

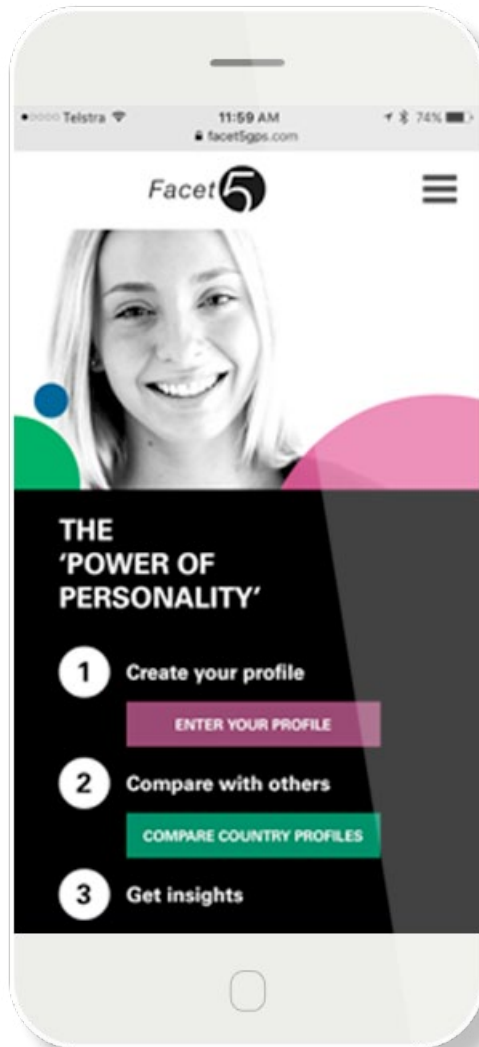


ROZWÓJ OSOBISTY

Jak poznawać i rozwijać mocne strony pracownika?

Nina Sosińska – wieloletni menedżer projektów HR, autorka książki
„Magia Rozwoju Talentów – Jak zdobyć, zatrudnić i zatrzymać właściwych ludzi”.

System Facet5 - GPS w projektach rozwoju pracowników



Każdy projekt rozwoju pracownika w firmie możemy porównać do przysłowiowej podróży z punktu A do punktu B.

W punkcie A dokonujemy analizy **stanu obecnego**: mocnych i słabszych stron, predyspozycji, preferencji, wyników, relacji, obecnego zachowania – jest to nasz punkt wyjścia. **Punkt B jest celem**, do którego dążymy.

Kiedy już wiemy skąd wyruszamy i dokąd zmierzamy – trzeba znaleźć najlepszą drogę, która nas tam doprowadzi. W podróży ludzie zwykle korzystają z jakiejś mapy, w dzisiejszych czasach coraz rzadziej zajmujemy się samodzielным sporządzaniem mapy, gdyż używamy wielofunkcyjnych urządzeń z systemem GPS. Facet5 jest właśnie takim nowoczesnym wielofunkcyjnym urządzeniem, które ułatwia diagnozowanie, analizowanie, planowanie i realizację projektów rozwoju pracowników w firmie. Facet5 jest GPS-em opracowanym dla menedżerów, który ułatwia im zatrudnianie właściwych ludzi na właściwych miejscach, komunikowanie, motywowanie, budowanie zespołów oraz zarządzanie – system Facet5 jest przydatny w każdej fazie cyklu pracownika w firmie. Facet5 jest systemem w pełni „on-line” – wystarczy mieć dostęp do internetu, aby w każdej chwili można było skorzystać z jego zasobów.

Przez 16 lat pracowałam na różnych stanowiskach w działach HR i pomagałam menedżerom w dużych międzynarodowych organizacjach znajdować właściwych ludzi, a potem skutecznie nimi zarządzać. Wiem, co myślą polscy menedżerowie na temat korzystania w firmach z narzędzi psychometrycznych – o ile w ogóle o tym myślą i biorą to pod uwagę...



W oczach przeciętnego polskiego menedżera inwestowanie czasu i pieniędzy w badania psychometryczne nie ma większego sensu, gdyż są to „zabawki” wymyślone przez psychologów i przeznaczone wyłącznie dla psychologów, całkowicie nieprzydatne w biznesie. Do takich opinii przyczynił się fakt, że w środowisku biznesu od wielu lat stosuje się wiele narzędzi, które mogą być wykorzystywane jedynie przez psychologów i co gorsze – raporty z przeprowadzonych badań nie są przekazywane osobom badanym, gdyż dostęp do takich informacji może mieć jedynie psycholog. Niektóre raporty zawierają informacje, które dla menedżera są jak „czarna magia”:

