

STRUČNÁ CHARAKTERISTIKA



WORKtest[®] – test integrity (TI) je navržen tak, aby Vám pomohl se zorientovat v **angažovanosti**, **výkonnosti**, a **spokojenosti** Vašich **zaměstnanců**. Toto jsou v lidských zdrojích tři klíčové oblasti zdraví a prosperity každé organizace.

OBSAH

1. PSYCHODIAGNOSTIKA WORKtest® v 5 BODECH.....	3
2. HLAVNÍ MENU psychodiagnostického softwaru WORKtest® – klíčové oblasti A SEGMENTY	4
3. POSTULÁTY WORKTESTU® – SROVNÁNÍ S DOTAZNÍKOVÝMI METODAMI	6

1. PSYCHODIAGNOSTIKA WORKTEST® V 5 BODECH

WORKtest® – test integrity (TI) je způsob, jak si ve firmě udržet angažované, výkonné a spokojené zaměstnance, a tím udržet organizaci zdravou a prosperující.

WORKtest® – je specifický komplexní test osobnosti pro maximální zhodnocení jedince, jeho chování, etiky a výkonu, upřímnosti, spolehlivosti, důvěryhodnosti, angažovanosti. Měří schopnost sdílet firemní hodnoty, a tím naplnit její očekávání. Napomáhá odhalit kontraproduktivní a rizikové chování (problematické chování v pracovním procesu, např. krádež, kázeňské problémy, absentérství, zpronevěru, úplatky, klientelismus, konfliktnost, odmítání autorit apod., viz seznam reálně měřených kritérií, který je k dispozici ke stažení), a tím eliminuje případná rizika. Výsledkem testu je skóre, které jednoznačně identifikuje tyto méně vhodné a méně produktivní zaměstnance.

WORKtest® – testuje spolehlivost, angažovanost, výkonnost, rizikovost a integritu osob v počátečním procesu výběrového řízení. Jeho cílem je odhalovat rizikové prvky chování v budoucí či stávající pozici. Výsledek testu je pak důležitý pro konečné personální rozhodnutí o přijetí nebo nápravném opatření. Cílem TI je předvídat kontraproduktivní pracovní chování (CWR), které je v rozporu s oprávněnými zájmy firmy, a které může poškodit jak samotnou organizaci, tak její zaměstnance či klienty.

- 1. WORKtest®** – první on-line psychodiagnostický nástroj a software specificky vyvíjen pro potřeby pracovní psychologie. Klade důraz na komplexní přístup k osobnosti a praktickou aplikaci v prostředí HR (Human Resources). Zaměřuje se na aktuální rizikové a kontraproduktivní faktory v chování jedince jeho podvodná jednání, machinace, porušování etických kodexů a norem, korupční chování a další.
- 2. WORKtest®** – díky dlouhodobému, pečlivému vývoji a 12 letům zkvalitňování implementace do firemního prostředí vykazuje vysokou míru spolehlivosti (reliability) a platnosti (validity). Samotná metoda pracuje na podvědomé úrovni, což vylučuje stylizaci ze strany testovaného jedince, a tím zkreslování výsledků. Pracuje na principu přirozeného výběru a selekce.
- 3. WORKtest®** – komplexní psychodiagnostický nástroj 21. století, který jako jediný umožňuje z jednoho komplexně sestaveného projektivního testu vyhodnotit všechny potřebné informace pro práci HR. WORKtest® a má i důležitý společenský význam, a to zejména v oblasti prevence rizikového a kontraproduktivního chování. Zaměřuje se také na detekci a odhalování korupčního chování jedinců.
- 4. WORKtest®** – pracuje na lokální i globální úrovni s normami pracující populace. Vytváří nejrůznější kompetenční modely, ad hoc analýzy, reporty SWOT a další výstupné zprávy, včetně rozvojových. Pracuje s měřením konkrétních výkonových, osobnostních, zátěžových, a rizikových faktorů chování jedince. Přináší výraznou časovou i finanční úsporu při nábořech a výběrových řízeních a při komplexní práci s lidským potenciálem ve firemním prostředí. Je určen pro malé, střední i velké společnosti. Umožňuje vytvářet výzkumy, benchmarkuje výstupy jednotlivců, týmů i firem na lokální i globální úrovni, měří a porovnává výsledky v čase, nabízí konkrétní opatření.
- 5. WORKtest®** – je schopen měřit vhodnost člověka pro konkrétní pracovní pozici a bezpečně určit, zda kandidát či zaměstnanec na pozici vydrží nebo bude fluktuovat. WORKtest obsahuje jeden komplexní test, ve kterém je velice prakticky možné najednou zpracovat, měřit a porovnávat všechna nadefinovaná kritéria z řady 300 různých vlastností a 2500 konkrétních pracovních pozic zařazených do katalogů. Tato jsou podle užitku, potřeby a zaměření rozdělena do klíčových oblastí.

