
Spis treści

O autorze	11
Rozdział 1. Wstęp, czyli nie wszystko, co poważne, należy traktować z powagą ...	13
Nauka i sztuka rekrutacji i selekcji	15
Co kryje się w tej książce?	19
Podsumowanie: zasady rekrutacji i selekcji opartej na dowodach	22
Rozdział 2. Wprowadzenie, czyli co ma wspólnego mikser z rekrutacją i selekcją	23
Potęga rekrutacji i selekcji	24
Czym zajmuje się psychologia rekrutacji i selekcji?	26
Podstawowe pojęcia psychologii rekrutacji i selekcji	30
Pomiar	30
Predyktory i kryteria	34
Trafność i rzetelność	34
Skuteczność wybranych narzędzi selekcyjnych	41
Co jest istotą EBHRM?	43
Zarządzanie (personelem) oparte na dowodach	43
Zasady postępowania w EBHRM	44
Hierarchia dowodów	46
Proces rekrutacji i selekcji opartej na dowodach	49
Podsumowanie: zasady rekrutacji i selekcji opartej na dowodach	51
Rozdział 3. Analiza pracy, czyli dlaczego nie dojdziemy na Mount Everest, chodząc bez celu	52
Czym jest analiza pracy?	53
Identyfikacja stanowiska pracy	55
Gromadzenie danych	56
Sporządzenie listy zadań	64
Analiza pracy a modelowanie kompetencji	68
Podsumowanie: zasady rekrutacji i selekcji opartej na dowodach	71
Rozdział 4. Efektywność pracy, czyli skąd będziemy wiedzieć, że jesteśmy na Mount Evereście	73
Czym jest efektywność?	74
Definicja efektywności	74
Rodzaje efektywności	76

Korelaty trzech typów efektywności indywidualnej	79
Efektywność maksymalna i typowa	80
Jedna miara, by wszystkimi rządzić?	82
Pomiar efektywności	83
Oceny subiektywne	86
Zniekształcenia w ocenie efektywności pracownika	89
Podsumowanie: zasady rekrutacji i selekcji opartej na dowodach	96
Rozdział 5. Rekrutacja i preselekcja kandydatów, czyli dlaczego grube sito	
powinno być gęste	97
Rekrutacja: wiedzieć i przyciągnąć	98
Jak dopasować i być dopasowanym	99
Realistyczne oczekiwania wobec pracy i autoselekcja	100
Gdzie znaleźć kandydatów?	102
Co ma znaczenie dla kandydata?	106
Pierwsze sito: preselekcja	110
Im więcej, tym lepiej; im więcej, tym gorzej	111
Poza CV: metody preselekcji	112
CV – czego zwykle chce pracodawca?	119
Podsumowanie: zasady rekrutacji i selekcji opartej na dowodach	126
Rozdział 6. Testy psychometryczne w selekcji: zdolności poznawcze,	
osobowość, uczciwość i inteligencja emocjonalna	128
Istota testowania w psychologii personelu	128
Po czym poznać dobre testy	130
Zasady dobrego testowania	133
Skąd wziąć dobry test i jak się nim posłużyć, czyli dlaczego (czasami)	
warto być psychologiem	134
Testowanie zdolności poznawczych	136
Poszukiwany: bystry, inteligentny, sprawny poznawczo	139
Trafność testów zdolności poznawczych – czy potrzebujemy czegoś	
więcej?	142
Przykładowe testy zdolności poznawczych	144
LOGIKS – Cubiks	150
Testowanie osobowości	153
Wielki Konsensus: pięć podstawowych cech osobowości	155
Dylematy zastosowania testów osobowości	158
Przykładowe testy osobowości	162
Testy uczciwości: czy to w ogóle możliwe?	165
Testowanie inteligencji społecznej i emocjonalnej	166
Czym jest inteligencja emocjonalna?	167
Podsumowanie: zasady rekrutacji i selekcji opartej na dowodach	172
Rozdział 7. Badanie zachowania w selekcji: wywiady, testy kompetencyjne	
i ośrodki oceny	173
Rzeczywiste zachowania w przeszłości i teraźniejszości: podstawa	
wszystkiego	174
Incydenty krytyczne	174

Wywiady selekcyjne	177
O co pytać, żeby uzyskać dobrą odpowiedź?	177
Co może pójść nie tak? Perspektywa procesowa	183
W jaki sposób zwiększyć rzetelność i trafność wywiadów	188
Kompetencyjne testy sytuacyjne	193
Co mierzą i jak trafne są kompetencyjne testy sytuacyjne?	195
Jak stworzyć samemu test sytuacyjny	195
Ośrodki oceny (AC)	196
Dziewięć błędów prowadzenia AC i jak ich uniknąć	197
Jak trafne są wymiary i ogólne oceny AC?	199
Dziesięć zasad tworzenia trafnych ośrodków oceny	201
Podsumowanie: zasady rekrutacji i selekcji opartej na dowodach	202
 Rozdział 8. <i>All you need is love</i>, czyli o tym, że podejmowanie decyzji w rekrutacji i selekcji jest jak miłość	 203
Zbieranie danych	206
Wiedz, czego chcesz	206
Dowiedz się tego, czego potrzebujesz	207
Bądź miły, szczerzy i obiektywny	208
Kombinacja danych	210
Wybieraj najlepszych: równanie regresji	210
Wybieraj powyżej oczekiwań i średniej: wielorakie progi, granice i płotki	211
Wybieraj ideały: dopasowanie profili	214
Czy każdy wybór jest dyskryminacją?	214
Na zakończenie	216
Podsumowanie: zasady rekrutacji i selekcji opartej na dowodach	216
 Podziękowania	 219
Załącznik. 33 zasady skutecznej rekrutacji i selekcji	223
Literatura	229