

Achtnich HR

Nowoczesna i pogłębiona diagnoza kompetencji

Test Skłonności Zawodowych jest metodą psychologiczną do diagnozy charakteru zawodowego. Jego użytkownikami są doradcy personalni. Narzędzie to powstało w latach 80-tych XX wieku w Szwajcarii, która jest kolebką licznych testów psychologicznych. Jego twórcą jest Martin Achtnich, psycholog i doradca zawodowy. Metoda Achtnicha upowszechniła się nie tylko w Europie, ale również w Brazylii¹. Polskie tłumaczenie testu ukazało się w 2010 roku.

Polska adaptacja metody została przygotowana dla potrzeb doradztwa personalnego przez Henryka Jarosiewicza z Zakładu Psychologii Zarządzania Uniwersytetu Wrocławskiego. Stanowi cenne uzupełnienie w procesie oceny kompetencji personelu oraz naborze. Przedmiotem diagnozy jest bowiem trudno uchwytna sfera dążeń i skłonności zawodowych, czyli wola i charakter zawodowy.

Przyjmujemy, że kompetencje to **miara** wartości pracownika dla firmy, a więc odpowiedź na pytanie: czy jest to odpowiedni człowiek na danym stanowisku pracy? Stosunkowo łatwo zmierzyć wiadomości, a nawet niezbędne umiejętności zawodowe. Projektując Achtnich HR skupiliśmy się na sferze pragnień i dążeń oraz na charakterze zawodowym, a więc na tym, czego chce dana osoba i w jakim stylu działa.

Do tej pory tego typu zjawiska umykały uwadze teoretyków i praktyków zajmujących się zarządzaniem kadrami. Potrafimy określić zainteresowania zawodowe, lecz nie potrafimy wyjaśnić, dla czego coś ma znaczenie dla danej osoby. Tymczasem człowiek interesuje się czymś – bo przeżywa to jako wartościowe, - bo pragnie, - bo do tego dąży. Człowiek jest skłonny wybrać taką, lub inną pracę właśnie dlatego, że pragnie znaleźć się w pewnych relacjach zawodowych, dlatego że dąży do pewnego położenia życiowego, np. do awansowania w strukturach firmy.

¹ Podręcznik metody posiada tłumaczenie na język francuski, portugalski, rosyjski i polski (2010). Zapleczem teoretycznym Achtnich HR jest praca H. Jarosiewicz pt. „Psychologia dążeń i skłonności zawodowych” (2013)

Relacje a ścieżka kariery zawodowej

Celem ekspertyzy zawodowej jest określenie tych r e l a c j i z a w o d o w y c h , w których dana osoba ma szanse dobrze funkcjonować. Relacje te określone są w prosty, a zarazem subtelny sposób. Test Achtnich HR jest t e s t e m w y b o r u , w którym materiałem testowym są obrazki (fotografie) bądź filmy związane ze światem pracy. W ciągu 5-10 minut osoba badana wybiera obrazki, które jej się podobają i odsuwa te, które budzą w niej awersję. Na podstawie tej prostej próby zachowania określa się jej dążenia i skłonności zawodowe. Badanie można przeprowadzić w bezpośrednim kontakcie, „na stole”, lub na odległość, przez Internet.

Wybory określają ścieżkę rozwoju zawodowego, szeroko rozumiany los. Nie zawsze jednak wiemy, dlaczego podejmujemy pewne decyzje i wybory. Oprócz pogłębionej d i a g n o z y z a s o b ó w firmy Achtnich HR oferuje ekspertyzy indywidualne dla pracowników. Celem udostępnianej ekspertyzy zawodowej (a czasem i bezpośredniej porady) jest rozwój s a m o w i e d z y . Achtnich HR pozwala wprowadzić do myślenia o sobie i swojej karierze zawodowej wiedzę o swych głębokich t a l e n t a c h .

Aspekty diagnozy

Człowiek rozwiązuje w pracy zawodowej trzy problemy: zabezpieczenie materialne, rozwój zawodowy i odpowiednie relacje (klimat i kultura organizacyjna). Ekspertyza zawodowa Achtnich HR dotyczy trzech, dopełniających się aspektów.

Przede wszystkim (1) wartości instrumentalnych, czyli racjonalnych działań (zadań), które jest skłonny podejmować pracownik. Odpowiednie relacje instrumentalne pozwalają na s k u t e c z n e działanie w świecie, to jest powodowanie zamierzonych zmian w sytuacji zewnętrznej. Relacje instrumentalne dopełniają (2) wartości autoteliczne, czyli relacje, które są potrzebne dla dobrego samopoczucia; to odpowiedni klimat i kultura organizacyjna. Bez nich aktywność wygasa. Doznawanie tych relacji to źródło zadowolenia lub przeciwnie stresu. Odpowiednie relacje autoteliczne warunkują zmiany w samym podmiocie, czyli jego dojrzewanie. Chodzi nie tylko o zaspokajanie potrzeb, ale również o (3) szeroko rozumiany rozwój, w tym rozwój zawodowy. Optymalne połączenia relacji instrumentalnych i autotelicznych gwarantuje nie tylko rozwój zawodowy, lecz nabywanie kwalifikacji, które przełożą się na wymierne kompetencje i sprawność działania.

