

Adeptia – doskonalimy kompetencje



OFERTA HOGAN ASSESSMENT SYSTEMS & OUTPLACEMENT



**Oferta obejmuje
następujące zagadnienia:**

- **Hogan Assessment Systems**
- **Outplacement**



HOGAN ASSESSMENT SYSTEMS



HAS dostarcza dokładnej analizy cech osobowości, niezbędnych to rozwoju zawodowego, planowania ścieżki kariery, zarządzania zasobami ludzkimi i funkcjonowania w środowisku pracowniczym. Jednym słowem, narzędzie HAS bada kompetencje miękkie pracowników ze wszystkich szczebli zawodowych.

Jest testem psychologicznym skierowanym stricte dla środowiska biznesowego.

Coraz częściej narzędzie to jest stosowane zamiast Assessment Center i Development Center (AC/DC), które także służą ocenie potencjału pracowników i potencjalnych kandydatów do pracy. Różnica między Assessment Center a narzędziem Hogan Assessment Systems polega na tym, że przy Hoganie pracodawca nie ponosi strat z nieobecności pracownika w firmie. Wypełnienie kompleksowego kwestionariusza zajmuje osobie maksymalnie 50 min z dowolnego miejsca z dostępem do Internetu. AC zajmuje najmniej 1 dzień. Ponadto narzędzie HAS bada znacznie więcej kompetencji, jest bardziej rzetelny, miarodajny i szczegółowy. Nie ma tu możliwości zmanipulowania wyników, gdyż efekt ten będzie widoczny na skali walidacji. AC zapewnia uczestnikom wysoki poziom stresu, sztuczne warunki badania, przez co wyniki badanego mogą być często zniekształcone. HAS wyklucza ten czynnik, co nie zmienia faktu, że świetnie diagnozuje jak badany zachowa się w sytuacji wysokiego stresu.



KORZYŚCI Z ZASTOSOWANIA NARZĘDZIA HAS



HOGAN ASSESSMENT SYSTEMS to inwestycja finansowa klienta dająca wymierny efekt w postaci:

- zmniejszenia rotacji pracowników
- redukcji absencji
- zminimalizowania rezygnacji z pracy („zatrzymanie najlepszych”)
- spadku ilości nietrafionych decyzji selekcyjnych
- zwiększenia efektywności inwestycji szkoleniowych
- zwiększenia efektywności pracowników/ zespołów/ grup projektowych
- wzrostu satysfakcji i zaangażowania pracowników
- zabezpieczenia obsady dla kluczowych stanowisk firmy („back-up”)
- usprawnienia komunikacji wewnętrznej w firmie
- zracjonalizowania formy, sposobu i wartości poszczególnych elementów systemu wynagradzania i motywowania pracowników
- zwiększenia atrakcyjności firmy na Rynku Pracy („przyciąganie najlepszych”)





W skład HOGAN ASSESSMENT SYSTEMS *Adeptia*

wchodzą trzy uzupełniające się narzędzia:

Kwestionariusz Osobowości Hogana HPI

- analizuje tak zwaną „jasną stronę osobowości”
- opisuje mocne strony zdolności osiągnięcia sukcesów zawodowych
- przewiduje afektywność pracownika
- HPI zawiera siedem skal podstawowych oraz czterdzieści dwie podskale
- Raport Architekt Kariery diagnozuje następujące aspekty:
 - ***mocne strony***
 - ***słabe strony***
 - ***wskazówki do rozwoju kariery***



HPI zawiera siedem skal podstawowych



Stabilność

- Obrazuje stopień, w jakim osoba zachowuje spokój lub poddaje się nastrojom.
- Osoby z wysokimi wynikami są postrzegane jako pewne siebie, odporne i optymistyczne.
- Osoby z niskimi wynikami są postrzegane jako spięte, drażliwe i negatywnie nastawione.

Ambicja

- Ocenia stopień, w jakim osoba jest postrzegana jako lubiąca przewodzić i ceniąca osiągnięcia.
- Osoby z wysokimi wynikami są postrzegane jako rywalizujące i pracowite.
- Osoby z niskimi wynikami są postrzegane jako nieasertywne i mniej zainteresowane osiągnięciami.

Towarzystwość

- Ocenia stopień, w jakim osoba jawi się jako pewna siebie w sytuacjach społecznych.
- Osoby z wysokimi wynikami są postrzegane jako bezpośrednie i barwne. Osoby z niskimi wynikami są postrzegane jako wycofane i ciche.

Wrażliwość Interpersonalna

- Odzwierciedla takt i empatię. Osoby z wysokimi wynikami są odbierane jako przyjazne, ciepłe i lubiane.
- Osoby z niskimi wynikami są odbierane jako niezależne, szczere i bezpośrednie.

