

eNews

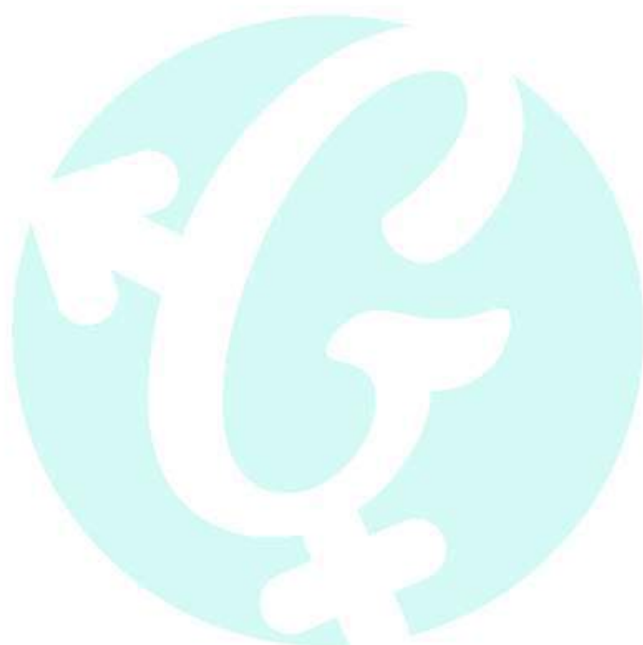
geneus-project.eu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

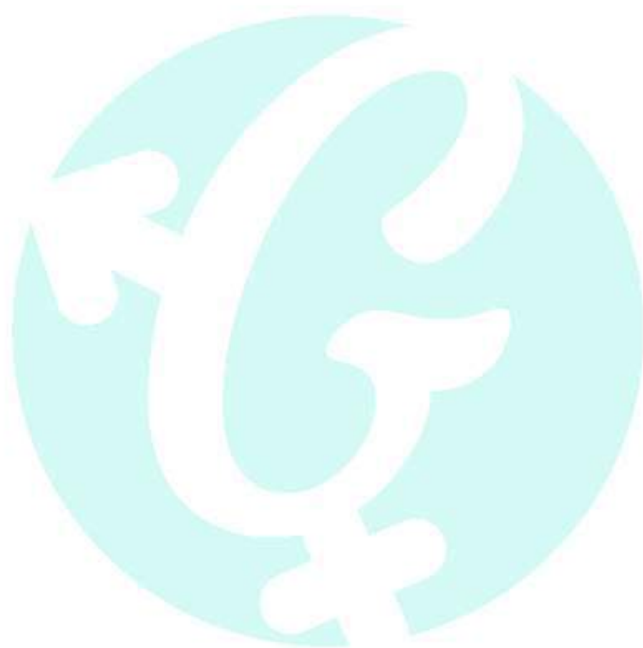
ОБОБЩЕНИЕТО ОТ ОБЩИЯТ ДОКЛАД ЗА НЕУТРАЛНОТО СПРЯМО ПОЛА ТЕСТВАНЕ

AGREEMENT NUMBER: 2017-1-AT01_KA202-035051



СЪДЪРЖАНИЕ

Въведение.....	4
Целеви групи	5
Какво се оценява	5
Как се извършва оценяването	6
Незадоволени потребности.....	9
Особености на половете	9
Правни разпоредби.....	10
Равенство на половете.....	11
Достъпност на тестовете.....	12
Заключение.....	13
Партньори	14
Координатор.....	14



ВЪВЕДЕНИЕ

Проектът

GeNeus е двугодишен проект, финансиран от Европейската комисия - Еразъм + Стратегически партньорства за професионално образование и обучение, който има за цел да намали неравенството между половете при оценяването при подбор. Шест партньора от пет различни страни (Австрия, България, Италия, Португалия и Испания) си сътрудничат по този проект, като работят по разработването, промотирането и популяризирането на набор от инструменти и тестове за независим от пола подбор. Жизненият цикъл на проекта включва различни фази, които целят подобряване на оценяването при подбора, като се фокусират върху равенството между половете на пазара на труда и в професионалното образование.

Този документ представлява обобщението от първия интелектуален продукт от проекта GeNeus, общият доклад за неутралното спрямо пола тестване.

