

HARRISON ASSESSMENTS

Podsumowanie rzetelności i trafności Harrison Assessments

Niniejszy podsumowujący opis czynników rzetelności i trafności ma na celu przedstawienie ogólnego poglądu. Aby uzyskać więcej szczegółów, należy się zapoznać z pełną dokumentacją na temat trafności Harrison Assessments, zawierającej 65 stron opisów badań, technologii i narzędzi.

Uwaga: Niniejsze informacje dotyczące rzetelności i trafności odnoszą się do Oceny Predyspozycji Harrison Assessment, która jest jedną z ocen zalecanych i zarządzanych przez system Harrison Assessments. Inną oceną w systemie HA jest Ocena Kwalifikacji HA. Ocena Kwalifikacji nie stanowi części niniejszego dokumentu na temat trafności i rzetelności, ponieważ wszystkie oceny kwalifikacji są unikalne dla każdej firmy i każdego stanowiska. Kryteria kwalifikacji dostarczane przez Harrison Assessments zostały zaprojektowane tak, aby umożliwić Klientom łatwiejsze tworzenie własnych kryteriów. Zawierają one rozmaite opcje kwalifikacji związane z różnymi stanowiskami, ale nie grupują ich w formułę oceny. Są wykorzystywane jedynie do stymulowania pomysłów związanych z różnymi czynnikami kwalifikacji, które mogą być wykorzystywane, a także do przedstawiania przykładów tego, w jaki sposób pytania i formuły dotyczące kwalifikacji powinny być budowane. Każde stanowisko potrzebuje unikalnego zestawu wymagań kwalifikacji, opartego na preferencjach firmy, związanych z wymaganiami na dane stanowisko i tabelą wynagrodzeń.

Rzetelność:

Rzetelność to stopień, w jakim test może być wielokrotnie powielany i konsekwentnie przynosić podobne wyniki. Oczekiwane współczynniki test-ponowny test dla oceny behawioralnej wynoszą pomiędzy 0,65 i 0,95.

Współczynniki re-test dla 74 głównych cech w Ocenie Predyspozycji Harrison Assessment wynoszą pomiędzy 0,80 i 0,94. Wyniki te wskazują, że poziom rzetelności mieści się w zakresie od umiarkowanie wysokiego do niezwykle wysokiego, mierząc zgodnie z oczekiwanymi standardami branżowymi.

Omówienie trafności:

Trafność to stopień, w jakim test mierzy to, co ma na celu mierzyć. Dokumentacja trafności testów używanych do celów zatrudnienia powinna bazować przede wszystkim na badaniach demonstrujących związek pomiędzy testem, a wynikami pracy. Dlatego też badania Harrison Assessment skupiają się na tym związku. Badania Harrison Assessments wykazują silną korelację z wynikami pracy.

Co więcej, dodatkowa dokumentacja przedstawia związki pomiędzy Oceną Predyspozycji Harrison Assessment, a innymi ocenami przeznaczonymi do mierzenia podobnych zachowań.

Trafność zawartości:

Czy Ocena Predyspozycji Harrison Assessment prezentuje szeroki zakres możliwych pozycji, jakie powinna obejmować?

Ocena Predyspozycji Harrison Assessment prezentuje wysoki stopień trafności zawartości, ponieważ mierzy szeroki zakres czynników (175 cech), w tym motywację, cechy osobiste, zainteresowania oraz wartości i preferencje pracy. W rezultacie, istnieje 30-40 czynników mających związek z wynikami pracy dla każdego określonego stanowiska. Zakres ten jest znacznie szerszy niż jakakolwiek inna ocena, na jaką natrafiliśmy.

Celem Oceny Predyspozycji Harrison Assessment jest zmierzenie kompleksowego zestawu czynników predyspozycji mających związek z sukcesem zawodowym dla każdego określonego zawodu.

Predyspozycje do danej pracy to w około 50% (różni się to w zależności od danej pracy) czynniki związane z sukcesem zawodowym oraz w około 50% czynniki kwalifikacji (kwalifikacje obejmują doświadczenie zawodowe, wykształcenie i umiejętności). Dlatego też, w skład Harrison Assessments wchodzi ocena predyspozycji, zapewniająca odpowiedni kontekst do interpretowania ogólnych wyników przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu. Aby otrzymać kompletny obraz potencjału sukcesu zawodowego, wyniki predyspozycji powinny być brane pod uwagę razem z poziomem kwalifikacji danej osoby. Co więcej, rozmowa kwalifikacyjna powinna być wykorzystywana w celu dalszej oceny kwalifikacji i predyspozycji. Jako że predyspozycje to tylko część tego, co musi zostać sprawdzone, nie należy ich wykorzystywać jako jedyne sposobu oceniania potencjału zawodowego. System Harrison Assessment dostarcza możliwość sprawdzenia kwalifikacji i gdy wynik ten zostanie połączony z wynikiem predyspozycji, korelacja pomiędzy wynikiem ogólnym i wynikami pracy znacząco wzrasta.

