

# B5PS és SMART tesztek érvényességi vizsgálata

200-250 fős vezetői mintán

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

# 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 vezetőkből 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 vezetőket**
- **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:

- ❖ **A vezető 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:** a beosztott vezető értékelése egy olyan adatlap segítségével, amely a munkahelyi hatékonyságra, a munkahelyi viselkedésekre, valamint a vezetői hatékonyságára 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 vezetők**
- ❖ **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

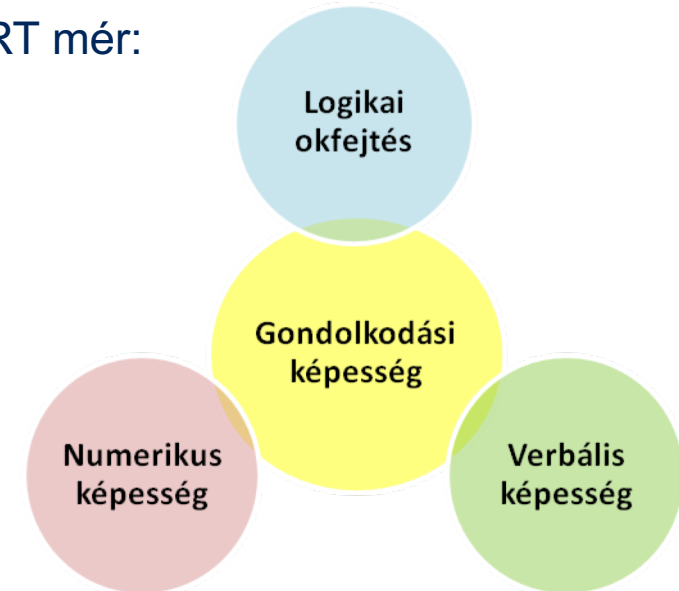
**Mindkét teszt szervezeti közegbe ágyazva méri az általa vizsgált tényezőket.**

- ❖ A B5PS a többi személyiségteszttől 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.

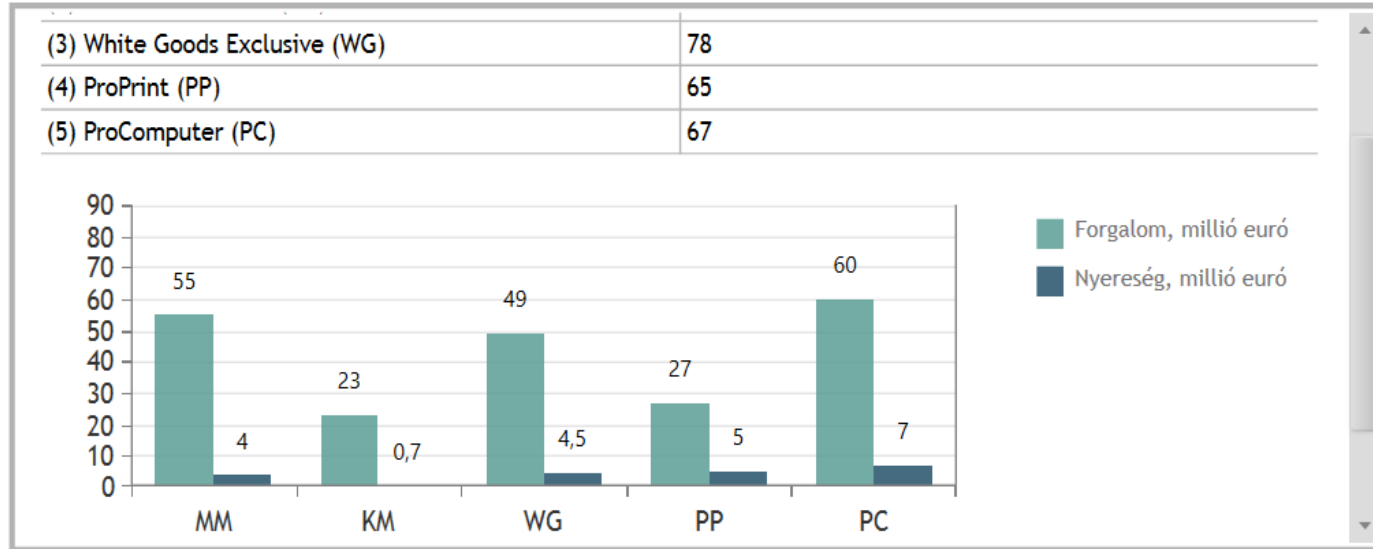
Amit a B5PS mér:



