

Facet 

Zrozumienie   
**osobowości** 



Wierzimy, że każde partnerstwo  
zaczyna się od rozmowy.  
Nasza szeroka globalna sieć  
partnerów zapewnia, że zawsze  
blisko Ciebie znajduje się ekspert,  
który mówi w Twoim języku  
i rozumie Twoje potrzeby biznesowe.

[facet5global.com](https://facet5global.com)

[facet5akredytacja.pl](https://facet5akredytacja.pl)

[facet5.com.pl](https://facet5.com.pl)

[facet5.pl](https://facet5.pl)



---

Globalne  
wieloj zyczne  
narz dzie oceny  
osobowo ci, które  
zrodziło si z pasji  
do rozwoju

---

## Spis tre ci

Słowo wst pne od autorów	2
Facet5 - Nasza historia	3
Facet5 - Fakty	4
Globalna obecno	5
Facet5 - Cykl rozwoju Pracownika w firmie	6
Facet5 - Produkty	9
Facet5 - Profil Osobisty	10
Facet5 - Moduły	11
Zestaw Narz dzi SpotLight	14
Zestaw Narz dzi TeamScape	16
Przeegl d Przywództwa Strategicznego (SLR)	18
Zestaw Narz dzi Audition	20
BackDrop	22
ToRQ	23
Facet5 - Coach w Twojej kieszeni!	24
Nie mo esz znale tego, czego szukasz?	26
Facet5 - Platforma U ytkownika	27
Facet5 - Centrum Nauki i Wsparcia	27
Doł cz do Naszej Globalnej Sieci U ytkowników	28
HR High Touch - Wył czny Partner Facet5 Ltd. w Polsce	29

---

## Słowo wstępne od autorów

Dziękujemy za poświęcenie czasu na zapoznanie się z Facet5. Facet5 jest modelem, który rozwijamy już ponad 25 lat przy wykorzystywaniu najlepszych metod psychometrycznych. Model ten wspiera rozwój pracowników we wszystkich jego aspektach. Nie słyszeliście jeszcze o nas? No cóż, mówiono nam wielokrotnie, że Facet5 to najlepiej strzeżony sekret!

---

Jako psycholodzy, jesteśmy bardzo przywiązani do zasad naukowych, natomiast jako praktycy wiemy, że narzędzie nie zadziała, jeśli nie da się go łatwo zrozumieć i zastosować. Naszą misją było przedstawienie wiarygodnych danych jako informacji zaprezentowanych w najbardziej praktyczny i użyteczny sposób.

Facet5 zaprowadził nas do wielu krajów i jesteśmy dumni z tego, że udało nam się być partnerami licznych organizacji, które pokazały nam, czego potrzebują. Przekonaliśmy się, że wisko spraw w biznesie ma charakter globalny, chociaż mieliśmy również do czynienia z bardzo specyficznymi przypadkami.

Nie wszystkie narodości są takie same. Nie wszystkie kultury są identyczne. Istnieje wiele różnic kulturowych, które zawsze należy zrozumieć i uwzględnić, aby proponowane narzędzie badania osobowości było wiarygodne w dzisiejszych czasach.

Niezależnie od tego, jakimi obszarami rozwoju ludzi się zajmujesz i gdzie chcesz stosować Facet5 - naszą „rodziną akredytowanych konsultantów” Facet5 może dać Ci odpowiednie wsparcie i wskazówki.



*Norman Buckley*



*Rebekah Williams*

## Facet5 Nasza historia

Nasza historia rozpoczyna się w połowie lat 1980-tych, kiedy branża narzędzi badania osobowości rozwijała się bardzo szybko. Organizacje zaczęły mieć wybór pomiędzy tradycyjnymi, opartymi o solidne badania modelami osobowości a szybko rosnącymi liczbami prostszych, ale dobrze promowanych narzędzi, które wydawały się prezentować wyniki w bardziej przystępny sposób.

Profesjonalna prasa do dziś prowadzi dyskusje nad problemami powiązania jakości i solidności podstaw narzędzi badania osobowości na rzecz łatwości ich stosowania. To ma olbrzymie znaczenie szczególnie wtedy, gdy dane wykorzystuje się do podejmowania ważnych decyzji dotyczących ludzi.

Jako psycholodzy, my również „wciąż mieliśmy nasz flagowy maszt”, ale długo nie mogliśmy zaprzeczyć, i tworzone przez nas wtedy modele były skomplikowane i wymagały wysokiego poziomu szkolenia i doświadczenia. Generowane w tych czasach dane wymagały głębszych interpretacji ekspertów, a uzyskana wiedza miała tendencję ułatwiać się wraz z psychologiem opuszczającymi budynek firmy. Cóż, więc należało zrobić?

Norman wspomina, że prawdziwe rozwiązanie nastąpiło w chwili, kiedy został zaproszony jako niezależny ekspert do pewnej dużej organizacji, aby wytłumaczyć grupie menedżerów HR, jak stosować badania osobowości w biznesie.

„Wygłosiłem wówczas swoje przemówienie i przeszliśmy do serii pytań. Wtedy pewien HRM, który był ogólnie znany ze swojego silnego przywiązania do stosowania jednego z najbardziej popularnych oraz „łatwych w użyciu” narzędzi badania osobowości, prosto z mostu zapytał o to konkretne badanie:

**HRM:** Mam trzy pytania. Po pierwsze, czy to badanie coś w ogóle mi mówi?

**Norman:** Pewnie tak. Nie jestem pewien, czy to rzetelne jest to badanie, ale prawdopodobnie coś Ci ono powie.

**HRM:** Po drugie, czy stosowanie tego może przynieść jakie szkody?

**Norman:** Prawdopodobnie nie, ale to bardzo zależy od tego, jak będziesz wykorzystywać te informacje.

**HRM:** Po trzecie, co jako przedstawiciel Organizacji Psychologów masz nam do zaproponowania? Czy masz coś, co byłoby równie szybkie i łatwe do stosowania, a jednocześnie nie dawałoby mi żadnych problemów?

**Norman:** Umm – no nic (odpowiedziałem nieco zmieszany).

Po wymownej pauzie

**HRM:** Dlaczego więc nie wyjdiesz stąd i nie wrócisz dopiero wtedy, kiedy będziesz coś miał!

„Pomyślałem wtedy – to są trafne założenia i cele projektu! Potrzebujemy czegoś, co jest łatwe do stosowania i co jednocześnie nie posiada solidnej podstawy psychometrycznej”

Trzy lata później wprowadziliśmy my na rynek Facet5, pierwsze w Europie narzędzie badania osobowości oparte o teorię Wielkiej Piętki.

Takie były początki naszej historii. Facet5 pozytywnie przeszedł próbę czasu i pokazał, jak jeden solidny i łatwy do zrozumienia model może stanowić silną podstawę oraz zapewniać perspektywę i konstrukcję dla wszystkich działań rozwojowych.

Na tym historia w żadnym razie się nie kończy. Obecnie Facet5 jest dopasowywany do celów organizacji oraz stosowany jako podstawa programów szkoleniowych i rozwojowych. System Facet5 wykorzystuje wiele innych dobrze znanych w biznesie modeli zarządzania, co poszerza jego możliwości i zastosowania.

