

## TÖÖOTSIJA PROOVIKIVID PRAKTILISED ÜLESANDED TÖÖLESOOVIJA TESTIMISEKS

**Õige töötaja leidmiseks tasub teda testida erinevatest külgedest, mõõtes tema loomingulisust, kohanemisvõimet ja sobivust seltskonda.**

Äripäev uuris, mis katseid on töökonkurssidel osalenud pidanud läbima. Tulemus oli üllatav, sest katsete väljamõtlemisel ilmutasid tööandjate suurt leidlikkust.

Kui palju kaalub SEB peamaja? Selline küsimus esitati kujundusala kandidaadile, et näha, kuidas ta välja veab. Kandidaat hakkas hinnanguliste algandmetega peast arutama ja pakkus tonnid välja. Vastus ei olnudki oluline, tähtis oli reaktsioon ootamatule küsimusele. „Siin ei ole õiget ega vale vastust, tähtis on inimese käitumine,“ ütles TNT Eesti kvaliteedijuht Katrin Alujev. „Me tahame näha, kuidas inimene imeolukordades toime tuleb, milline on tema suhtumine ja hoiakud, kas ta suudab säilitada positiivsust.“

Alujev on pannud kandidaadid ka füüsilisi harjutusi tegema. Vestlusele tulnud laomehe kandidaatidel on palutud teha kätekõverdusi – ühest küljest, et näha tema füüsilisi võimed ja teisest küljest ka reageeringut.

„Sellise testiga on võimalik mõõta inimese stressitaluvust,“ leidis personaliotsingufirma M-Partner arendusjuht Sabina Trankmann. Kandidaadi jaoks oleks parim lahendus küsida, milleks kätekõverduste tegemine vajalik oleks. Kui saadakse põhjendatud vastus, võiks need ju ära teha või põhjendatult keelduda, kui näiteks tervis ei luba, või kutsuda vastaspool võidu kätekõverdusi tegema. „Kindlasti ei oleks hea lahendus solvunult puhisedes kategooriliselt keelduda,“ sõnas Trankmann.

Müügijuhi kandidaatide loomingulisuse selgitamiseks antakse neile kuus pastapliiatsit ja lastakse neist moodustada kolm kolmnurka. Või näidatakse mõlemast otsast sarnase bussi pilti ja küsitakse, kummas suunas buss sõidab.

Kalle Virkus testis oma programmeerimisosakonda komplekteerides, tetrise mänguga kuidas kandidaadi aju töötab. Kandidaat paigutas arvutis kujundeid ja Virkus jälgis tema tegevust üle öla. „Oluline oli, et inimesed mõtleks nii nagu mina,“ selgitas ta. „Ma sain kokku kõige parema meeskonna, mis mul üldse on olnud.“ Täna ei ole tetris Virkuse hinnangul enam nii popp ja noortepärane ja selle asemel võiks midagi uut kasutada.

Õigekirja testimiseks sobib vana hea etteütlus, teksti võib võtta ajalehest. „Teate kui suur probleem on õigekiri?“ küsis värbamisega tegeleva Sirje Tammiste Konsultatsioonibüroo juht Sirje Tammiste. „Kõrgharidusega inimene võib teha ühe sõna kirjutamisel kolm viga. Kooli lõpetavad inimesed, kes ei valda õigekirja!“

TNT Eestis kasutatakse etteütlust hoopis laiemal eesmärgil: see annab aimu kandidaadi kiirusest, mälust ja korrektsusest. „See ei ole õigekirja kontroll, kuigi ka seda on võimalik selle järgi kontrollida,“ sõnas Katrin Alujev.

Alujevi sõnul saab iga testiga mõõta tegelikult 10 eri asja, tuleb vaid olla loominguline ja leidlik ning lähtuda töös ettetulevatest olukordadest. „Algajad värbajad tahavad saada õigeid ja valesid vastuseid, tegelikult on tõlgendamisruumi rohkem,“ märkis ta.

### Töösoovi proovikivid

- Etteütlus
- Tetrise mängimine
- Kujundite moodustamine pliiatsitest
- Piltmõistatused
- Absurdsed arvutusülesanded
- Füüsilised harjutused

## KOMMENTAARID

**Kai Kell**

**HR Lighthouse Consulting vanempersonalikonstultant**

Sellistel testidel on kaks dimensiooni: me saame teada, kuidas kandidaat neisse suhtub ja lahendab. See on oluline, kui töö toob ette ootamatuid olukordi. Omas kontekstis on need mõistetavad.

Müügiesindajate puhul testitakse loovust. Müügiesindajateks kandideerivad inimesed, kes oskavad ka iseend hästi müüa, mis võib kogenematu värbaja ära petta. Testid on siin omal kohal.

Psühholoogilisi teste ei saa kunagi ainsa mõõtmisvahendina kasutada. Alati peab panema need kajama vestluse tulemuste ja intervjuul väljasaadetud signaalidega.

Teste võib kasutada küll, sest ega muud moodi ei saa teada, kuidas inimene ootamatus olukorras käitub. Kuid nende juures tuleb alati arvestada isikliku väärikuse aspekti – kandidaat ei tohi end halvasti tunda, sest meie müüme talle töökohta.

**Sabina Trankmann**

**Personalitsingufirma M-Partner arendusjuht**

Oleme meiegi kummalisevõitu ülesandeid andnud, ikka soovist inimese teatud omadusi- oskusi hinnata, mitte mängurõõmust. Oleme näiteks lasknud aja peale pisikesi värvilisi paberitükke karpidesse sorteerida, kui otsisime pakkijaid-sorteerijaid.

Sekretärikandidaatidel oleme lasknud aja peale internetist infot otsida. Üks neiu lahendas selle ülesande täiesti omamoodi. Tal oli vaja leida koht, kust saab tellida teatud ajaks traktori ning infot teenuse tunnihinna kohta. Neiu küsis, kas vahendite valik ülesande lahendamiseks on vaba. Peale kinnituse saamist võttis ta oma telefoni, valis numbri ning küsis: "Issi, mul oleks homme kella neljaks traktorit vaja, kas saad tulla ja kui palju raha võtad?".

Tetrise mängimine ja pliiatsitest kujundite moodustamine on ju tegelikult tavalised IQ-testi ülesanded, mis on lihtsalt põnevamaks-värvikamaks tehtud. SEB peamaja kaalu arvutamine oleks aga näiteks ehituskonstruktori võimekuse testimiseks täiesti sobiv ülesanne. Sellise ülesande andmisega on võimalik muuta konkursil osalemise protsess inimese jaoks värvikamaks ja huvitavamaks, tuleb vaid jälgida, et liiale ei mindaks ning et inimene end klounaadis osalejana ei tunneks.

Ei tohi unustada, et intervjuerija ja intervjueritav on siiski võrdväärsed partnerid, kes peaksid hea tulemuse nimel koostööd tegema. Seega selgitab hea intervjuerija alati intervjueritavale ise, milleks ühte või teist testi või ülesannet vaja on, kui see aga peaks ununema, ei tohiks intervjueritav häbeneda seda küsida.