Systematyczność

- Dotyczy samokontroli i skrupulatności.
- Osoby z wysokimi wynikami są uważane za zorganizowane, niezawodne i łatwe do nadzorowania.
- Osoby z niskimi wynikami są uważane za spontaniczne i elastyczne.

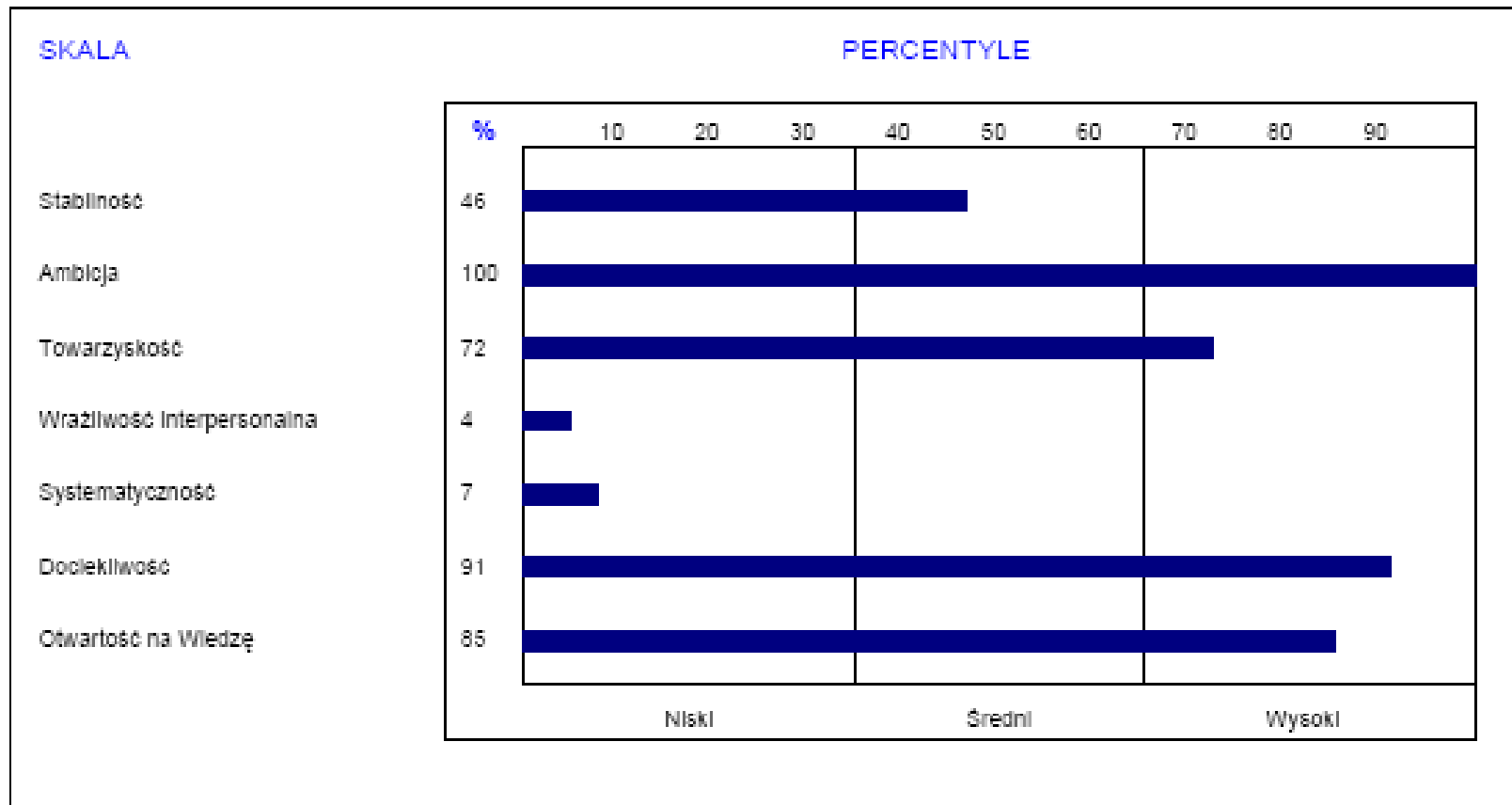
Dociekliwość

- Odzwierciedla stopień, w jakim osoba jest postrzegana jako ciekawa świata, śmiała i obdarzona wyobraźnią.
- Osoby z wysokimi wynikami są bystre, wizjonerskie, ale łatwo się zniechęcają.
- Osoby z niskimi wynikami wykazują tendencję do bycia praktycznymi, skupionymi i skoncentrowanymi.

