

---

# Spis treści

---

O autorze .....	11
<b>Rozdział 1. Wstęp, czyli nie wszystko, co poważne, należy traktować z powagą ...</b>	<b>13</b>
Nauka i sztuka rekrutacji i selekcji .....	15
Co kryje się w tej książce? .....	19
Podsumowanie: zasady rekrutacji i selekcji opartej na dowodach .....	22
<b>Rozdział 2. Wprowadzenie, czyli co ma wspólnego mikser z rekrutacją i selekcją .....</b>	<b>23</b>
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
<b>Rozdział 3. Analiza pracy, czyli dlaczego nie dojdziemy na Mount Everest, chodząc bez celu .....</b>	<b>52</b>
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
<b>Rozdział 4. Efektywność pracy, czyli skąd będziemy wiedzieć, że jesteśmy na Mount Evereście .....</b>	<b>73</b>
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
<b>Rozdział 5. Rekrutacja i preselekcja kandydatów, czyli dlaczego grube sito</b>	
<b>powinno być gęste</b> .....	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
<b>Rozdział 6. Testy psychometryczne w selekcji: zdolności poznawcze,</b>	
<b>osobowość, uczciwość i inteligencja emocjonalna</b> .....	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
<b>Rozdział 7. Badanie zachowania w selekcji: wywiady, testy kompetencyjne</b>	
<b>i ośrodki oceny</b> .....	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
<b>Rozdział 8. <i>All you need is love</i>, czyli o tym, że podejmowanie decyzji w rekrutacji i selekcji jest jak miłość .....</b>	<b>203</b>
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