Trafność fasadowa:

Trafność fasadowa to trafność testu przy wartości nominalnej. Innymi słowy, czy sprawia on wrażenie, że mierzy to co powinien mierzyć?

Ocena predyspozycji Harrison Assessment używa unikalnej metodologii kwestionariuszy zwanej SmartQuestionnaire™. SmartQuestionnaire™ wymaga od ocenianej osoby aby oceniła ona kolejno opisujące ją zdania. W oparciu o jej odpowiedzi obliczane są wyniki dla różnorodnych cech. Jednak wynik predyspozycji jest obliczany w oparciu o formułę predyspozycji sprawdzającą cechy związane z sukcesem zawodowym dla konkretnego stanowiska. Każdy typ pracy posiada inną formułę predyspozycji opartą o wymagania behawioralne dla tej pracy, określone przez wcześniejsze badania związane z wynikami pracy. Formuła cech użyta dla każdej formuły predyspozycji do pracy wykazuje znaczne korelacje z wynikami pracy. Aby osiągnąć jak najlepsze wyniki, bardzo zalecane jest, aby każda formuła predyspozycji była sprawdzana i aby nanoszone były na nią drobne zmiany, zgodnie z określonymi kluczowymi wskaźnikami wydajności dla każdego konkretnego stanowiska, w konkretnej organizacji.

SmartQuestionnaire™ zawiera wyłącznie pytania związane ze stanowiskiem. Odpowiednio, wyłącznie pytania związane z określonym stanowiskiem brane są pod uwagę przy obliczaniu wyniku predyspozycji dla tego stanowiska. Inne, niezwiązane pytania służą tylko do uczynienia procesu rankingowego bardziej efektywnym.

W rezultacie, wyniki cech określone przez Ocenę Predyspozycji Harrison Assessment można uznawać za uzyskane poprzez proces ipsatywny dzięki użytemu systemowi rankingowemu. Jednak wynik predyspozycji jest określany przez cechy, które okazały się mieć związek z sukcesem zawodowym i dlatego proces zawiera porównanie z innymi w odniesieniu do najważniejszego kryterium - sukcesu zawodowego.

Większość narzędzi osobowości używa podejścia normatywnego, określającego wynik danej osoby dla określonej cechy w odniesieniu do tego, jaki wynik dla tej cechy osiągnęły inne osoby. Normy te są później wykorzystywane do interpretowania wyników. Jednak bez wykazania związku pomiędzy wynikami danej osoby i wynikami pracy, często dochodzi do błędnych interpretacji. Wysokie (lub niskie) wyniki dla danej cechy, która nie ma związku z wynikami pracy są często błędnie uznawane za pozytywne (lub negatywne) wyniki.

Co więcej, w wielu przypadkach, zarówno dobrzy jak i słabi wykonawcy mogą osiągać wysokie normy prowadzące do błędnej interpretacji, że wynik wysoki jest dobry w odniesieniu do danego stanowiska.

Istnieją dwie dodatkowe cechy Oceny Predyspozycji Harrison Assessment, które wspierają jej trafność fasadową oraz rzetelność.

- 1) Oprócz metod psychologicznych używanych do określania rzetelności odpowiedzi danej osoby, używany jest mechanizm technologiczny wykrywający poziom zrozumienia pytań i uwagi im poświęconej oraz próby manipulowania odpowiedziami. W rezultacie efektywność rzetelności testu jest znacząco zwiększona.
- 2) O ile SmartQuestionnaire™ polega na samoocenie, niepożądane zachowania w miejscu pracy są dokładnie identyfikowane dzięki Paradox Technology™. Wszystkie oceniane w kwestionariuszu stwierdzenia są w pełni pozytywne i nie ma żadnych pytań przeczących. Potencjalne nieproduktywne zachowania są określane dzięki analizowaniu związków pomiędzy ocenionymi pozytywnymi pozycjami. Osoba oceniana jest tych związków zupełnie nieświadoma. Z tego powodu SmartQuestionnaire™ mógłby być nazwany „ślepą samooceną”. Jeżeli chcesz wiedzieć więcej o Paradox Technology™, poproś swojego konsultanta Harrison Assessments o więcej informacji.

Trafność teoretyczna:

Czy Ocena Predyspozycji Harrison Assessment faktycznie mierzy cechy, które myślimy, że mierzy?

