

Aby uzyskać wgląd w to, na ile wykorzystywane rozwiązania wiążą się z wynikami pracy przeprowadzono dwie analizy. W pierwszej porównano rezultaty Kwestionariusza Osobowości Zawodowej OPQ z roczną oceną menedżerów, w drugiej z ocenami kompetencji dokonanymi podczas wewnętrznych sesji Assessment Centre.

Rezultaty

Dzięki zastosowaniu rozwiązań SHL Telekomunikacja Polska otrzymuje cenny i rzetelny wgląd w zdolności i preferencje osobowościowe zarówno kandydatów do pracy, jak i aktualnych pracowników firmy. Szeroki wybór rozwiązań pozwala TP dostosować poziom oceny do wymagań stanowiska. Przekłada się to na lepsze decyzje podejmowane w zakresie rekrutacji i rozwoju pracowników.

Kwestionariusz Osobowości Zawodowej OPQ32 okazał się cennym narzędziem pozwalającym przewidywać kompetencje pracowników i kandydatów. Okazało się, iż:

- Osoby nastawione na niezwłoczne działanie i reagowanie w każdej sytuacji (Działaj zawsze) są bardziej energiczne i preferują mniej formalne kontakty z ludźmi
- Osoby, które wybierają proste rozwiązania i nastawione są na szybkie działanie postrzegają się jako mniej innowacyjne, ale silniej nastawione na przestrzeganie reguł i zasad
- Osoby koncentrujące się na jakości usług oraz troszczący się o jakość relacji z ludźmi chętniej wychodzą z pomocą i wsparciem oraz okazują innym większe zaufanie

Określono także różnice pomiędzy poszczególnymi grupami stanowisk:

- Kadra kierownicza okazała się bardziej wylewna, chętniej poszukująca zmian i silniej nastawiona na odnoszenie zwycięstwa
- Osoby odpowiedzialne za sprzedaż okazały się bardziej towarzyskie, odporne psychicznie i bezpośrednie w wyrażaniu opinii, a mniej chętne do analizowania twardych danych i przeprowadzania krytycznej analizy informacji
- Osoby zajmujące się księgowością okazały się bardziej konwencjonalne, metodyczne i sumienne w działaniu, częściej przestrzegające reguł i zasad, chętniej analizujące twarde dane i przeprowadzające krytyczną analizę oraz mniej towarzyskie, wylewne czy poszukujące zmian w porównaniu do pozostałych osób

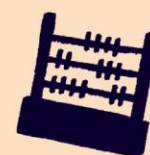
Porównanie rezultatów kwestionariusza OPQ z ocenami kompetencji dokonanymi podczas sesji Assessment Centre pozwoliły stwierdzić, iż:

- Osoby, które cenią podejście teoretyczne i hipotetyczne rozważania są oceniane jako mniej komunikatywne
- Osoby, które ustanawiają sobie ambitne cele, wysoko stawiają karierę zawodową, szybko wyciągają wnioski, oceniają sytuację i podejmują ryzyko są lepiej oceniane w obrębie kompetencji Komunikatywność.

“Testy umiejętności mają zastosowanie w procesach selekcji kandydatów, razem z Kwestionariuszem Osobowości Zawodowej stanowią również podstawę budowania planów rozwojowych dla pracowników.”
Danuta Reiss, TPSA

Zatrudnianie menedżerów i profesjonalistów

Aby osiągnąć sukces, organizacje potrzebują odpowiednich ludzi na najważniejszych stanowiskach. Pomagamy Ci w identyfikowaniu stylów, wartości oraz zdolności, które mogą umożliwić odniesienie sukcesu Twojej firmie



- Aby Osoby, które silnie kontrolują swoje emocje są niżej oceniane w ramach kompetencji Motywowanie.
- Osoby, które postrzegają się jako rywalizujące są wyżej oceniane w zakresie angażowania innych (Motywowanie).
- Osoby, które postrzegają się jako twórcze, generujące wiele pomysłów i rozwiązań uzyskują niższe oceny w zakresie tworzenia pracownikom optymalnych warunków do rozwoju zawodowego (Dbłość o rozwój zawodowy pracowników).

Korzyści

Dzięki zastosowaniu rozwiązań SHL Telekomunikacja Polska otrzymuje cenny i rzetelny wgląd zarówno w zdolności i preferencje osobowościowe kandydatów do pracy, jak i w mocne strony oraz obszary do rozwoju aktualnych pracowników firmy. Szeroki wybór rozwiązań pozwala TP dostosować poziom oceny do wymagań stanowisk. Przekłada się to na lepsze decyzje podejmowane w zakresie rekrutacji i rozwoju pracowników.

Dzięki powiązaniu rezultatów badań SHL z miernikami efektywności pracy Telekomunikacja Polska uzyskała twarde dane na temat tego, jakie wymiary osobowościowe są istotne dla efektywności pracy na poszczególnych stanowiskach oraz na jakie cechy należy zwracać uwagę podczas przyszłych procesów rekrutacyjnych, chcąc zwerbować ludzi o pożądanym przez firmę poziomie wyznaczonych kompetencji.

Danuta Reiss, Główny Specjalista ds. Rozwoju, Mobilności i Szkoleń: „Cenimy sobie obiektywność narzędzi oceny; trafne, rzetelne, wystandaryzowane i zaadaptowane na polskim rynku narzędzia odpowiadają na nasze potrzeby w tym zakresie. Firma SHL zapewnia nam oczekiwany poziom profesjonalizmu w obszarze diagnozy umiejętności.”

Dzięki zastosowaniu rozwiązań SHL Telekomunikacja Polska otrzymuje cenny i rzetelny wgląd zarówno w zdolności i preferencje osobowościowe kandydatów do pracy, jak i w mocne strony oraz obszary do rozwoju aktualnych pracowników firmy.