WORKtest® – jako nástroj i standard firemní komunikace pro výběrové řízení na pracovní pozice určený pracovníkům Recruitmentu. Jedná se o „Metodiku“ založenou na projektivním dotazování, zpracovanou na míru firmám pro tyto účely.

2. HLAVNÍ MENU PSYCHODIAGNOSTICKÉHO SOFTWAREU WORKTEST® – KLÍČOVÉ OBLASTI A SEGMENTY

RECRUITMENT – komplexní nástroj zaměřený na selekci, nábor, a výběrová řízení včetně komunikace s uchazeči (pozvánky na pohovor, odmítací dopisy). Nástroj obsahuje velmi sofistikované katalogy pracovních pozic, díky kterým uživatel přesně zjistí, jak kandidát vyhovuje dané pozici a jak splňuje očekávání na její výkon. **Součástí jsou doplňkové výstupy** jako například týmové role, angažovanost týmu i jednotlivců, odměňování a benefit management.

SEGMENTY – VÝKONOVÉ AUDITY – komplexní personální audity o rozsahu 30-40 hodnotících kritérií pokrývajících tyto stěžejní oblasti:

1. morální stabilita, zralost, důvěryhodnost, loajalita, odpovědnost a další,
2. psychická stabilita, zátěžová a stresová odolnost, psychická, emoční a sociální zralost a další,
3. myšlení, koncentrace, kreativita, učenlivost a další,
4. výkon, aktivita, angažovanost, agilita, manažerské dovednosti, time management a další,
5. obchodní a prodejní schopnosti a dovednosti, obchodní odpovědnost a další,
6. motivace, spokojenost, benefity a další,
7. interpersonální dovednosti, komunikace, argumentace, emoční inteligence, přesvědčivost, týmovost a další,
8. safety – rizikové chování, podvody, machinace, limity výkonu, spolehlivost a korupční odolnost a další.

BPA® (Benchmark Personal Audit) – BPA® je velmi účinný nástroj strategického managementu a řízení lidských zdrojů. Jádrem této komplexní studie je robustní Kompetenční model, což je zjednodušeně řečeno kostra přesně měřitelných klíčových ukazatelů mnoha škál. Změřené hodnoty těchto parametrů jsou následně klientovi prezentovány v přehledné a podrobné formě, která podává náhled na nejrůznější výkonové požadavky v HR. Tento výsledný, pečlivě zpracovaný materiál tak prezentuje velmi významná podkladová data, která lze poté efektivně a účelně využít jak pro rozvoj zaměstnanců tak firmy jako celku. Klient díky BPA® získává obraz o DNA firmy.

ASSESSMENT – soubor různorodých Kompetenčních modelů, ze kterých je možné si vybrat ten nejvhodnější. Alternativou, často preferovanou, je možnost si z nabídky kritérií hodnocení pracovního výkonu, standardního i nestandardního chování (včetně rizikového jednání) sestavit na míru ušitý vlastní Model. Kompetenční modely se zaměřují na výkon, chování, dovednosti a schopnosti, a tím přispívají k vyšší produktivitě, efektivitě, k zvýšení výkonu, motivace a angažovanosti jedince. Kompetenční model může být sestavený pro každou pozici ve firmě a může promítat najednou až 300 hodnotících kritérií. Nejfrekventovanější a firemně zaužívané jsou reporty o rozsahu 30, 55 a 75 kritériích, sestavené ze škál segmentů 1–8 podle potřeby.

DEVELOPMENT – zaměřuje se na metody a styly rozvoje testované osoby s ohledem na její motivaci, angažovanost, firemní hodnoty, agilitu, schopnost učit se a další parametry.