Amit a SMART mér:



2/4



Számológép

Jegyzetfüzet

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.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
egyáltalán nem értek egyet	nem értek egyet	inkább nem értek egyet	inkább egyetértek	egyetértek	teljesen egyetértek

Nem zavar a rendetlenség.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
egyáltalán nem értek egyet	nem értek egyet	inkább nem értek egyet	inkább egyetértek	egyetértek	teljesen egyetértek



# 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.

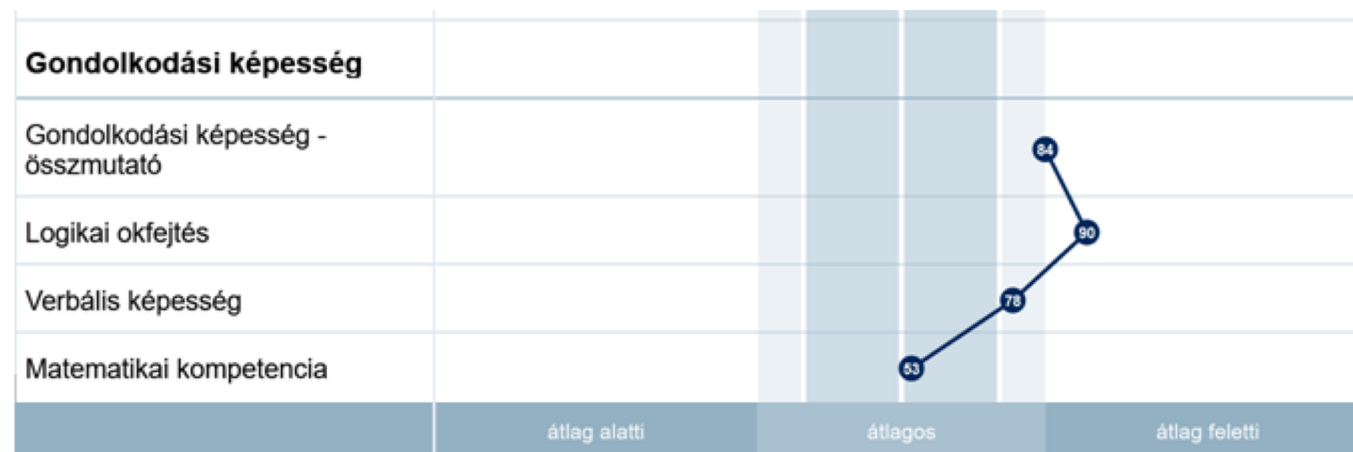
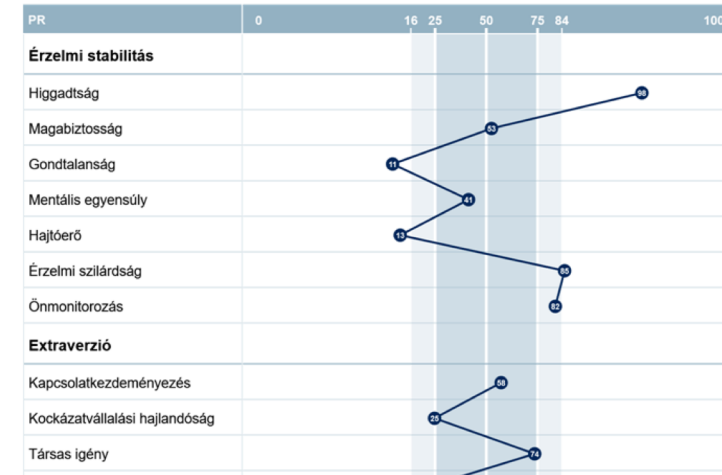
### Eredmény

