

Tvořivost ve výzkumu a vývoji

Francis Picabia: „Naše hlava je kulatá, aby myšlení mohlo měnit směr. Kreativita znamená vidět to, co vidí ostatní, ale něco jiného si u toho myslet.“

Asi se shodneme na tom, že ti kdo pracují ve vývoji a výzkumu, musí být tvořivé osoby. Osoby, které přicházejí s novými nápady, názory, neotřelými myšlenkami a postupy a vidí věci jinak než ostatní. Jak ale zjistit, jak moc je někdo tvořivý a invenční? Na to se ptal i náš klient, závod Viadrus – člen skupiny ŽDB GROUP a. s. Proto si nás povolal, abychom ohodnotili míru kreativity u jeho pracovníků vývoje a výzkumu. O tom, jak to celé probíhalo a dopadlo, jsme si povídali s psychologkou Mgr. Svatavou Janoškovou, která to celé spolu s AHRou navrhla a vedla.

Proč právě testování tvořivosti? Z čeho jste při návrhu postupu vycházeli?

Vycházeli jsme ze zadání klienta. Zadavatel v první řadě chtěl, abychom otestovali a zhodnotili tvůrčí potenciál zaměstnanců vývoje a výzkumu. Pomocí testování jsme tedy měli rozpoznat především jejich schopnosti tvůrčího myšlení, kreativity a invence. Dále jsme se měli zaměřit také na jejich celkové osobnostní, charakterové a výkonnostní předpoklady. Rovněž jsme se měli podívat na to, jak spolupracují v týmu a jakou roli by v týmu měli optimálně zastávat. A v neposlední řadě také zjistit kariérový typ a kariérové zakončení jednotlivých zaměstnanců.

Jak jste spolupracovali se zadávající firmou? Jak moc mohl klient mluvit do obsahu?

Po obdržení zadání zakázky jsem spolu s AHRou navrhla development centre (DC) s co nevhodnějšími psychodiagnostickými metodami vzhledem k charakteristice cíle a cílové skupiny. Náš návrh jsme následně konzultovali s personalisty závodu Viadrus, kteří ho s potěšením přijali. Na konzultaci jsme si také přesně ujasnili kritéria a potřeby zadavatele, které byly samozřejmě tím hlavním, co určovalo obsah DC.

Jak takový den testování kreativity vypadá?

V našem případě trvalo development centre dva dny a realizovalo se v prostorách zadavatele. První den byl věnován skupinové práci a druhý den individuálnímu testování tvořivosti a rozhovorům. První den jsme zahájili úvodním představením, které odstranilo případnou tenzi a trému účastníků. Pak následoval psychodiagnostický blok, kde jsme měřili úroveň intelektu (IQ), která byla jedním z klíčových faktorů při určování tvůrčího potenciálu ve výzkumu a vývoji. Poté se zaměstnanci předvedli v týmovém úkolu tvůrčího charakteru. Po obědě proběhl druhý psychodiagnostický blok, kde jsme se soustředili na osobnostní vlastnosti a další rysy. Během druhého dne přicházeli jednotliví zaměstnanci k pohovorům a testování kreativity v předem určenou dobu, takže časové nároky druhého dne DC podstatně nenarušovaly jejich běžné pracovní povinnosti.

Zmínila jste použití psychodiagnostických metod. Můžete zmínit některé z nich a vysvětlit je laikovi?

Všechny použité metody odpovídaly standardům psychologického testování. Za všechny bych jmenovala např. Minnesotský multifázový osobnostní inventář. Zjišťuje detailně osobnostní a charakterové vlastnosti, včetně pracovní výkonnosti, odpovědnosti, odolnosti vůči zátěži, adaptability, emocionální stability apod. Test je neuznávanějším osobnostním inventářem mezi odbornou psychologickou veřejností.

Jak reagovali účastníci? Necítili se jako pokusní králíci?

Přes jisté počáteční obranné tendence, obavy a trému spolupracovali všichni zaměstnanci adekvátně. A také zde musíme pochválit pana ředitele závodu inženýra Víta Procházku, který byl skvěle připravený na následnou konzultaci výsledků a prokázal excelentní schopnost uchopení a využití námi zjištěných skutečností.

A co jste zjistili?

Určili jsme silné a slabé stránky jednotlivých zaměstnanců a potřeby týmu jako celku. Odpověděli jsme na otázku, co tým potřebuje k tomu, aby byl schopen podávat ještě lepší výkon. Zjistili jsme nejsilnější a nejslabší články týmu. Součástí závěrečné zprávy byl také návrh dalšího postupu rozvoje tvůrčího potenciálu týmu pracovníků vývoje a výzkumu.

A co dál? Je hezké mít za sebou zajímavé testování, ale co se bude dít s výsledky dál?

Navrhli jsme kroky dalšího vzdělávání, trénink schopností apod. Zadavatel byl velmi spokojen s průběhem a výsledkem DC. A rozhodl se pro testování dalších pracovníků závodu.

Děkujeme za rozhovor. Pokud se chcete dozvědět více o tomto projektu nebo našich jiných činnostech, podívejte se na stránky www.ahra.cz a napište nám na ahra@a-hra.cz

Kdo je kdo

Svatava Janošková

působí jako lektorka pro společnost AHRA. Vystudovala psychologii na Masarykově univerzitě v Brně a v současnosti se samostatně věnuje psychologickému poradenství a diagnostice. Jako poradce spolupracovala na různých výběrových řízeních. Na téma alternativních forem terapie publikovala v několika médiích.

AHRA

Poradenství v oblasti rozvoje lidských zdrojů a systematické vzdělávání dospělých. Pravidelně publikujeme HR časopisech. Sami jsme vydali Rukověť dobrého lektora. S týmem zkušených lektorů realizujeme vzdělávání a konzultace u klientů z velkých firem i malého a středního podnikání či ESF. Mj. v současnosti v rámci ESF projektu učíme pedagogy středních škol, jak efektivně učit.

Viadrus

Jeden z klientů AHRy. Výrobce tepelných zařízení. Je součástí akciové společnosti ŽDB GROUP a.s. a tvoří jeden z hlavních výrobních celků společnosti. Má cca 900 zaměstnanců.