SWOT A MANAGEMENT REPORT – jsou souhrnné zprávy (reporty) pro rychlou analýzu silných a slabých stránek jednotlivců i firmy, a identifikaci potencionálních hrozeb a příležitostí.

360° ZPĚTNÁ VAZBA – poskytuje komplexní informace o kompetencích (způsobilostech a dovednostech) hodnoceného zaměstnance jeho nadřízeným, podřízeným a kolegou na základě výsledků testu. Hodnocený má šanci porovnávat hodnocení sebe sama s tím, jak ho vidí ostatní. Pozitivy tohoto způsobu hodnocení je mimo jiné účinnější vzdělávání a rozvoj zaměstnance, větší efektivita práce, či vyšší vnitřní motivace, angažovanost a agilita.

ZVLÁŠTNÍ AUDITY PRO ŘIDIČE Z POVOLÁNÍ A VYBODOVANÉ ŘIDIČE – test se zaměřuje na způsobilost řidičů vozidel, jak ji vyžaduje zákon. Obsahuje také prvky náhledu na charakter, psychickou a emoční zralost, reakční schopnosti a prostorovou orientaci, vnímání a zpracování podnětů, a dle posledních trendů a dobré praxe i náhled na rizikové chování, jakými je například porušování norem, telefonování za jízdy, únava, únavový syndrom či užívání návykových a omamných látek.

AUDIT KORUPČNÍ ODOLNOSTI A SPOLEHLIVOSTI – je námi sestavený komplexní výstup, jehož účelem je mapování, detekování a odhalování míry korupčního chování jedince. Audit se primárně zaměřuje na oblast rizikového chování spojeného s korupčním jednáním. Je doplněn souvisejícími oblastmi morálních hodnot, psychickou stabilitou, motivací a volnými vlastnostmi. Doporučujeme provádět vždy při nástupu do TOP pozice a opakovat test dvakrát ročně.

AUDIT BEZPEČNOSTI A PODVODNÉHO JEDNÁNÍ – je námi sestavený komplexní výstup, jehož účelem je odhalování a detekce podvodného chování jedince. Audit se primárně zaměřuje na oblast morálních hodnot, důvěryhodnost, rizikové chování a jednání. Doporučujeme provádět vždy při nástupu do pozic, kde je důvěryhodnost chování vyžadovaná a opakovat test dvakrát ročně.



3. POSTULÁTY WORKTESTU® – SROVNÁNÍ S DOTAZNÍKOVÝMI METODAMI

WORKtest® pracuje se strukturou osobnosti, a to jak vnější, tak i vnitřní, bere v potaz i klíčové okolní vlivy působící na osobnost jako takovou. Opírá se o tyto postuláty:

- mozek funguje jako počítač, do kterého se po dobu celého dětství ukládají „programy“, které řídí naše emoční prožívání, chování a rozhodování. Tyto programy se nazývají asociační vzorce chování,
- asociační vzorce chování vznikají prvotním rozbořením situace. To, jak jsme se v této situaci cítili (emoční náboj), jaké přesvědčení a postoj jsme zaujali, vše je obsaženo v asociačním vzorci chování, který aplikujeme na další situace. Jsou to tedy scénáře situací, které si podvědomě vytváříme a přitahujeme,
- asociační vzorce chování jsou uloženy v podvědomí a jejich přítomnost si neuvědomujeme. Z tohoto důvodu jsou rezistentní vůči změně,
- výběr geometrických tvarů souvisí s naší psychikou, přesně řečeno s podvědomými asociačními vzorci,
- preference určitých tvarů nesouvisí s vědomím rozhodnutím, ale jedná se o přirozenou podvědomou odezvu,
- související asociace je pak výsledkem vědomého popisu daného podvědomého výběru,
- pomocí projektivní metody jsme tedy schopni odhalit tzv. vzorce chování, vzorce motivace, vzorce vzdoru, vzorce reakce, a podobně.

Tato metodika tedy neumožňuje testovaným stylizovat se do žádoucích výpovědí. Celý systém PSG WORKtest® má díky svému principu a své struktuře projektivního testu kapacitu měřit jednotlivě i najednou až 300 osobnostních a výkonových kritérií, a to v přímém kontextu s pracovními pozicemi, které jsou v systému zavedeny (2500 pracovních pozic ve 22 oborech).