- długie zdania naszpikowane językiem psychologów, co sprawia, że pod koniec zdania nie wiadomo, o czym była mowa na początku
- mnogość opisów człowieka, z którymi nie wiadomo co dalej robić
- skomplikowane wykresy

Na początku lat osiemdziesiątych grupa psychologów biznesu z Uniwersytetu w Edynburgu postawiła sobie jako cel opracowanie narzędzia, które będzie wspierało menedżerów w podejmowaniu właściwych decyzji kadrowych oraz w zarządzaniu. Przeanalizowano wtedy wszystkie narzędzia psychometryczne, które były stosowane w angielskich firmach i przeprowadzono setki wywiadów z menedżerami na temat problemów, jakie mają w zarządzaniu ludźmi. System Facet5 powstał w odpowiedzi na potrzeby biznesu i jest to zestaw narzędzi on-line wspierających zarządzanie, które zostały opracowane na podstawie najbardziej nowoczesnych teorii psychologicznych oraz teorii zarządzania.

Skąd pochodzi nazwa Facet5?

Słowo „facet” oznacza w języku angielskim aspekt – kwestionariusz Facet5 był pierwszym kwestionariuszem badania osobowości opracowanym w Europie na podstawie teorii cech i modelu „Wielkiej Piątki”. Obecnie niemal wszystkie środowiska akademickie opowiadają się za tym, że aby określić osobowości człowieka należy zmierzyć przynajmniej pięć jej głównych aspektów, przy czym emocjonalność (w innych narzędziach zwana neurotycznością) jest podstawowym i najbardziej istotnym elementem takich analiz. Facet w języku angielskim oznacza również szlif diamentu – system Facet5 pomaga menedżerom w odkrywaniu i szlifowaniu diamentów - talentów ludzi, z którymi pracują. System oparty jest o psychologię pozytywną, w kwestionariuszu Facet5 nie ma ani dobrych ani złych odpowiedzi, a w raportach nie ma ani dobrych, ani złych wyników. Osobowość każdego człowieka przedstawiana jest w raporcie jako diament. Taki diament może błyszczeć w organizacji jedynie wtedy, gdy zapewnimy dobre dopasowanie osobowości pracownika do rodzaju pracy oraz zadań, które ma on wykonywać.



Jakie problemy pomaga rozwiązać system Facet5?

Problem menedżera

- „Rekrutacja pracowników jest żmudna, trudna, czasochłonna i zwykle bardzo kosztowna. Znacznie łatwiej jest mi rozmawiać o narzędziach, czy też konkretnych projektach, niż o osobowości człowieka.”

Jak Facet5 pomaga rozwiązać ten problem?

