

Testy wiedzy i kompetencji a dane osobowe

Ostatnia aktualizacja: **2014-07-14**

Podczas rekrutacji pracodawca może przeprowadzić test wiedzy i kompetencji. W trakcie takich tekstów zbierane są dane osobowe. Jakie dane osobowe mogą być zbierane i co się z nimi dzieje?

Co powinienem wiedzieć na temat testów psychologicznych?

Testy psychologiczne są metodą oceny kandydata wykorzystywaną przez pracodawców w celu wyróżnienia osób odpowiadających wymaganiom stawianym na określonym stanowisku pracy. Tego typu testy umożliwiają także uzyskanie przez pracodawcę informacji o kandydacie, których on sam dobrowolnie nie chciałby ujawniać lub starałby się ukryć. Z tego względu wykorzystanie testów psychologicznych w procesie rekrutacyjnym budzi wiele kontrowersji, gdyż niektóre testy mogą ujawniać nie tylko informacje o cechach kandydatów pożądanych na danym stanowisku pracy, lecz także informacje osobiste, do których pracodawca nie powinien mieć dostępu.

Mogą na przykład zdradzać informacje o jego stanie zdrowia, poglądach, życiu prywatnym oraz inne dane. Z tego właśnie powodu powinny być przeprowadzane w sposób profesjonalny przez psychologa zobowiązanego do zachowania tajemnicy zawodowej. Powinieneś zostać również dokładnie poinformowany o celu takich testów, zakresie informacji, które zostaną na jego podstawie pozyskane oraz osobach, które będą miały wgląd w jego wyniki. Dopuszczalność stosowania testów psychologicznych w procesie rekrutacji jest traktowana w różny sposób w poszczególnych państwach członkowskich. W niektórych z nich musi ona wynikać wprost z przepisów prawa. W innych niezbędna jest zgoda kandydata, który powinien zostać jednocześnie poinformowany o możliwości odmowy udziału w teście.

Sprawdzanie kandydata w Internecie - na czym to polega?

Internet i portale społecznościowe stanowią dużą pokusę dla pracodawców jako dodatkowe źródło danych o ich potencjalnych pracownikach, o które nie mogliby oficjalnie zapytać w toku rekrutacji. Miej na uwadze, że nawet w sytuacji, gdy potencjalny pracodawca oficjalnie nie może korzystać z informacji pozyskanych dzięki przeglądaniu twoich profili internetowych, czy też śledzeniu twoich wpisów na forach, informacje te mogą mieć realny wpływ na jego decyzję o twoim zatrudnieniu. Warto zatem wiedzieć, że możesz w pewien sposób oddziaływać na to, jakie dane na twój temat będą dostępne w Internecie.

Dla przykładu można wskazać, że wyszukiwarki internetowe zazwyczaj zapewniają ci możliwość usunięcia niepożądanych informacji na swój temat z wyników wyszukiwania.

Najważniejsze jednak jest, abyś dobrze się zastanowił zanim opublikujesz osobiste informacje w sieci. Pamiętaj, że sposób, w jaki chronisz swoją prywatność w Internecie, zależy od ciebie.

*Publikacja pochodzi z Przewodnika „**Ochrona prywatności w miejscu pracy. Przewodnik dla pracowników**” wydanego powstała w ramach Projektu Partnerskiego Leonardo da Vinci “Zwiększanie świadomości w zakresie ochrony danych osobowych wśród pracowników zatrudnionych w krajach Unii Europejskiej” (2012-1-PL1-LEO04-280971). Projekt ten został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej w ramach programu Uczenie się przez całe życie.*