

CERTES.



NARZĘDZIA DIAGNOSTYCZNE



Wstęp

Narzędzia diagnostyczno-rozwojowe przeznaczone są głównie do rekrutacji, selekcji oraz tworzenia planów rozwojowych osoby (pracownika) na podstawie diagnozy profilu osobowości, kompetencji, potencjału, indywidualnego stylu funkcjonowania, stylu myślenia i działania, (de-) motywatorów, cech wyróżniających i naszych ograniczeń oraz rozwoju organizacji na podstawie badania klimatu i kultury organizacyjnej, poziomu komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej, satysfakcji i zaangażowania pracowników, myślenia projektowego, kultury innowacyjności, i innych.

Poznanie poniższych metodologii i narzędzi **diagnostyczno-rozwojowych** umożliwia:

- Badanie kompetencji pracowników (zawodowych i osobistych)
- Lepsze poznanie siebie (swoich mocnych stron oraz potencjalnych ograniczeń/ wyzwań)
- Świadomy rozwój potencjału zawodowego i osobistego
- Skuteczniejsze przezwyciężanie trudności i osiągnięcie celów zawodowych (planowanie i rozwój kariery zawodowej) oraz celów osobistych
- Rozszerzanie świadomości, odpowiedzialności, adaptacyjności,
- Doskonalenie komunikacji i współpracy, a przez to osiągnięcie wyższych efektów biznesowych
- Badanie klimatu i kultury organizacyjnej, myślenia projektowego i innowacyjnego
- Wdrożenie wybranych metodologii i narzędzi w organizacji, by wspierać rozwój indywidualny pracowników

MTQ 48

MTQ48 i MTQ PLUS

Odporność psychiczna jest to zdolność człowieka do radzenia sobie z wyzwaniami, trudnościami i presją. Determinuje ona nasz sposób reagowania na stres. Odporność psychiczna ma szczególne znaczenie w środowisku biznesowym, gdzie ludzie działają w obliczu wyzwań, zmian, wieloznaczności, niepewności, złożoności (obecna rzeczywistość, czyli VUCA), a co się z tym wiąże - są narażeni na wzmożone odczuwanie stresu i presji. Jest również głównym czynnikiem umożliwiającym osiągnięcie szczytowej formy i najlepszych wyników.

MTQ Plus jest najnowszą i rozszerzoną wersją narzędzia psychometrycznego MTQ48 - uznanego na świecie badania Odporności Psychiczej. Narzędzie to jest rzetelne i wiarygodne, poparte licznymi badaniami uniwersyteckimi oraz sprawdzone praktycznie w warunkach biznesu, edukacji i sportu.

Ocena MTQ48 to 48-punktowa, a MTQ Plus to 74-punktowa, wysokiej jakości miara psychometryczna, która mierzy wytrzymałość psychiczną i opisuje sposób myślenia każdej osoby we wszystkim, co robi. Jest ściśle powiązana z takimi cechami, jak: charakter, aktywność, wytrwałość itp.

Główne korzyści z badania to dostarczenie wiedzy o nas i wsparcie w podejściu do rozwijania kompetencji osobistych (intrapersonalnych); czyli pokazuje co i jak rozwijać, krok po kroku. Porusza każdy czynnik wpływający na skuteczność naszych działań w zmiennym, pełnym wyzwań otoczeniu.

Na jakie pytania pomaga odpowiedzieć?

- Jaki jest mój poziom odporności psychicznej oparty na koncepcji 4C (kontrola, zaangażowanie, wyzwanie, pewność siebie)?
 - poziom kontroli (kontrola emocji, poczucie wpływu na własne życie)
 - poziom zaangażowania (zorientowanie na ukończenie zadania, zorientowanie na cel)
 - poziom podejścia do wyzwań? (podejmowanie ryzyka, nauka przez własne doświadczenia)
 - poziom pewności siebie? (wiara we własne umiejętności, pewność siebie w relacjach interpersonalnych)
- Jak mój poziom odporności wpływa na podejmowanie działań w sytuacji niepewności/ zmian?
- Co jest moją mocną stroną w tym obszarze?
- Jakie moje cechy utrudniają mi możliwość osiągnięcia sukcesu?
- Jak lepiej zarządzać sobą?



REISS MOTIVATION PROFILE (RMP) PROFIL INDYWIDUALNY I GRUPOWY

RMP (Reiss Motivation Profile) to naukowy pomiar wewnętrznej motywacji. Diagnostuje podświadome potrzeby, tzw. motywatory, które wpływają na nasze codzienne zachowania i decyzje. Ich zaspokajanie pomaga osiągnąć optimum zawodowej efektywności i życiowej satysfakcji. Jeśli czujemy się zdemotywowani lub wypaleni istnieje duże prawdopodobieństwo, że przyczyną są niezaspokojone motywatory.