Otwartość na Wiedzę

- Odzwierciedla stopień, w jakim osoba ceni edukację jako wartość samą w sobie.
- Osoby z wysokimi wynikami lubią czytać i uczyć się.
- Osoby z niskimi wynikami są mniej zainteresowane teoretycznymi formami uczenia się, a bardziej nauką 6 poprzez doświadczenie.

Przykładowy Raport Graficzny – Kwestionariusz Osobowości Hogana (skale główne)



Przykładowy Raport Graficzny – Kwestionariusz Osobowości Hogana (podskale)



Podskale

(Liczba Itemów potwierdzonych / Liczba Itemów w Podskali)

<u>Stabilność</u>		<u>Ambicja</u>		<u>Towarzyskość</u>	
2. Wyrozumiałość	2/5	10. Konkurowanie	5/5	16. Zamłowanie do Przyjęć	2/5
3. Brak Niepokoju	2/4	11. Pewność Siebie	3/3	17. Zamłowanie do Bycia w Tłumie	0/4
4. Brak Poczucia Winy	6/6	12. Samospełnienie	6/6	18. Poszukiwanie Doświadczeń	6/6
5. Spokój	4/4	13. Przywództwo	6/6	19. Ekshibicjonizm	5/5
6. Zrównoważenie	4/5	14. Tożsamość	3/3	20. Zabawianie	4/4
7. Brak Skarg Somatycznych	2/5	15. Brak Lęku Społecznego	6/6		
8. Ufność	0/3				
9. Uznanie Autorytetu	3/5				
<u>Wrażliwość Interpersonalna</u>		<u>Systematyczność</u>		<u>Dociekliwość</u>	
21. Bycie Łatwym we Współzyciu	3/5	26. Prawość	3/5	33. Chęć Zrozumienia	4/5
22. Taktowność	1/4	27. Pracowitość	3/4	34. Ciekawość	3/3
23. Oplekuńczość	2/4	28. Perfekcjonizm	3/5	35. Poszukiwanie Ekscytacji	4/5
24. Lubienie Ludzi	5/6	29. Zależność	0/3	36. Zamłowanie do Gier Umysłowych	2/3
25. Brak Wrogości	1/3	30. Przewidywalność	2/4	37. Pomysłowość	5/5
		31. Kontrola Impulsów	1/5	38. Ciekawość Kulturalna	3/4
		32. Unikanie Kłopotów	0/5		
<u>Otwartość na Wiedzę</u>		<u>Inne</u>		<u>Walidacja</u>	
39. Edukacja	3/3	43. Skoncentrowanie na Sobie	0/4	45. Walidacja	12/14
40. Zdolności Numeryczne	2/3	44. Sterowanie Wrażeniem	0/4		
41. Dobra Pamięć	3/4				
42. Czytanie	4/4				

W skład HOGAN ASSESSMENT SYSTEMS



wchodzą trzy uzupełniające się narzędzia:

Badanie Rozwojowe Hogana HDS

- analizuje tak zwaną „ciemną stronę osobowości”
- bada obszary, które mogą stać się przeszkodą dla dalszego rozwoju kariery
- dostarcza szczegółowych informacji na temat czynników ryzyka, które utrudniają jednostce funkcjonowanie w relacjach z innymi i mogą zablokować dalszy jej rozwój zawodowy
- ocenia obszary dysfunkcyjne i czynniki ryzyka w interakcjach międzyludzkich, które mogą się ujawnić w sytuacjach stresu i dużego obciążenia pracą
- HDS mierzy jedenaście obszarów funkcjonowania interpersonalnego, widocznych w sytuacjach stresu i dużego obciążenia pracą.



Skale kwestionariusza HDS



Entuzjastyczna – Labilna Emocjonalnie

- Dotyczy osoby nadmiernie entuzjastycznej w stosunku do ludzi i projektów, po czym rozczarowującej się nimi.
- Rezultat: wydaje się być niekonsekwentna.

Przenikliwa - Podejrzliwa

- Dotyczy osoby zaangażowanej społecznie, ale cynicznej i nadwrażliwej na krytykę.
- Rezultat: wydaje się być nieufna.

Ostrożna - Zachowawcza

- Dotyczy osoby nadmiernie obawiającej się krytyki ze strony innych.
- Rezultat: wydaje się być oporna na zmiany i niechętna do podejmowania ryzyka.

Niezależna - Zamknięta w Sobie

- Dotyczy osoby nie interesującej się uczuciami innych lub nie będącej ich świadomą.
- Rezultat: wydaje się słabo komunikować z innymi.

