

2017: rok online psychodiagnostiky

Mnozí ji milují, někteří jí nevěří a další se jí možná trochu bojí. Nezávisle na tom, jaký je váš názor na online psychodiagnostiku, faktem je, že každým rokem vycházejí nové metody a inovují se časem prověřené postupy. Občas je obtížné držet s vývojem krok. Proto přinášíme přehled trendů pro letošní rok.

Počátky online psychodiagnostiky lze vysledovat do období přelomu milénia. Vzrůstající rychlost internetového připojení umožnila zcela nové možnosti v osobním i pracovním životě. To otevřelo dveře pro mnoho firem, které začaly aktivně vytvářet online psychodiagnostické nástroje.

HISTORICKÉ OKÉNKO

Psychodiagnostika jako taková je samozřejmě obor podstatně starší, různé formy dotazníků a testů byly používány už na začátku 20. století. V roce 1905 vyšel první inteligenční test – Binet-Simonova škála, která měla za úkol identifikovat děti se speciálními vzdělávacími potřebami. První masové použití dotazníků a testů za účelem výběru vhodných kandidátů na důstojnické posty proběhlo v USA během 1. světové války v podobě testů Army Alpha a Army Beta. Během následujících desetiletí byla vyvinuta celá řada metod měřících nejen kognitivní schopnosti, ale i osobnost, emoční inteligenci, odolnost vůči stresu a mnohé další charakteristiky.

S novým médiem v podobě internetu, který umožnil vyhodnocovat výsledky okamžitě a bez nutnosti platit psychologa, aby testy administroval a vyhodnocoval, se vývoj psychodiagnostiky výrazně urychlil. Z původně

čistě akademické disciplíny se psychometrie (obor psychologie zabývající se vývojem a ověřováním kvality psychodiagnostických nástrojů) dostala i na komerční půdu.

ZPĚT DO ROKU 2017

V současnosti je dobrou praxí mnoha vydavatelů online psychodiagnostiky nabízet dotazníky a testy i v papírové formě. V oblasti personalistiky a HR je tak možné uchazečům na výběrovém řízení dát klasický papírový dotazník a následně jejich odpovědi zadat do

Velmi důležité je, aby vyplňování bylo pro kandidáty jednoduché, pohodlné a intuitivní. A také aby mohli pro vyplňování využít moderní techniku.

online vyhodnocovacího prostředí, které automaticky vygeneruje výsledné skóry a interpretace. Tím odpadá spousta práce se sčítáním skóru, převáděním výsledků na standardní skóry a hledáním interpretací v manuálech metod.

Skutečně výhodná je ale čistě online administrace, která umožňuje nejen rychlejší vyhodnocení, ale hlavně poskytuje možnost vyplnit psychodiagnostiku kdekoli a kdykoli. To je obzvláště výhodné pro headhuntery a další profesionály v oblasti HR a personalistiky, kteří hledají vhodné kandi-

dáty na obtížné pozice. Top-manažeři či úzce specializovaní odborníci mají nejen málo času, ale často jsou rozestří na různých místech – v různých městech, státech či dokonce kontinentech. Online psychodiagnostika v takových případech nabízí možnost, jak si uchazeče otestovat.

Výhoda, kterou pak ocení spíše uživatelé online diagnostických nástrojů než kandidáti, je možnost kontinuálně pracovat na aktualizaci a zlepšování existujících dotazníků či testů. V době čistě papírové diagnostiky bylo

často nemožné získat zpět data od uživatelů a aktualizace norem či položek byla vždy otázkou mnoha až desítek let. Dnes je možné kontinuálně sbírat data z praxe, de facto od všech uživatelů dané metody a rychle reagovat na změny v populaci.

RYCHLOST A DIFERENCIACE

S tímto přímo souvisí setrvalý trend ve zkracování a větší diferenciaci metod. Rychlost je alfou a omegou většiny firem vyvíjejících online psychodiagnostiku. Aby metoda byla rychlá, musí být krátká. A aby mohla být krátká,

musí být přesná a měřit efektivně poměrně úzkou oblast k jejímuž měření byla zkonstruována. Doby, kdy vyplnění osobnostního dotazníku trvalo stejně dlouho jako cesta autem z Prahy do Brna, jsou dávno pryč.