## Facet5:

### Zrozumienie

... siebie, innych i wzajemnych interakcji pomiędzy ludźmi

## Facet5 Fakty

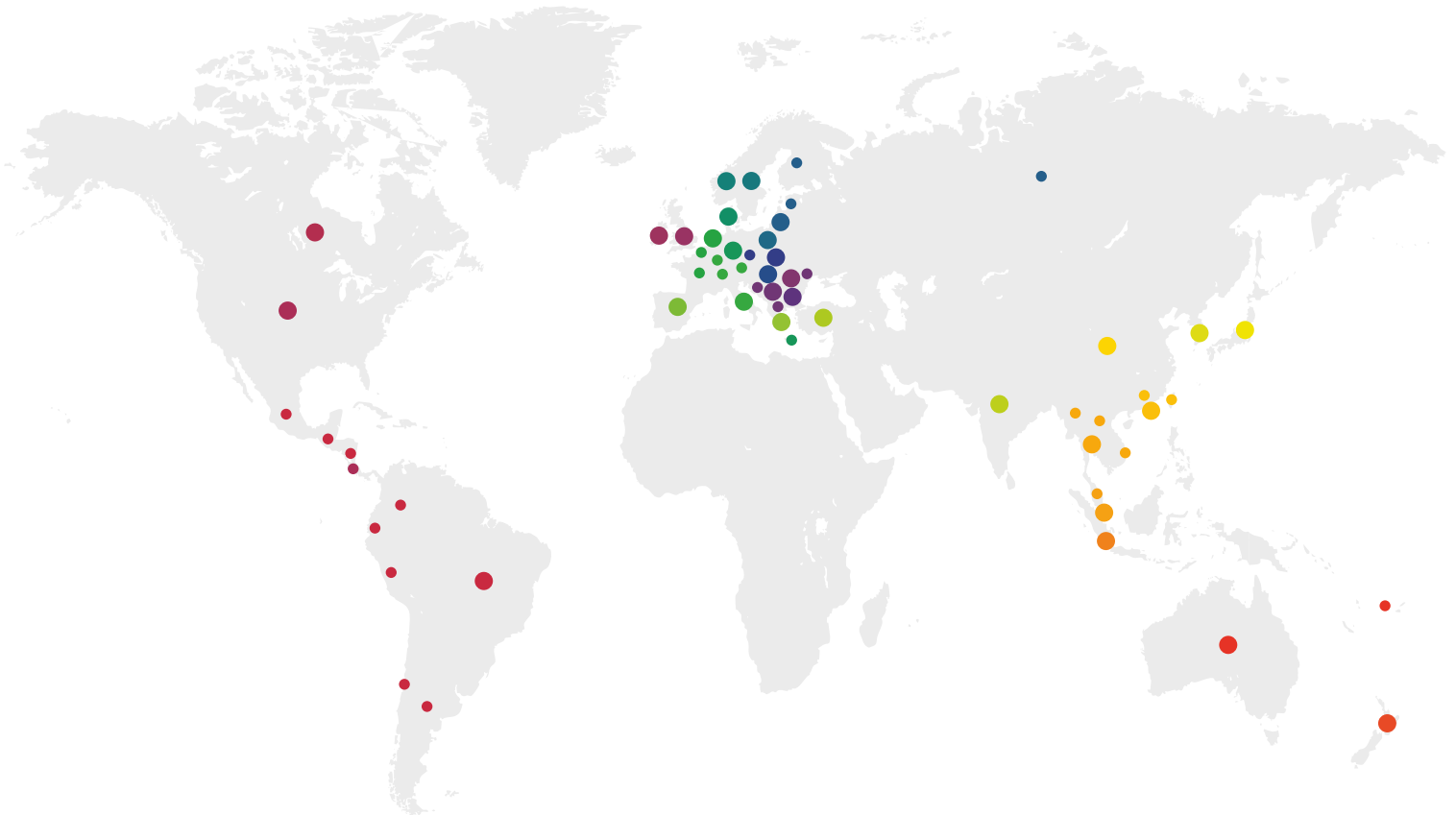


## Globalna obecno

Facet5 jest reprezentowany przez 30 partnerów, którzy prowadz dystrybcj w ponad 40 krajach i regionach.

- Kraj - Partner
- Inne wspierane regiony

- |                   |                    |                        |                         |
|-------------------|--------------------|------------------------|-------------------------|
| ● Australia       | ● Korea Południowa | ● Norwegia             | ● Rumunia               |
| ● Region Pacyfiku | ● Indie            | ● Szwecja              | ● Zjednoczone Królestwo |
| ● Nowa Zelandia   | ● Turcja           | ● Polska               | ● Irlandia              |
| ● Indonezja       | ● Grecja           | ● Litwa                | ● USA                   |
| ● Singapur        | ● Hiszpania        | ● Finlandia            | ● Kostaryka             |
| ● Malezja         | ● Włochy           | ● Rosja                | ● Kanada                |
| ● Tajlandia       | ● Szwajcaria       | ● Kraje Bałtyckie      | ● Brazylia              |
| ● Wietnam         | ● Austria          | ● W g ry               | ● Argentyna             |
| ● Myanmar         | ● Luksemburg       | ● Słowacja             | ● Chile                 |
| ● Laos            | ● Holandia         | ● Republika Czeska     | ● Kolumbia              |
| ● Hong Kong       | ● Belgia           | ● Bułgaria             | ● Peru                  |
| ● Makao           | ● Francja          | ● Serbia               | ● Ekwador               |
| ● Tajwan          | ● Niemcy           | ● Mołdawia             | ● Meksyk                |
| ● Chiny           | ● Cypr             | ● Macedonia            | ● Gwatemala             |
| ● Japonia         | ● Dania            | ● Bo nia i Hercegowina | ● Nikaragua             |



## Facet5 Cykl rozwoju Pracownika w firmie

Facet5 zapewnia zrozumienie wykraczające ponad wsłpny Profil Osobowoci. Stosuje jednolite podstawy i jzyk, które pomagaj w podejmowaniu decyzji na ka dym etapie podró y pracownika w organizacji. Raz zebrane dane przetwarzane s na wiele sposobów, aby dostarcza znacz cych informacji i trafnie sformułowanych pyta . Spójno podej cia pomaga w dogł bnym zrozumieniu ludzi oraz sytuacji i zapewnia efektywne wykorzystywanie dokonanej inwestycji.

## Selekcja

Gwarantuje dobre dopasowanie pracownika do zespołu i organizacji – poprzez porównywanie talentów i predyspozycji danej osoby do warto ci i kultury organizacji.

Definiowanie behawioralnych elementów sukcesu jeszcze przed rozpocz cciem selekcji ułatwia badanie dopasowania osobowoci kandydatów do stanowiska.

Indywidualnie przewodniki prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej zapewniaj spójno w procesach rekrutacji i selekcji.

## Integracja

Opisuje czynniki motywuj ce, główne kotwice kariery oraz preferencje zawodowe – co ułatwia wprowadzanie pracownika na nowe stanowisko pracy.

Wzmacnia umiej tno ci zarz dzania – ułatwia budowanie relacji z pracownikami.

Ułatwia planowanie rozwoju pracownika w pierwszych trzech miesi cach pracy.

## Praca zespołowa

Wzmacnia zespół, relacje i zrozumienie pomi dzy indywidualnymi pracownikami.

Zapewnia wspólny jzyk, który wspiera komunikacj zespołow , udzielanie informacji zwrotnych oraz omawianie spraw zwi zanych z wynikami zespołu.

Pomaga zespołom koncentrowa si na tym, co jest wa ne dla realizacji zada , poprzez identyfikowanie mocnych stron zespołu oraz obszarów potencjalnego ryzyka.





## Rozwój

Wspiera coaching, mentoring i inne procesy rozwojowe, dostarcza cenne i wnikliwych informacji oraz raportów.

Wspiera prowadzenie rozmów na temat wyników ułatwiając liderom pełnienie roli coacha i przyspieszanie rozwoju pracowników.

Trafnie identyfikuje mocne strony oraz obszary rozwoju - ułatwia zarządzanie rozwojem pracowników.

## Przywództwo

Dobrze integruje się z istniejącymi modelami i łatwo wpasowuje się w projekty rozwoju przywództwa.

Dostarcza szerokiej wiedzy na temat stylów personalnych oraz sposobów zarządzania pracownikami i zespołami.

Rozwija u liderów skuteczność oraz umiejętność wprowadzania zmian.

## Talent

Identyfikuje wyłaniające się talenty. Ułatwia ukierunkowane planowanie rozwoju w obecnych i przyszłych rolach zawodowych.

Pomaga identyfikować i rozwijać wymagane w firmie umiejętności.

Stanowi cenny element programów Assessment i Development Centre.

## Kultura i zmiana

Definiuje i opisuje kulturę organizacji przy pomocy zrozumiałego języka.

Komunikuje istotę organizacji – „kim jeste my i do czego dążymy”.

Definiuje „obecny” i „idealny” stan kultury organizacji oraz rolę, jaką powinni pełnić poszczególni pracownicy, aby wprowadzić planowane zmiany.

## Odejście pracowników z firmy

Wspiera pracowników w budowaniu dalszej kariery zawodowej. Ułatwia prowadzenie znaczących rozmów na temat odejścia pracowników z firmy.