Na jakie pytania pomaga odpowiedzieć?

- Jak sprawić, by ludziom chciało się chcieć?
- Jaka jest różnica między motywacją a motywowaniem?
- Gdzie są źródła mojej motywacji?
- Jaka jest motywacja ludzi, z którymi pracuję?
- Jak nie demotywować?
- Czy i jak można skutecznie motywować?
- Jaki system motywacyjny (pozafinansowy) w firmie może być motywujący?
- Jaki jest „profil motywacyjny” naszego Zespołu?
- Jaki jest nasz „duet” motywacyjny wg RMP (dla par)?
- Jakich profili motywacyjnych szukamy u kandydatów w procesach rekrutacyjnych na różne stanowiska?



NARZĘDZIA DIAGNOSTYCZNE - „MYŚLENIE PROJEKTOWE”

Tak zwane „myślenie projektowe” to zbiór kompetencji wspierających w osiąganiu celów. Jest zestawem cech, umiejętności i wiedzy, który pomaga ludziom w angażowaniu się w projekty, programy czy inicjatywy podejmowane w organizacji. Ten zbiór kompetencji można stosunkowo łatwo zdiagnozować, a już zdiagnozowany – efektywnie rozwijać proponując szkolenia, warsztaty i programy rozwojowe „szyte” na miarę potrzeb.

W celu diagnozy proponujemy dwa narzędzia: **Assessment Center** i wywiad behawioralny wspomagany testem kompetencyjnym. International Project Management Association wskazała 44 kompetencje jakie powinny posiadać osoby realizujące działania projektowe. Zaproponowane narzędzia diagnostyczne prowadzą do oceny wybranych z tych 44 kompetencji.

a) ASSESSMENT CENTER/ DEVELOPMENT CENTER

Cele badania:

Assessment Centre (AC) jest metodą diagnozy aktualnych kompetencji pracowników bądź kandydatów na pracowników w procesie rekrutacji zarówno zewnętrznej, jak i wewnętrznej. Asesorzy obserwują kandydatów, oceniają w jakim stopniu ich kompetencje odpowiadają oczekiwaniom na danym stanowisku. AC sprawdza się przy podejmowaniu decyzji personalnych, takich jak awanse pionowe i poziome oraz rotacje stanowiskowe. Dzięki temu, że asesorzy ograniczają kontakt z Uczestnikami sesji AC, zachowują obiektywizm

i jednolite kryteria oceny. Jest to najbardziej obiektywne narzędzie do oceny kompetencji.

Założenia AC/DC:

- Wiele kryteriów oceny - ocenie podlega zestaw kilku kompetencji; każda jest zdefiniowana poprzez zachowania
- Wiele metod - podczas sesji Uczestnicy biorą udział w kilku zadaniach – indywidualnych i zespołowych oraz symulacjach rozmów 1 na 1
- Wiele ocen - każda kompetencja jest obserwowana i oceniana w kilku zadaniach
- Wielu obserwatorów - obserwacja i ocena zachowań Uczestników jest dokonywana przez kilku doświadczonych asesorów

Etapy działań:

1. Opracowanie oczekiwanego profilu kompetencji
2. Opracowanie narzędzi badawczych (rozmowa ze współpracownikiem, spotkanie z pracownikiem lub zespołem, business case + prezentacja, dyskusja grupowa, gra symulacyjna, narzędzia psychometryczne, wywiady kompetencyjne i inne)
3. Komunikacja celów i przebiegu procesu Uczestnikom
4. Logistyka procesu AC/DC (materiały, sale itp.)
5. Przeprowadzenie sesji AC/DC
6. Opracowanie raportów indywidualnych
7. Udzielenie informacji zwrotnych oraz stworzenie planów rozwoju

b) WYWIAD BEHAWIORALNY

Założenia wywiadu

- Ustrukturyzowana forma prowadzenia rozmowy zorientowana na poznanie przykładów z przeszłości zawodowej, będących odniesieniem do aspektów badanych kompetencji w zakresie myślenia projektowego
- Każda kompetencja powinna zostać zbadana odrębnie
- Wymaga przygotowania odpowiednich pytań do każdej kompetencji

Korzyści z wywiadu

- Wywiad kompetencyjny umożliwia przeprowadzenie diagnozy kompetencji w sposób stosunkowo łatwo dostępny (wymogi miejsce i jedna lub dwie osoby przeprowadzające wywiad)
- Wysoki poziom trafności diagnozy
- Stosunkowo krótki czas diagnozy 1 kompetencji – 15 min.; przy 5 kompetencjach czas trwania wywiadu na osobę to około 1,5 godz.
- Wystandaryzowane scenariusze do wielokrotnego stosowania w innych procesach (rekrutacjach, ocenie etc.)