Skoncentrowana - Nieelastyczna

- Dotyczy osoby niezależnej, ignorującej prośby innych oraz irytującej się, jeśli inni nalegają.
- Rezultat: wydaje się być uparta, ociągająca się i nieskora do współpracy.

Pewna Siebie - Arogancka

- Dotyczy osoby mającej zbyt duże wyobrażenie o swoich kompetencjach i wartości.
- Rezultat: wydaje się być niezdolna do przyznawania się do błędów oraz wyciągania wniosków z doświadczeń.

Skale kwestionariusza HDS



Czarująca - Manipulująca

- Dotyczy osoby czarującej, podejmującej ryzyko i szukającej ekscytacji.
- Rezultat: wydaje się mieć kłopot z utrzymaniem zaangażowania i wyciąganiem wniosków z doświadczeń.

Ekspresyjna - Teatralna

- Dotyczy osoby mającej skłonności do dramatyzowania, angażowania innych oraz próbującej skupić na sobie uwagę innych.
- Rezultat: wydaje się być zbyt zaabsorbowana tym, by zostać zauważoną i może mieć kłopoty z długotrwałym skupieniem uwagi.

Obdarzona Wyobraźnią -Fantazjująca

- Dotyczy osoby myślącej i działającej w interesujący, a nawet ekscentryczny sposób.
- Rezultat: wydaje się być kreatywna, ale prawdopodobnie ma problemy z dokonywaniem wyborów.