1. Facet5 ułatwia przygotowanie profilu idealnego kandydata.

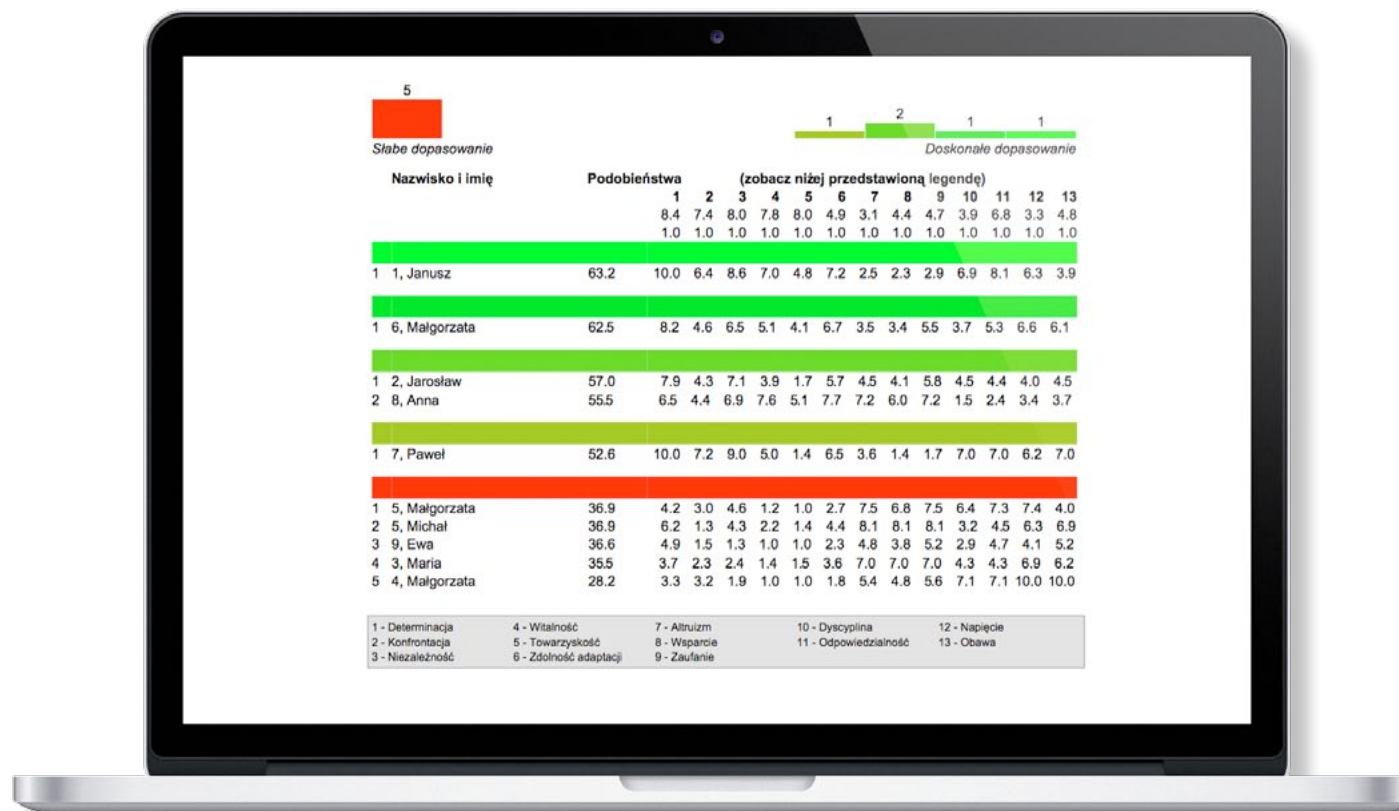
Prosty bezpłatny kwestionariusz „on-line” ułatwia opracowanie profilu osobowości idealnego kandydata, wskazanie zachowania decydującego o sukcesach w danej roli zawodowej oraz opisanie trudnych sytuacji, którym pracownik musi stawiać czoło. Kwestionariusz wysyłamy z systemu Facet5 do wszystkich osób decydujących o rekrutacji (wewnętrznych ekspertów). Każdy kwestionariusz Facet5 może być wysyłany w dowolnym języku do dowolnego miejsca na świecie, w którym jest dostęp do internetu.

System Facet5 na podstawie przekazanych mu opinii ekspertów podpowiada jakich słów powinniśmy używać z ogłoszeniu, aby odpowiadali na nie właściwi ludzie.

2. W prosty sposób możemy wygenerować w systemie Facet5 ranking dopasowania kandydatów.

Zamiast poświęcać cenny czas na wstępne rozmowy z kandydatami – wysyła się

do każdego z nich kwestionariusz badania osobowości Facet5 i na tej podstawie można wygenerować liczbowy ranking dopasowania osobowości kandydatów do określonego wcześniej profilu idealnego kandydata. W ten sposób można zaoszczędzić wiele czasu, gdyż na rozmowy rekrutacyjne zapraszani są kandydaci, których osobowość najlepiej pasuje do określonych oczekiwań. Facet5 jest narzędziem normatywnym, opartym o teorię cech, za którym stoi bardzo wiele badań dotyczących rzetelności oraz wiarygodności wyników. Facet5 posiada bardzo solidne polskie normy opracowane dla prawie 3 tysięcy osób dorosłych, pracujących w różnych sektorach polskiego biznesu, na różnych poziomach stanowisk. To wszystko zapewnia, że Facet5 bardzo precyzyjnie bada dopasowanie osobowości kandydatów do określonych wcześniej wymagań.



3. Rozmowa kwalifikacyjna - pytania i odpowiedzi.

Dla wybranych kandydatów można szybko wygenerować z systemu Facet5 przewodnik prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej, który zawiera pytania behawioralne oraz sytuacyjne ułatwiające prowadzenie rozmów oraz podjęcie trafnej decyzji. Przewodnik ten jest również cennym zasobem w fazie sprawdzania referencji kandydatów oraz wprowadzania nowego pracownika do firmy.

Sales Director 26 March Rozmowa kwalifikacyjna

Osoba skoncentrowana na celach (Determinacja)

Idealni kandydaci są zdeterminowani i niezbyt skłonni do osiągania kompromisu. Tacy kandydaci mają silne przekonania i są im wierni.

Jedną z cech idealnych kandydatów jest to, że w takim ocieceniu ludzie powinni dopasowywać się do innych, robić to, co im się mówi zgodnie z podanymi precyzyjnymi wytycznymi. Potrzebna jest tu elastyczność i umiejętność dopasowywania się do życzeń i oczekiwań innych.

