

Kadra wartością firmy

Mierząc niemierzalne.
Jak znaleźć i utrzymać dobrych ludzi,
gdy na rynku brakuje specjalistów.

Obecna sytuacja na rynku

Rekordowo niski poziom bezrobocia – 5,9%

Brak min. 500 tys specjalistów na rynku w każdej branży

PulsHR.pl, pap

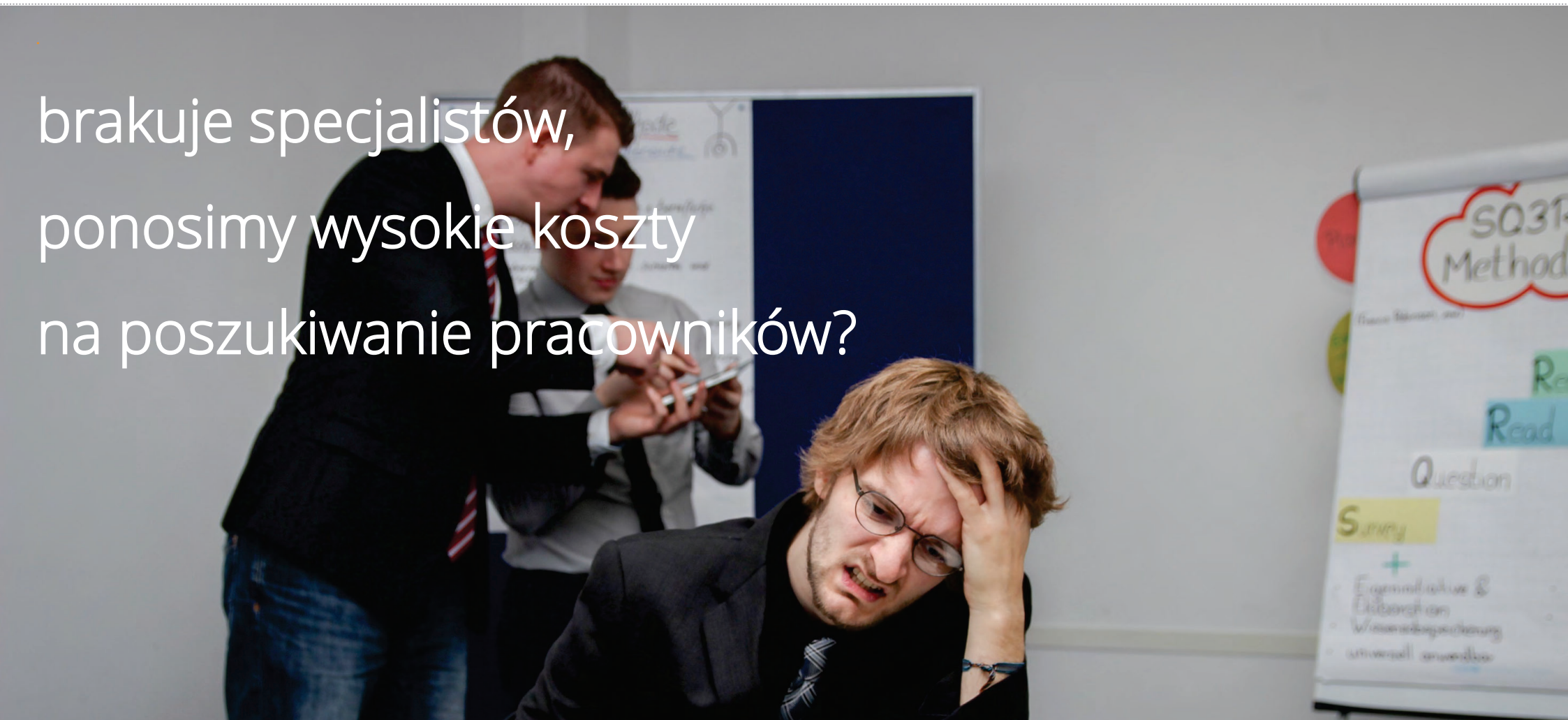
60 % dzieci (2 na 3), którzy obecnie uczą się w szkole podstawowej będzie pracowało w zawodach, które dzisiaj nie istnieją, np. kontroler ruchu kosmicznego.

Te fakty przekładają się na dzisiejszą sytuację,
którą odczuwamy na co dzień....

Dane i liczby nie kłamią

Kto z Państwa spotyka się z tym, że...

brakuje specjalistów,
ponosimy wysokie koszty
na poszukiwanie pracowników?



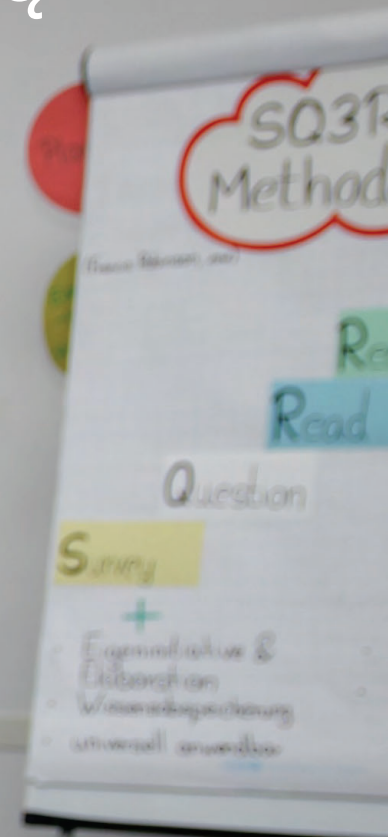
Kto z Państwa spotyka się z tym, że...

pracownicy nie sprawdzają się,
nie angażują się w pracę,
są wykonawcami naszych inicjatyw?



