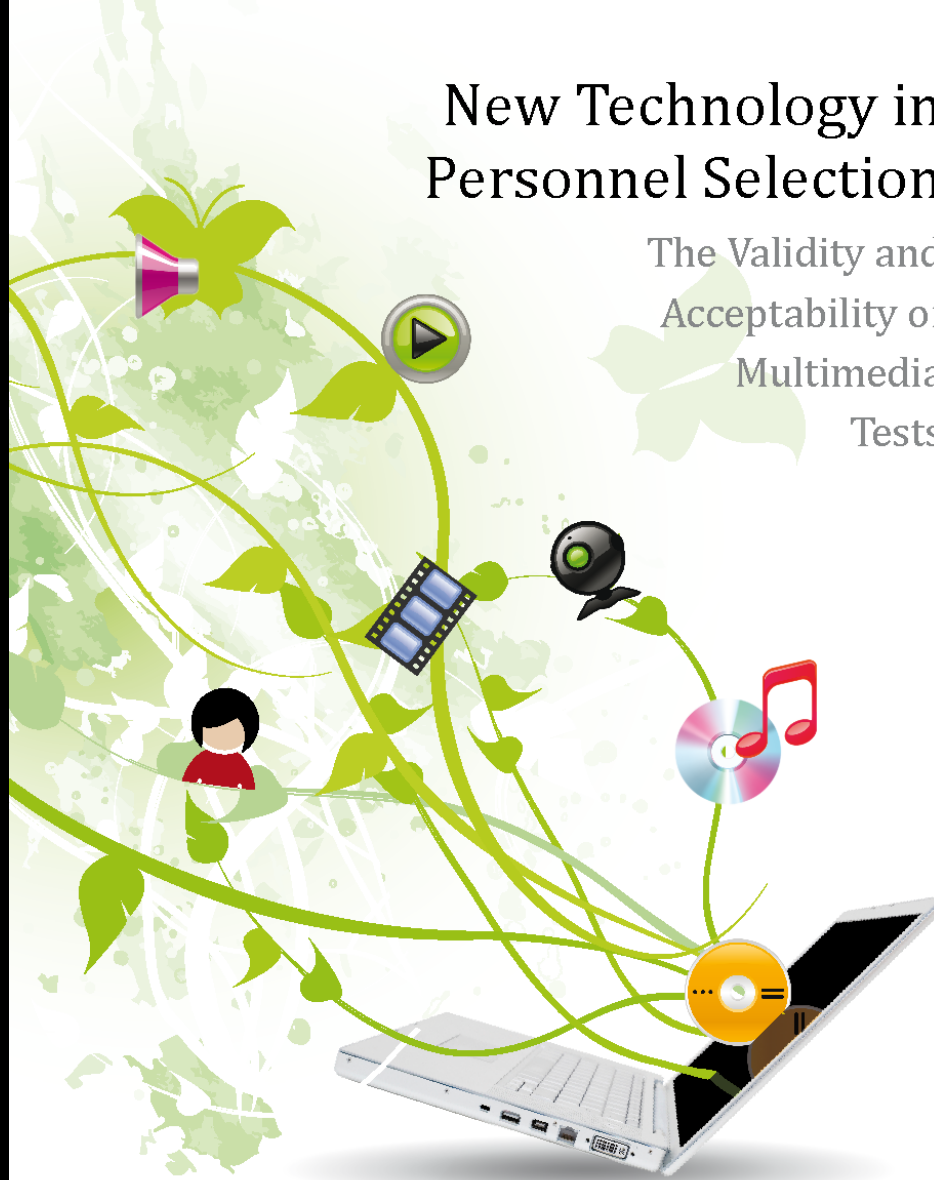


New Technology in Personnel Selection

The Validity and
Acceptability of
Multimedia
Tests



Janneke K. Oostrom

Inhoud

- Personeelsselectie
- Ontwikkelingen personeelsselectie
- Multimediatests
- Resultaten onderzoek
- Conclusie

Personeelsselectie

- Definitie:

*“Een geheel van activiteiten die gericht zijn op en leiden tot het kiezen van personen voor de vervulling van functies”
(Roe, 1998)*

- 3 fasen:

- Functie analyseren
- Sollicitanten maken tests
- Beslissen geschiktheid sollicitant

Veelgebruikte instrumenten in Nederland

- Interviews
 - Eén-op-één interviews
 - Panel interviews
- Cognitieve capaciteitentests
- Sollicitatieformulieren
- Persoonlijkheidsvragenlijsten



Ontwikkelingen personeelsselectie

- Technologie
 - Internet
 - Multimedia
- Reacties kandidaten
 - Functierelevantie
 - Rechtvaardigheid



Multimediatests

- Voorspellende waarde (*Hoofdstuk 2, 3 en 4*)
- Toegevoegde voorspellende waarde ten opzichte van traditionele instrumenten (*Hoofdstuk 2, 3 en 4*)
- Reacties van kandidaten (*Hoofdstuk 5 en 6*)

Situationele beoordelingstests (SJT)

Demo SQ-test
Oefenen



☐ Oefensituatie 

☐ Reactie A 

☐ Reactie B 

☐ Reactie C 

☐ Reactie D 

☐ Volgende situatie 

Vander Maesen | Koch
HRM - ADVIS

Webcamtests



Voorspellende waarde

- Webcamtest voorspellende waarde voor:
 - Sociaal gedrag van studenten tijdens onderwijsgroepen (*Hoofdstuk 2*)
 - Percentage werkzoekende cliënten dat binnen een jaar aan een baan geholpen is (*Hoofdstuk 3*)
- Multimedia SJT voorspellende waarde voor:
 - Leiderschapsvaardigheden zoals geobserveerd door collega's en leidinggevenden (*Hoofdstuk 4*)

Toegevoegde voorspellende waarde

- Webcamtest heeft toegevoegde waarde ten opzichte van:
 - Cognitieve capaciteitentest en persoonlijkheidsvragenlijst (*Hoofdstuk 2*)
 - Kennistest (*Hoofdstuk 3*)
- Multimedia SJT heeft toegevoegde waarde ten opzichte van:
 - Ervaring en persoonlijkheidsvragenlijst (*Hoofdstuk 4*)

Reacties van kandidaten

- Relevantie voor de toekomstige functie is duidelijker voor een multimedia SJT dan voor een cognitieve capaciteitentest (*Hoofdstuk 5*)
- Personen die hoog scoren op de volgende eigenschappen zijn positiever over multimedia SJTs:
 - Openheid voor nieuwe ervaringen
 - *Core self-evaluations*
 - Subjectief welzijn

Reacties van kandidaten

- Vooraf gemeten reacties werden beïnvloed door het vertrouwen in selectie-instrumenten in het algemeen (*Hoofdstuk 6*)
- Achteraf gemeten reacties werden beïnvloed door zelf ingeschatte testprestaties (*Hoofdstuk 6*)

Conclusie

- **Multimediatests:**
 - Spelen in op recente ontwikkelingen in de selectiepraktijk
 - Hebben voorspellende waarde voor studiesucces en werksucces
 - Hebben toegevoegde waarde t.o.v. traditionele tests

Conclusie

- Kandidaten reageren positief op multimediatests
- Met name kandidaten die hoog scoren op:
 - Openheid voor nieuwe ervaringen
 - *Core self-evaluations*
 - Subjectief welzijn
 - Vertrouwen in selectie-instrumenten in het algemeen
 - Zelf ingeschatte testprestaties

Bedankt voor uw aandacht!



New Technology in Personnel Selection

The Validity and
Acceptability of
Multimedia
Tests



Janneke K. Oostrom