Jedną z cech idealnych kandydatów jest to, że w takim ocieceniu oczekuje się od ludzi generowania i rozwijania swoich własnych pomysłów - bez większego wsparcia i poleceń, ustalania swoich własnych celów oraz przygotowania do samodzielnego działania.

Audition o tej osobie: Prezentuje silne przekonania i poglądy. Szuka przykładów, kiedy zaakceptował/a poglądy innych ludzi.

Proszę opowiedzieć mi o sytuacji, w której musiał/a Pan/i bronić swoich własnych poglądów. Jak to było? Co Pan/i wtedy zrobił/a? Jaki był tego rezultat?

Proszę opowiedzieć mi o sytuacji, w której musiał/a Pan/i przekonać innych ludzi do podjęcia jakichś działań. Jak to było? Co Pan/i wtedy zrobił/a? Co się wtedy wydarzyło?

Proszę opowiedzieć mi o takiej sytuacji, w której czuł/a Pan/i, że musi przejąć kontrolę. Jaka to była sytuacja? Co Pan/i wtedy zrobił/a? Jaki był tego rezultat?

Pytania behawioralne

Pytania sytuacyjne

Kiedy ktoś prezentuje silne poglądy - jaki jest najlepszy sposób przekonania go do przyjęcia innego punktu widzenia?

Jak przekonywałby Pan / przekonywałaby Pan/i ludzi do rozpoczęcia jakiegoś nowego przedsięwzięcia?

Jak przekonywałby Pan / przekonywałaby Pan/i ludzi do zrobienia czegoś, co Pan/i uznaje za ważne?

Ocena osoby prowadzącej rozmowę

1 2 3 4 5

Może zbyt szybko zmieniać zdanie pod wpływem różnych argumentów.

Może być zbyt przywiązany/a do własnych poglądów.

Może zbyt chętnie próbować dopasowywać się do innych ludzi.

Chętnie i szybko mówi innym co należy zrobić.

Niechętnie podejmuje szybkie decyzje.

Jest osobą, którą trudno jest przekonać.

Komentarz:

Stosowanie systemu Facet5 w rekrutacji znacząco skraca jej czas, obniża koszty oraz podnosi trafność podejmowanych decyzji.

Dlaczego warto stosować testy psychologiczne w procesach rekrutacji?

Podczas rozmów rekrutacyjnych zwykle badamy kompetencje kandydatów. Niewątpliwie są one bardzo ważne, ale kompetencje pracownika można rozwijać, natomiast osobowości pracownika nie potrafimy zmieniać. Wiemy, że osobowość pracownika ma znaczący wpływ na jego zachowanie w pracy; odgrywa kluczowe znaczenie w budowaniu relacji z innymi ludźmi oraz determinuje jego zachowania w sytuacjach trudnych. Osobowość i jej dopasowanie do kultury organizacji oraz wymagań stanowiska pracy w dużym stopniu decyduje o tym, jak długo dana osoba będzie chciała pracować w naszej firmie, jak łatwo jej będzie realizować wyznaczone cele i jaki będzie jej poziom zadowolenia z pracy. Brak tego dopasowania powoduje wypalenie zawodowe, natomiast dobre dopasowanie sprawia, że pracownik szybko osiąga sukcesy, a dzięki temu rośnie jego poziom satysfakcji oraz zadowolenia z pracy. Należy pamiętać, że dopasowanie osobowości kandydata do wymagań stanowiska precyzyjnie mierzą jedynie badania normatywne, wykorzystujące specjalnie opracowane do tego celu programy komputerowe. Nie jesteśmy w stanie sprawdzić dopasowania osobowości człowieka do określonego stanowiska podczas zwykłej rozmowy rekrutacyjnej. Kandydaci do pracy nauczyli się na takich rozmowach wypadać dobrze i często przedstawiają siebie w sposób zgodny z oczekiwaniami pracodawcy – to, co widzimy podczas rozmowy rekrutacyjnej nie jest tym, co obserwujemy po

zatrudnieniu pracownika. Stosowanie Facet5 znacząco zwiększa prawdopodobieństwo znalezienia właściwej osoby do pełnienia określonej roli w Twojej organizacji.

OPINIE UŻYTKOWNIKÓW FACET5

„Od kiedy wprowadziłam kulturę Facet5 w mojej firmie liczba nieudanych rekrutacji spadła u nas niemal do zera. Facet5 pomaga przewidywać i zrozumieć zachowania ludzi, z którymi pracujemy. Ułatwia mi to działanie w trudnych sytuacjach, które wynikają z tego, że specyfika profilu naszej firmy przyciąga do niej określony typ osobowości. Facet5 pomaga mi w rozwiązywaniu różnego typu problemów, konfliktów oraz w przewidywaniu zachowania pracowników w różnego typu sytuacjach.”

dr Katarzyna Nizińska, HR Manager, Fundacja DKMS.