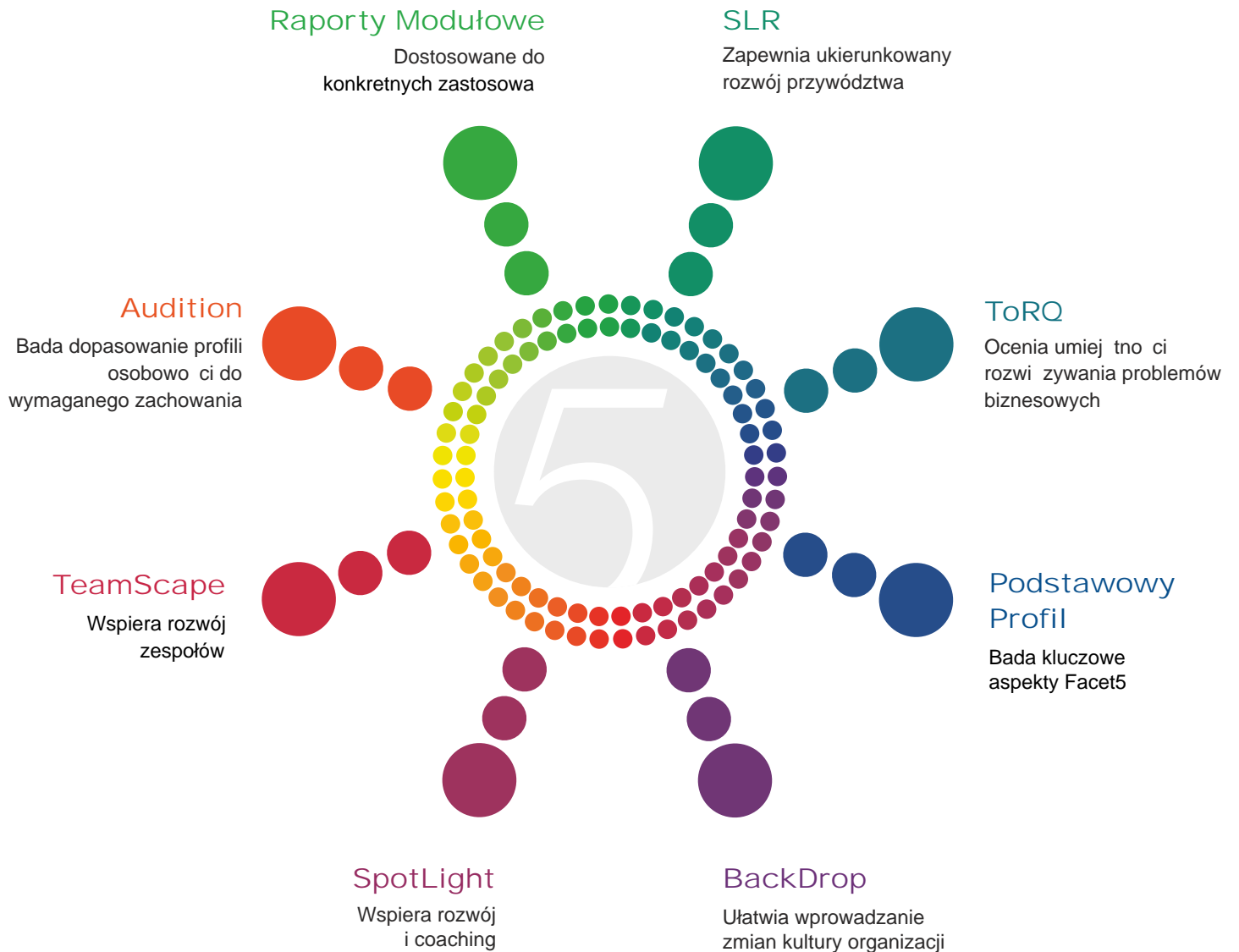
Zapewnia właściwe talenty we właściwym czasie.

„Dwa najważniejsze momenty  
w Twoim życiu – to ten, w którym  
przychodzisz na świat i ten,  
w którym odkrywasz dlaczego...”

Mark Twain



# Facet5 Produkty



## Facet5 Profil Osobisty

Facet5 jest powszechnie uznanym modelem badania osobowości, który ma solidne podstawy psychometryczne i zapewnia wiele praktycznych zastosowań. Raporty opisują zrozumiałym dla biznesu językiem pięć głównych aspektów oraz 13 pod-aspektów osobowości i gwarantują rzetelno przedstawianego obrazu.

Kwestionariusz badania osobowości Facet5, którego wypełnienie zajmuje 15-20 minut, stanowi podstawę działania systemu Facet5. Raporty Facet5 oraz różnego typu kwestionariusze są dostępne w 32 językach.

Kwestionariusze Facet5 można wypełniać w języku ojczystym, natomiast raporty można generować w dowolnie wybranym języku.

Wyniki przedstawiane są w normatywnych skalach stenowych. Użytkownicy mogą wybierać spośród ponad 40 opracowanych norm i mogą je zmieniać stosownie do potrzeb. Normy dotyczą krajów, płci, branży i funkcji, co pozwala użytkownikowi znaleźć normy najlepiej dopasowane do jego potrzeb.

W Systemie Facet5 został wbudowany proces „zarządzania wrażliwością”, który stosuje wyrafinowane algorytmy mierzące czas udzielania poszczególnych odpowiedzi. Podnosi to zaufanie do trafności wygenerowanego profilu oraz dostarcza informacji do prowadzenia ukierunkowanych rozmów na temat sposobu myślenia respondenta.

Facet5 zapewnia użytkownikom pełną samodzielność. Wyniki są dostępne natychmiast po wypełnieniu kwestionariusza. Klienci mają dostęp do swoich profili 24/7.

Raporty można generować dowolną ilość razy w różnych normach i językach, przy czym korzystanie z norm oraz języków nie wiąże się z dodatkowymi opłatami. Globalna Sieć Partnerów Facet5 zapewnia lokalne wsparcie zawsze, gdy jest ono potrzebne.

### Korzyści

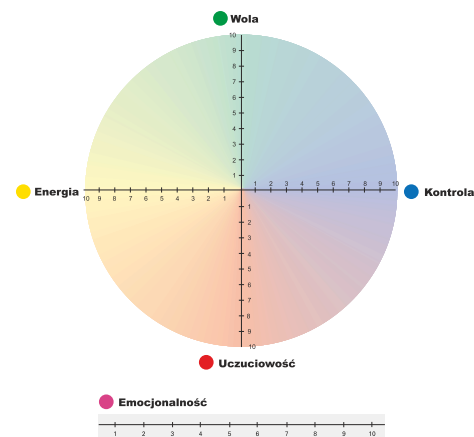
Model w pełni oparty o Wielki Pięć: pięć aspektów oraz 13 pod-aspektów. Krótki czas wypełnienia.

32 języki.

Ponad 40 dostępnych norm.

Globalna sieć wsparcia.

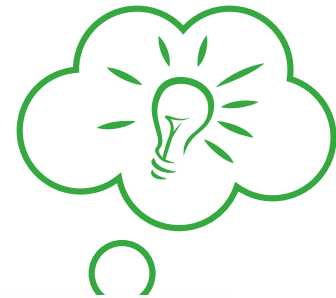
Akredytowani użytkownicy mają pełną niezależność w korzystaniu z systemu.



---

## Facet5 Moduły

Raporty Facet5 s podstaw  
budowania samo wiadomo ci.



---

Ludzie mówi nam, e raporty Facet5:

- maj sens i znaczenie;
- stosuj codzienny j zyk, a nie argon;
- s łatwe do stosowania i zrozumienia;
- ułatwiaj zrozumienie problemów;
- s pozytywne, ale nie tuszuj spraw;
- dostarczaj praktycznej pomocy oraz wskazówek.



## Podstawowy Raport

Raport zawiera czytelny grafik oraz opisy.

### Chmura z list tematów

Dokonuje ogólnych podsumowań.

*Korzy*  
Dostarcza zrozumiałych opisów kluczowych tematów.

### Chmura z list Tematów

Poznaj swój profil dzięki naszej unikalnej chmurze słownej, która w przystępny sposób opisuje kluczowe tematy lub Twój osobowość.

## Pięć głównych aspektów

Klasyczny profil Facet5.

*Korzy*  
Prosty układ graficzny gwarantuje szybkie zrozumienie profilu.

## Trzynaście pod-aspektów

Prezentuje aspekty główne i pod-aspekty wraz z komentarzami interpretującymi zachowanie.

*Korzy*  
Rozbicie każdego aspektu na pod-aspekty ułatwia dalszą szczegółową interpretację.

