

B5PS és SMART tesztek érvényességi vizsgálata

200-250 fős értékesítői mintán

Miért érdemes részt venni az Ön cége számára ebben a kutatásban?

SCHUHFRIED
passion for psychology

Általában az érvényességi vizsgálatokról

Az érvényességi vizsgálatok célja az, hogy egy kiválasztásban használt eljárás, mérőeszköz hatékonyságát nézzék meg (Schuler, 2006).

- ☐ Jól mér az adott mérőeszköz?
- ☐ Hogy lehet még jobba, hatékonyabbá tenni?



Mi alapján lehet az érvényességet megállapítani? (Külső kritérium)

Mi a célja az érvényesség vizsgálatnak?

Ebben a vizsgálatban:
A B5PS (átfogó személyiségteszt) és a SMART (intelligencia teszt) hatékonyságának ellenőrzése egy 200-250 fős értékesítőkből álló mintán.

A külső érvényességi kritérium kiválasztása.

A külső kritériumok a teljesítményre vonatkozó mutatók (KPI) és a felettes vezetők értékelései.

Ebben a vizsgálatban:
Objektív teljesítménymutatók (KPI) és szubjektív közvetlen vezetői értékelések.

A külső kritériumok

- **A munka szempontjából releváns viselkedésekre vonatkoznak**
- **Meg tudják különböztetni a sikeres és kevésbé sikeres értékesítőket**
- **Jó, ha számszerűsített, objektív méréseken alapulnak**



Milyen típusú adatokat gyűjtünk mi a vizsgálat során?

A vizsgálatban résztvevő szervezettől három típusú adatra van szükségünk, amelyek begyűjtésében természetesen segítjük a partner szervezetet.

A három típusú adat:

- ❖ **Az értékesítő tölti ki:** B5PS (átfogó személyiségteszt), SMART (játékosított intelligenciateszt), demográfiai adatlap.
 - ❖ A kitöltés módja és ideje: on-line kiküldött link, kb. 120 perc.
- ❖ **A közvetlen felettes tölti ki:** az értékesítő értékelése egy olyan adatlap segítségével, amely a munkahelyi hatékonyságra, a munkahelyi viselkedésekre, valamint az értékesítő észlelt személyiségvonásaira kérdez rá.
 - ❖ A kitöltés módja és ideje: on-line kiküldött link, kb. 10 perc.
- ❖ **A szervezet –pl. HR osztály- tölti ki:** a szervezetben megtalálható objektív teljesítménymutatók a tesztelt személyre vonatkozóan (amennyiben a szervezet rendelkezik ezekkel).

Miért jó a partner szervezetnek egy ilyen vizsgálatban részt venni?



- ❖ Láthatóvá válik, hogy milyen személyiséggel és képességekkel rendelkeznek a **sikeres értékesítők**
- ❖ **Döntéstámogató információk** a szervezeti HR folyamatok számára (pl. kiválasztás és fejlesztés előkészítése)
- ❖ **Részletes riport** minden résztvevőnek, valamint összesített szervezeti riport
- ❖ A kutatás támogatása miatt a partner szervezet **ingyen** kapja meg a tesztek és a riportokat, ezek **piaci értéke bőven 5 millió forint fölött van**

Az érvényesség vizsgálat során használt tesztekről

Bővebb információk

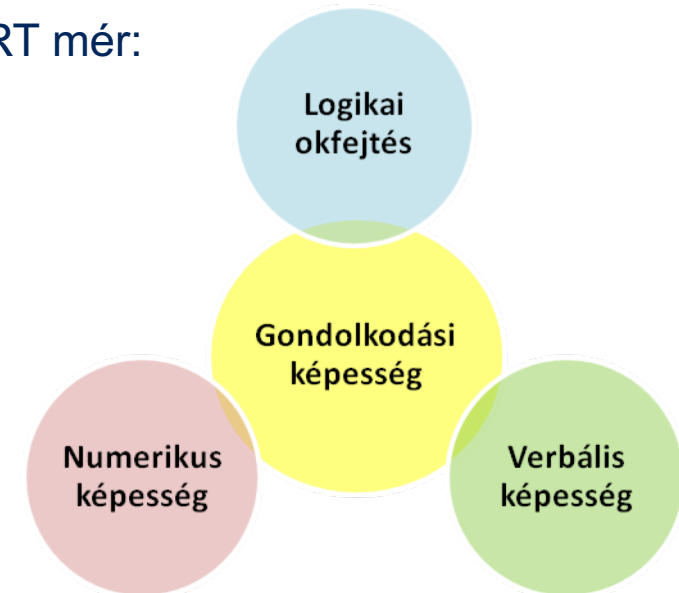
Mindkét teszt szervezeti közegbe ágyazva méri az általa vizsgált tényezőket.