Etapy działań

1. Warsztat – zebranie oczekiwań kompetencyjnych + stworzenie modelu kompetencyjnego
2. Przygotowanie scenariusza rozmowy
3. Przeprowadzenie wywiadu behawioralnego (2 assessorów + Uczestnik).
4. Wygenerowanie i wysłanie raportów indywidualnych i zbiorczych

5. Udzielenie feedback'u (stacjonarnie lub online) – opcjonalnie
Wsparciem dla wywiadu behawioralnego może być **test kompetencyjny** lub może być on wykorzystany jako odrębne narzędzie szybkiej diagnostyki.

c) TEST KOMPETENCYJNY

Założenia testu

- Ustrukturyzowana forma sprawdzenia kompetencji w zakresie myślenia projektowego
- Każda kompetencja powinna zostać zbadana odrębnie i kilku pytaniach
- Wymaga przygotowania odpowiednich pytań do każdej kompetencji

Korzyści z testu

- Test kompetencyjny umożliwia przeprowadzenie diagnozy kompetencji w sposób łatwo dostępny
- Standaryzacja do wytycznych IPMA
- Bardzo krótki czas diagnozy dużej liczby pracowników
- Standaryzowany wywiad może być zastosowany w innych procesach (np. w rekrutacjach, ocenie okresowej etc.)

Etapy działań

1. Warsztat – zebranie oczekiwań kompetencyjnych + stworzenie modelu kompetencyjnego
2. Dostosowanie pytań kompetencyjnych
3. Przeprowadzenie testu (online)
4. Wygenerowanie i wysłanie raportów indywidualnych i zbiorczych





INSIGHTS DISCOVERY™, PROFIL INDYWIDUALNY I MAPA ZESPOŁU

Insights Discovery (ID) to model opisujący indywidualny styl funkcjonowania. Główna idea narzędzi i programów opartych na modelu Insights Discovery to wzajemne poznanie i zrozumienie swoich zachowań, ich akceptacja oraz taka modyfikacja, która umożliwi maksymalizowanie korzyści płynących ze współpracy. ID wykorzystywane jest zarówno do pracy indywidualnej, jak i zespołowej

Metoda Insights Discovery® (ID) jest doskonałym narzędziem opisującym indywidualny styl funkcjonowania, opartym na najstarszej na świecie typologii człowieka autorstwa Hipokratesa (choleryk, sangwinik, flegmatyk, melancholik) oraz na typologii osobowości C.G. Junga. ID opisuje czynniki motywujące, obszary rozwoju, preferencje, predyspozycje osobowe, które mają duży wpływ na postawy i potrzeby, budujące relacje i style działania. U podstaw modelu leży typologia osobowości C.G Junga, czyli trzy zdefiniowane przez niego wymiary: Ekstrawersja-Introwersja, Myślenie-Uczucia oraz Doznania-Intuicja.

Na jakie pytania pomaga odpowiedzieć?

- Jaki mam preferowany styl funkcjonowania, działania, zachowań, komunikacji z innymi?
- Jak podejmuję decyzje?
- Jakie mam mocne i słabe strony? Co wnoszę do Zespołu?
- Z jakimi osobami jest mi trudno się porozumieć?
- Jak mogę lepiej się z nimi komunikować i współpracować?
- Jaki styl zarządzania mi służy? Jaki jest mój styl zarządzania?
- Jak mogę zwiększać skuteczność w sprzedaży?
- Jak mogę efektywnie się rozwijać?
- Jakie pytania rekrutacyjne mogą sprawić mi trudność i z jakich powodów?
- Jakie są silne strony naszego Zespołu?
- Jakie są potencjalne zagrożenia i jak możemy im przeciwdziałać?



FRIS® RAPORT INDYWIDUALNY I GRUPOWY

FRIS® trafnie określa i opisuje Twój naturalny sposób myślenia oraz działania. Pokazuje, jak najlepiej wykorzystać naturalne predyspozycje – w pracy, w relacjach, w rozwoju osobistym.