## Portret Rodziny

Opisowy raport stanowi czytelne podsumowanie Profilu Facet5. Portret Rodziny podsumowuje całościowy obraz w postaci jednego z 17 różnych Portretów Rodziny. Każdy taki portret przedstawia:

- Obraz Słowny;
- Wkład w pracę zespołu;
- Wskazówki dla przełożonego;
- Badanie osobiste jako lidera;
- Kluczowe elementy motywacyjne.

*Korzy*  
Przedstawia zwięzłą interpretację profilu Facet5: krótki opis pozwalający zobaczyć w czym dana osoba jest podobna i czym różni się od ludzi, z którymi pracuje. Ułatwia to:

- budowanie pozytywnych relacji;
- zwiększanie efektywności pracy;
- budowanie samoświadomości, wzajemnego zrozumienia i dobrych relacji.

structured  
people-oriented  
confident  
helpful  
accommodating  
outgoing  
democratic  
prudent  
flexible  
trusting

## Searchlight - Przegląd Kompetencji

Searchlight nakłada dane Facet5 na standaryzowany model kompetencji. Następnie tworzony jest raport opisowy w odniesieniu do 6 kluczowych kompetencji, którymi są:

- Przywództwo
- Kompetencje Interpersonalne
- Komunikacja
- Analiza i podejmowanie decyzji
- Inicjatywa i wysiłek
- Planowanie i organizacja

Dla każdej kompetencji Searchlight identyfikuje oczekiwane zachowanie oraz obszary potencjalnego ryzyka. Można stworzyć wersję Searchlight, która będzie mapowa kompetencje danej organizacji.

### *Korzy*

Podsumowuje umiejętności potrzebne w pracy i skupia się na silnych stronach. Dostarcza wskazówek do badania obszarów rozwoju. Zachowuje pozytywne równowagę – nie tuszuje istniejącego ryzyka. Stosuje łatwy do zrozumienia język, stosowany w środowisku pracy.

## Wskazówki dla Lidera

Ludzie mają różne potrzeby, motywacje – reagują na nie w różny sposób. Liczne badania dowiodły, jak bardzo ważna jest relacja pomiędzy przełożonym i pracownikiem. Ten raport wykorzystuje klasyczny model Przywództwa Transformacyjnego i Transakcyjnego i dostarcza przełożonym konkretnych wskazówek do indywidualnego zarządzania.

### *Korzy*

Dzięki temu raportowi przełożeni mogą dopasowywać swój styl zarządzania do indywidualnych potrzeb pracowników. Każdy pracownik może być postrzegany i traktowany w indywidualny sposób. Takie indywidualne podejście jest również bardzo efektywne przy wprowadzaniu nowych pracowników. Raport ten pomaga ustalić podstawy budowania wzajemnych relacji.

## Preferencje Zawodowe

Raport Preferencje Zawodowe pokazuje:

- główne elementy kształtujące preferencje zawodowe;
- które aspekty stanowiska będą najbardziej atrakcyjne dla danej osoby;
- jakie czynniki będą demotywujące.

Jest to idealne narzędzie do realizacji warsztatów rozwojowych, których uczestnicy mogą przeanalizować swoje aktualne role zawodowe i możliwości kariery, aby przekonać się, jak dobrze są do nich dopasowani. Raport ten pomaga na każdym etapie indywidualnego doradztwa związanego z rozwojem kariery.

### *Korzy*

Jest dobrą podstawą podczas prowadzenia rozmów na temat rozwoju zawodowego. Pozwala ludziom spojrzeć na ich aktualne stanowiska i aspiracje pod kątem jasno określonych wymagań wobec zachowania.

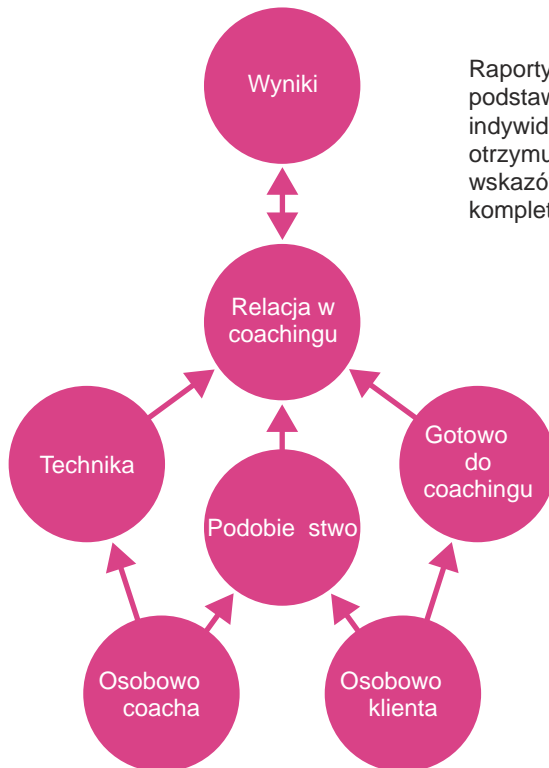
## Zestaw Narzędzi SpotLight

### SpotLight dla Rozwoju

SpotLight to moduł Facet5, który koncentruje się na rozwoju osobistym. Znacząco ułatwia zwiększenie efektywności zawodowej - raporty SpotLight są stosowane w różnego typu warsztatach rozwojowych oraz w formalnych programach coachingu.

Zestaw Narzędzi SpotLight składa się z trzech oddzielnych, ale powiązanych ze sobą raportów. Zasoby internetowe oraz materiały dla fasilitatorów szybko budują umiejętności uczestników oraz zapewniają doskonałe rezultaty.

Raporty SpotLight stanowią dobrą podstawę do prowadzenia coachingu indywidualnego. Uczestnicy Facet5 otrzymują ustrukturyzowane wskazówki do opracowania kompletnego planu coachingu.



SpotLight poprawia indywidualne rezultaty nauki oraz rozwoju poprzez zwiększenie samoświadomości oraz planowanie działań.



SpotLight stosuje pięcio-elementowy model rozwoju, który obejmuje:



**Podejmowanie decyzji i ustalanie celów**



**Angażowanie innych i konsultowanie spraw**



**Koncentrowanie się na ludziach i zadaniach**



**Zarządzanie własną pracą i zadaniami**



**Reagowanie na stres i identyfikowanie ryzyka**

#### *Korzyści*

Struktura SpotLight ułatwia prowadzenie rozmów skoncentrowanych na pracy, a nie na teorii.



W ramach każdego z tych obszarów SpotLight identyfikuje:

### Silne strony

Silne strony to rzeczy, które robisz dobrze. Wymagają niewiele wysiłku, przychodzą naturalnie i są zauważane przez inne osoby.

### Ryzyka

Ryzyko pojawia się wtedy, kiedy nadużywasz swojej Silnej Strony. Wtedy zaczyna ona działać przeciwko Tobie. To może stać się Twoją słabością.

### Frustracje

Frustracje pojawiają się wtedy, kiedy inne osoby różnią się od Ciebie. Takie osoby pracują inaczej i to powoduje napięcie.

### Wyzwania

Twoje wyzwania są potencjalnymi celami rozwojowymi, są one powiązane z Ryzykami i Frustracjami.

### Korzyści

SpotLight pokazuje co dzieje się obecnie, jaki jest tego efekt i co można z tym zrobić.

SpotLight oferuje dopasowany do indywidualnego profilu przewodnik rozwoju:

### Korzyści

Odpowiednie wykonanie zadania zawsze wymaga koncentracji. Przewodnik rozwoju pomaga ludziom zdecydować na czym chcą koncentrować swoje wysiłki.

## SpotLight w Coachingu

SpotLight do Modelu Coachingu dodaje dwa unikalne raporty:

### Gotowość do Coachingu

Niektóre osoby reagują na coaching szybciej niż inne. Badania określiły kluczowe elementy Gotowości do Coachingu. Raport ten pokazuje najbardziej prawdopodobną reakcję Klienta na coaching oraz analizuje luki między daną osobą a tzw. „Idealnym Klientem”.

Luki te są określone w taki sposób, aby coach mógł stworzyć model coachingu indywidualnie dopasowany do danej osoby. Szczegółowe komentarze wskazują istotne problemy.

### Korzyści

Przed rozpoczęciem coachingu rozpoznaje się potrzeby każdego Klienta. Ludzie nie powinni być traktowani w taki sam sposób.