Problem menedżera

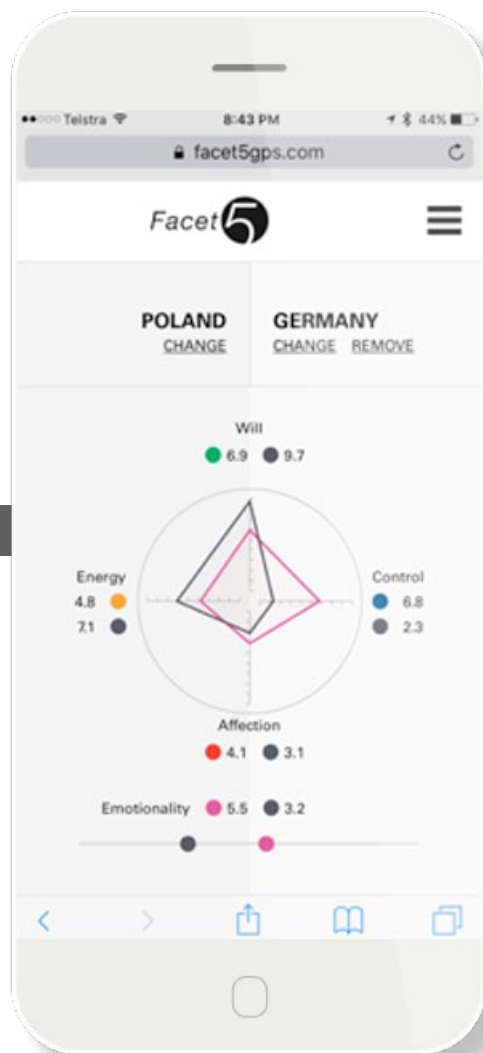
- „Wprowadzanie nowego pracownika na stanowisko zajmuje wiele cennego czasu”.

Jak Facet5 pomaga rozwiązać ten problem?

Dzięki określeniu zachowania, które jest oczekiwane oraz osobowości nowo zatrudnionego pracownika można znacząco skrócić okres wprowadzania go do organizacji. Facet5 ułatwia również wprowadzanie nowych osób do istniejącego już zespołu – generuje przydatne porównania osobowości poszczególnych członków tego zespołu, ułatwia wzajemne zrozumienie, podział zadań i budowanie owocnych relacji. Grafika TeamScape Facet5 jasno ukazuje efekty włączenia nowej osoby w skład istniejącego zespołu. TeamScape pokazuje, jak dana osoba postrzega samą siebie i jak mogą postrzegać ją inni członkowie tego zespołu.

Dlaczego badania osobowości mogą znacząco wpłynąć na zmniejszenie kosztów i skrócenie czasu wprowadzania nowego pracownika do firmy?

Wyobraźmy sobie, że nowym pracownikiem jest Dyrektor Sprzedaży. Co dzieje się w dziale sprzedaży, kiedy przychodzi nowy dyrektor? Pracownicy tego działu zastanawiają się jaki jest ich nowy przełożony, co jest dla niego ważne, jak wypaść w jego oczach jak najlepiej? Okres wzajemnego poznawania się trwa zwykle wiele tygodni, obniżają się zwykle wtedy wyniki sprzedaży i wzrasta poziom stresu. Badania



osobowości pracowników działu sprzedaży mogą zmniejszyć ryzyko występujące w tym okresie. W pierwszym kroku możemy omówić z nowym dyrektorem, jakie są silne i słabsze strony, preferencje pracy oraz oczekiwania każdego członka jego zespołu. Drugim krokiem może być zorganizowanie warsztatu integracyjnego, który przyspieszy budowanie nowych dobrych wzajemnych relacji w tym zespole, ułatwi określanie celów oraz nowych ról zespołowych.

Twórcy systemu Facet5 od wielu lat prowadzą badania nad różnicami charakterów poszczególnych narodowości, a ich rezultaty mogą być bardzo przydatne w sytuacjach, kiedy wysyłamy polskiego menedżera do pracy za granicą lub gdy obcokrajowiec obejmuje jakąś nową funkcję w Polsce – wyjaśnienie takiej osobie jakie są różnice kulturowe może jej bardzo pomóc w fazie adaptowania się w nowym środowisku.