- ❖ A B5PS a többi személyiségtesztől eltérően munkahelyi szituációkhoz kapcsolódóan kérdezi le a vizsgálati személy viselkedését és észlelési ítéleteit.
- ❖ A SMART egy gamifikált intelligencia teszt, amely egy szervezet hétköznapijaiba ágyazva méri le a vizsgált személy intelligenciáját.

Amit a B5PS mér:



Amit a SMART mér:



2/4

(3) White Goods Exclusive (WG)

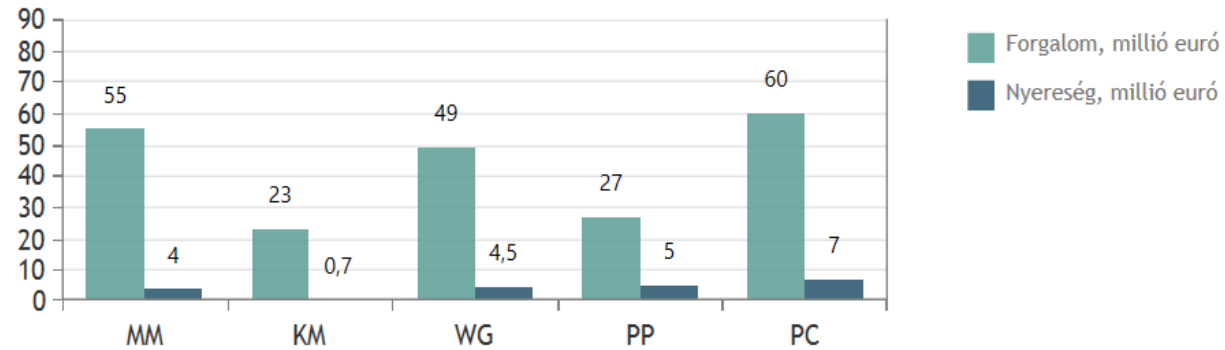
78

(4) ProPrint (PP)

65

(5) ProComputer (PC)

67



Melyik vegyesvállalatnál a legnagyobb a nyereségrészesedés értéke a forgalomra vetítve?

☐

MM

☐

KM

☐

WG

☐

PP

☐

PC

Vissza

Tovább a feladat kiválasztásához

Tovább

Instrukció...

Munkaadójához sok álláspályázat érkezett be egy megüresedett pozícióra, amelyeket éppen egy adott rendszer szerint csoportosít. Minden pályázat kb. 15 oldalból áll, de azok összekavarodtak, amikor átadták Önnek.

A helyzetet ígéretesnek értékelem.

☐

egyáltalán
nem értek
egyet

☐

nem értek
egyet

☐

inkább
nem értek
egyet

☒

inkább
egyetértek

☐

egyetértek

☐

teljesen
egyetértek

Nem zavar a rendetlenség.

☐

egyáltalán
nem értek
egyet

☐

nem értek
egyet

☐

inkább
nem értek
egyet

☐

inkább
egyetértek

☐

egyetértek

☐

teljesen
egyetértek

Vissza

A vizsgálat eredménye: Egyéni riportok

Az egyéni riportok részei

- **Grafikus ábrázolás** a B5PS és SMART teszteken elért eredményekről
- **Szöveges leírás** arról, hogy a tesztelt személy által elért érték mit jelent pontosan
- Összesen **51 mért változó**, kb. 15 oldalas riport



Gondolkodási képesség

A Gondolkodási képesség a tesztelt általános kognitív kompetenciájának szintjéről ad információt egy összesített érték formájában, ami a numerikus képesség, a verbális képesség és a logikai okfejtés eredményeit foglalja magában.