### Raport Podobieństwa SpotLight

Raport Podobieństwa pokazuje:

- Jakie silne strony wnoszą do relacji coach?
- Jakich ryzyk związanych z tą relacją?
- Jakich frustracji Coach może się spodziewać, jakie są możliwe punkty zapalne pomiędzy coachem a coachee?
- Jakie Wyzwanie stoi przed Coachem? Jak Coach może sobie z tym wyzwaniem poradzić?

### Korzyści

Coach może zidentyfikować „punkty zapalne” na samym początku coachingu i uwzględnić je podczas pracy.

**Podobieństwo: blisko w danej relacji, która wynika ze wspólnych zainteresowań lub podobieństwa charakterów.**

**Efektywny coaching poprawia wyniki nawet o 80%.**

## Zestaw Narzędzi TeamScape

TeamScape wykorzystuje sprawdzoną metodologię współpracy w zespole do identyfikowania dynamiki zespołu.

TeamScape pokazuje:

- kultur zespołu;
- relacje w zespole;
- sposoby zarządzania oraz wykonywania pracy.

Zastosowania TeamScape:

- tworzenie nowych i reorganizacja istniejących zespołów;
- wspieranie zespołów podczas zmian;
- integrowanie nowych członków zespołu.

### Kluczowe cechy

- Dane z przeprowadzonych badań pozwalają zidentyfikować. Podejście do Rozwijania Konfliktów, Taktyki oraz Współmiernie Reakcji w zespole.
- Obszerne zasoby internetowe zaprojektowano w celu wspierania dowolnej zmiany w pracy zespołu. Ułatwiają one planowanie, przygotowywanie i prowadzenie warsztatów związanych z efektywnością zespołów.
- Facylitator szybko i efektywnie buduje swoje kompetencje dzięki wykorzystywaniu istniejących zasobów.
- Indywidualny, łatwy do zrozumienia raport TeamScape, pokazuje profil oraz preferencje każdego członka zespołu w stosunku do całej grupy.

### Wyniki

W TeamScape możemy generować raporty dla wielu osób – zależnie od istniejących potrzeb.

### Nakładanie Profili w Facet5

Najprostszym, ale jednocześnie najbardziej efektywnym методом porównywania profili jest nakładanie ich na siebie. System umożliwia wizualne porównywanie w grupach liczących do 30 profili.

#### Korzy

Podobieństwa i różnice w zachowaniu członków zespołu stają się oczywiste, a to pomaga w budowaniu wzajemnego zrozumienia. Raporty pokazują różnorodność w zespole oraz podpowiadają, jak można skutecznie wykorzystywać różnice style podczas wykonania pracy.

## Facet5 Snapshot

Alternatywnym wykresem jest Snapshot, który pokazuje grupę profili Facet5 w postaci tzw. centroidów. Snapshot to idealne narzędzie do analizowania trendów w większych grupach. Trendy te można nałożyć czy ze Stylami Pracy lub nawet Kultur Korporacyjnych.

#### Korzy

Snapshot pokazuje trendy w zachowaniu, które mają wpływ na funkcjonowanie zespołu i pomaga członkom zespołu zrozumieć style osobiste innych osób.

## Taktyki w Pracy

TeamScape dostarcza również informacji, jak zespół wykonuje swoje zadania. Czy zwykle zespół działa zgodnie z procedurami, czy te łamię istniejące reguły?

#### Korzy

Zespoły mogą rozpoznawać swoje silne strony w danym procesie i odpowiednio przydzielać im role. Dzięki temu właściwe osoby są obsadzone we właściwych rolach!

## Współmiernie

Reagowanie na presję i stres. Czy w sytuacjach stresowych ludzie okazują przesadne reakcje, zbyt spokojne reakcje, czy też ich reakcje są zrównoważone?

#### Korzy

Identyfikowanie prawdopodobnych reakcji członków zespołu na stres pozwala lepiej przewidywać trudne sytuacje i lepiej nimi zarządzać.

## Rozwijanie Konfliktów

Co zespół robi w obliczu konfliktów i nieporozumień? Badania pokazują związek między wynikami Facet5 i dobrze znanymi czynnikami, które determinują podejście do Rozwijania Konfliktów. Moduł ten identyfikuje naturalne style członków zespołu oraz stwarza możliwość dokonania oceny z wielu punktów widzenia. To pozwala lepiej zrozumieć, co rzeczywiście dzieje się w zespole.

### Korzy

Zrozumienie preferencji rozwijania konfliktów minimalizuje negatywny wpływ sporów i poprawia relacje w pracy. Konflikt postrzegany jest jako konstruktywne i naturalne zdarzenie.

## Cykl Pracy

Pokazuje, jak ludzie organizują swoją pracę, jak zarządzają konfliktem i jak reagują na presję i stres. Model szczegółowo pokazuje, jak poszczególne osoby lub całe zespoły podchodzą do:

- tworzenia pomysłów;
- oceniania różnych możliwości;
- podejmowania decyzji;
- wprowadzania decyzji w życie.

### Korzy

Zrozumienie, jak presję odczuwają członkowie zespołu podczas cyklu pracy, pokazuje, gdzie potrzebne jest wsparcie, szkolenie lub inne działania rozwojowe. Pozwala to na zaplanowanie wsparcia, szkoleń i rozwoju, które zapewnią maksymalną wydajność zespołu.



## Przeгляд Przywództwa Strategicznego (SLR)

Rozwój kompetencji przywódczych jest kluczowy dla każdej organizacji. Jednym z najbardziej znanych modeli przywództwa jest model przywództwa Transformacyjnego i Transakcyjnego opracowany przez Bernarda Bassa. SLR to czy w jednym, łatwym do zrozumienia raporcie wyniki badania osobowość i Facet5 z wynikami oceny 360 stopni dokonanej zgodnie z modelem Bernarda Bassa.

Unikalne połączenie danych wynikających z badania osobowości oraz oceny 360 stopni, u którego podstawą jest zarówno olbrzymia baza danych dotyczących przywództwa jak i potężny „silnik” przewidywania zachowania. Oznacza to, że SLR analizuje i przewiduje zachowanie liderów, a także ułatwia rozwój kompetencji przywódczych lepiej niż jakiegokolwiek innego typu narzędzie.

SLR umożliwia organizacjom:

- określenie silnych stron liderów, stopnia trudności ich wyzwania oraz zadań podczas realizacji strategii organizacji;
- opracowywanie wskazówek rozwojowych dla liderów, które mogą w istniejących systemach rozwoju pracowników i które stworzone na podstawie solidnych danych;
- integrację z istniejącymi programami oraz procesami rozwoju przywództwa.

### *Korzyści*

Tożsamość i tendencje behawioralne z obiektywnymi informacjami zwrotnymi na ich temat.

Przewodnik rozwoju zawiera szereg cennych wskazówek, opracowanych na podstawie przewidywanych preferencji zachowania u ocenianych liderów oraz ocen ich współpracowników. Łatwy do zrozumienia raport zamienia dane w użyteczne informacje.

## Samooceń

SLR pokazuje jak realistyczna jest samoocena lidera.

Czy lider przecenia swoje umiejętności, czy może ich nie docenia? Informacje te są uzupełnione z podstawowymi cechami osobowości ocenianego lidera.

### *Korzyści*

Samoświadomość jest podstawą każdego samorozwoju. Lepsza samoświadomość pozwala ludziom koncentrować energię na tym, co robi najlepiej i lepiej adaptować się do nowych sytuacji.

## Ocena 360 stopni

W projekcie SLR respondenci oceniają 7 wymiarów przywództwa. Kwestionariusz oceny SLR zawiera 84 opisy zachowania lidera oraz 2 pytania otwarte, a wypełnienie go zajmuje zwykle około 15 minut.

Raport SLR pokazuje również, w jak dużym stopniu informacje zwrotne uzyskane od respondentów odzwierciedlają przewidywania wobec zachowania lidera wynikające z jego profilu osobowości i Facet5.

### *Korzyści*

Liderzy mogą dowiedzieć się, jak są postrzegani przez respondentów oraz jakie mają silne strony. Ich pozytywne zachowania są identyfikowane na podstawie rzetelnej oceny opartej na faktach i pochodzą od osób, których opinia ma znaczenie.

## Przewodnik Rozwoju

SLR identyfikuje obszary, w których może nastąpić najszybsza poprawa, poprzez porównanie przewidywa „silnika Facet5” do aktualnych rezultatów. Przewodnik SLR wskazuje również te obszary, które mogą być trudniejsze.