S rychlostí jde ruku v ruce větší přesnost a užší záběr psychodiagnostiky. Velké metody, které měřily dvacet různých škál, jsou minulostí. Trendem jsou metody malé, rychlé a přesně cílené. S tím souvisí nutnost vytvářet cílené baterie psychodiagnostických testů pro různé pozice, které umožňují změřit jen to, co opravdu potřebujete vědět. Pro výběr obchodníka bude podstatné, jak umí komunikovat s lidmi, jaký má svůj osobitý obchodní styl a zda je verbálně zdatný. U finančního analytika vás bude spíše zajímat schopnost udržet dlouhodobě pozornost při práci se stereotypními daty, schopnost abstraktního myšlení a numerické dovednosti.

Velmi důležité také je, aby vyplňování bylo pro kandidáty jednoduché, pohodlné a intuitivní. A také aby mohli pro vyplňování využít moderní techniku. Stále více lidí preferuje vyplňování na smartphonech. Jen tak kandidáty v dnešní době neodradíte a naopak je můžete zaujmout a dobře se u nich zapsat.

DATA JSOU ZÁKLADEM ÚSPĚCHU

Psychodiagnostika – ať už ve formě tužka-papír, online podobě či jako hra – generuje velké množství užitečných dat nejen o jednotlivci, ale i o celé firmě či pracovní pozici. Na základě těchto tvrdých dat lze pak identifikovat vhodné kandidáty na různé pozice. Výsledky psychodiagnostiky v kombinaci s různými údaji o výkonnosti zaměstnanců se tak mohou stát mocnými nástroji, které pomáhají vybrat vhodné uchazeče.

Metody, které se zaměřují na analýzu faktorů úspěchu a jejich predikci, umožňují na základě výsledků psychodiagnostiky stávajících zaměstnanců předpovědět úspěšnost uchazečů na

Modelování a predikce faktorů úspěchu je nadstavbou psychodiagnostiky, která dále rozšiřuje možnosti využití psychodiagnostických metod s výrazným dopadem na výkonnost celých oddělení v rámci firmy. Jedná se tak o jeden z výrazných trendů v HR a personalistice, který je založený na tvrdých datech a jasně kvantifikovatelných výsledcích.

stejně pozici. Vychází z předpokladu, že pokud se bude uchazeč svým psychologickým profilem shodovat s úspěšnými zaměstnanci, bude rovněž s vysokou pravděpodobností úspěšný.

Predikce faktorů úspěchu staví na kvalitní psychodiagnostice a statistických analýzách dat, která jsou psychodiagnostickými metodami získaná. Jedinou limitací tohoto přístupu je nutnost mít dostatečné množství zaměstnanců na dané pozici, aby na nich mohl být model vytvořen. I to je jeden z důvodů, proč se hodí spíše pro větší firmy či korporace. Dalším může být jeho vyšší cena, která odráží práci spojenou s detailní analýzou velkého množství dat. Návratnost této investice bývá ale rychlá, neboť touto metodou prověření uchazeči jsou výkonnější a spokojenější a mají nižší fluktuaci.

MODELOVÁNÍ FAKTORŮ ÚSPĚCHU V PRAXI

Jedním z příkladů úspěšného zavedení modelování faktorů úspěchu je tzv. Success Factor Index od společnosti TCC online působící na českém trhu. Jedná se o prediktivní model pracující s nativní online psychodiagnostikou této společnosti v kombinaci s daty klienta, která hodnotí celkovou úspěšnost zaměstnance na dané pozici. Sloučením dat získaných z online psychodiagnostiky a dat od klienta vzniká podklad pro statistickou analýzu. Výsledkem je pak model šitý na míru klientovi a jeho potřebám.

Dle zkušeností odborníků z TCC online umožňuje Success Factor Index

predikovat úspěšnost u obchodních zástupců s 90% přesností. Uchazeči, kteří jsou identifikováni jako „talenty“ pak dosahují takřka pětinasobných průměrných objemů smluv oproti uchazečům, u kterých model predikoval nízký potenciál k výkonu.

Modelování a predikce faktorů úspěchu je nadstavbou psychodiagnostiky, která dále rozšiřuje možnosti využití psychodiagnostických metod s výrazným dopadem na výkonnost celých oddělení v rámci firmy. Jedná se tak o jeden z výrazných trendů v HR a personalistice, který je založený na tvrdých datech a jasně kvantifikovatelných výsledcích.

2017 A DÁL

Současné trendy v psychodiagnostice pro rok 2017 lze shrnout do tří slov: rychlost, atraktivita a analýza. Online psychodiagnostika je zábavnější, rychlejší a generuje velké množství dat, která lze následně vytěžit ku prospěchu firem, které psychodiagnostiku používají. x

Mgr. Barbora Daňková,
jednatelka TCC online



KONTAKT

TCC online s.r.o.
Rohanské nábřeží 671/15
Praha 8, 186 00
www.tcconline.cz