

Ovo je pregled DELA TEKSTA rada na temu "Testiranje i selekcija zaposlenih". Rad ima 12 strana. Ovde je prikazano oko 500 reči izdvojenih iz rada.

Napomena: Rad koji dobijate na e-mail ne izgleda ovako, ovo je samo DEO TEKSTA izvučen iz rada, da bi se video stil pisanja. Radovi koje dobijate na e-mail su uređeni (formatirani) po svim standardima. U tekstu ispod su namerno izostavljeni pojedini segmenti.

Ako tekst koji se nalazi ispod nije čitljiv (sadrži kukice, znakove pitanja ili nečitljive karaktere), molimo Vas, prijavite to ovde.

Uputstvo o načinu preuzimanja rada možete pročitati ovde.

UVOD

ZAŠTO JE PAŽLJIVA SELEKCIJA VAŽNA

Pažljiva selekcija takođe je bitna zbog zakonskih posledica lošeg izbora. Prije svega, zakoni o jednakim mogućnostima i sudske odluke nalažu da izbjegnute diskriminaciju pripadnika zaštićenih grupa. Osim toga, sudovi će poslodavce smatrati odgovornim ako zaposleni koji su ranije osuđivani za krivična djela ili imaju slične probleme iskoriste pristup domovima kupaca ili slične prilike za izvršenje zločina. Zapošljavanje radnika s takvom biografijom bez adekvatnih preventivnih mjera naziva se neodgovorno zapošljavanje.

VALIDNOST

Pravi izbor je, dakle, važan i u velikoj meri zavisi od dva osnovna koncepta testiranja, validnost i pouzdanost. Počecemo sa validnošću. Ponekad je ono što testirate prilično očigledno, ponekad nije. Rezultati testa predstavljaju ilustraciju nečijeg ponašanja, ali neki testovi mogu preciznije od drugih da izmere karakteristiku koja se testira. Test brzog kucanja nar. predstavlja jasan pokazatelj oblika ponašanja na radnom mestu – kucanja. Nasuprot tome, moguće je da nepostoji nikakav jasan odnos između testa i određenog oblika ponašanja.

POUZDANOST

Pouzdanost je druga važna karakteristika testova i odnosi se na njihovu postojanost. To je „postojanost rezultata iste osobe ako se ponovo testira identičnim testovima ili ekvivalentnim oblikom jednog testa. Pouzdanost testa je suštinski važna. Postoji nekoliko načina da se ispita pouzdanost testa: procena putem ponovnog testiranja; procena na osnovu ekvivalentnog oblika.

Unutrašnja jedinstvenost testa juš jedno je merilo njegove pouzdanosti. Unutrašnja jedinstvenost je jedan od razloga zbog kojih u nekim testovima često nailazimo na pitanja koja se naizgled ponavljaju.

KAKO PROVERITI VALIDNOST TESTA

Validnost testa se proverava u nekoliko koraka:

Analizirajte radno mesto

Izaberite testove

Testirajte ispitanike

Povežite rezultate na testu s kriterijumima

unakrsna i ponovna validacija

MORALNI I ZAKONSKI ASPEKTI TESTIRANJA

Individualna pravila polagača i bezbednost testova polagači imaju pravo da se njihovi rezultati drže u tajnosti i da upotreba tih rezultata ne bude moguća bez njihove saglasnosti. Imaju pravo da očekuju da će rezultatima moći da pristupe samo ljudi koji su kvalifikovani da ih tumače. Imaju pravo da očekuju da je test bezbedan; ni jedna osoba koja polaže test na treba da ima pre polaganja saznanja o pitanjima ili odgovorima.

UPOTREBA TESTOVA U RADNOM OKRUŽENJU

Testovi se odavno koriste za predviđanje ponašanja i mogu da budu korisni. Na primer, istraživači su srednjoškolskim hokejašima dali test agresivnosti pre početka sezone. Na osnovu agresivnosti izmerene testom, moguće je bilo predvideti koliko će minuta igrač provesti na klupi za kažnjene zbog prekršaja kao što su tuča, udaranje štapom i saplitanje.

KAKO SE TESTOVI KORISTE U RADNOM OKRUŽENJU

Osnovni tipovi testova:

.....NAMERNO UKLONJEN DEO TEKSTA.....

posobnosti postoje mnoge motorne i fizičke sposobnosti koje ćete hteti da izmerite, kao što su snaga, spretnost prstiju i vreme reakcije. Strombergovim testom se meri brzina i tačnost prostih sudova, kao i brzina pokreta prsta, šake i ruke.

...

-----OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE
PREUZETI NA SAJTU.-----

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL:

maturskiradovi.net@gmail.com