OPINIE UŻYTKOWNIKÓW FACET5

Bogdan Chodkowski (właściciel firmy konsultingowej DNA) twierdzi:

„Wykorzystywanie raportów Audition Facet5 skraca przynajmniej o 1/3 czas wprowadzania nowych pracowników do organizacji. Zrozumienie największych wyzwań związanych z obejmowaniem nowego stanowiska oraz oczekiwań organizacji bardzo ułatwia pracownikowi znajdowanie właściwych metod działania”.

Problem menedżera

- „Niestety nie mam możliwości zbudowania mojego zespołu od nowa, muszę pracować z ludźmi, którzy pracowali tu już przede mną i zupełnie nie potrafię do nich dotrzeć.”

Jak Facet5 pomaga rozwiązać ten problem?

Rzadko mamy okazję tworzenia zespołu od początku – zwykle musimy się pogodzić się z faktem, że zespół ma już określony skład. Facet5 pokazuje jaki jest styl pracy zespołu oraz ułatwia wzajemne zrozumienie. Raporty Facet5 zawierają wiele wskazówek, jak wykorzystywać mocne strony każdego z członków zespołu oraz jak radzić sobie z istniejącymi słabościami, ułatwiają również przewidywanie i rozwiązywanie konfliktów. Facet wskazuje dynamikę pracy zespołu, jakie cechy osobowości przeważają, jakich brakuje, co w rezultacie ułatwia decyzje dotyczące zatrudniania nowych pracowników. Facet5 umożliwia samoocenę oraz ocenę 360 stopni każdego z członków zespołu, generuje obraz graficzny stylu pracy danego zespołu oraz wskazuje na istniejące w zespole różnice. Teamscape wykorzystuje prosty czterostopniowy model rozwiązywania problemów, który identyfikuje:

1. Indywidualny wkład - jakie unikalne talenty wnosi każdy członek zespołu?
2. Synergiię – które osoby mają podobne podejście to rozwiązywania problemów?
3. Potencjalne punkty zapalne – czy różne podejście do wykonywania zadań może ujemnie wpływać na wyniki pracy zespołu? Jeśli występują duże różnice zdań – jak sobie z nimi radzić?

Dlaczego badania osobowości są tak ważne w budowaniu zespołu?

Badania osobowości pokazują wartości ważne dla każdego członka zespołu i ułatwiają innym zrozumienie, co jest ważne w budowaniu relacji z tą osobą. Pozwalają przewidywać oraz rozwiązywać konflikty. Pokazują silne i słabsze strony każdego członka zespołu, co można wykorzystać przy wyznaczaniu celów i ról zespołowych. Ułatwiają budowanie systemu wspólnych wartości i ustalanie zasad współpracy.

OPINIE UŻYTKOWNIKÓW FACET5

„Warsztaty FACET5 TeamScape znakomicie ułatwiają budowanie wzajemnego zrozumienia, zaufania i tolerancji w zespole.

Zrealizowałem takie warsztaty dla działu logistyki w firmie IKEA. Najpierw przeprowadziłem dla 12 osób badanie profilu zawodowego FACET5.

Następnie każdy z członków zespołu odbył ze mną rozmowę na temat swojego profilu osobowości FACET5. Po tych rozmowach każda z badanych osób przygotowała indywidualny plan działania dla rozwoju i poprawy pracy zespołu, aby wnieść w pracę zespołu jak największy indywidualny wkład.

Następnym etapem był dwudniowy warsztat TeamScape, który dał członkom zespołu sposobność do wymiany informacji na temat osobistych profili FACET5, proponowania pomysłów i inicjatyw oraz przedyskutowania jak indywidualnie podchodzą do rozwiązywania różnic poglądów. Uczestnicy warsztatu wymienili się rekomendacjami i uwagami w krótkim kwestionariuszu 360 stopni. Wykonanie kilku ćwiczeń ułatwiło uczestnikom zrozumienie, jak mogą wykorzystać swoje mocne strony i wesprzeć zespół w różnych fazach pracy.

Realizacja tego projektu umożliwiła zespołowi uzyskanie lepszego zrozumienia wzajemnych preferencji i zachowania. Uczestnicy mogli usprawnić komunikację i zbudować otwartość oraz zaufanie, które prowadziły do żywego dzielenia się opiniami i pomysłami. Przeprowadziłem spotkanie podsumowujące efekty projektu z szefem tego zespołu, który podkreślił widoczne zmiany w zachowaniu i postawach członków zespołu. Ich zaangażowanie i nowy entuzjazm przesunął zespół na wyższy poziom funkcjonowania.”