Értelmezés

A magas értékkel rendelkező tesztelt könnyen megbirkóznak a mindennapi kognitív kihívásokkal. Képesek gyorsan és megfelelően ellátni feladataikat, függetlenül attól, hogy szövegekkel, számokkal, táblázatokkal vagy absztrakt problémákkal kell dolgozniuk. Az újonnan szerzett tudást pedig könnyen elsajátítják és alkalmazzák a mindennapi munkavégzés során.

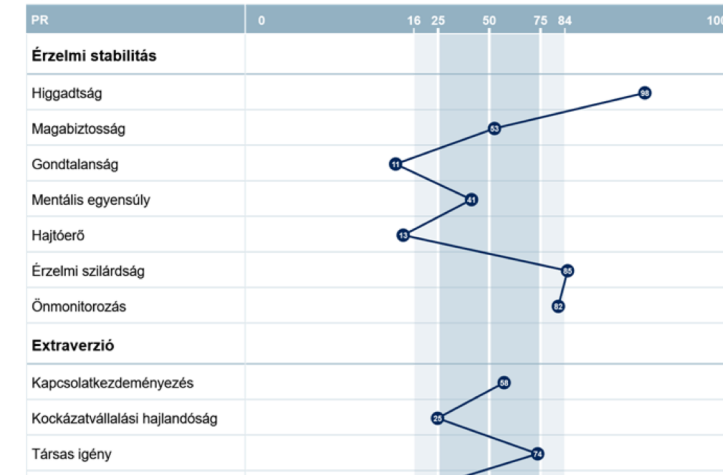
Eredmény

Minta Személy teszten elért összesített eredménye **68 percentilis rank**. Ezen érték alapján **átlagos gondolkodási képesség** jellemzi.