Model FRIS® opiera się o 4 perspektywy poznawcze: FAKTY – RELACJE – IDEE – STRUKTURY (w skrócie FRIS®). Raport Indywidualny FRIS® pokazuje, jakim informacjom nadajemy największy priorytet, szczególnie w nowych sytuacjach, jak myślimy i jak działamy. Informacja o Stylu Myślenia, który jest niezmienny i Stylu Działania, który może ulegać zmianie pod wpływem doświadczeń, mówi o tym, co jest dla nas najbardziej naturalne oraz jak te predyspozycje możemy najskuteczniej wykorzystać w praktyce.

Na jakie pytania pomaga odpowiedzieć?

- Jaki jest mój preferowany styl myślenia i działania?
- Jakie są najsilniejsze strony mojego umysłu?
- W jakich sytuacjach i rolach, zadaniach jestem najbardziej skuteczna/y?
- Jak porozumiewam się z osobami o innym stylu myślenia?
- Jak rozpoznawać style myślenia innych?
- Jak lepiej się komunikować i współpracować?
- Jak efektywniej wdrażać?

- Jakie są moje preferowane obszary aktywności i satysfakcji zawodowej?
- Jaki jest aktualny potencjał Zespołu?
- Jak członkowie Zespołu definiują cele i jakich rezultatów oczekują?
- Jak zdobywają i interpretują informacje?
- Jak dokonują wyboru i podejmują decyzje?
- Czy mają tendencję do włączania innych we własne działania?
- Czy i jak określają i wyrażają swoje stanowisko?
- Jak działają w obliczu problemów?



DELIGHT INDEX™ KLIMAT W FIRMIE NARZĘDZIE ROZWOJU ORGANIZACYJNEGO

Delight Index™ to unikalne narzędzie umożliwiające zdiagnozowanie warunków współpracy pomiędzy pracownikami, a także efektywność prowadzonych działań (klimat organizacyjny). Narzędzie to bada, jak te same zjawiska są odbierane przez różne grupy interesariuszy (pracowników, kadrę zarządzającą, dostawców i Klientów). Jednakże najważniejsze jest to, że Delight Index™ pokazuje organizację oczami pracowników i umożliwia rozpoczęcie dialogu zdalnego pomiędzy wszystkimi wspomnianymi grupami interesariuszy.

Na jakie pytania pomaga odpowiedzieć?

- Czy firma stwarza teraz warunki, aby Pracownicy rozwijali powyższe kompetencje?
- Czy firma wie, czego potrzebują aktualnie Pracownicy, aby efektywnie uruchomić te zasoby kompetencyjne?
- Jakich, innych zasobów potrzebują Pracownicy najbardziej?
- Jakie są umiejętności, które szczególnie potrzebują teraz ludzie rozwijać?
- Jakich zachowań potrzebują teraz Pracownicy najbardziej od LIDERÓW?
- Jaki jest aktualny klimat organizacyjny? Czy wpływa on konstruktywnie czy nie? Co i jak można zmienić?
- Co może zwiększać aktualnie efektywność indywidualną i zespołową?
- Jak ludzie reagują na stres?
- Inne pytania (w zależności od aktualnych potrzeb organizacji)



ILM72

ILM72 - ZINTEGROWANY MODEL PRZYWÓDZTWA

Skuteczne przywództwo jest jednym z największych wyzwań stojących przed organizacjami w 21-szym wieku. Istnieje wyraźne powiązanie pomiędzy wysoką wydajnością a skutecznym przywództwem.

ILM72 wspiera organizacje i ich zespoły umożliwiając im:

- Zbadanie stylu przywództwa na poziomie indywidualnym i zespołowym
- Identyfikacja obszarów, gdzie przywództwo może być bardziej wydajne
- Zdefiniowanie przywództwa do którego zmierzamy i ustalenie koniecznych kompetencji do osiągnięcia celów
- Stworzenie planów działania wspierających strategiczny rozwój organizacji

Odpowiadając na wyzwanie przyjęte od Instytutu Przywództwa i Zarządzania w Wielkiej Brytanii (ILM), AQR International wraz z zespołem psychologów pod kierunkiem prof. Petera J. Clough z Uniwersytetu Manchester Metropolitan, stworzyli model definiujący istotę stylu przywództwa. Model ten jest wsparty narzędziem psychometrycznym badającym indywidualny i zespołowy styl przywództwa, wspierający rozwój kadry menadżerskiej w organizacji.