Jarosław Kowal, Mentor&Coach

Przekonanie menedżera

„Testy są dobre dla tych osób, które mają ze sobą jakieś wewnętrzne problemy lub dla tych, którzy mają problemy z osiągnięciem dobrych wyników – o mojej pracy świadczą moje rezultaty i moje dotychczasowe dokonania – nie chcę i nie będę poddawać się żadnym testom, nie widzę potrzeby marnowania mojego czasu na tego typu doświadczenia.”

Jak Facet5 zmienia to przekonanie?

Profil osobowości Facet5 budowany jest na podstawie kwestionariusza, którego wypełnienie trwa zaledwie 15 minut. Nie jest to ani trudne, ani męczące, ani stresujące. Kwestionariusz składa się ze 106 par zdań, każda taka para prezentowana jest na

oddzielnym ekranie; respondent proszony jest o określenie, z którym z tych zdań zgadza się bardziej i w jakim stopniu. Ważnym jest, aby wypełniać kwestionariusz w dobrym nastroju, w spokoju i aby wyborów dokonywać szybko i intuicyjnie. System Facet5 jest oparty o psychologię pozytywną. Raporty identyfikują talenty oraz preferencje zachowania w pracy u badanych osób – rozmowa na temat wyników tego badania prowadzona jest w sposób coachingowy, jest przyjemna i stanowi ważny element budowania samoświadomości pracownika. Ta rozmowa dotyczy najważniejszego dla każdego z nas tematu tego świata – dotyczy MNIE.

Dlaczego badania osobowości są ważne dla indywidualnego rozwoju pracownika?

Wysoka samoświadomość jest silną podstawą dalszego rozwoju, ułatwia wprowadzanie zmian w zachowaniu i osiąganie coraz większych sukcesów w pracy. Facet5 pomaga również rozwijać inteligencję emocjonalną: pomaga zrozumieć wartości, zachowanie, emocje i odczucia innych oraz budować z nimi dobre relacje.

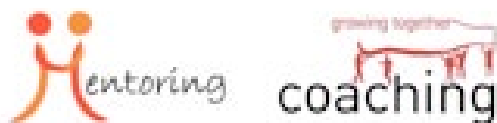
Badania osobowości pozwalają innym dowiedzieć się i zrozumieć jacy my jesteśmy, jakie mamy talenty, słabsze strony i oczekiwania, a to ułatwia komunikację i pomaga w realizacji wspólnych celów. Dzięki temu, że Facet5 został opracowany w oparciu o psychologię pozytywną badane osoby, po zapoznaniu się ze swoim raportem Facet5, zwykle nie mają problemu z pokazaniem go innym osobom w organizacji. Dzięki temu Facet5 jest dobrym elementem samorozwoju, podczas gdy inne tego typu narzędzia (zwłaszcza te, które badają tzw. „ciemne strony osobowości”) są zwykle elementem „szafo-rozwoju”.

OPINIE UŻYTKOWNIKÓW FACET5

Programy rozwoju talentów w Coca-Cola HBC Polska

„Pierwszym krokiem w rozwoju jest budowanie samoświadomości. Kim jestem, jakie są moje naturalne zachowania i styl przywództwa? Jak mogą postrzegać mnie moi podwładni, szef, koledzy, nasi klienci? Jak mogę wykorzystać moje mocne strony, a gdzie istnieją zagrożenia lub ryzyka?

W procesie lepszego poznania siebie bardzo przydatny i stosowany od lat jest system Facet5. Pracownicy działu HR posiadają certyfikaty uprawniające do dawania informacji zwrotnej z wykorzystaniem raportów Facet5, co umożliwia szerokie jego



stosowanie. Zasadą stosowaną przy tym narzędziu jest jego całkowita dobrowolność i poufność. Propozycja skorzystania z Facet5 jest formą docenienia i inwestycji w rozwój pracownika. Właścicielem raportu jest pracownik, i tylko on decyduje, w jaki sposób i z kim zechce podzielić się wynikami. Może właśnie dzięki takiemu podejściu rzadkością jest osoba, która nie podzieliłaby się wynikami z szefem, czy też z kolegami i podwładnymi. Wręcz odwrotnie zawarta w raporcie „instrukcja obsługi dla szefa” jest z chęcią wykorzystywana do dzielenia się z przełożonym. Bogatsi o wiedzę o sobie pracownicy mogą lepiej skorzystać z oferowanego wsparcia rozwojowego, w tym mentoringu i coachingu”.

Anna Karecka - Dyrektor d/s Rozwoju i Coachingu

Przekonanie menedżera

- „Testy osobowości to narzędzia opracowane przez psychologów dla psychologów – w biznesie są mało przydatne, uważam je za zwykłą stratę czasu i pieniędzy”.