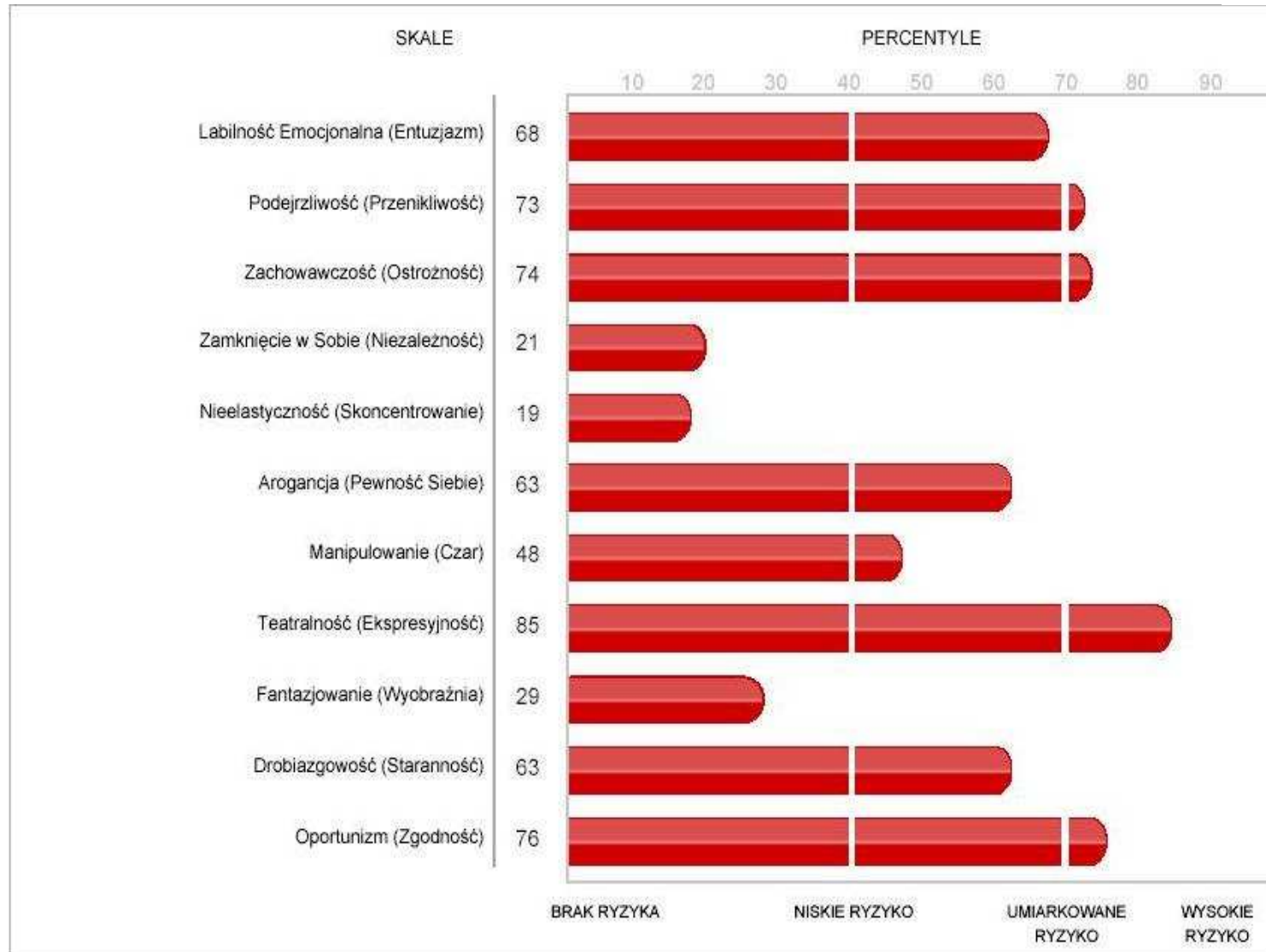
Staranna - Drobiazgowa

- Dotyczy osoby sumiennej, perfekcyjnej, trudnej do zadowolenia.
- Rezultat: wykazuje tendencję do dyskredytowania reszty zespołu.

Zgodna - Oportunistyczna

- Dotyczy osoby chcącej zadowolić innych oraz niechętniej do działania w pojedynkę.
- Rezultat: wykazuje tendencję do bycia miłą i zgadzania się na wszystko, lecz niechętnie wspiera podwładnych.

Przykładowy Raport Graficzny Kwestionariusz HDS



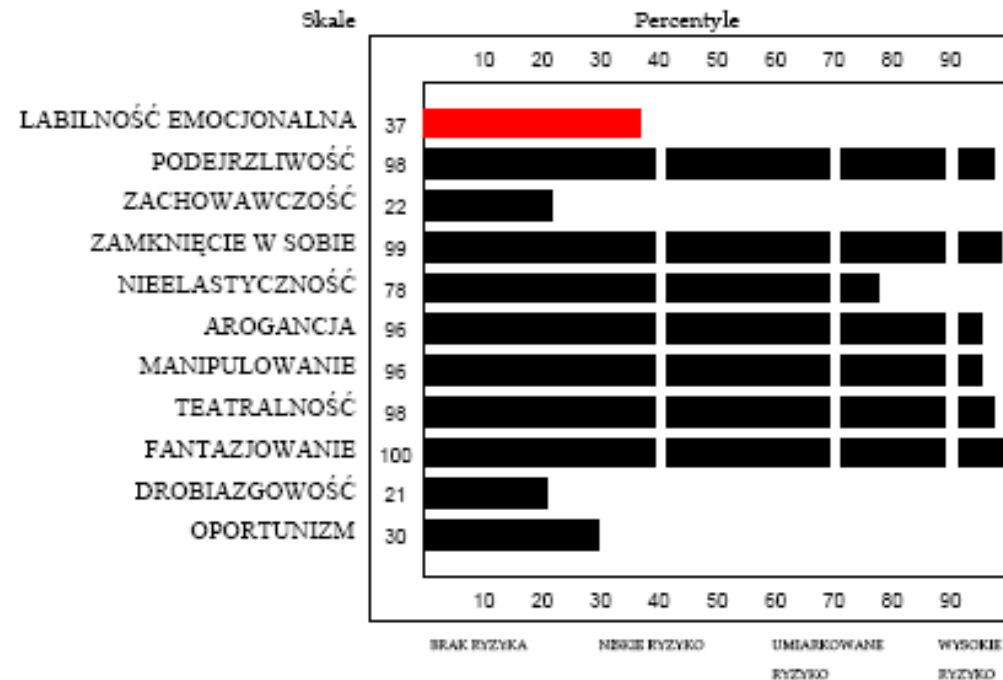
Przykładowa analiza skali HDS

labilność emocjonalna



LABILNOŚĆ EMOCJONALNA

Dotyczy osoby nadmiernie entuzjastycznej w stosunku do ludzi i projektów, po czym rozczarowującej się nimi.



Przykładowa analiza skali HDS labilność emocjonalna



IMPLIKACJE BEHAWIORALNE

Twój wynik na tej skali mieści się w **OBZARZE BRAKU RYZYKA**. Menedżerowie o podobnych wynikach:

- Wydają się być spokojni, konsekwentni i dojrzałi emocjonalnie.
- Pozostają skupieni i zaangażowani w pracę.
- Zwykle wydają się być w dobrym nastroju.
- Rzadko wpadają w nadmierną ekscytację.
- Wydają się być rozluźnieni i opanowani.

IMPLIKACJE PRZYWÓDCZE

Twój spokojny, pewny oraz stabilny sposób bycia wpływa pozytywnie na Twoją zdolność kierowania i coachowania innych - dlatego, że konsekwencja wzmacnia zaufanie. Będziesz raczej sympatycznym kolegą, który wyraża uczucia w dojrzały sposób. Powinieneś radzić sobie z sytuacjami stresowymi w sposób stabilny i zrównoważony. W tym obszarze nie ma elementów związanych z przywództwem, które musiałbyś rozwijać.