KOMPARACE	DOTAZNÍKY	WORKtest®
Metoda	Metoda dotazování založená na schopnosti introspekce.	Projektivní metoda, která nezkoumá, jak se subjekt vidí a co o sobě vypovídá, nýbrž jaké jsou jeho nevědomé asociační vzorce.
Objektivita	<ul style="list-style-type: none">• Do vyhodnocení zasahuje subjektivita testované osoby (nedostatečná schopnost sebekritiky)• Instrukce a vyhodnocení se zásahem lidského faktoru – instrukce a vyhodnocení nemusí být jednotné a neměnné• Míra závislosti metody na subjektu. Subjekt předpovídá adekvátní odpovědi, zkresluje data, aby získal žádoucí výsledky.	<ul style="list-style-type: none">• Do vyhodnocení nezasahuje subjektivita testované osoby• Instrukce a vyhodnocení bez zásahu lidského faktoru (neustále vylepšovaná on-line softwarová verze na trhu od roku 2004)• Subjekt nemá možnost odhadnout, které odpovědi jsou žádoucí, odpadá riziko stylizace.

Komplexní testovaného obraz	Dotazníky se zabývají pouze určitými faktory/rysy/osobnostní dimenzí na základě sebeobrazu hodnoceného. Nepodávají komplexní obraz testovaného.	WT podává komplexní obraz hodnoceného (kognitivní, konativní a emocionální aspekty osobnosti, výkon, rizikové faktory chování, schopnosti, způsobilosti a dovednosti).
Hloubka testovaného obrazu	Dotazníky nejsou schopné proniknout do hlubších struktur osobnosti.	Projektivní metoda poskytuje hlubší pohled do vnitřních vrstev a struktur osobnosti účastníka testování.
Měření rizikových faktorů	Poněvadž jsou dotazníky založené na kritickém sebenáhledu a introspekci, vhodně a pravdivě neodhalují rizikové faktory chování a jednání testovaného.	Pomocí projektivní metody lze odhalit rizikové faktory jednání a chování, a to ze dvou důvodů: 1) testovaný si není vědom skrytých významů tvarů, 2) metoda dokáže odhalit podvědomé patologické asociační vzorce.
Vhodnost u dětí	Dotazníky jsou založeny na výpovědi dítěte, které nemusí být schopno verbalizovat motivační a emoční oblast psychiky.	Projekční metoda je u dětí nejpřirozenější cestou k odhalení motivační a emoční oblasti psychiky, které dítě není schopno verbálně vypovědět.
Pracovní aplikace	Mnohé dotazníky používané celosvětově nebyly vyvinuty pro personální výběr a pracující populaci. Výjimkou jsou testy Roberta Hogana.	WT je primárně určen pro oblast psychologie práce a pracující populaci. Je specificky vyvíjen pro pracovní trh. Měří výkon, chování, rizikovost i vhodnost kandidáta na konkrétní pracovní pozici. Systém definuje na 2500 pracovních pozic ve 22 oborech činnosti.
Test – retest reliabilita	Nejvyšší u HPI 0,86	Pohybuje se od 0,86 - 0,91 (záleží na typu auditu).
Normy	Normy jsou zastaralé (např. 16PF) nebo jsou přežaté z jiných zemí.	WT disponuje aktuálními normami zaměřené na českou a slovenskou populaci s rozšířením na normy jiných zemí.
Další	<ul style="list-style-type: none"> • Nevýhody statického měření, které nepočítá s procesem změny a dynamickým vývojem. • Nevýhoda teorií typů – hovoří o preferencích typů jedinců nikoliv o schopnostech a chování. • Dlouhý seznam otázek, kde se některé opakují i několikrát, působí na lidskou psychiku únavně a není uživatelsky přívětivý. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dynamický přístup – počítá s procesem změny, sleduje vývoj jedince v čase, je vhodné rozebírání výsledků s jedincem. • WT nevytváří typologii lidí. Klade důraz na variabilitu a zaměřuje se na jedinečnost testovaného, a to nejen jeho preference, nýbrž i schopnosti, způsobilosti, dovednosti, a rizikové faktory v chování. • Projektivní metody působí hravě a i díky tomuto jsou atraktivnější a uživatelsky příjemnější.

Mgr. Eva Urbanová, autor