

ZNÁTE DNA VAŠÍ FIRMY?

Mgr. Eva Urbanová je autorkou online psychodiagnostického softwarového programu WORKtest. Unikátní program umožňuje efektivní pracovní psychodiagnostiku a komplexní služby v HR v oblasti měření potenciálu osobnosti pro firemní praxi. Eva se do budoucna nebojí dalších výzev. Chce se více zaměřit na firemní DNA.

Jakým způsobem jste se dostala právě k oblasti psychodiagnostiky spojené s firemní praxí?

Stalo se to v podstatě po odchodu ze státní zprávy do komerčního sektoru a při studiu na Masarykově univerzitě v Brně. Začala jsem v té době více pronikat do firemních kultur a struktur a poskytovala tím pádem nejen poradenství, ale i psychodiagnostiku. Způsob, jakým jsem se psychodiagnostice věnovala, byl přirozeným způsobem komunikace pro oblast práce s lidským potenciálem.

Jste autorkou respektovaného systému WORKtest. Jak dlouho vznikl tak, aby dovedl splnit náročná kritéria pro jeden z nejkvalitnějších psychodiagnostických nástrojů na českém trhu?

Vývoj začal prakticky už v roce 1996. Měla jsem tehdy možnost testováním ověřovat hypotézy na velkém vzorku respondentů státní správy a veřejnosti. Po odchodu do komerčního sektoru jsem se spojila s velkými firmami a začala detailně mapovat potřeby velkých, středních i malých firem v oblasti lidských zdrojů. Systém psychodiagnostiky jsem tak mohla od počátku přizpůsobit přímo firemním potřebám, pracovním pozicím a především tomu, co firmy od lidí na jednotlivých pracovních pozicích očekávají. Zaměřovala jsem se na komplexitu, chování a výkon, zároveň ale i na hodnoty a rizikové faktory chování a výkonu. V roce 2004 jsme jako první spustili online psychodiagnostiku s tím, že výsledky byly ihned k dispozici. V té době něco podobného žádný systém neposkytoval. Naše softwarové řešení nám to ale umožnilo, proto se systém mohl dále vyvíjet pro potřeby firemní praxe. V současné době je systém velmi komplexní, úspěšně překročil hranice HR i veřejného sektoru. Komunikace pro oblast práce s lidským potenciálem.

Přijímají současné české firmy psychodiagnostiku jako jednu z cenných metod, která skutečný stav jejich firmy odhalí nebo jsou spíše zdrženlivé?

Ano, jednoznačně ji přijímají! Psychodiagnostiku se začaly ve velkém



Mgr. Eva Urbanová

měřítka používat zejména po roce 2009. Na trhu je velké množství nejrozličnějších dotazníků a testů. Jejich nevýhodou ale je snadná možnost stylizace a tím i ovlivnění výsledků, což bylo pro mě nepřijatelné. Skeptický postoj k mnoha dotazníkům a testům

„Můj aktuální cíl je zaměřit se na DNA firem.“

pro jejich neobjektivitu ze stran HR manažerů mně vedl k vývoji projektivního testu, který nepracuje na vědomé úrovni, ale naopak podvědomé úrovni. Tím je stylizace prakticky vyloučená a o výsledky se můžeme s důvěrou opírat.

Dáváte manažerům zároveň i možnost, jak firmu rozvinout a posunout dál?

Ano, WORKtest – psychodiagnostika je základ, nejde jen o to poskytnout nástroj či report. Důležité je ukázat, kde se člověk či tým firmy momentálně nachází, jaké má kvality či limity, kde by měl být a jak a čím ho tam dostat, případně jakou metodu rozvoje zvolit. Tato komplexita uživateli umožní udělat vše v jednom kroku a nabídne mu efektivní řešení. Nástroj pracuje s analýzou dat a manažerským benchmarkem.

Worktest pomáhá majitelům firem a špičkovým manažerům zařazovat pracovníky na pracovní pozice. Stane se, že test se někdy zásadně změní?