W skład HOGAN ASSESSMENT SYSTEMS wchodzi trzy uzupełniające się narzędzia:

Kwestionariusz Motywów, Wartości i Preferencji MVPI

- analizuje tzw. „wewnętrzną stronę osobowości”
- pokazuje indywidualne wartości wskazujące, jaki rodzaj pracy i środowisko będzie dla danej osoby najbardziej satysfakcjonujący
- MVPI dostarcza informacji dotyczących zainteresowań, motywacji oraz wartości wyznawanych przez jednostkę, wskazując rodzaj środowiska i kulturę organizacyjną, w jakiej będzie ona najlepiej funkcjonować.
- MVPI odkrywa rdzenne wartości osoby. Identyfikuje raczej, co osoba chce robić niż, co osoba może robić w pewnych sytuacjach. Te wartości są oceniane na dziesięciu skalach.



DEFINIOWANIE KLUCZOWYCH WARTOŚCI MVPI



Klaster I: Zainteresowania Statusowe

Rozpoznawalność

- Potrzeba bycia wyróżnionym i zauważonym, marzenia o sławie i sukcesie.

Władza

- Potrzeba osiągnięcia sukcesu, wywarcia wpływu i pozostawienia po sobie spuścizny.

Hedonizm

- Pragnienie czerpania radości i korzystania z owoców swojego sukcesu.

Klaster II: Zainteresowania Społeczne

Altruizm

- Potrzeba pomagania bezradnym, będącym w potrzebie ludziom w celu uzdrowienia społeczeństwa.

Przynależność

- Potrzeba bycia częścią grupy i poszukiwanie bodźców społecznych.

Tradycja

- Wiara w wartości rodzinne i popieranie społecznie akceptowanych zachowań.

DEFINIOWANIE KLUCZOWYCH WARTOŚCI MVPI



Klaster III: Zainteresowania Finansowe

Bezpieczeństwo

- Potrzeba zawodowego i finansowego bezpieczeństwa oraz unikanie ryzyka.

Finanse

- Potrzeba odniesienia sukcesu finansowego i poszukiwanie możliwości biznesowych.