Opisy kryteriów i skal:

- **Zorientowany na zadania vs. Zorientowany na ludzi** - skala opisuje i bada na ile przywódca jest zorientowany na potrzeby związane z wykonywaniem zadania lub na potrzeby poszczególnych osób

- **Elastyczny vs. Zasadniczy** - skala bada stopień do jakiego przywódca skłonny jest włączać inne osoby w proces analizowania i podejmowania decyzji w danej organizacji
- **Zdecentralizowany vs. Scentralizowany** - bada stopień do jakiego przywódca czuje, że jest głównym punktem kontroli i inicjacji działań, a na ile pozwala innym sprawować władzę
- **Zarządzający przez pochwały vs. Zarządzający przez wymagania** - bada stopień do jakiego przywódca uważa, że ludzi motywują pochwały bądź kary i wymagania
- **Nastawiony na proces vs. Nastawiony na efekt** - obrazuje, na ile istotne jest dla przywódcy osiąganie celów i co jest gotowy poświęcić, aby je osiągnąć
- **Oparty na zdobytej wiedzy vs. Oparty na wrodzonych zasobach** – bada, na ile strukturalizacja, planowanie i osobiste zorganizowanie są ważne dla przywódcy, a na ile polegał on będzie na własnej obecności, intuicji oraz instynkcie

Skale ogólne – główne kompetencje przywódcze:

a) Koncentracja na osiągnięciu rezultatów

Skala pokazuje zakres, w jakim mamy do czynienia ze zdecydowaną determinacją do osiągnięć zarówno w długim, jak i krótkim okresie. Doprowadzenie do tego, co się obiecało jest nadrzędnym wymogiem prowadzącym do sukcesu i do poczucia satysfakcji. Zdeterminowana osoba może “poturbować” (lub stworzyć uczucie dyskomfortu) tych, którzy staną na jej drodze lub zbyt wolno reagują. Celem nie są porażki osobiste, ale wykonanie zadanie.

b) Koncentracja na poszczególnych pracownikach

Ta skala określa stopień skupienia się na budowaniu możliwości, zaufania oraz poświęcenia konkretnych pracowników. Dzięki temu przywódca przyczynia się do rozwoju organizacji oraz samorealizacji i spełnienia w pracy z podwładnym. Najważniejszym jest by pracownicy posiadali odpowiednie umiejętności, wiedzę i nastawienie do skutecznego wykonywania swojej pracy. Czynnikiem nadrzędnym jest organizacja i jej potrzeby a nie indywidualni pracownicy. Skuteczny przywódca jest świadomy potrzeb i tych nadrzędnych, czyli organizacyjnych i tych indywidualnych, czyli pracowniczych.

c) Koncentracja na pracy zespołowej

Ta skala określa stopień do jakiego przywódca jest skupiony na wykorzystywaniu całego potencjału zasobów organizacji, tak by usprawnić proces podejmowania decyzji. Nacisk kładzie się tu na umożliwienie zespołom gromadzenia i dzielenia się wiedzą, doświadczeniem i umiejętnościami. Celem jest tu umożliwienie podejmowania decyzji na właściwym szczeblu i zapobieganie sytuacjom, w których relatywnie nieistotne decyzje są podejmowane na wyższym szczeblu zarządzania niż to konieczne.



BADANIE DISC (STYLE ZACHOWAŃ)

Model Extended DISC® opiera się na pracach Carla Gustawa Junga oraz Williama Moultona Marstona. Podstawą jest podział zachowań ludzi na cztery główne style określane jako: DISC.