Zostały przeprowadzone niezależne badania, porównujące wyniki testów dla cech z Oceny predyspozycji Harrison Assessment z innymi testami, takimi jak MBTI, 16PF oraz Neo. Zostały wykazane znaczące związki pomiędzy wynikami testów.

Co więcej, cechy zawarte w formułach predyspozycji opartych na badaniach wydajności, mają bardzo silną korelację z opisami określonych stanowisk. Formuły predyspozycji zostały skonstruowane w oparciu o badania wydajności przeprowadzone na rzeczywistych pracownikach, pracujących na danych stanowiskach. Efektywność została oceniona w oparciu o obiektywne pomiary wydajności.

Trafność zbieżna:

W jakim stopniu wyniki Oceny Predyspozycji Harrison Assessment korelują z faktyczną efektywnością pracowników?

Badania wykazały silną korelację z wydajnością pracowników dla bardzo szerokiego wachlarza stanowisk. Współczynniki korelacji są wyższe niż 0,3 nawet bez kontrolowania kwalifikacji i brania pod uwagę wyników rozmów kwalifikacyjnych. Po sprawdzeniu kwalifikacji i dołączeniu wyników rozmów kwalifikacyjnych, korelacje stają się znacząco wyższe. Przy użyciu Benchmarkingu korelacja wynosi od 0,65 do 0,9.

Trafność prognostyczna:

Czy Ocena Predyspozycji Harrison Assessment prezentuje wyniki wskazujące, że ocena ta przewiduje wyniki pracy?

Tak. Zostały przeprowadzone badania wykazujące znaczący związek pomiędzy wynikami predyspozycji i wynikami pracy. Są one załączone w pełnej dokumentacji na temat walidacji.

Badania nad wydajnością:

Analiza wydajności porównuje wyniki dobrych wykonawców w odniesieniu do słabych wykonawców i identyfikuje różniące ich czynniki. Identyfikuje ona nie tylko czynniki generujące sukces zawodowy, ale również czynniki utrudniające ten sukces. Aby zidentyfikować te cechy, kluczowe jest posiadanie próby zawierającej zarówno dobrych jak i słabych wykonawców.

W każdej formule predyspozycji znajduje się zazwyczaj między 25 a 40 cech, z których każda ma inną wartość.

Aby upewnić się, że stosowana formuła predyspozycji koreluje z wydajnością istniejących pracowników na danym stanowisku, zalecane jest analizowanie ocen predyspozycji aktualnych pracowników przy każdej sposobności.

We wszystkich przypadkach nasze badania są weryfikowane przez firmy, dla których są one przeprowadzane, aby potwierdzić dokładność raportów generowanych przez system dla danych na temat wydajności pracownika.

Liczebność prób jest zależna od tego, jaką ilość osób można pozyskać. Zawsze pozyskujemy jak najliczniejszą próbę dostępną po usunięciu niekontrolowanych zmiennych (które często istotnie zmniejszają liczebność próby). Mniej liczne próby z kontrolowanymi zmiennymi są znacznie lepsze niż

liczniejsze próby z niekontrolowanymi zmiennymi.

Jako, że najważniejszą formą walidacji jest korelacja z wynikami pracy, oraz że każde stanowisko ma inne kluczowe wskaźniki wydajności, najlepszą formą walidacji jest przeprowadzenie badania nad konkretnym stanowiskiem. Harrison Assessments przeprowadza takie badania, aby Klienci mogli potwierdzić trafność dla konkretnych stanowisk. Żadna inna forma walidacji nie zapewnia gwarancji tego typu. W ten sposób można poznać poziom dokładności oceny dla konkretnego stanowiska, jednocześnie kalibrując instrument do uzyskania jak największego stopnia przewidywania.

W naszych badaniach:

- Analizujemy kryteria wydajności, aby zidentyfikować i usunąć niekontrolowane zmienne. W wielu przypadkach dostarczamy informacji znacząco udoskonalających system pomiaru wydajności.
- Analizujemy dane kwalifikacji, aby usunąć największą niekontrolowaną zmienną i udoskonalić wymagania kwalifikacji.
- Analizujemy związek wszystkich kryteriów rekrutacyjnych z wynikami pracy i dostarczamy formułę umożliwiającą naszym klientom jak najlepiej przewidywać wyniki i inspirować działania.

Skontaktuj się z nami, aby uzyskać więcej informacji dotyczących rozwiązań Harrison Assessments:

EfektywneZespoly.pl
Krzysztof Polipowski
Tel. 728 377 375
Krzysztof.polipowski@efektywnezespoly.pl