Цел на доклада

Целта на доклада е да се събере информация от различните държави за използваните тестови системи и други инструменти, да се проверят отново по отношение на различията между половете в отделните области и да се определят специфичните нужди за равни възможности за достъп за двата пола. Друга цел е да се идентифицират възможните съществуващи добри практики в различните страни, предоставящи общ преглед на начина и степента, до която целевите групи в страните партньори използват тестове - това може да са инструменти за подбор или тестове на постиженията. Целта е да се обмисли бъдещето на пазара на труда, като се вземе предвид макро контекстът на гъвкавост и несигурност, които впоследствие ще окажат влияние върху работните места и кариерите.

Докладът съдържа и проучване на теориите за интелигентността и специфичните за пола различия и невропсихологичната наука.

Тестовите помагат на компаниите да идентифицират кандидатите, които най-вероятно ще се представят добре на работното място.

В рамките на националните проучвания партньорите са проучили тестовите за подбор на служители / стажанти, които се използват понастоящем в техните страни и нуждите на целевите групи в тази област. Всички партньори са провели интервюта за проучване на три предварително дефинирани групи, а именно малките до средни предприятия (МСП), публичната администрация (ПА) и Институциите за професионално образование след средното образование (ИПОССО).



ЦЕЛЕВИ ГРУПИ

Партньорите по проекта са провели интервюта със следните единици:

Държава	МСП	ПА	ИПОССО	Общо
Австрия	6	2	3	11
България	7	1	2	10
Италия	5	1	3	9
Португалия	6	3	3	12
Испания	7	4	6	17
Общо	31	11	17	59

КАКВО СЕ ОЦЕНЯВА

В резултат на проведените интервюта беше установено, че и трите целеви групи (МСП, ПА и ИПОССО) оценяват както техническите, така и меките умения, т.е. професионалните и академичните компетенции на кандидатите, както и техните лични компетенции. Значението, което се отдава на всеки тип умения, зависи от целевата група: докато ИПОССО поставят по-силен акцент върху академичните компетенции, МСП и ПА се фокусират повече върху личните и професионални компетенции. Съществуват значителни различия между страните партньори.

Следните **лични компетенции** се оценяват от трите целеви групи:

- Математическа интелигентност;
- Концентрация;
- Вербална интелигентност (за МСП акцентът е повече върху комуникационните умения);
- Социална и емоционална интелигентност:
 - Емпатия, креативност, самопознание, емоционален контрол, самомотивация, способност за междуличностни отношения и работа в екип най-вече за МСП
 - Работа в екип и умения за изграждане и работа в мрежа от социални и бизнес контакти за ПА
- Характер:
 - самоувереността, екстровертността, проактивността и общителността се оценяват най-вече от МСП
 - Обща нагласа, позитивна личност, интерес към ученето, ориентация към клиента и отговорност са компетенциите, оценявани от ПА
- Памет (от ПА и ИПОССО)

Специфики на целевите групи

За МСП професионалните компетенции са много важни, тъй като четири от петте страни партньори ги споменават (Австрия, България, Португалия и Испания). Компютърните (IT) и езиковите умения също се считат за важни фактори за МСП, както и логическото и пространственото ориентиране. Съществуват значителни различия между страните партньори. Например в Португалия и Италия личните компетенции са по-важни, докато в Австрия акцентът е върху академичните и професионални компетенции. Други аспекти, които се оценяват по различен начин от МСП в зависимост от националността: комуникационни умения (Австрия и Испания), организационни умения (Австрия) и професионални цели (България).

Публичната администрация отдава голямо значение на специфичните умения, необходими за конкретната работа (технически / свързани с работата компетенции).

ИПОССО оценяват други умения, а именно:

- Поведение: специфично за ситуации и работа;
- Адаптация към принципите и ценностите на организацията (пасване на човека към организацията);
- Адаптиране на личните обстоятелства към предизвикателствата и общите обстоятелства, свързани с приемането на длъжността (пътуване, командировки, работно време и т.н.);
- Адаптиране на личните цели и тревоги към условията / възможностите, предлагани от длъжността (пасване на човека към организацията)

КАК СЕ ИЗВЪРШВА ОЦЕНЯВАНЕТО

Интервюто е най-често използваният инструмент в процеса на подбор във всички страни и в трите целеви групи. В някои случаи това често е единственият използван инструмент за подбор (освен преглед на документи / учебни програми: CV, дипломи, сертификати).