Klaster IV: Styl Podejmowania Decyzji

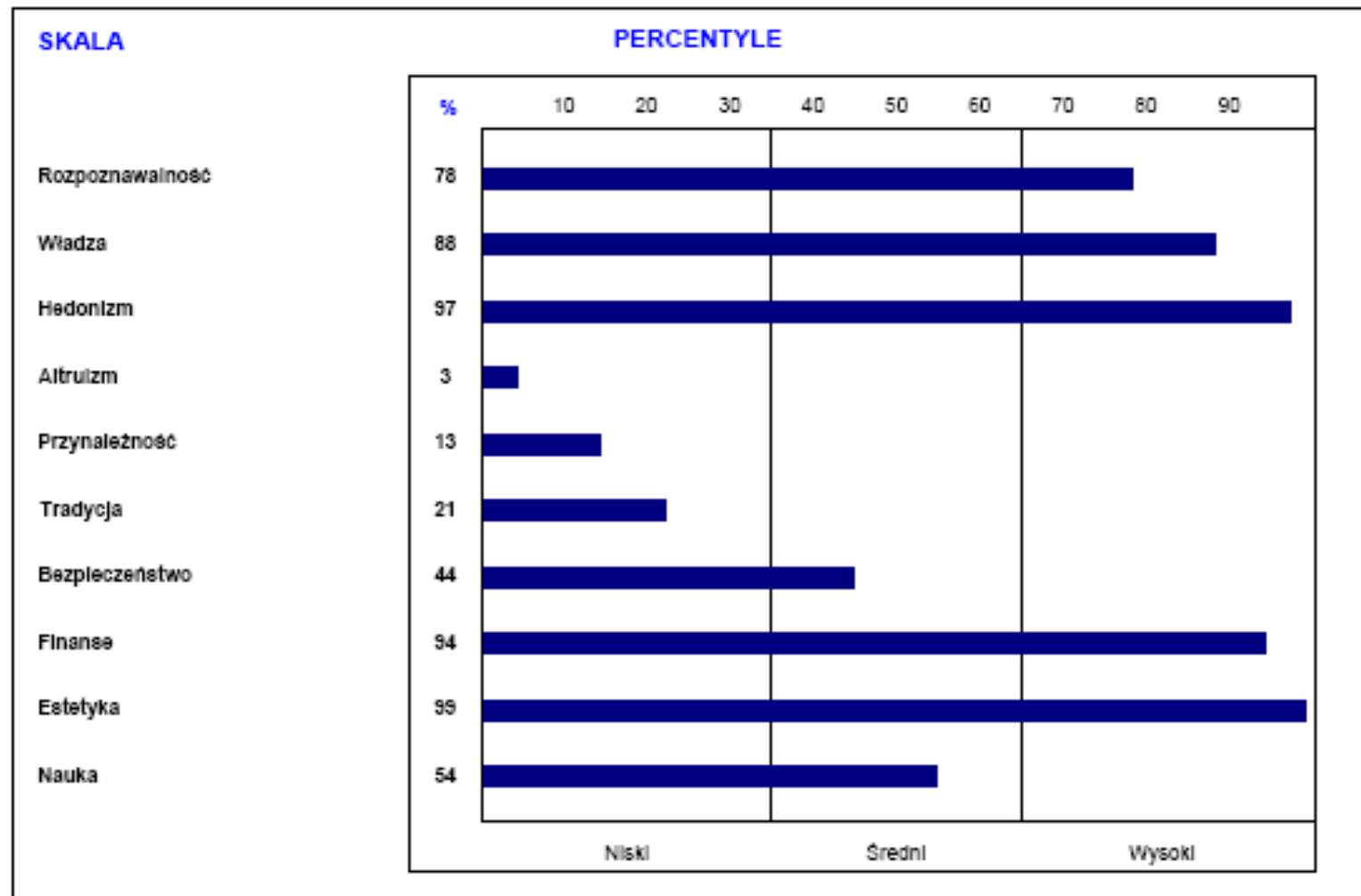
Estetyka

- Potrzeba poczucia stylu i bycia modnym oraz dbałość o swój wygląd.

Nauka

- Potrzeba rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji w oparciu o twarde dane.

Przykładowy Raport Graficzny Kwestionariusz MVPI



Przykładowa analiza skali MVPI > zainteresowania społeczne

Zainteresowania Społeczne

Pan Kowalski woli skupiać się na swojej pracy i innych obowiązkach oraz wykazuje praktyczne i rzeczowe zainteresowanie potrzebami i skargami swojego personelu - jest on osobą niezależną i pragmatyczną. Preferuje podejmowanie decyzji w oparciu o racjonalne przemyślenia biznesowe, a nie życzenia i fantazje ludzi, jak również gotów jest pociągać ludzi do odpowiedzialności za wyniki ich pracy. Będzie wymagał od ludzi, aby spotkania rozpoczynały się o czasie i były prowadzone według planu, który on uzna za sensowny. Ponadto, chociaż Pan Kowalski ceni towarzystwo innych, cieszy się także swoim prywatnym czasem i oczekuje z radością na momenty, kiedy może się skoncentrować, rozmyślać, planować, marzyć, tworzyć schematy i zastanawiać się nad strategią swojego życia. Prawdopodobnie odpowiada mu samodzielna praca - chociaż jest on w stanie pracować w zespole - i woli towarzystwo bliskich przyjaciół niż obcych. Nie będzie należał do wielu organizacji non-profit, ani też nie będą go bawić duże konferencje specjalistyczne. W końcu, ceni on zmianę, różnorodność, nowoczesność i eksperymentowanie. Preferuje zwyczajne i nieformalne relacje i w imię potencjalnego postępu może kwestionować tradycję, zwyczaje, podporządkowanie, hierarchię i konwencjonalność. Ceni swoją intelektualną niezależność w takim stopniu, że może być trudny w coachingu, nawet jeśli głosi otwartość na nowe pomysły.

Inwestycja w narzędzie HAS



Kwestionariusz Osobowości Hogana HPI

- Cena: 750 zł + 23% VAT

Badanie Rozwojowe Hogana HDS

- Cena 750 zł + 23% VAT

Kwestionariusz Motywów, Wartości i Preferencji MVPI

- Cena 700 zł + 23% VAT

Komplet Kwestionariuszy Hogan Assessment Systems:

- Kwestionariusz Osobowości Hogana HPI
- Badanie Rozwojowe Hogana HDS
- Kwestionariusz Motywów, Wartości i Preferencji MVPI
- Cena: 2 000 zł + 23% VAT (rabat 200 zł)
- Feedback indywidualny dla badanego: 100 zł + 23% VAT