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

## Grafikus értékelés

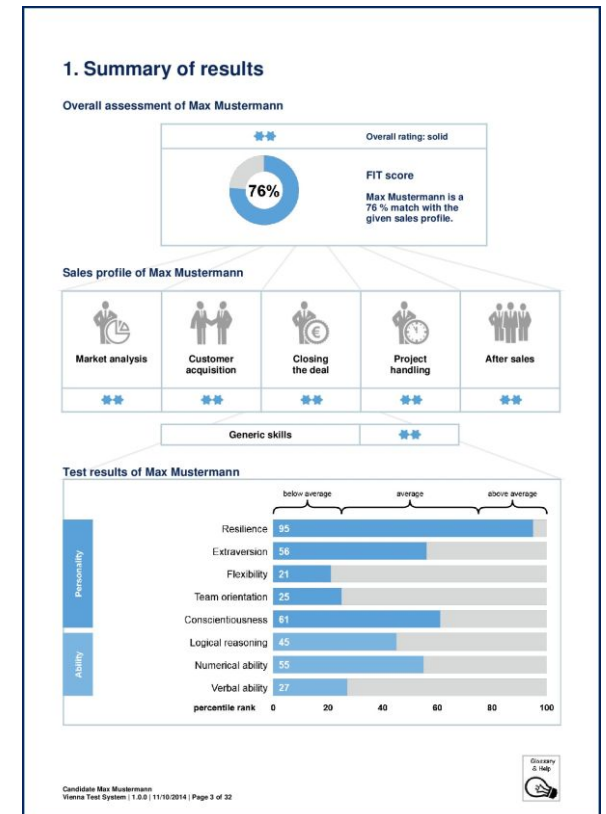
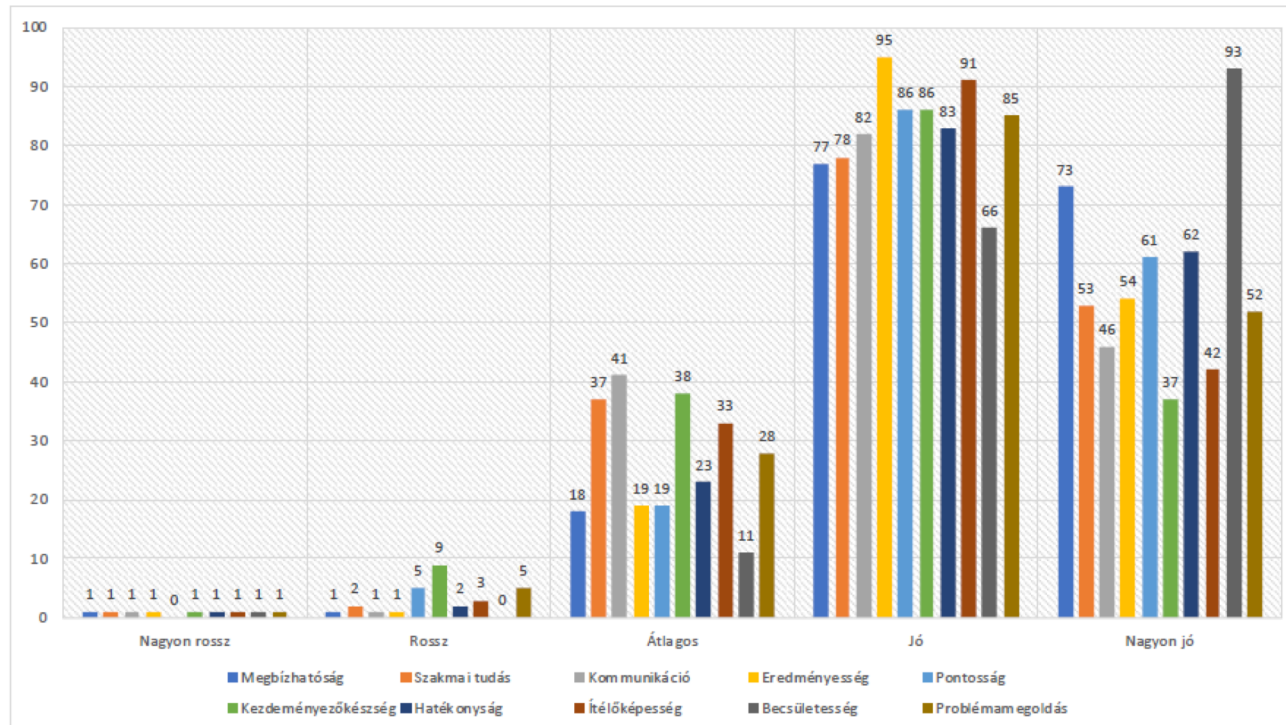
### Profil