### *Korzyści*

Niektóre umiejętności łatwiej jest rozwijać niż inne. Przewodnik Rozwoju SLR pokazuje, gdzie oceniana osoba może najszybciej dokonać postępów.

## Komentarze Respondentów

SLR zbiera oraz raportuje odpowiedzi respondentów na pytania otwarte.

### *Korzyści*

Treść tych wypowiedzi pozwala lepiej zrozumieć subtelności związane z przekazanymi przez respondentów informacjami zwrotnymi. Facylitator oceny SLR nie ma możliwości edytowania otwartych komentarzy, ale może zdecydować, czy należy je umieścić w raporcie z oceny SLR.



## Zestaw Narzędzi Audition

Audition Facet5 jest metodą porównywania indywidualnych profili Facet5 z oczekiwaniami wobec wymagań behawioralnych określonych dla konkretnych ról zawodowych. Audition jest idealny w sytuacji, w której organizacja wie kogo szuka lub kiedy badania empiryczne zidentyfikowały preferowane zachowania.

Audition pokazuje:

- wymagania behawioralne danego stanowiska;
- w jakim stopniu badana osoba jest dopasowana do tego stanowiska;
- jakie będą najbardziej prawdopodobne relacje między przełożonym i jego bezpośrednim podwładnym (może to również pokazać Raport Podobieństwa Spotlight);
- w jakim stopniu profile poszczególnych pracowników i zespołów pasują do określonych wcześniej kluczowych kompetencji, takich jak np. innowacyjność.

Audition przedstawia:

- obiektywny obraz stanowiska;
- precyzyjny obraz dopasowania danej osoby do stanowiska;
- porównanie indywidualnych preferencji zachowania do wymagań określonych dla danego stanowiska.

### Krok 1 Definiowanie wymagań na stanowisku pracy

- Wykresy prezentują po dane zachowania w formacie Facet5;
- „Przewodnik copywritera” podpowiada słowa, których trzeba używać przy opisywaniu stanowiska;
- Słowny Obraz „idealnego” kandydata przedstawiony pod kątem kryteriów behawioralnych.

Szablon (Profil) Stanowiska definiuje eksperci rozumiejący wymagania na danym stanowisku, co zapewnia jego trafność i obiektywność.

#### *Korzy*

Zidentyfikowanie kluczowych wymagań wobec zachowania jest podstawą efektywnej selekcji i dalszego rozwoju.

### Krok 2 Porównywanie kandydatów

Raport ten porównuje wybraną grupę ludzi do szablonu. Pokazuje on ranking dopasowania kandydatów do tego szablonu generowany w oparciu o ich indywidualne wyniki.

#### *Korzy*

Organizacje mogą szybko dostrzec, który kandydat z całej grupy najlepiej pasuje do danego stanowiska. Ludzie o podobnym stopniu dopasowania mogą być analizowani bardziej dogłębnie w oparciu o różnice wskazane w tym raporcie.

### Krok 3 Badanie dopasowania kandydata do stanowiska

System nakłada profil Facet5 na szablon Audition. To pokazuje dokładnie dopasowania oraz obszary, w których występują różnice.

Podobnie jak system sygnalizacji świetlnej podkreśla kolorem najbardziej istotne różnice i ułatwia ich interpretację.

#### *Korzy*

Organizacje mogą szybko zobaczyć „dopasowanie” pomiędzy kandydatem i określonym profilem stanowiska. Dzięki temu można zidentyfikować istniejące luki i przygotować się do rozwoju.

### Krok 4 Prowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej z wykorzystaniem indywidualnie dostosowanego behawioralnego przewodnika rozmowy kwalifikacyjnej

Przewodnik rozmowy kwalifikacyjnej nadaje strukturę prowadzonej rozmowie dostarczając trafnych pytań behawioralnych i sytuacyjnych, które są generowane na podstawie analiz Audition.

#### *Korzy*

Ustrukturyzowane rozmowy kwalifikacyjne są sprawiedliwym, obiektywnym i prawidłowym sposobem identyfikowania najlepszych talentów. Wobec wszystkich kandydatów stosuje się te same obiektywne kryteria.



## BackDrop

BackDrop pokazuje „aktualny stan” i „idealny stan” kultury organizacji lub zespołu. Jak organizacja postrzega siebie i jak chciałaby by postrzegana? Kulturę opisuje się przy wykorzystaniu powszechnie używanego języka.

BackDrop mapuje dane dotyczące osobowości członków zespołu, w którym planuje się zmiany, co ułatwia przewidywanie tego, jak może przebiegać transformacja.

BackDrop opiera się na czterech kluczowych elementach Kultury, którymi są :

- wywieranie wpływu vs. akceptacja;
- innowacja vs. adaptacja;
- ludzie vs. sprawy;
- kolektywnie vs. indywidualnie.

### Kluczowe cechy

- Oparty na solidnej współczesnej teorii psychologicznej.
- Ankieta składa się z 11 pytań i wypełnienie jej zajmuje 10 minut.
- Nakładanie profili i danych pokazuje nastawienie do zmiany.

Dziękując BackDrop organizacji mogą :

- zdefiniować kulturę, do której aspirują oraz zrozumieć wyzwania, które niesie ze sobą wprowadzane zmiany;
- zidentyfikować rolę, jakie mogą odgrywać poszczególni pracownicy podczas wprowadzania zmian;
- przygotowywać i publikować plany wprowadzania zmian w celu zwiększenia prawdopodobieństwa ich sukcesu;
- zrozumieć, jak poszczególne osoby mogą reagować na wprowadzane zmiany, stres i presję.

Po danej zmianie jest pokazana w formie graficznej

*Korzyści*  
Organizacje i indywidualni pracownicy mogą szybko zrozumieć przyszły kierunek, gdy wykorzystuje się do jego określenia znany im strukturę.

Analiza elementów pokazuje stan aktualny oraz stan, do którego dąży dana organizacja

BackDrop to czy w sobie opinie wielu recenzentów.

### *Korzyści*

Organizacje mogą natychmiast zobaczyć, gdzie będą potrzebne najważniejsze zmiany w zachowaniu.

Ludzie reagują na zmiany w różny sposób

Matryca Zmiany pokazuje, w jaki sposób poszczególni członkowie zespołu mogą przyczyniać się do wprowadzania zmiany. Czy są oni:

- agentami zmian?
- liderami tej transformacji?
- kotwicami?
- osobami niezaangażowanymi?

### *Korzyści*

Plany zmiany są zindywidualizowane. Wpływ zmiany na każdą z osób pokazywany jest oddzielnie.

### Dalsze korzyści

- Proces BackDrop jest w pełni zintegrowany z Facet5. Profile osobiste Facet5 mogą być również wykorzystywane w dalszym coachingu i rozwoju.
- BackDrop definiuje i opisuje kulturę, stosując powszechnie używany język.
- BackDrop komunikuje istotę organizacji: „kim jesteśmy i do czego dążymy”.



## ToRQ

ToRQ (TailOred Reasoning Questionnaire) jest zaawansowanym procesem oceny umiejętności podejmowania decyzji związanych z pracą. Łączy w sobie nowatorskie metody testowania z siłami osobowości i tworzy następną generację ocen zdolności kognitywnych.

ToRQ wychodzi poza zdolności kognitywne i przygląda się wpływowi osobowości na wyniki pracy. Stanowi połączenie zdolności i charakteru, co zapewnia najbardziej dokładne oceny indywidualnego potencjału.

### Kluczowe cechy ToRQ

- Dwanaście zadań.
- Cztery poziomy trudności.
- Poziom trudności jest automatycznie ustalany w trakcie oceny.
- ToRQ nie stosuje limitów czasu.
- Zadania można wybierać w dowolnej kolejności.

**Bezpieczny:** zadania ToRQ są tworzone na bieżąco przy zastosowaniu precyzyjnych reguł projektowania. Każde dwa zadania nigdy nie są takie same – więc odpowiedzi nie mogą być kopiowane.

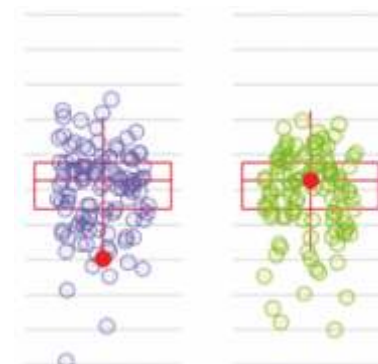
**Realistyczny:** ToRQ wykorzystuje procesy CAT, aby zapewniać, że pytania otrzymywane przez respondentów odnoszą się do realiów.

