

SÜRDÜRÜLEBİLİR PERFORMANS,
KİŞİSEL VERİMLİLİK VE REKABET
AVANTAJI ELDE ETMENİN YOLU,
DOĞRU KİŞİYİ İŞE ALMAKTAN VE
BİREYLERİ İŞLERLE DOĞRU
EŞLEŞTİRMEKTEN GEÇMEKTEDİR.

PIK - GENEL YETENEK TESTİ

Genel yetenek testi kişinin sözel, sayısal ve şekilsel verileri hızlıca kavrama, bu veriler içinden mantıksal kuralları bulma ve bu bilgileri birleştirerek yeni problemleri çözmesi gibi çok yönlü düşünebilme kabiliyetini veya problem çözme yeteneğini ölçer. Test başka bir ifadeyle hızlı düşünebilen ve pratik zekalı kişileri seçmeye yöneliktir.

Genel Yetenek Testi Kullanmanın Kuruma Katkıları

Kurumlar genel yetenek testi uygulayarak değerlendirdikleri kişilerde aşağıdaki yetkinliklerin varlığını ve seviyesini görebilmektedir.

- Yeni becerilerin hızlıca öğrenilmesi
- Alanındaki problem ve gelişmelere stratejik bakabilmesi
- Yeni bilginin hızlıca öğrenilerek, var olan sisteme entegre edilmesi ve bu bilgiler ışığında iş ile ilgili problemlerin çözülmesi
- İş ile ilgili yeni verilerin işlenmesi ve analizinin mantıksal bir çerçevede yapılması

Testin Yapısı

Genel Yetenek Testi sözel, sayısal ve soyut olmak üzere 3 ana boyuttan oluşmaktadır. Testte her boyuttan eşit sayıda olmak üzere toplam 45 soru bulunmaktadır. Sorular 5 seçenektir.

Genel Yetenek Testi, diğer yetenek testleri gibi süre sınırlı bir testtir. Her soruya ortalama 27 saniye süre düşmektedir. Testin soru dizilimi kolaydan zora doğrudur. Testin sonuna adayların %5'inin ulaşabileceği şekilde dizayn edilmiştir.

Zorluk Seviyesi

6 farklı zorluk seviyesinde genel yetenek testimiz bulunmaktadır. Pozisyonun karmaşıklığına ve gerektirdiği yetenek seviyesine göre farklı zorluk seviyesinde test kullanılmaktadır. Kural karmaşıklığı ve süre kısıtı testin zorluğunu belirleyen ana unsurlardır. Örneğin mavi yaka işe alımında 25 dakika süresi olan A1 seviyesinde kolay bir test kullanılırken, İnsan Kaynakları Uzmanı işe alımında 20 dakikalık B2 seviyesinde bir test kullanılmaktadır.

C1	C2	Zor
B1	B2	Orta
A1	A2	Kolay

Testin Boyutları

Sözel Yetenek

Sözel yetenek boyutundaki sorular sözel ifadeleri kavrama, yazılı talimatları izleme, bu ifadelerden yola çıkarak akıl yürütme yeteneğini değerlendirmeye yöneliktir. Bu yetenek boyutu sözlü ya da yazılı bilgiye dayalı kararlar verme noktasında ön plana çıkmaktadır.

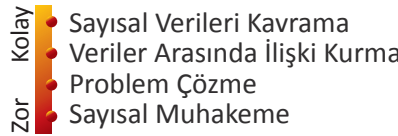
Sözel Yetenek Soru Tipleri



Sayısal Yetenek

Sayısal yetenek soruları temel matematik kurallarını bilme, temel aritmetik (4 işlem), basit matematik (yüzdeler, kesirler vb.), sayı dizileri ve ilişkiler, sayısal verileri sınıflama ve yorumlama gibi kritik olan yetenek alanlarını ölçmektedir. Bu alanlar farklı seviyede gerekse de tüm pozisyonlar için son derece önemlidir.

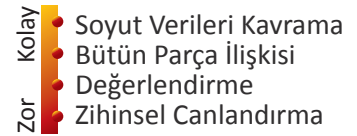
Sayısal Yetenek Soru Tipleri



Soyut Kavrama

Soyut kavrama, sembol kullanarak düşünme yani kavramsal muhakeme yeteneğidir. Benjamin Bloom'un Taksonomisinde en son sırayı alan sentez ve değerlendirme özellikleri bu yetenek alanına girmektedir. Soyut kavrama yeteneğinden yüksek puan alan kişiler soyut ilişkileri kurabilir ve 3 boyutlu düşünebilir. Yani zihinsel olarak farklı kaynaklardan bilgi toplayarak bunları ilişkilendirebilir ve büyük resmi kafasında canlandırabilir. Bu özelliğiyle soyut kavrama, çalışanlarda var olması istenilen önemli bir yetenek boyutudur.

Soyut Kavrama Soru Tipleri



Değerlendirme ve Raporlama

Adayların sorulara verdiği doğru cevaplar 100'lük puana çevirilerek puanlanır. Değerlendirmeler kuruma özel hazırlanan norm çalışması baz alınarak yapılır. Norm çalışması ise kurumda aynı seviyede ve benzer pozisyonda çalışan ve performansı yüksek kişilerden elde edilen verilerle yapılır.

Raporda adayın genel yetenek puanının yanında, genel yeteneğin alt boyutları olan sözel, sayısal ve soyut yetenek puanları, bu puanların ne anlama geldiği, adayın sınava giren ve norm çalışması yapılan popülasyona göre yeri ayrıntılı olarak verilmektedir.