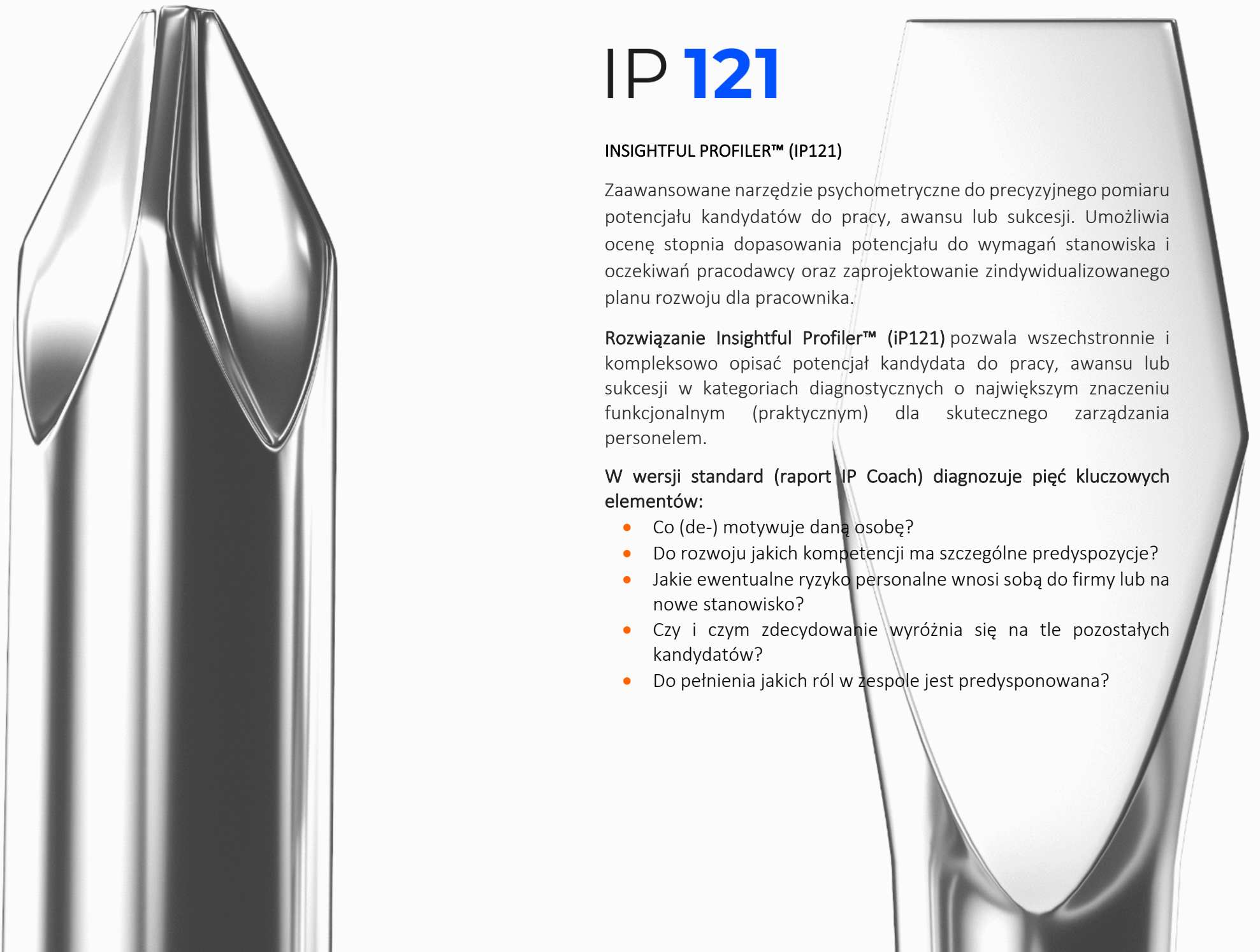
Istotą modelu jest precyzyjny pomiar natężenia poszczególnych stylów zachowań w potencjale respondenta.

Extended DISC® jest pakietem narzędzi pozwalających na diagnozowanie organizacji, zespołów oraz indywidualnych talentów i predyspozycji pracowników. Został zaprojektowany tak, aby dostarczyć użytkownikom praktycznego planu działania, który pozwoli na poprawę działań osób, zespołów, organizacji.

Na jakie pytania pomaga odpowiedzieć?

- W jaki sposób budujemy relacje?
- W jaki sposób komunikujemy się z innymi?
- Jakiego rodzaju informacje gromadzimy i jakim ufamy?
- Jak podejmujemy decyzje?
- Jak udzielamy informacji zwrotnych i jak je przyjmujemy?
- Jak radzimy sobie w sytuacjach trudnych i konfliktowych?
- Jak realizujemy zadania, jak się do nich przygotowujemy, jak wyznaczamy cele, jak rozliczamy, jak delegujemy?
- Co nas motywuje i to, jak motywujemy innych?





IP 121

INSIGHTFUL PROFILER™ (IP121)

Zaawansowane narzędzie psychometryczne do precyzyjnego pomiaru potencjału kandydatów do pracy, awansu lub sukcesji. Umożliwia ocenę stopnia dopasowania potencjału do wymagań stanowiska i oczekiwań pracodawcy oraz zaprojektowanie zindywidualizowanego planu rozwoju dla pracownika.

Rozwiązanie Insightful Profiler™ (iP121) pozwala wszechstronnie i kompleksowo opisać potencjał kandydata do pracy, awansu lub sukcesji w kategoriach diagnostycznych o największym znaczeniu funkcjonalnym (praktycznym) dla skutecznego zarządzania personelem.

