Legend

Insert marker into topic

AGILNÍ PSYCHODIANOSTIKA A SOFTWARE

JEDEN KOMPLEXNÍ TEST

Na podvědomé úrovni - kombin...

- nemožnost stylizace
  - vysoká míra
    - objektivity
    - spolehlivosi
    - přesnosti

UŽITEČNÉ FUNKCE - BENCHMARKING

Poměřování dat v čase

- tvorba a editace kompetenčních modelů
  - 360°zv
    - funkce pro zpětné vazby a hodnotící pohovory
- benchmarking pro recrutment
  - výběr kandidátů na pozice
  - selekce a předselekce kandidátů
  - volba nejvhodnějších kandidátů
- benchmarking pro zastupitelnost pozic
  - řízení talentů
  - hledání rezerv na pozice
- berchmarking pro rozvoj - development
  - schopnost měřit progres vzdělávání a rozvoje
  - schopnost měřit změnu stavu (únava, vyhoření, prokrasinace a pod.)
- benchmarking cross
  - porovnávání dat napříč systémem
- swot analýzy

CELOSTNÍ, TVAROVÁ PSYCHOLOGIE

Postuláty systému WORKtest

- wt pracuje se strukturou a dynamikou osobnosti v maximální šíři
- struktra = skladba osobnosti
  - rysy
  - vlastnosti
  - charakter
  - temperament
  - emoční nastavení .....
- dynamika = hybné síly osobnosti
  - motivace
  - postoje
  - stabilita
  - odolnost
- vlohy, schopnosti, dovednosti, způsobilosti

300 NEJRŮZNĚJŠÍCH MĚŘENÝCH KRITÉRIÍ

Diagnostika

- seznam hodnotících kritérií

KATALOGY PRACOVNÍCH POZIC

Měření vhodnosti na pracovní pozice

- nadstandart - firemní slovník - 600 pozic
- standard - standardní slovník - 2000 pozic

ČASOVÁ NENÁROČNOST

25 minut max

- test do 25 minut
- všechny výstupy jsou vzájemně provázány
- snadná interpretace výsledků
  - jasně a věcně popsaná kritéria hodnocení
- není nutná zpětná zvazba psychologem, může být s vyškoleným poradcem

WORKtest

VŠE NA JEDNOM MÍSTĚ

PROČ WORKTEST

1 komplexní test na vše...

- 8 klíčových auditů
  - 1 audit morální stavu a loajalita
  - 2 audit interpersonálních dovedností
  - 3 audit obchodních dovedností
  - 4 audit psychycké smazility a zátěže
  - 5 audit motivace a pobídek
  - 6 audit myšlení a koncentrace
  - 7 audit výkonových předpokladů
  - 8 audit rizikovéých předpokladů
- Kompetenční modely
  - Tvorba a editace
  - barometr osobnosti
  - KM - 30 KRITÉRIÍ
  - KM - 55 KRITÉRIÍ
  - KM - 75 KRITÉRIÍ
- Doplňkoé výstupy
  - metody rozvoje
  - angažoanost a týmové role
  - motivace a benefity

TRENDY DIAGNOSTIK

Rozdíli v pojetí 20 a 21 století

- worktest = diagnostika 21 století
  - jeden komplexní test = jeden autor (vývoj od roku 1996 do současnosti
  - vysoká míra objektivity, přesnosti a spolehlivosti výsledků nad 85%
    - normy populace a validizační studie
  - jeden test = 300 kritérií + 2000 pracovních pozic
  - jasný a věcný popis měřených kritérií - nemožnost různorodé interpretace
  - nástroj pro komplexní činnost lidských zdrojů , zaměřuje se na celý adaptační proces (od náboru po outplacement)
  - pružně reaguje na nové trendy v chování lidí, systém je pravidelně upgradován
  - pracuje na podvědomé úrovni = nepřipouští stylizaci = vysoká míra objektivity dat
  - čas pro vyplnění testu do 25 minut max, u dětí cca do 15 minut
  - systémový benchmarking - napříč všemi kriterií
    - recruitment, assessment, development, cross
- dotazníky a testy (diagnostické metody) = 30-80 léta 20 století
  - různé dotazníky a testy = mnoho autorů
  - nižší míra objektivity přesnosti a spolehlivosti výsledků pod 70%
    - častá absence norem populace a validizačních studií
  - jeden dotazník = max do 30 kritérií bez pozice
  - nemožnost provázaných výstupů z více dotazníků
  - systémy, nereagují na trendy chování lidí, nejsou upgradovány
  - vysoká časová náročnost na zpracování dotazníků a testů (minuty až hodiny)
  - vyšší cena + psycholog pro zv
  - neumožňují systémový benchmarking
  - pracují na vědomé úrovni = vysoká míra stylizace = nižší míra objektivity

XMind Evaluation Mode