Reprezentatív norma



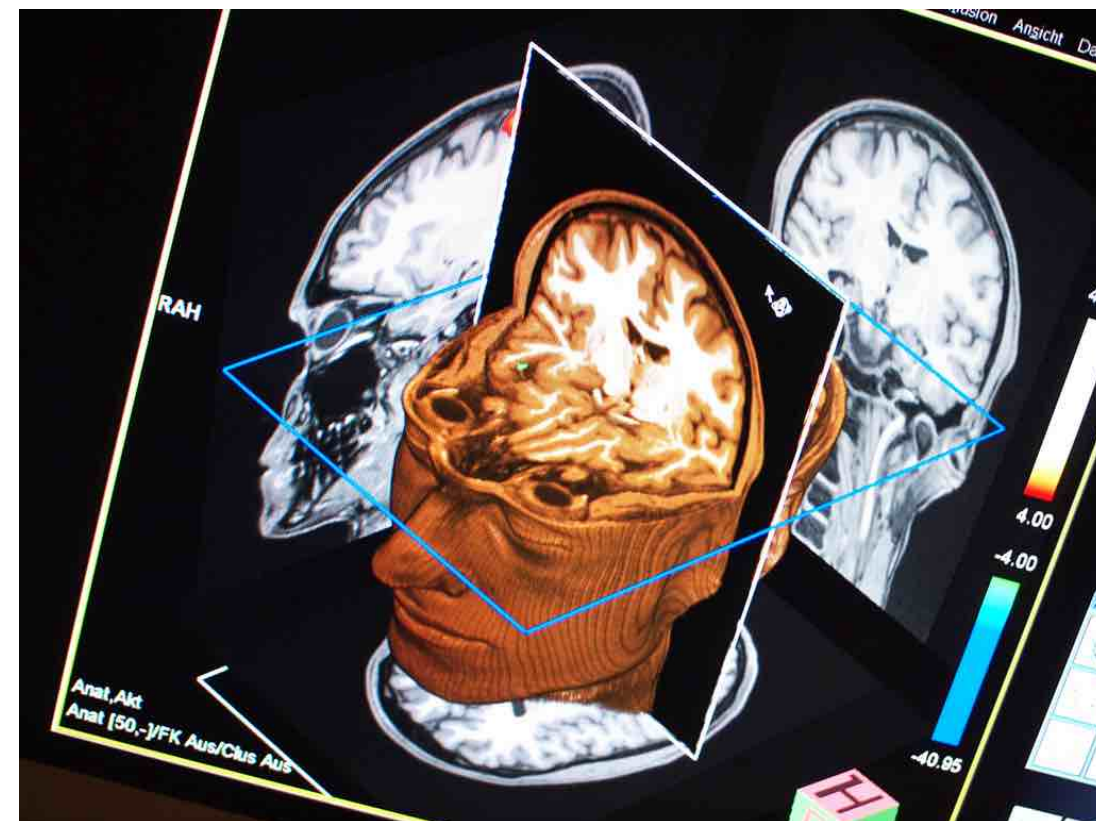
# A vizsgálat eredménye: A szervezeti riport felépítése

- Összefoglalás → A teszteken elért átlagos eredmények → A közvetlen vezetői értékelés összesített értékei → A sikeres vezetők 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 vezetők más profillal rendelkeztek, mint a kevésbé sikeres vezetők / munkatársak.**
- Miközben a munkatársaknál a precizitás, a csapatmunka és az átlagosnál magasabb intelligencia voltak a döntő tényezők, a sikeres vezetés háttérében a **magas integritás, céltudatosság, érzékenység, mások megbecsülése és az egyenesség álltak.**



### Döntéstámogató információ:

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