W wersji standard (raport IP Coach) diagnozuje pięć kluczowych elementów:

- Co (de-) motywuje daną osobę?
- Do rozwoju jakich kompetencji ma szczególne predyspozycje?
- Jakie ewentualne ryzyko personalne wnosi sobą do firmy lub na nowe stanowisko?
- Czy i czym zdecydowanie wyróżnia się na tle pozostałych kandydatów?
- Do pełnienia jakich ról w zespole jest predysponowana?

THOMAS INTERNATIONAL (Thomas PPA)

Metodologia THOMAS INTERNATIONAL MANAGEMENT SYSTEMS pozwala na otrzymanie w krótkim czasie klarownych i trafnych wyników opracowanych w formie obszernych raportów bardzo przydatnych m.in. w ocenie potencjału pracowników oraz w zarządzaniu, a także wszechstronnym audycie mocnych i słabych stron zespołu.

Metoda jest oparta o test ipsatywny określający, w jaki sposób badane osoby postrzegają otaczające je środowisko i jak się w związku z tym wobec tego środowiska zachowują. Jest regularnie doskonalona w celu zagwarantowania jej rzetelności i trafności. Podstawą tego narzędzia jest zmierzenie kluczowych postaw i zachowań (z punktu widzenia środowiska biznesowego) za pomocą **kwestionariusza online (5-8 min.)**. Osoba badana dokonuje samooceny cech, z którymi się najbardziej i najmniej identyfikuje, wybierając 48 określeń spośród 96 możliwych cech, zestawionych ze sobą w odpowiedni sposób.

Okazuje się, że w zależności od osobowości oraz charakteru otoczenia, człowiek w różnym stopniu ujawnia następujące typy reakcji: dominację, komunikatywność, stabilizację oraz adaptację.

Z analizy Profilu Osobowego Thomas PPA warto skorzystać, jeżeli chcemy zbadać kompetencje osób w odniesieniu do wymogów stanowiska, zaplanować ścieżki kariery i rozwoju, budować efektywne zespoły, rozwiązywać problemy/ sytuacje konfliktowe w zespołach, czy zwiększyć motywację pracowników.

Na jakie pytania pomaga odpowiedzieć?

- Jakie są predyspozycje osobowościowe badanej osoby?
- Co motywuje, a co demotywuje osobę badaną?
- Jaki styl pracy jest najbardziej naturalny?
- Jaki zakres obowiązków pozwala osobie badanej wykorzystać swój potencjał, a jaki jest dla niej szczególnie problematyczny i odległy od jej naturalnych predyspozycji?
- Jakie zachowania ujawniają się w sytuacji presji?
- W jakim się znajduje aktualnie stanie emocjonalnym?





MindSonar®

Jest narzędziem psychologicznym na nowe czasy - kontekstowym i systemowym. Rozpoznajemy zasoby przywództwa i pomagamy je udoskonalać, zmieniając pracowników w liderów.

MindSonar® jest metodą mierzenia i opisywania indywidualnego profilu stylu myślenia, działania, podejmowania decyzji i systemu wartości. Wykorzystuje teorię Spiral Dynamics®. W przeciwieństwie do innych narzędzi psychologicznych dostarcza organizacjom szeroką analizę wartości, kryteriów funkcjonowania oraz stylów myślenia pracowników.

Wartości wg. C.W. Gravesa:

- **Fiolet** – poczucie bezpieczeństwa, przynależność do grupy, rytuały, stowarzyszenia,
- **Czerwony** – władza, siła, dynamika, ogień – zdecydowanie wojownicze jednostki, które oczekują, że otoczenie będzie okazywało im szacunek; dążą do celu; lubią rywalizację; mocne nastawienie na siebie, czasami dążą po trupach do celu.
- **Niebieskie** – prawo i porządek, przestrzega hierarchii, nie ominie szefa i nie pójdzie do szefa; klarowne, uporządkowane.
- **Pomarańczowy** – rywalizacja; dowożenie wyniku, żeby być jak najlepszym; osoby ze sprzedaży mają rys pomarańczowy.

- **Zielone** – dzieci kwiaty: atmosfera, dbałość o drugiego człowieka, patrzeć na swoje działanie w kontekście dobra innych ludzi; brak agresji; społecznik.
- **Żółte** – uczenie, kreatywność, potrzeba rozwoju, poszukiwanie rozwiązań; korzystanie z technologii, szukanie możliwości.
- **Turkusowy** – myślenie holistyczne; świadomość, że moje zachowanie ma wpływ na cały glob; myślenie z bardzo szerokiej perspektywy; nie musi tworzyć układów, ale wie, że to jest sieć naczyń połączonych.