Следват няколко примера за въпроси / теми, които са често използвани в интервюто (в зависимост от целевата група):

- Професионален и / или академичен път МСП, ПА, ИПОССО
- Каква беше причината да напуснете последната си позиция? - МСП
- Ако има чести промени на работното място - защо? ПА
- Мотивация (Защо искате тази работа? Какво ви мотивира, какво обичате да правите?) - МСП, ПА
- Технически компетенции; Какви технически познания и опит имате в областта, които да ви позволяват да решавате по-сложни въпроси? - МСП, ПА
- Характер и самопознание МСП, ПА, ИПОССО:
 - Силни и слаби страни?

- С какви предизвикателства сте се срещали и как ги преодоляхте?
- Как определяте себе си?
- Желание / намерения за учене?
- Какви са вашите амбиции / планове за бъдещето?
- Каква би била идеалната работа / работа в екип?
- Каква е вашата мотивация? Как мотивирате себе си и колегите си?
- Какво ви е необходимо (рамка, социални условия), за да можете да свършите добра работа?
- Организационни умения - ПА
- Лидерство - ПА
- Справяне с конфликти - ПА
 - Как реагирате на конфликт между вашите колеги?
 - Как реагирате, когато шефът ви критикува вашата работа?
 - Как се справяте с трудни ситуации, напрежение?
- Лични интереси - МСП
- Очаквания за заплата МСП
- Дали лицето е подготвено да изпълнява задълженията си МСП
- Лични и езикови умения - МСП
- Лични данни МСП
 - Имате ли семейство?
 - Възможност за пътуване
 - Лични ценности
- Защо смятате, че сте най-добрият кандидат за тази позиция? С какво мислите, че можете да допринесете към компанията? - МСП
- Какво биха ни казали предишните Ви работодатели за вас? - ИПОССО
- Как вземате решения? - ИПОССО
- Отношение към работата в екип - ПА и ИПОССО
- Опит като лидер - ИПОССО
- Възможности за развитие – къде искате да сте след 5 години - ИПОССО
- Специални въпроси, свързани с работата, за която се кандидатства - ИПОССО

МСП са целевата група, която има по-разнообразен / сложен процес на оценка и подбор на кандидатите. Те често допълват интервюта с тестове и други методи за оценка, въпреки че комбинацията им е различна в зависимост от страната. Например нито едно от австрийските МСП не използва тестове, но повечето от португалските МСП ги използват. Въпреки това, дори когато се използват тестове и други методи, интервюта все още тежат повече. Поради това около 50% от МСП имат стандартни процедури за интервюта (например със структуриран скрипт).

3 от 5-те страни партньори (България, Португалия и Испания) докладват използването на тестове като инструмент за оценка. Въпреки че се използват както вътрешни, така и стандартизирани (външни) тестове, по-голямата част от докладите показват, че стандартизираните тестове са по-чести. Например, в Испания и Португалия се използват тестове за интелигентност, за да се оцени логическото и пространственото разсъждаване, докато писмени или устни изпити по английски се използват от 50% от интервюираните МСП в Португалия.

Други използвани методи са:

- Анализ на документите / учебната програма (CV, дипломи, сертификати);
- Ролеви игри / Симулационни игри (напр.: събиране на няколко кандидати и възлагане на задача, за да се види как ще я решат);
- Домашна работа (на кандидатите е възложено да изпълнят работа, подобна на тази, която би се очаквала от тях, ако бяха част от компанията);
- Пробен период на длъжността;
- Тест "В кошницата": индивидуален тест, в който се дава реална ситуация на кандидата;
- Представяне на работен план;
- Тестове за това дали дадено лице е в състояние да прилага своите умения и знания или инструменти, свързани с работата.

ПА използват тестове в своите процедури за подбор по-често от МСП. Всъщност по-голямата част от тях заявяват, че използват различни видове тестове в процесите на подбор. Въпреки това, интервютата са все още най-ценният инструмент за оценка, тъй като само тестовете се считат за недостатъчни и твърде безлични. Независимо от това, има някои ПА, които считат тестовете за важни колкото или повече от интервютата, като ги използват за да определят дали кандидатът преминава към интервю (или обратното - ПА, в които първоначалното интервю определя дали даден кандидат продължава към тест или не).

Тестовете се използват най-вече за оценка на академичните и професионални знания, емоционална и психологическа интелигентност, лидерски умения, управленски умения, мотивация за работа и обща интелигентност.