Jak Facet5 zmienia to przekonanie?

System Facet5 został opracowany w Anglii na początku lat osiemdziesiątych w odpowiedzi na potrzeby biznesu dotyczące możliwości przewidywania zachowania ludzi w pracy, zrozumienia ich preferencji, silnych i słabych stron, potrzeb oraz oczekiwań. Raporty Facet5 ułatwiają budowanie porozumienia, relacji i komunikowanie dopasowane do indywidualnych potrzeb. W raportach nie znajdziecie Państwo „żargonu

zrozumiałego jedynie dla psychologów” – Facet5 jest narzędziem opracowanym dla menedżerów: zawiera proste wskazówki z zakresu zarządzania oraz czytelne wykresy ułatwiające szybkie zrozumienie i wykorzystywanie wygenerowanych danych. Raporty Facet5 są zbudowane w oparciu o znane teorie zarządzania, takie jak: Teoria Przywództwa Transformacyjnego i Transakcyjnego Bernarda Bassa; Kotwice Karier Edgara Scheina; Teoria rozwiązywania konfliktów Thomasa Kilmanna i mogą być łatwo wykorzystywane w różnego typu projektach rozwoju, gdyż są łatwe do zrozumienia i stosowania. Większość menedżerów po omówieniu swoich własnych wyników prosi o raporty Facet5 swoich podwładnych, gdyż zawierają one niezwykle cenne wskazówki z zakresu zarządzania i budowania dobrych relacji z innymi ludźmi. Facet5 uzyskuje bardzo wysoki poziom akceptowalności wyników u badanych respondentów. Bardzo często pod koniec rozmowy na temat profilu osobowości i po przekazaniu badanej osobie raportu słyszymy: „Sam bym siebie lepiej nie opisał, to jest 95% prawdy na mój temat! Jak to możliwe, że na podstawie tak prostego kwestionariusza można otrzymać aż tyle informacji?”.

Co zyskują menedżerowie dzięki stosowaniu Facet5?



Facet5 uczy menedżerów tego, czego w szkole nie można się nauczyć – pokazuje jak dobierać style kierowania do indywidualnych potrzeb pracowników oraz jak rozwijać swoją inteligencję emocjonalną. Udziela prostych wskazówek jak wywierać pozytywny wpływ na motywację i wyniki pracy ludzi o różnych typach osobowości, jak budować zwycięskie zespoły i jak wprowadzać zmiany kulturowe w organizacji.

Facet5 to system narzędzi, które wspierają każdy etap „cyklu rozwoju pracownika w firmie” dostarczając przy tym konkretnych wskazówek na temat tego, co należy robić, aby osiągać dobre wyniki. Niewątpliwą zaletą systemu Facet5 jest jego duża efektywność kosztowa i czasowa. Pracownik tylko raz wypełnia kwestionariusz Facet5 i na tej podstawie tego płatnego badania można generować nieskończoną liczbę bezpłatnych już raportów ułatwiających realizację różnego typu projektów rozwoju.

Dla managera mającego sprawnie przeprowadzić swój zespół przez taki projekt, wskazówki do wszystkich pięciu wymiarów prezentowanych na diagramie to niezwykle cenne informacje, które pomagają ograniczyć frustracje i ryzyka oraz określić silne strony i wyzwania.

Oczywiście zawsze możemy korzystać wyłącznie z biznesowej intuicji i doświadczenia w zarządzaniu. Być może jednak warto wziąć pod rozagę skorzystanie z empirycznych wyników wielu tysięcy osób na całym świecie, a nasza intuicja i biznesowe rozeznanie niech wspomagają nas dodatkowo.

Zapraszamy na: Warsztaty akredytacyjne Facet5

Zapraszamy na dwudniowe warsztaty akredytacyjne Facet5 – uprawniające do wykorzystywania najbardziej nowoczesnego i zaawansowanego systemu badania osobowości zawodowej. Wykorzystują go organizacje oraz konsultanci na całym świecie. Facet5 wspiera zarządzanie potencjałem talentów jednostek, zespołów oraz organizacji wnosząc przy tym istotną biznesową wartość dodaną. System Facet5 jest oferowany w ponad 30 wersjach językowych i wspierany przez najnowocześniejsze technologie. System narzędzi psychometrycznych Facet5 to idealne rozwiązanie dla użytkowników, którzy potrzebują głębszego zrozumienia ludzkich zachowań w miejscu pracy.



WARSZTAT AKREDYTACYJNY FACET5

w 2015 roku



Kliknij tutaj, aby dowiedzieć się więcej 
www.hrht.pl/warsztaty-akredytacyjne-facet5

.....