**Sprawiedliwy:** ToRQ wprowadza Analizę Czasu Udzielania Odpowiedzi, aby wyrównać szanse tych, którzy wolniej udzielają odpowiedzi. Bez względu na to, czy ktoś odpowiada szybko czy wolno, ToRQ rzetelnie zmierzy umiejętności podejmowania decyzji u tej osoby.

**Uniwersalny:** ToRQ można stosować na każdym poziomie: od absolwenta jakiegokolwiek szkoły do absolwenta uniwersytetu, od szeregowego pracownika do menedżera.

### Korzyści

Opracowany dla środowiska pracy: zadania ToRQ są przykładami z życia zawodowego i odzwierciedlają nowoczesne środowisko pracy.



## Facet5 Coach w Twojej kieszeni!

System Facet5 oferuje indywidualnym użytkownikom bezpłatnie strony internetowe: [www.facet5gps.com](http://www.facet5gps.com) (dostępne również w języku polskim), która umożliwia porównywanie i analizowanie profili Facet5.



Jest to istotne narzędzie wsparcia, które pomaga zrozumieć, jak budować i wzmacniać udane relacje. Na tej stronie możesz porównywać styl działania wynikający z Twojej osobowości ze stylem innej wybranej osoby. Wnikliwe dane pomogą Ci w budowaniu solidnych relacji biznesowych w oparciu o:

- mocne strony Twojej osobowości, które wnoszą do tych relacji;
- identyfikowanie obszarów potencjalnego ryzyka, które mogą działać przeciwko Tobie;
- identyfikowanie frustracji, które powstają, kiedy pracujesz z osobami znacznie różniącymi się od Ciebie;
- wyzwania rozwojowe, którym należy sprostać, aby dalej skutecznie wzmacniać i budować te relacje.

### Kluczowe cechy

- Możliwość utworzenia własnego konta i zapisywania profili Facet5 w celu szybkiego dokonywania różnego typu porównań.
- Możliwość pobierania on-line swojego Profilu Spotlight i Facet5.
- Możliwość szybkiego porównywania profili w nowym układzie, z opcją przełączania widoków.
- Możliwość porównywania profili osobowości z 40 krajów, które zostały utworzone w oparciu o nasze globalne badania Charakterów Narodowości.
- Określa wyzwania rozwojowe, które pomogą Ci podjąć właściwe działania.

## Dostępność na wszystkich urządzeniach

Ta strona internetowa Facet5 została stworzona jako aplikacja internetowa. Oznacza to, że dostęp do informacji uzyskuje się za pośrednictwem wyszukiwarki internetowej. Aplikacja ta może być stosowana na wszystkich urządzeniach, które posiadają wyszukiwarkę internetową, takich jak komputery stacjonarne, tablety i smartfony.

## Różnorodne zastosowania

Oto kilka sytuacji, w których możesz wykorzystywać [www.facet5gps.com](http://www.facet5gps.com) w Twoich zespołach:

- Po wstępnym przeszkoleniu, aby wesprze proces uczenia się.
- W ramach sesji coachingowej, aby pomóc w budowaniu silnych relacji z coachem.
- W ramach sesji rozwoju zespołu.
- Jako wsparcie menedżerów przy budowaniu dobrych relacji zawodowych z podwładnymi.
- Jako pomoc w rozumieniu różnic kulturowych poprzez wykorzystywanie funkcji porównywania cech narodowych.



## Nie możesz znaleźć tego, czego szukasz?

Czy wiesz, że wszystkie nasze produkty tworzyliśmy na podstawie potrzeb naszych Klientów?

Jeśli nie możesz znaleźć tego, czego szukasz, z przyjemnością przedyskutujemy z Tobą możliwości partnerstwa w projektach badawczych i rozwojowych.

Nasze oparte na faktach podejście oraz solidna metodologia badawcza pozwalają generować wyniki, które przyniosą praktyczną korzyść Twojej organizacji.

### Nasze najnowsze prace badawcze

#### Badania praktyczne

Globalne Doradztwo w zakresie Zarządzania Talentami

- Opracowanie przewodnika rozwoju w celu polepszenia osobowości zdefiniowanymi kompetencjami w Assessment Centre.
- Identyfikacja behawioralnych czynników motywujących do działań innowacyjnych w dużej grupie menedżerów.

Wielonarodowa firma farmaceutyczna

- Stworzenie modelu Przywództwa Transformacyjnego dla dyrektorów handlowych.
- Międzykulturowy proces oceny realizowany już od ponad 20 lat.

Wielonarodowa firma świadcząca usługi finansowe

- Wprowadzenie nowej kultury korporacyjnej oraz dostosowanie do niej zachowania pracowników.

Telco w regionie Azja-Pacyfik

- Wdrożenie procesu wprowadzania do firmy nowych pracowników.

Specjalistyczne doradztwo w zakresie rozwoju kompetencji Kadry Zarządzającej.

- Program rozwoju umiejętności Przywództwa Konwersacyjnego.

#### Naukowe prace badawcze

Uniwersytet węgierski

- Międzykulturowe wzory zachowania.

Uniwersytet australijski

- Związek między cechami osobowości a rezultatami badań kognitywnych.

Uniwersytet brytyjski

- Ocena związku pomiędzy osobowością a ustaleniem miar zaangażowania korporacyjnego.

Azjatycki think tank

- Określenie modelu Przywództwa Azjatyckiego.
- Ocena różnic pomiędzy krajami w Południowo-Wschodniej Azji.

## Platforma Użytkownika Facet5

Platforma Użytkownika Facet5 jest wielofunkcyjną aplikacją internetową dostępną 24/7, która umożliwia użytkownikom zarządzanie wszystkimi elementami ich konta Facet5. Platforma ta pozwala bezpiecznie logować się za pośrednictwem wyszukiwarki internetowej i administrować procesem od momentu wysłania kwestionariuszy Facet5 do respondentów - a także drukowanie różnego typu raportów i materiałów potrzebnych na warsztaty.

Potężny „silnik” generowania raportów umożliwia szybkie i łatwe porównywanie poszczególnych osób oraz tworzenie szczegółowych raportów służących do rozwoju indywidualnego, zespołowego i organizacyjnego.

Zarówno Platforma Użytkownika Facet5, Test Osobowości Facet5 jak i raporty mogą zawierać logo Twojej firmy.

Możesz generować ponad 20 rodzajów raportów Facet5 – każdy za pomocą jednego kliknięcia.

## Centrum Nauki i Wsparcia Facet5

Użytkownicy Facet5 otrzymują bezpłatowe wsparcie i materiały. Wraz z hasłami dostępu do swojej platformy Facet5 uzyskujesz dostęp do naszego kompleksowego internetowego Centrum Nauki i Wsparcia.

Znajdziesz tam bogaty wybór filmów instruktażowych, programów, narzędzi do facylitacji warsztatów oraz materiałów szkoleniowych. Zostały one opracowane przy współpracy z globalną siecią partnerów, którzy mówią w ponad 40 językach i posiadają wszechstronne doświadczenie w rozwoju pracowników, zespołów i organizacji.

## Dołącz do naszej Globalnej Sieci Uytowników

„Akredytacja Facet5 stała się dla mnie początkiem fantastycznej podróży. Czuję, że teraz potrafię dużo lepiej wspierać moich klientów, przedstawiając im istotne wyniki i efektywne rozwiązania, które odpowiadają na ich potrzeby.”

Jessica Symes

### Kto może się zgłosić na akredytację Facet5?

Zapraszamy na akredytację wszystkie osoby zainteresowane związkami pomiędzy osobowością, relacjami międzyludzkimi oraz wynikami pracy. Nie wymagamy od uczestników jakiejś konkretnej wiedzy, ani też doświadczenia.

### Co muszę zrobić?

Pierwszy krok to wziąć udział w dwudniowym warsztacie akredytacyjnym Facet5. Jego program jest interaktywny, praktyczny i ciekawy. Dzięki niemu dobrze zrozumiesz model Facet5 i dowiesz się, jak można go włączyć w procesy rozwoju. Poznasz szerokie możliwości jego stosowania. Zdobiesz też wiedzę, umiejętność oraz otrzymasz materiały potrzebne do analizowania Profilu Facet5 i prowadzenia rozmów coachingowych na temat wyników tego badania.