Освен това, повечето от ПА разполагат със стандартни процедури за интервюта и ролеви игри (ако се използват), както и за тестовете, като тестове за интелигентност, психологически тестове, тестове за професионални знания и др. Много рядко тестовете се провеждат онлайн и интервютата се провеждат в групи. Някои нямат стандартизиран въпросник, въпреки че повечето използват полуструктурирани скриптове.

ИПОССО поставят голям акцент върху академичните критерии. Документи и предишен опит (дипломи, сертификати, титли, публикации и участие в конференции, например) се оценяват, макар и в различна степен: някои ИПОССО изискват само адекватна диплома; някои оценяват качествено някои или всички други споменати фактори. Тестове и интервюта също се провеждат като метод за оценяване. Често тестовете работят като филтри, които определят дали си струва да се проведе интервю с кандидата. Процедурите варират в различните страни и ИПОССО, съществуват както стандартизирани, така и нестандартизирани процедури: тестовете, когато се използват, са по-често стандартизирани, докато интервютата по-често не са.

Практически тестове, като музикални и спортни тестове (както е посочено от Португалия), са по-често вътрешни (вътрешно разработени). Методът на „груповите тестове“ се споменава само от Испания. Дори ако има различни методи за оценка на относително еднакви качества / компетенции на кандидатите, то в различните страни варира кои специфични компетенции се оценяват чрез тестове и кои в интервютата: например езиковите компетенции в Португалия се оценяват по време на интервютата, а в Австрия чрез тест.

НЕЗАДОВОЛЕНИ ПОТРЕБНОСТИ

Като цяло интервюираните заявяват, че нямат големи нужди, които трябва да бъдат разгледани, или, ако има такива, че те не са свързани с тестването. Все пак бяха направени някои предложения, свързани с тестването, по-специално:

- МСП в Испания и Португалия заявяват, че тестването ще бъде по-полезно, ако е по-специфично насочено към и съответстващо на определена позиция;
- Според интервюираните МСП в Португалия тестове за оценка на социалната и емоционалната интелигентност са необходими, но не са достъпни;
- За ИПОССО проблемите, свързани с тестовете, са високите цени, неанализируемите данни и непригодността на тестовете за конкретните позиции, за които кандидатите кандидатстват. Друг проблем е, че е лесно да се манипулират резултатите от тестовете (споменато в австрийския доклад);
- Една ИПОССО заяви, че тестовете за оценка на личността са необходими и по-важни, отколкото тестове за интелигентност;
- Интервютата, проведени с испански ИПОССО, показват, че квалификацията на лицата, провеждащи теста, може да бъде проблем. Все пак високите разходи обикновено са по-голям проблем.

ОСОБЕНОСТИ НА ПОЛОВЕТЕ

Възможно е да се каже, че всички целеви групи като цяло са съгласни, че няма разлики в процесите на подбор на мъжете и жените. Все пак, някои индивидуални изявления си струва да се отбележат:

- Що се отнася до интервютата за работа, жените са по-срамежливи, докато мъжете поемат повече рискове (по отношение на това, което казват) и като цяло се представят като по-успешни. (МСП);
- Когато процесът на подбор се извършва от преките ръководители (например от мениджъри от мъжки пол), а не от отделите по човешки ресурси, те обикновено избират предимно мъже, за да запълнят наличните работни места, тъй като ги считат за най-добрите кандидати. (МСП);
- Само една ПА наблюдава различия при мъжете и жените в тестването на личността, но не и в тестовете за ефективност;
- Една ПА заявява, че жените общуват по-добре и са по-експанзивни, докато мъжете постигат по-добри резултати в тестове за абстрактно мислене и механика;
- В две от страните партньори различията между половете се дължат по-скоро на структурата на пазара на труда, отколкото на самия процес на оценка. (ПА);

- Жените са по-малко креативни от мъжете (според резултатите от тестовете). (ИПОССО - България);
- При тестовете за стажанти момичетата получават повече точки в езиците и математиката (ИПОССО - Австрия);
- Например в спортното образование, прилаганите физически / практически тестове са адаптирани към пола, тъй щото очакваните резултати са различни за мъжете и жените (ИПОССО - Португалия);
- Жените показват по-голяма последователност в това, което избират, и интересите си. (ИПОССО)
- Жените обикновено получават по-добри резултати на тестовете за интелигентност и при групови тестове. (ИПОССО - Испания).