OUTPLACEMENT



Outplacement jest wpisany w zakres działań Odpowiedzialnego Biznesu. Dla pracodawcy przeprowadzającego redukcję zatrudnienia ważny jest wizerunek jaki pracownicy objęci outplacementem, będą kreowali po opuszczeniu firmy. Outplacement w wykonaniu konsorcjum Adeptia + HR Mastiff jest aktywnym procesem nastawionym na skuteczne znalezienia nowego miejsca zatrudnienia dla pracowników objętych zwolnieniem monitorowanym. Działamy kompleksowo bazując na 2 płaszczyznach – **psychologicznej** jak i **aktywnej rekrutacji**. Do najważniejszych obszarów należą:

- **doradztwo zawodowego**
- **pomoc przy pisaniu cv**
- **warsztat autoprezentacji podczas rozmów rekrutacyjnych**
- **tworzenie profilu zawodowego kandydata**
- **career coaching**
- **20 ustnych rekomendacji do potencjalnych przyszłych szefów kandydata**
- **100 mailowych rekomendacji dostosowanych do miasta i sektora gospodarki wskazanego przez kandydata**
- **500 mail z CV do potencjalnych pracodawców w branży farmaceutycznej**

OUTPLACEMENT

HR
mastiff

aA
Adeptia

Płaszczyzna psychologiczna

Aby skutecznie przeprowadzić proces zmiany u kandydata proponujemy formułę IRK czyli, Indywidualny Rozwój Kariery. W związku tym w ramach 8 godzinnego coachingu proponujemy:

- **1. Wprowadzenie do zmiany**
- analiza sił pola Kurta Levina
- zmiana wg Kurta Levina – podziel, zmień, zintegruj
- tworzenie CV w oparciu o moje silne strony
- aktywizacja profilu zawodowego – wykorzystanie narzędzi internetowych

- **2. Komunikacja niewerbalna podczas rozmów kwalifikacyjnych**
- efekt anielski
- efekt diabelski
- mechanizm atrybucji w efekcie pierwszego wrażenia
- pierwsze wrażenie – części składowe
- jak zrobić dobre pierwsze wrażenie na przyszłym pracodawcy?

- **3. Komunikacja werbalna podczas rozmów kwalifikacyjnych**
- programatory pozytywne – jakich słów używać
- programatory negatywne – jakich słów unikać
- kwantyfikatory ogólne
- aktywne słuchanie



OUTPLACEMENT

HR
mastiff

aA
Adeptia

4. Wstęp do sytuacji trudnych

- mapa problemu – sytuacje krytyczne mogące wystąpić podczas rozmów rekrutacyjnych

5. Autoprezentacja – czyli tworzenie spójnego wizerunku z CV

- najczęstsze pytania rekruterów
- dystans psychologiczny – podstawy proksemiki
- zachowanie się w przestrzeni – układ pomieszczenia
- mimika
- gestykulacja
- kontakt wzrokowy
- ruch ciała
- postawa ciała
- ubiór i atrybuty wyglądu zewnętrznego

6. Radzenie sobie ze stresem

- techniki psycho-fizjologiczne
- sztuka oddychania
- podstawy asertywnego wyrażania emocji



OUTPLACEMENT

HR
mastiff

aA
Adeptia

7. Poligon doświadczeń – symulacje trudnych rozmów o pracę

- symulacje trudnych rozmów
- omówienie zastosowanych technik
- wskazówki od coacha
- omówienie sytuacji trudnych:
 - nie znamy odpowiedzi na pytanie
 - nie chcemy udzielić odpowiedzi
 - pojawiający się zarzut prawdziwy
 - techniczne problemy
 - sprzeczne oczekiwania

8. Podsumowanie

- przypomnienie głównych punktów
- wskazówki dotyczące konkretnych technik
- formuła ZZZ:
 - Zabiorę – zabieram do swojego warsztatu techniki, które działają
 - Zmienię – zmienię niektóre stare nawyki aby działały lepiej
 - Zostawię za sobą – nie działające i nieskuteczne nawyki zostawię za sobą



OUTPLACEMENT



W ramach follow up-u. który odbędzie się po kilku rozmowach o pracę

proponujemy tu:

- kontakt mailowy oparty o dostarczony wcześniej Arkusz Kompetencji

Płaszczyzna aktywnej rekrutacji:

HR Mastiff specjalizuje się w doradztwie personalnym dla sektora farmaceutycznego, w związku z tym odznacza się dużym poziomem znajomości specyfiki tej branży. HR Mastiff stale prowadzi projekty rekrutacyjne

i ma dużą wiedzę na temat planowanych rekrutacji w różnych firmach.

W związku z tym gwarantujemy:

- 20 ustnych rekomendacji kandydata do potencjalnych przyszłych szefów
- 100 maili rekomendacyjnych z CV do działów marketingu w farmacji
- 500 maili z CV do firm farmaceutycznych
- feedback na temat profili na portalach internetowych



kontakt



22 620 13 00
biuro@adeptia.pl