

Samenvatting e-learning

Competentiegericht selectiegesprek

Predictive validity

Predictive validity is de nauwkeurigheid waarmee een selectiemethode de geschiktheid van een kandidaat voorspelt. Het gestructureerde selectiegesprek heeft een hogere predictive validity dan het ongestructureerde selectiegesprek. Ook **GMA tests**, **work sample tests**, **integrity tests** en **conscientiousness tests** zijn effectief.

Gestructureerd selectiegesprek

In een gestructureerd selectiegesprek gebruik je vooraf opgestelde vragen en stel je exact dezelfde vragen aan iedere kandidaat. Idealiter stel je deze vragen op natuurlijke momenten in het gesprek.

Het competentiemodel

In het selectieproces wil je erachter komen of de kandidaat de juiste competenties heeft. Het competentiemodel helpt je om competenties te selecteren en methoden te bepalen om deze competenties te meten. Dit vermindert bias en conformisme in het selectieproces.

Meer weten?

Dan kun je de onderstaande bronnen raadplegen:

- Webinar: Recruitment Hacks ([Link](#))
- Asch, S.E. (1956). Studies of independence and conformity: I. A minority of one against a unanimous majority. *Psychological Monographs*, 70. 1 – 70
- Bauer, T.N., McCarthy, J., Anderson, N., Truxillo, D.M., & Salgado, J.F. (2012). What We Know About Applicant Reactions to Selection: Research Summary and Best Practices.
- Chapman, D.S., Uggerslev, K.L., Carroll, S.A., Piasentin, K.A., & Jones, D.A. (2005). Applicant attraction to organizations and job choice: A meta-analytic review of correlates of recruiting outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90, 928–944.
- Gilliland, S.W. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. *Academy of Management Review*, 18, 694–734.
- Hausknecht, J.P., Day, D.V., & Thomas, S.C. (2004). Candidate reactions to selection procedures: An updated model and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 57, 639–683.
- Klehe, U.C. (2004). Choosing How to Choose: Institutional Pressures Affecting the Adoption of Personnel Selection Procedures. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(4), 327–342. <https://doi.org/10.1111/j.0965-075x.2004.00288.x>.

- Sackett, P. R., Zhang, C., Berry, C. M., & Lievens, F. (2021). Revisiting meta-analytic estimates of validity in personnel selection: Addressing systematic overcorrection for restriction of range. *Journal of Applied Psychology*, No Pagination Specified–No Pagination Specified. <https://doi.org/10.1037/apl0000994>.
- Schmidt, F.L. en Hunter, J.E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262–274D.