Velký důraz dáváme od počátku na validitu a reliabilitu a koreluje výsledky psychodiagnostiky s mnoha systémy a testy a data zpracováváme v různých standardizovaných softvarech. Přesnost projektivní metody, která pracuje na principech a základech Worktestu je nad 90 %, což dokazují i naše studie. Průběh prezentujeme i na webu, aby měla odborná i laická veřejnost možnost nahlédnout pod pokličku. Navíc každý respondent po vyplnění testu ihned vidí jeho spolehlivost. Po dobu praxe se nestalo, že by se test změnil. Odhalil každé chování, tedy i skryté, kterým jedinec disponuje. Je vhodné diagnostikovat jedince v čase a sledovat jeho vývoj a porovnat ho s normami populace. O kvalitě testu svědčí i mnoho referencí. Systém je zaměřen i na řízení fluktuace a firemní hodnoty. Spolehlivě reaguje na měnící se trendy chování populace napříč generacemi X, Y, Z a podobně.

Jakým způsobem dokáže Worktest pracovat s motivací lidí?

Jednoduše jí změní. Systém pracuje komplexně, najednou je schopen měřit až 300 nejrozličnějších kritérií a jedním

z nich je i motivační audit, který sám o sobě čítá 36 výstupních měřitelných položek. Tím zjistíme identický motivační vzorec jedince, který se v čase může měnit. Uživatel získá skvělý návod jak a čím je vhodné jedince motivovat k výkonu, či změně chování.

Umíme v české praxi ve srovnání se světem lidské zdroje správně využívat?

Neumíme. Je to smutné, ale je to tak. U nás se o lidských zdrojích jen mluví.



Stále slýcháváme, nejsou lidi, ale oni jsou, jen se nepracuje s jejich potenciálem, neboť firmy často neví, koho ve firmě vlastně mají, kdo je její páteří firmy, kdo je chovný a kdo je ten tažný a jak lze využít rizikové faktory chování (které máme všichni) konstruktivně pro výkon a změnu.

„Po dobu praxe se nestalo, že by se test zmýlil.“

Kde vy sama vidíte další možnosti firemní psychodiagnostiky a jaký je váš aktuální pracovní cíl?

Využití psychodiagnostiky, jakékoli, pokud je dobře postavená a standardizovaná na českou populaci, je nikoliv jen ve firemní praxi, ale měla by začít u jednotlivců ve fázi učení se profesí. Měřit potenciál jedince by bylo vhodné již od 5-6 let, aby se dítě mohlo správně rozvíjet na základě vloh, schopností,

dovedností a motivace a naučilo se správně formovat postoje a budovat hodnoty. To jsou totiž ty skutečné lidské zdroje, jejichž jsme každý majitelem. Bohužel, ač je moderní doba plná nových technologií, tak je pořád opomíjený onen lidský faktor „rizikové jednání a chování“. Právě tento faktor je zodpovědný za konečný výsledek. Stroj vám nic neukradne, člověk ano. Proč tedy nevědět, jaké má jedinec schopnosti, jak lépe využít či eliminovat nežádoucí chování v raném věku a do dospělosti vybudovat zralou osobnost. Můj aktuální cíl je nadále zaměřit pozornost na DNA firem. Podle praxe vidíme, jak firmy potřebují znát firemní hodnoty a chování svých lidí v měřených datech, zda jejich firma je agilní, dynamická, stagnující či prochází rozvojem, zda je nutná revitalizace a podobně. Firmy si stále více uvědomují, že lidský faktor je to, co firmu dělá firmou. Buduje navíc její dobré jméno a povědomí.

-hkp-
Foto: Shutterstock, archiv

inzerce

- Komplexní řešení odpadového hospodářství
- Zimní a letní údržba komunikací
- Dopravní značení
- Údržba zeleně
- Výroba tepelné a elektrické energie



NEPŘEKONATELNÝ SERVIS