Jak możemy zastosować MindSonar® w organizacjach?

- **Podczas coachingu**, bo dzięki wynikom testu wiemy jakie pracownik ma braki i nad czym powinien pracować.
- **W sytuacjach konfliktowych** – pokazuje różnice w podejściu do sprawy przez obie strony
- **W zarządzaniu działem sprzedaży** – pomaga zidentyfikować luki dotyczące kompetencji sprzedażowych. Narzędzie pokazuje, dlaczego niektórzy z łatwością realizują swoje cele, a inni nie. Wskaże, jak dopasować się do Klientów.
- **W podejściu Menedżerskim** – wesprze przy wypracowywaniu wartości w organizacji, jakimi wartościami jako Zarząd się posługujemy
- **W stworzeniu procesowego Modelu Zaangażowanego pracownika – Zarząd i -1;**
- **We współpracy zespołowej** – pomoże usprawnić funkcjonowanie zespołu, wskaże, gdzie są obszary do efektywnej współpracy a gdzie mogą pojawić się sytuacje konfliktowe.



BADANIE ZAANGAŻOWANIA GALLUPA

Wyniki wieloletnich badań Gallup Organization wskazują, że najbardziej efektywne są osoby, które znają swoje silne strony i zachowania. Są one w największym stopniu zdolne do opracowania strategii pomagającej im czuć się spełnionymi w życiu prywatnym i zawodowym.

Talent definiowany jest jako naturalna predyspozycja w zakresie działania, myślenia i odczuwania.

Podejście do rozwoju opartego na mocnych stronach zakłada, że talenty każdej osoby są trwałe i wyjątkowe, dlatego człowiek lub organizacja może odnieść sukces dzięki pełnemu wykorzystaniu swoich silnych stron.

Instytut Gallupa od ponad 40 lat prowadzi badania w zakresie talentów na całym świecie. Bada on między innymi w jaki sposób mocne strony przyczyniają się do naszej efektywności osobistej i zawodowej, a tym samym do sukcesu organizacji.

Na podstawie tych badań została opracowana lista 34 talentów, uniwersalnych ze względu na płeć, wiek, pochodzenie, zajmowane stanowisko i branżę zawodową.



Wykonując test **Clifton StrengthsFinder** można odkryć wszystkie 34 swoje talenty lub w pierwszej kolejności odkryć 5 najważniejszych talentów tzw. TOP5.

Badania przeprowadzone przez Instytut Gallupa wskazują, iż organizacje, które skupiają się na mocnych stronach pracowników, osiągają:

do 19 % wzrost sprzedaży,

do 29 % wzrost zysku,

do 7% wzrost zaangażowania Klienta,

do 16 % niższą rotację (firmy o niskim współczynniku rotacji)

do 72 % niższą rotację (firmy o wysokim współczynniku rotacji),

do 15% wzrost zaangażowania pracowników.

Coaching mocnych stron to proces, w czasie którego wykonasz diagnozę jedynym z najlepszych na rynku narzędzi do diagnozowania osobistego potencjału – Clifton StrengthsFinder (popularnie zwanym testem talentów Gallupa), a w czasie konsultacji i sesji coachingowej nauczysz się efektywnie wykorzystywać swoje talenty w codziennym życiu, i zamieniać je w prawdziwie mocne strony.

Na jakie pytania pomaga odpowiedzieć?

- Jakie są moje najsilniejsze talenty i jakimi sposobami można z nimi pracować realizując cele?
- Jakie są techniki i narzędzia potrzebne do budowania mocnych stron?
- Jak talenty kształtują efektywność menedżerską i jak je wykorzystać w komunikacji i współpracy z innymi?
- W jaki sposób wzmacniać pozytywne nastawienie u innych?
- Wejdiesz w głęboki proces rozwijania swojej samoświadomości – zrozumiesz swoje wzorce myślenia, działania i odczuwania.
- Co wnoszę, czego potrzebuję, co mnie ogranicza – co poszczególni członkowie zespołu wnoszą do wspólnego funkcjonowania?
- Trudne sytuacje – jak działają talenty? Co daje siłę? Jak talenty pomagają przejść przez stres, presję i trudne sytuacje?
- Co zrobić, kiedy talenty przeszkadzają i obniżają skuteczność w działaniu?
- Jak pracować ze słabościami?
- W jaki sposób tworzyć partnerstwa talentowe w zespole?
- Jak budować feedback w oparciu o mocne strony?
- Jak skutecznie wzmacniać zaangażowanie pracowników?





CERTES.

Wdrożenia, które mają sens