Grafikus értékelés

Profil

Reprezentatív norma



Gondolkodási képesség

Gondolkodási képesség -
összmutató

Logikai okfejtés

Verbális képesség

Matematikai kompetencia

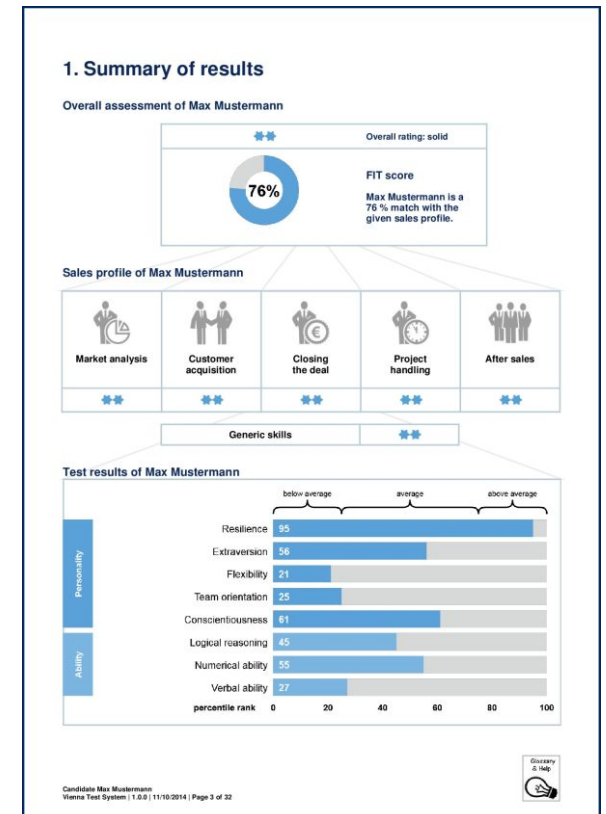
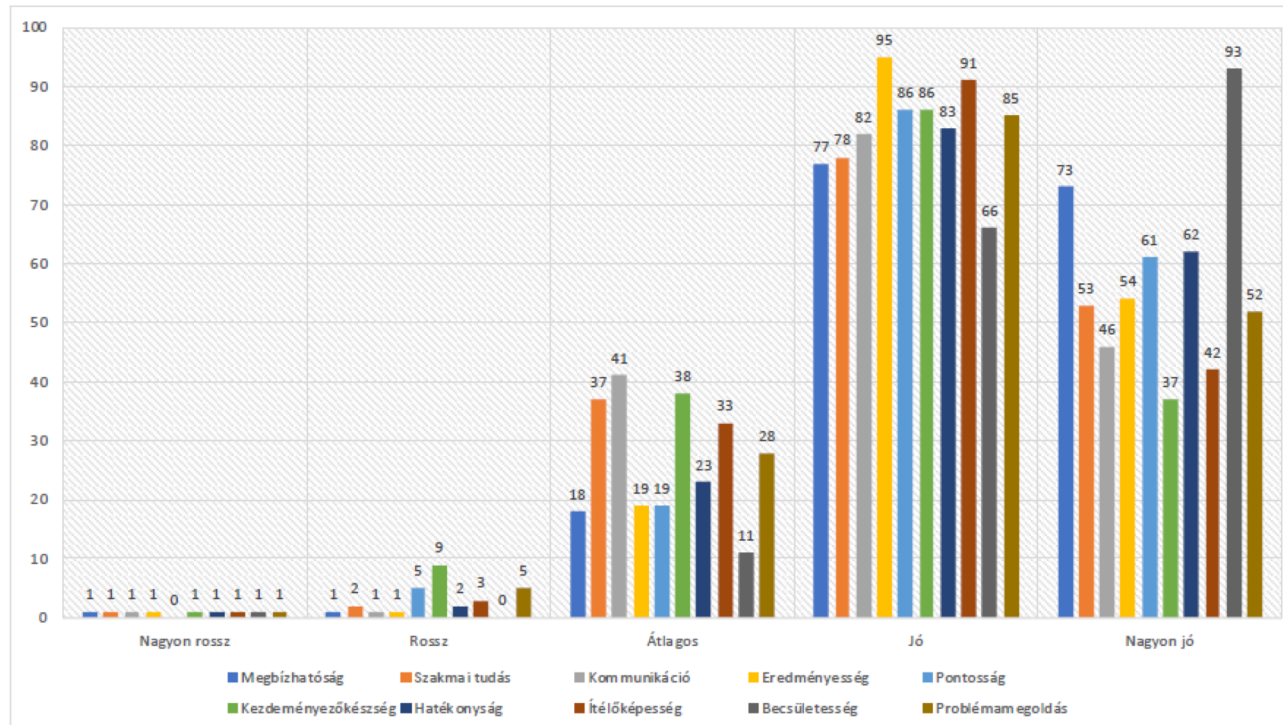
átlag alatti

átlagos

átlag feletti

A vizsgálat eredménye: A szervezeti riport felépítése

- Összefoglalás → A teszteken elért átlagos eredmények → A közvetlen vezetői értékelés összesített értékei → A sikeres értékesítők személyiségének és képességeinek az azonosítása → Javaslatok a HR folyamatokra vonatkozóan



Esettanulmány: egy már megvalósult kutatás eredményei

- Orvosi diagnosztikával foglalkozó cég, több mint 100 fő mérése
- Sikeres munkatársak profilja: átlagosnál magasabb értékek a SMART intelligenciatesztben, átlagosnál magasabb értékek a B5PS Csapatorientáltság és Felelősségérzet faktoraiban
- A sikeres vezetés kulcsa a személyiségben rejtett: a pozitívan értékelt vezetők magas pontszámokat értek el a B5PS **Egyenesség, Csapatmunka, Jóhiszeműség, Érzékenység, Mások megbecsülése, Versengés hiánya, Óvatosság, Céltudatosság és Integritás** faktoraiban



Döntéstámogató információ:

A kutatás megmutatta, hogy milyen típusú embereket kell keresni munkatárs és vezetői szerepek betöltésére ebben a szervezetben.