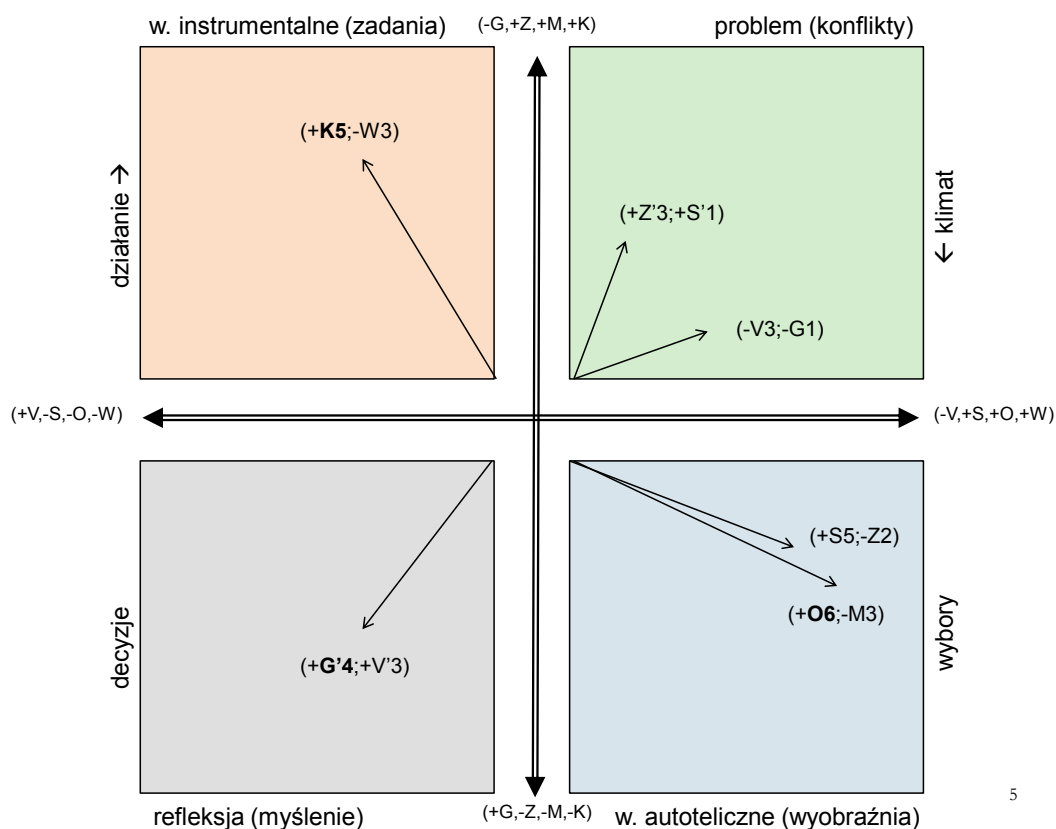
Wybory zawodowe

O sukcesie firmy decydują w znacznej mierze decyzje personalne. O sukcesie zawodowym pracownika przesądzają jego decyzje i wybory. Dewizą zespołu Achtnich HR jest

stwierdzenie, iż to wybory kreują los. Pomagamy w decyzjach kadrowych, ale pomagamy też w decyzjach i wyborach każdego z pracowników. Pomagamy zarządzać talentami, które rozumiemy jako „kapitał kariery”. Kapitał pracownika i kapitał firmy.

Na szczególną uwagę zasługuje odróżnienie intuicyjnych wyborów od racjonalnych decyzji. Pierwsze z nich stanowią bazę wyobraźni twórczej, podczas gdy jasne decyzje są niezbędne w systematycznym realizowaniu zadań wytwórczych.

Poniżej ilustracja wyników badania, które określają różne jakościowo kompetencje: kompetencje wykonawcze (zadaniowe), społeczne i komunikacyjne, kompetencje twórcze i decyzyjne.



Ekspertyzy zawodowe

Misją spółki Kapitał Kariery Sp. z o.o. jest optymalizacja wyborów i decyzji kadrowych. Pomnażamy kapitał kariery osób, zespołów i instytucji. Naszym produktem jest specjalistyczna diagnoza skłonności, prognoza szans kariery i doradztwo personalne. Przygotowujemy ekspertyzy na temat zasobów kadrowych firm, wykonujemy pogłębione opisy stanowisk pracy i optymalizujemy ich obsadę.