ПРАВНИ РАЗПОРЕДБИ

На международно ниво има Международна комисия за тестовете (ИТС), която обяви някои насоки за най-добри практики, налични на уебсайта¹ на комисията:

1. Насоки на ИТС за адаптиране на тестове
2. Насоки на ИТС за използване на тестовете
3. Насоки на ИТС относно компютърно-базираното и онлайн тестване
4. Насоки за контрол на качеството в оценяването, тестовия анализ и докладването на резултатите от тестовете
5. Насоки на ИТС относно сигурността на изпитвания, тестове и други оценявания

В страните партньори съществува известна регулация в областта на тестването. В повечето страни **тест за интелигентност и характер** може да бъде приложен или поне интерпретиран само от акредитирани психолози (Португалия, България, Италия).

В Австрия само тестовете за психологическа диагностика трябва да бъдат провеждани от клинични психолози. Въпреки това, за да се запази качество и значимост, има някои изисквания, а именно:

- издателите на тестове продават тестовете само на хора, които са доказали своите академични и професионални квалификации;
- психологическото тестване се регулира от Ö-NORM D4000 за изисквания за процеси и методи при набиране и развитие на персонала. В тези регламенти се определят критерии за качество, стандарти за тестване на професионалната квалификация, интервенции и оценки по време на процеса на подбор на персонал.

В Италия се счита, че психологическите тестове имат спорен характер. Това се дължи на инвазивния характер на много такива тестове, които нарушават границите на професионално релевантните умения и нарушават частната сфера на кандидата².

¹ <https://www.intestcom.org/>

² For more informations, consult article 8 of the Workers' Statute (Statuto dei Lavoratori) and article 10 of the "Legge Biagi", legislative decree n° 276/2003, protecting employees and/or candidates data and information.

В България, за да се избегнат правните усложнения на тестовете за интелигентност и характер, компаниите често разработват собствени инструменти за тестване. Те тестват кандидатите не толкова за интелигентност или личностни черти, а повече за професионални компетенции (свързани с позицията, за която кандидатите се кандидатират), като способността да решават прости математически задачи или да превеждат текст на друг език.

РАВЕНСТВО НА ПОЛОВЕТЕ

По отношение на **образованието** изводите на този доклад са в съответствие с общите заключения на ЕС:

- Повече жени, отколкото мъже, имат висше образование, но жените са по-слабо представени от мъжете в академичния персонал и учените. Близко 60% от завършилите висше образование в ЕС са жени, но те представляват по-малко от 33% от учените и инженерите в Европа, но са почти 80% от общата работна сила в здравния, образователния и социалния сектор;
- Трите изброени по-горе сектора са предметите, които се изучават предимно от жени, докато инженерството, производствената промишленост и строителството са предметите, в които жените са най-слабо представени;
- Въпреки че жените показват по-висока степен на участие в обученията (Австрия, България), те все още преобладават сред хората без никакво образование (Португалия, България) или сред нискоквалифицираните / NEETs (хора, които не учат, не се обучават и не работят) (Австрия).

Равнището на заетост на жените в ЕС варира от 48% до 80%, но средното за ЕС е 77.4% за мъжете и 65.5% за жените (2016)³. За страните партньори равнището на заетост на жените е средно с 11% по-ниско от равнището на заетост на мъжете. От страните партньори равнището на заетост на жените е над средното в Австрия и Португалия и под средното в Италия и Испания.

Жените **работят на непълнен работен ден** повече от мъжете (над 75% от работещите на непълно работно време са жени) и на по-малко ценени работни места и сектори, докато мъжете обикновено работят повече от жените на постоянни договори. Средната разлика между половете в заетостта на непълно работно време е около 33,1%.

В целия ЕС **жените са недостатъчно представени на ръководни постове**, особено в политиката и бизнеса. Това е и положението в петте партньорски държави. През май 2016 г. жените съставляват 29% от членовете камари на парламентите в страните от ЕС. В бизнес ръководството ситуацията е още по-лоша: през 2016 г. жените представляват едва 23,9% от членовете на бордовете на най-големите търговски компании, регистрирани в страните от ЕС. Представителството на австрийските, българските и португалските жени в управителните бордове на компаниите е по-ниско от средното (съответно 18,1%, 15,3% и 14,3%), докато италианските и испанските жени са по-добре представени (съответно 32,3% и 20,3%).

