی نیز با معرفی فرد جدید پاداش می‌گیرند، در نتیجه هر دو گروه به شما کمک خواهند کرد.

زیرساخت‌ها. تحقیقات نشان می‌دهد شخصیت، چرخه‌های روزانه و محرک‌ها با یکدیگر همکاری می‌کنند تا بر عملکرد تأثیر بگذارند. برای مثال افرادی که سازگار و باوجدان هستند، به احتمال زیاد برای آزمون‌دادن در صبح‌ها موفق‌تر خواهند بود و بهتر است در این زمان که بدن آن‌ها به صورت طبیعی کاملاً فعال است از مصرف کافئین اجتناب کنند. عکس این قضیه برای کسانی که خلاق و برون‌گرا هستند، صحیح است. ممکن است آن‌ها برای عملکرد خوب در صبحگاه نیاز به کافئین داشته باشند؛ اما عصر که بهترین عملکرد را دارند، مصرف این ماده می‌تواند آن‌ها را دچار اختلال کند. در نتیجه اگر درخصوص زمان آزمون اختیار دارید، انتخاب آگاهانه‌ای انجام دهید. ببینید در چه زمانی از شبانه‌روز بیشترین تمرکز را دارید و نسبت به غذاها و نوشیدنی‌هایی که مصرف می‌کنید، هشیار باشید.

خودتان باشید، در حد معقول! این توصیه خصوصاً برای ارزیابی‌های شخصیتی و روان‌شناختی مؤثر است. دروغ نگویند (در این صورت شانس خود را برای به دست آوردن شغلی که مناسب شما نیست، بالا می‌برید). آزمون‌های خوب ویژگی‌های ضدتقلبی دارند که پاسخ‌های جعلی یا غیرعادی را کشف می‌کنند و مصاحبه‌گران باهوش به سرعت متوجه اختلاف بین امتیازهای آزمون و رفتارهای دنیای واقعی می‌شوند. باین حال، در هنگام ارزیابی می‌توانید و باید بهترین تصویر خود را به نمایش بگذارید. برای مثال، در بیشتر موارد اینکه خود را بانگیزه نشان بدهید امر مثبتی است؛ اما نه در حدی که دیگران را کوچک کنید یا رفتار غیراخلاقی بروز دهید. کارفرمایان باهوش معمولاً درخصوص جاه‌طلبی به دنبال امتیاز نسبتاً بالا یا ترکیبی از جاه‌طلبی و دگرخواهی بالا می‌گردند. این رویکرد با تحقیقاتی که نشان می‌دهند غالباً «داشتن یک چیز خوب در سطح خیلی زیاد» آثار منفی دارد، در یک راستا هستند. بیشتر کارفرمایان ارزیابی‌های خود را به گونه‌ای طراحی می‌کنند که با «مدل‌های صلاحیت» آن‌ها مطابق باشد؛ یعنی، آن‌ها ویژگی‌ها، مهارت‌ها و ارزش‌های افراد خوب شرکت خود را در نظر می‌گیرند و سپس با ابزارهای مناسب افراد دیگر را ارزیابی می‌کنند. می‌توانید از طریق مراجعه به وبسایت‌ها و مطالعه ارزش‌ها و اهداف آنان دریابید که سازمان به دنبال چه دسته از ارزش‌هاست (ذهنیت کلی، قضاوت صحیح، مقاومت و مانند آن). این کار به شما نمای کلی فرهنگ سازمان (و نحوه ارائه خود واقعی‌تان) را حتی پیش از آنکه برای شغل درخواست بدهید، نمایش می‌دهد.

به دلیل اینکه شرکت‌ها ارزیابی‌ها را برای تلاش‌های خود در استخدام بسیار باارزش می‌دانند، این موضوع برای هرگونه آزمونی که در پیش شما گذاشته شود، اهمیت دارد. بیشتر آزمون‌های پیش از استخدام پرسش‌نامه‌های خوداظهاری سنتی هستند اما اکنون فناوری در حال ایجاد ابزارهای جدید است. برای مثال برخی از کارفرمایان به ارائه آزمون‌های شبه‌بازی آنلاین روی آورده‌اند (کامل با امتیاز و مدال) تا ابزارهای در اختیار شرکت‌کننده را گسترش بدهند. همچنین آن‌ها از الگوریتم‌هایی برای استفاده از فعالیت‌های رسانه‌های اجتماعی برای ارزیابی داوطلبان و افراد مناسب می‌پردازند. هنوز برای بررسی میزان اعتبار و مسائل حریم خصوصی کارهای زیادی لازم است اما باید انتظار داشت که شرکت‌های بیشتری به این روش‌های خلاقانه رو بیاورند. وقتی برای یک آزمون پیش از استخدام آماده می‌شوید، به‌خاطر داشته باشید که این کار تنها به خاطر منافع کارفرما نیست. آزمون‌ها می‌توانند نشانه‌هایی را در مورد سازمان ارائه دهند (نحوه انجام امور، نحوه تعریف موفقیت، مهم‌ترین ویژگی‌ها). نگاهی به انتظارات موجود خواهید انداخت که این کار در بسیاری از جستجوها برای یافتن شغل ارزشمند است.

توماس چامورو پریموزیک مدیرعامل شرکت سیستم‌های ارزیابی هوگان است و همچنین استاد روانشناسی کسب‌وکار در دانشگاه کالج لندن و عضو هیئت علمی دانشگاه کلمبیا است.