

TOYOTA MOTOR POLAND

DLACZEGO WYBRALIŚMY FACET5?

"Spośród wielu rozważanych testów psychometrycznych, Toyota Motor Poland wybrała do stosowania Facet5, ze względu na jego wielofunkcyjność (rekrutacja, rozwój talentów, budowanie zespołu).

JAKIE MIELIŚMY ZADANIE DO ZREALIZOWANIA?

W roku 2012, po akredytacji 2 osób z Działu Personalnego, stosowaliśmy moduł Audition jako narzędzie wspomagające do rekrutacji grupy studentów do Programu Rozwoju Absolwentów (Graduate Development Program).

JAKI BYŁ REZULTAT?

Każdy z wybranych studentów otrzymał rozwojową informację zwrotną, a test jako narzędzie uzyskał ich pozytywną ocenę - nie tylko zaspokoił ciekawość, ale i miał działanie motywacyjne.

CO DALEJ?

Latem 2013 zaczęliśmy stosować moduł Audition do rekrutacji pracowników jako informację uzupełniającą wiedzę o kandydacie. Porównywaliśmy profil kandydata do stworzonego przez nas profilu idealnego pracownika na danym stanowisku. Dzięki uczestnictwu szefa działu oraz pracowników danego zespołu w definiowaniu idealnego profilu oraz dyskusji nad pożądanymi zachowaniami - uzyskaliśmy dodatkowy efekt wspólnego postrzegania roli przez pracowników zespołu.

Od października 2013 zaczynamy stosować pełne badanie Facet5 do celów rozwojowych kadry menedżerskiej. Oto komentarz kierowników po pierwszych sesjach informacji zwrotnej: "A czy można zrobić takie badanie dla całego mojego zespołu?". Zauważam duże pozytywne zainteresowanie. Podoba się koncepcja testu (konkretna, modelowa), możliwość porównań do zdefiniowanych ról rynkowych, szczególnie w zakresie przywództwa transakcyjnego i transformacyjnego.

Profil przekazuję jedynie uczestnikowi, któremu udzielam informacji zwrotnej, zachęcając do przedyskutowania wyników i przekazania swojemu szefowi/szefowej raportu "Wskazówki dla lidera" (jak przełożony danej osoby powinien reagować by skutecznie motywować) oraz raportu "Przegląd Preferencji dotyczących Pracy". Stawiam jednak warunek, aby szef również

wypełnił kwestionariusz i otrzymał informację zwrotną.

NASZE WNIOSKI:

Nam, jako Działowi Personalnemu, akredytacja i analiza profilu Facet5 dała duży wgląd w siebie i wzmocniła współpracę."

Serdecznie pozdrawiam

Iwona Horodecka

Human Resources Manager

Toyota Motor Poland

WHY CHOSE FACET5?

Toyota Motor Poland has chosen Facet5 system among many other psychometric tools due to Facet5 system multifunctionality (recruitment, talent development, team building).

WHAT WAS THE BUSINESS OPPORTUNITY?

In 2012, after accreditation of 2 employees from our HR department, we used Audition module as a tool used in recruitment of a group of students in our Graduate Development Program.

WHAT WERE THE RESULTS?

Each of the selected students received a development feedback and the questionnaire as a tool have been positively evaluated by the students – not only satisfied their curiosity but also motivated them.

WHAT'S NEXT?

In the summer of 2013 we started to use Audition in recruitment of new employees as a tool giving us additional information about candidates. We have been comparing the candidates profiles to templates created by us for particular positions. We invited managers and team members to create templates of ideal candidates and after that we discussed the desirable behaviors what resulted in common perception of the role among the team members as another additional effect as the whole process.

Since October, 2013 we have started to use Facet5 in development projects of our managers. After first feedback sessions managers asked us to Facet5 reports also for other members of their teams. I see very positive interest. Managers like the concept of the tool (concrete model) and the possibility to compare the profiles to defined roles – especially in transactional and transformational leadership.

I give the Facet5 profile only to the respondent who received the feedback from me, but at the same time I encourage this person to discuss the profile with others and share with his/her manager the Leading Edge and Work Preference reports. However the condition is that the manager also completed Facet5 questionnaire and received his/her own feedback on the results.

VERDICT

Facet5 accreditation and the profiles analyses gave our HR Department a great insight into each other and improved our cooperation.

Iwona Horodecka
Human Resources Manager

Toyota Motor Poland