³ 2017 Доклад на Европейската комисия за равенството между мъжете и жените

В повечето страни-партньори могат да бъдат идентифицирани „мъжки“ и „женски“ професии според процента на мъжете и жените на тези длъжности:

- „Женски професии“: здравни и социални грижи, образование, административни и чиновнически дейности и услуги като цяло;
- „Мъжки професии“: добивната промишленост, строителството, плановете и машинните операции.

На ЕС равнище **разликата в заплащането на жените и мъжете** се определя като относителната разлика в средните брутни заплати на час на жените и мъжете в общата икономика. През 2015 г. средната стойност за ЕС бе оценена на 16,3%. През 2015 г. страната партньор по проекта с по-голяма разлика в заплащането на половете е Австрия (21.7%), докато най-ниската е от Италия, с 5.5% (другите страни: Португалия - 17.8%, България - 15.4% и Испания - 14.9%).

Може да се каже, че като цяло разликата в заплащането на жените и мъжете в тези страни е голяма. Например ситуацията в България и Португалия е тясно свързана с квалификационните нива: с повишаването на нивото на квалификация, по-високата е разликата в заплащането на половете. В Австрия важно влияние имат децата - жените вършат по-голямата част от неплатената работа у дома и техните доходи се разглеждат само като допълнителен доход на домакинството. Това изявление от испанския доклад може да обобщи общата ситуация:

“Основните фактори, които влияят отрицателно на жените по отношение на заплатите и професионалното им развитие, са, че жените работят най-вече в слабо платените сектори, липсата на достъп до управленски позиции и по-голямото им участие в семейния живот.”

ДОСТЪПНОСТ НА ТЕСТОВЕТЕ

Най-често използваните тестове:

- Тестове на характера: MMPI, Rorschach, 16PF, NEOPI-R, DISC
- Тестове за интелигентност: Wais, BPRD + Тест за разграничително разсъждение, PMI4-p83 – Тестове за незабавна памет, BTA-p83 – Тест на вниманието, CPM – P (Raven)
- Професионални компетенции: ABA-p83 – Основни административни умения
- Лични предпочитания: CIPSA – Въпросник за професионални интереси, IPP-R – Тест за професионални интереси и предпочитания - Revista Revista, RUMOS – Тест за търговски предпочитания (2015)
- Емоционална и социална интелигентност: D48, D70 – Dominoes test (невербална, межкултурна интелигентност)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение, целевите групи на проекта GeNeus предпочитат интервюта пред тестове и, когато се използват тестове, те могат да бъдат както вътрешни, така и стандартизирани. Въпреки това почти единствено в Публичната администрация и консултантите за кариери / набиране на персонал използват стандартизирани тестове (поради законови изисквания или по-високи цени).

В този проект ще представим матрица от различни инструменти за подбор, включително скрипт за интервюта и инструкции, тъй като това е най-често използваният метод за подбор. Ще се съсредоточим и върху компетенциите, а не върху тестове за интелект и характер. Процесът на стандартизация на тестовете за интелигентност и характер отнема много време и няколко кръга на тестване преди да бъде публикуван и може да се използва само от сертифицирани специалисти в няколко европейски страни. Като се има предвид, че (1) институциите от нашите целеви групи предпочитат интервюта и пренебрегват тестовете; (2) добрите процеси на подбор следва да използват множество и различни инструменти за подбор и, когато това е възможно, няколко оценители; (3) времевата рамка на проекта - ще представим няколко теста (например, езикови тестове), задачи за тестване на компетенции и ще разработим и стандартизираме малък тест за компетенции. Ще бъдат разработени и представени и шаблоните, които помагат за яснота, намаляват субективността и подпомагат на неутралността спрямо пола.



PARTNERS

Coordinator

Frauen im Brennpunkt – Austria

www.fib.at



INOVA+ - Portugal

www.inova.business

INOVA+

Instituto politecnico do Porto – Portugal

www.ipp.pt



Bimec – Bulgaria

www.bimec-bg.eu



Centro per lo Sviluppo Creativo “Danilo Dolci” (CSC) – Italy

en.danilodolci.org



Servicio regional de empleo y formación – Spain

www.sefcarm.es





geneus-project.eu



facebook.com/geneus.project



twitter.com/GeNeus_project



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.