**Jak wykorzystać psychometrię w planowaniu rozwoju pracownika?**

**Każdy pracodawca dąży do tego, aby jego zespół składał się z samych profesjonalistów. Jakie działania podjąć celem skutecznego zaplanowania ścieżki rozwoju pracowników? Co zrobić, by ich wydajność przyczyniała się do rozwoju całej organizacji?**

Należy mieć na uwadze, iż nawet osoby specjalizujące się w danej dziedzinie, muszą stale **poszerzać swoje umiejętności**. Oczywistym jest bowiem fakt, że wiedza ulega przedawnieniu wraz z dynamicznym rozwojem rynku. Pojawiają się **nowe technologie** czy sposoby działania, wymagające posiadania dodatkowych kwalifikacji. Pracownicy powinni więc mieć możliwość uczestnictwa w różnego rodzaju szkoleniach czy kursach. Brak rozwoju kompetencji członków zespołu może nie tylko hamować działania firmy, ale i powodować, że będą oni poszukiwali nowych możliwości na własną rękę i zechcą zmienić pracę, na czym może stracić cała organizacja.

Ponadto, pracownikom często towarzyszy zjawisko tzw. “wypalenia zawodowego”. Wiąże się ono z wysokim poziomem stresu, charakterem wykonywanej pracy i brakiem poczucia spełnienia. Warto zauważyć, że ostatnio coraz bardziej wartościowe stają się **tzw. umiejętności miękkie.** Odnoszą się one głównie do usposobienia danej osoby, jednak oczywiście można je doskonalić przez różne aktywności. Jedną z nich jest stymulacja rzeczywistych sytuacji, z którymi pracownicy mają do czynienia na co dzień - mogą oni wówczas ćwiczyć stosowne zachowania, a przez to również wzmacniać pewność siebie.

Pracodawca powinien dołożyć wszelkich starań, aby zapobiegać wystąpieniu negatywnych efektów, związanych z niepełnym wykorzystaniem kompetencji bądź spadkiem motywacji zatrudnionych osób. Należy więc rozpoznać potencjalne problemy i następnie opracować właściwy plan działania.

Wartościowym rozwiązaniem identyfikującym **słabe i mocne strony pracownika**, wielokrotnie okazuje się zastosowanie narzędzi psychometrycznych.

*Pracodawca wykonując analizę psychometryczną dowie się, co motywuje danego pracownika, jak należy się z nim komunikować oraz co ma niekorzystny wpływ na jego efektywność - to pomoże dopasować zadania, sposób zarządzania i zaplanować ścieżkę rozwoju kariery* - podpowiada **Weronika Sierant**, HR Manager w firmie **Smart MBC**.

Poprawnie sporządzona analiza pomoże odpowiedzieć na następujące pytania dotyczące poszczególnych pracowników:

1. Czy osoba jest dopasowana do zajmowanego stanowiska?

2. Czy w pełni wykorzystuje swój potencjał zawodowy?

3. Czy ma odpowiedni wkład w podejmowanie decyzji?

4. Jakie jest tempo pracy naszego pracownika?

5. Czy zadania, które wykonuje są powtarzalne?

6. Czy jest typem osoby, która woli tworzyć rozwiązania czy wykonywać polecenia?

Testy wykonywane są przez **certyfikowanych konsultantów**. Mamy więc pewność, że badanie zostanie przeprowadzone w sposób obiektywny, a otrzymane wyniki będą odpowiednio zinterpretowane. W następstwie otrzymamy raport zawierający użyteczne wskazówki, które pomogą nam **zaplanować rozwój** członków zespołu.

Przykładowo, może okazać się, że osoba, posiadająca cechy lidera i kreatora zajmuje obecnie stanowisko podporządkowane. Prawdopodobnie zwiększenie jej decyzyjności i swobody działania sprawi, że poczuje się bardziej zmotywowana i zacznie realizować cele zawodowe znacznie lepiej. Będzie to miało korzystny wpływ na procesy zachodzące wewnątrz przedsiębiorstwa.

**Dzięki zastosowaniu psychometrii** z łatwością rozpoznamy również odwrotną sytuację - gdy oczekujemy od pracownika wszechstronności, szybkości i poszukiwania nowych możliwości, on sam natomiast nie lubi dominować i woli wykonywać zlecone, stałe obowiązki. Taka osoba będzie czuła zbyt dużą presję, ciągły stres. Lepiej więc zaproponować jej pracę na szczeblu wykonawczym, aniżeli kierowniczym.

Korzystając z dostępnych na rynku narzędzi mamy szansę odpowiednio **dopasować ludzi do zadań** i **zaplanować ścieżkę kariery** w naszej organizacji. Warto stosować testy psychometryczne już na etapie rekrutacji, co umożliwi wybór najlepszych Kandydatów i zapewni im właściwy “start”. Mając jednak na uwadze zachodzące zmiany, powinniśmy przeprowadzać analizę raz do roku, by stworzyć pracownikom warunki rozwoju, bo być może dotychczas nie wykorzystywali oni swojego potencjału w pełni.