**Sprawdź się już przed rozmową!**

**Decydując się na zgłoszenie kandydatury do procesu rekrutacyjnego należy brać pod uwagę to, że konkurencja może być spora i trzeba się spośród niej wyróżnić. Wysłanie tradycyjnego CV czasami może nie wystarczyć. Dobrze jest dodać coś, co uwydatni mocne strony kandydata. Takich wyróżników jest sporo, są to m.in.: CV w formie wideo, czy raport z wynikami analizy psychometrycznej.**

**Rozmowa rekrutacyjna**

Każdy rekruter podczas selekcji otrzymanych CV zwraca uwagę na coś innego. Wymienione obowiązki czy informacje mogą nie odzwierciedlać predyspozycji do pracy. Mimo że kandydat jest po kilku specjalnościach na studiach i ma doświadczenie w branży, ciężko jest zbadać np. sposób, w jaki rozwiązuje problemy, albo to jak szybko jest w stanie zaadaptować się do zmian. Rozmawiając z potencjalnym pracownikiem rekruter nie pozna wszystkich jego mocnych i słabych stron. Przeprowadzenie przeprowadzenie testu inteligencji płynnej pozwala na sprawdzenie swoich predyspozycji w takich kategoriach: porównywanie elementów, rozumowanie, posługiwanie się liczbami, pamięć operacyjna czy nawet orientacja przestrzenna. Raport z badania, który jest dołączony do aplikacji, będzie wiarygodnym potwierdzeniem zawartych w CV danych.

**Plusy raportu**

Dla kandydata wynik takiego raportu to możliwość sprawdzenia siebie w sytuacjach, które mogłyby mieć miejsce dopiero po zatrudnieniu, więc już przed rozmową zdobywa się większą świadomość własnych zdolności, tym samym wpływa to na rozwój. Jeżeli jakieś obszary będą wymagały wsparcia poprzez szkolenia, to kandydat wie jakie powinien podjąć działania. Podobnie wie, co może w następnym procesie rekrutacyjnym uwydatniać. *Kandydaci czasem obawiają się poddać testom psychometrycznym, zwłaszcza gdy mówi się o analizie inteligencji. Warto jednak zaznaczyć, że inteligencja płynna pokazuje szybkość uczenia się i naturalnym jest, że w jednym obszarze wynik może być niższy, natomiast w innym wyższy. Nawet jeśli mamy niski wynik np. w obszarze orientacji przestrzennej, należy postawić sobie pytanie czy jest to coś, co będzie nam potrzebne na stanowisku. Jeżeli tak - jakie możemy wypracować mechanizmy kompenasycjne? Najczęściej jest tak, ze wysokie wyniki potwierdzają obszary w których Kandydat czuje się dobrze np. jeżeli lubi zadania matematyczne, potwierdzają to wyniki w obszarze posługiwania się liczbami -* dodaje Weronika Sierant, HR Manager Smart MBC.

**Zalety analizy psychometrycznej**

Dzięki analizie psychometrycznej łatwo można określić, jak szybko dana osoba jest w stanie wyszukać błędy i na nie reagować. Jedną z informacji, którą zyskamy dzięki raportowi jest umiejętność wyciągania wniosków z podanych informacji, dochodzenia do poprawnych konkluzji i rozwiązywania problemów po otrzymaniu instrukcji werbalnej lub na piśmie. Ciężko jest sprawdzić jak kandydat radzi sobie z zapamiętywaniem mniej lub bardziej ważnych treści podczas rozmowy rekrutacyjnej. Analiza bada zdolność danej osoby do zatrzymywania informacji w pamięci krótkoterminowej. Sprawdza także zdolności do posługiwania się liczbami, oraz podpowiada jak dana osoba będzie czuć się swobodnie wykonując zadania polegające na dokonywaniu obliczeń. Wynik tego testu może pozytywnie zaskoczyć rekrutera, bo czasami się okazuje, że humaniści świetnie radzą sobie w zawodach wymagających np. zdolności analitycznych. Pamięć operacyjna natomiast ocenia umiejętność zatrzymywania wcześniej przetworzonych informacji podczas równoczesnego przetwarzania i przyswajania informacji przychodzących.

Raport z analizy psychometrycznej jest nie tylko ułatwieniem dla kandydata, ale także dla pracodawcy, bowiem może zmierzyć poziom płynnej inteligencji Pracownika. Jednocześnie dowie się, jakie ma możliwości rozwojowe i jak w pełni wykorzystać jego potencjał.