### Co dzieje się dalej?

Teraz już możesz zacząć swoje działania jako akredytowany uytownik Facet5. Otrzymasz nasze wsparcie i dostęp do zasobów, które pozwolą Ci stać się coraz lepszym ekspertem w wybranej przez Ciebie dziedzinie. Siła Facet5 leży w jego użyteczności i w tym, że w prosty sposób możesz włączyć go w szeroki gamę działań powiązanych z rozwojem pracowników. System ten zaoszczędzi Ci wiele czasu i ułatwi Ci przygotowywanie i realizację projektów rozwojowych.

Utworzymy dla Ciebie Twój własny bezpieczny Portal Uytownika Facet5. Wgramy w nim logo Twojej firmy oraz prześlemy Ci unikalne hasła dostępu do Twoich danych Facet5 oraz do Centrum Nauki i Wsparcia Facet5.

Portal ten umożliwi Ci zarządzanie Twoimi danymi Facet5 oraz ich bezpieczne przechowywanie. Na portalu Facet5 możesz na zakłączyć różne typy projektów, wysłać z nich zaproszenia, przeglądać profile Facet5 oraz pobierać raporty w dowolnym momencie i z dowolnego miejsca.

W Centrum Nauki i Wsparcia znajdziesz informacje na temat całej gamy aplikacji Facet5. Znajdziesz w nim studia przypadków, artykuły, filmy wideo, zdjęcia, potrzebne materiały, szeroki zestaw instrukcji, przewodników, facylitacji, programów szkoleniowych i prezentacji.

Jeśli nie możesz znaleźć tego, co jest Ci potrzebne - masz stały dostęp do naszej globalnej społeczności uytowników oraz ekspertów Facet5. Zawsze możesz zwrócić się o pomoc i radę do Twojego lokalnego Partnera Facet5 lub skorzystać z pomocy grup aktywnych na Facebooku i LinkedIn. Będziemy Ci informować na bieżąco o wszelkich możliwych formach ciągłego uczenia się i rozwoju, w tym o programach „Train the Trainer” oraz o zaawansowanych warsztatach dla akredytowanych uytowników Facet5.

### Jak się zgłosić?

Chcesz dowiedzieć się więcej? Skontaktuj się z Twoim lokalnym partnerem Facet5, którym jest HR High Touch: [www.facet5.pl](http://www.facet5.pl)

## HR High Touch – Wyłączny Partner Facet5 Ltd. w Polsce

Ułatwiamy wykorzystywanie możliwości systemu Facet5 w praktyce.  
Wierzymy, że najważniejsze jest zadowolenie naszych Klientów.

### Nina Sosinska

Trener Facet5 i partner biznesowy Facet5 Global Ltd. Rozwojem zawodowym pracowników zajmuje się już ponad 35 lat. Rozpoczęła pracę jako nauczyciel, a następnie przez ponad 16 lat zajmowała się rozwojem pracowników w międzynarodowych organizacjach. W 2004 r. otrzymała tytuł laureatki konkursu „Dyrektor Personalny Roku 2004”, a w 2006 r. wygrała konkurs „Najlepsza Strategia HR” realizowany podczas konferencji Kadry. Pod koniec 2006 r. Nina założyła firmę: HR High Touch, która w 2007 r. wprowadziła na polski rynek system Facet5. Nina wybrała Facet5 ponieważ jest to najbardziej wszechstronny, nowoczesny i rzetelny system wspierający badanie oraz rozwój talentów zawodowych. Misją Niny jest ułatwienie ludziom zrozumienia i dalszego rozwoju swoich talentów. W Facet5 Nina należała do rodziny „Adwokat”. Nina od dziesięciu lat prowadzi warsztaty akredytacyjne Facet5 oraz szkolenia „Train the Facet5 Trainer” dla wszystkich modułów systemu Facet5. Nina napisała dwie książki na temat rozwoju pracowników: „Magia Rozwoju Talentów” i „Magia Motywacji” oraz prowadzi na ten temat bloga: <http://nina-sosinska.pl/>.

### Piotr Sosinski

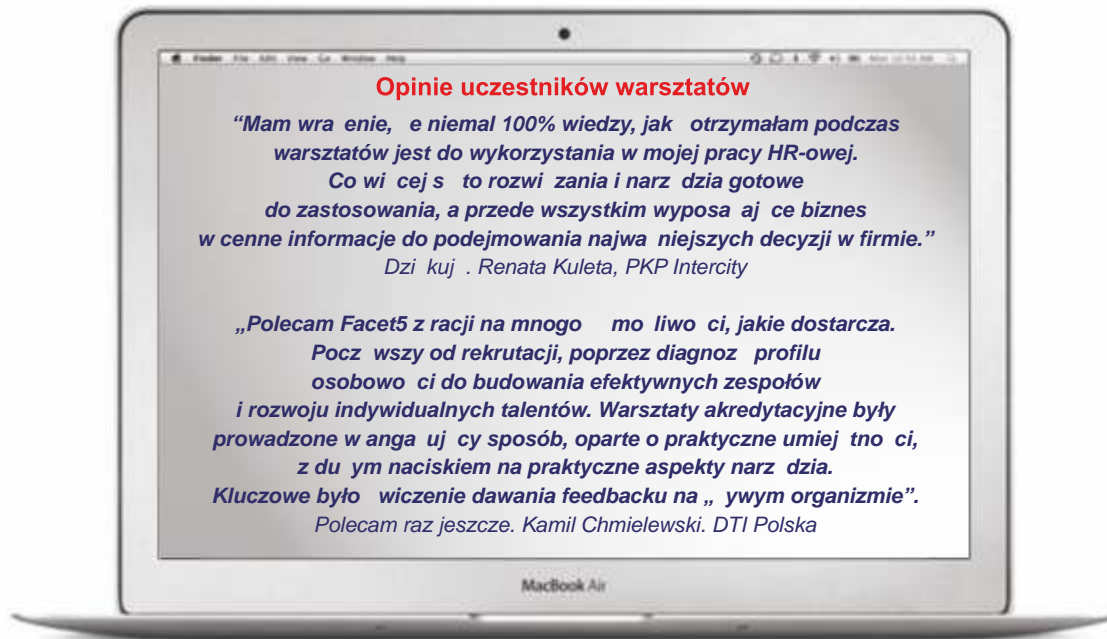
Trener Facet5 i partner biznesowy Facet5 Global. Piotr od 10 lat zajmuje się promocją systemu badania osobowości zawodowej Facet5, prowadzi szkolenia akredytacyjne Facet5 oraz szkolenia produktowe (Audition, SLR, SpotLight i TeamScape). Piotr posiada ponad 10 lat doświadczenia w sprzedaży międzynarodowych usług przeznaczonych dla HR. Pracuje z przedstawicielami różnych kultur i narodowości z 42 krajów posługującymi się na co dzień 44 językami na 6 kontynentach. W ciągu ostatnich 10 lat pracy w Polsce przyczynił się do wykonania ponad 8500 badań Facet5. Jego rodzina profilowa to „Przedsiębiorca”. Piotr pomaga ludziom biznesu osiągać zaplanowane cele przez dostarczanie skutecznych narzędzi biznesowych. Pracuje m. in. z zarządcami firm, średni i wyższymi kadrami menedżerskimi, przedsiębiorcami, ale także z konsultantami „zaczynającymi od zera”. Uwielbia dobre kawę, prawdziwe Gelato, irlandzkiego Jamesona, odwiedził blisko 20 krajów. Jego wizją jest dostarczenie narzędzi pozwalających na wykreowanie skutecznej zmiany w biznesie i życiu osobistym.



*Nina Sosinska*



*Piotr Sosinski*



[www.facet5.pl](http://www.facet5.pl); [www.hrht.pl](http://www.hrht.pl); [www.facet5gps.com](http://www.facet5gps.com)

**Nina Sosińska**

e-mail: [nina.sosinska@facet5.pl](mailto:nina.sosinska@facet5.pl); [nina.sosinska@hrht.pl](mailto:nina.sosinska@hrht.pl); tel.: +48 501 139 700

**Piotr Sosiński**

e-mail: [piotr.sosinski@facet5.pl](mailto:piotr.sosinski@facet5.pl); [p.sosinski@businesscreator.pl](mailto:p.sosinski@businesscreator.pl); tel.: +48 698 656 696