Kto z Państwa spotyka się z tym, że...

wyniki sprzedażowe działów handlowych spadają
bądź nie spełniają naszych oczekiwań?



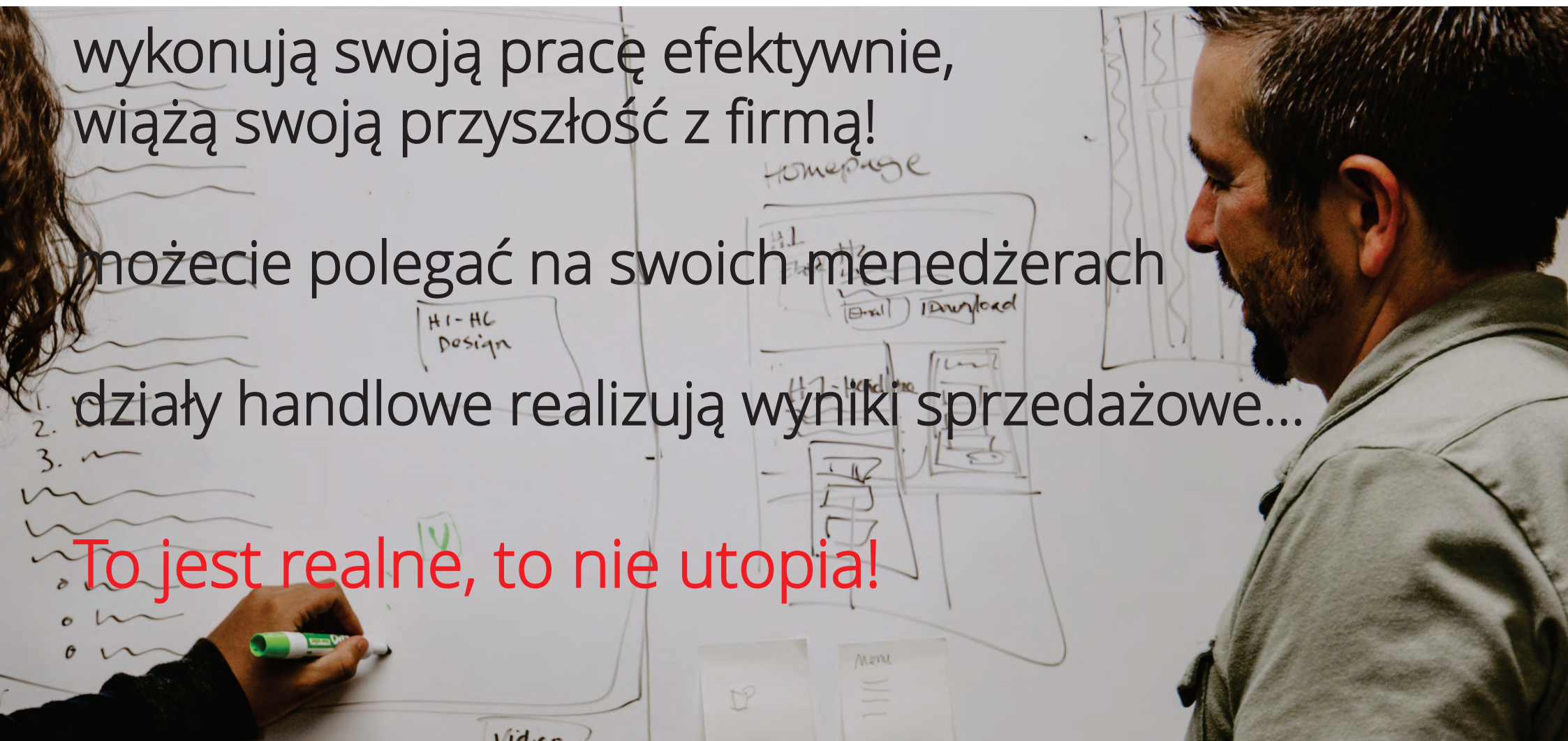
Wyobraźcie sobie Państwo, że Wasi ludzie....

wykonują swoją pracę efektywnie,
wiążą swoją przyszłość z firmą!

możecie polegać na swoich menedżerach

działy handlowe realizują wyniki sprzedażowe...

To jest realne, to nie utopia!



Obalamy mit braku specjalistów na rynku!

Pokażemy jak **mierzyć niemierzalne**. Jak stworzyć w firmie system, który pozwoli znaleźć i utrzymać dobrych ludzi w firmie

Przedstawimy autorski i sparametryzowany proces szukania i zatrzymywania specjalistów w organizacji.

INSPIRE Sourcing

Podnoszenie wyników firm i zespołów.

Podejście strategiczne, oparte na danych liczbowych i analizie.

Jedyny dystrybutor na rynku PL:



Przykładowi klienci, którzy **zaufali INSPIRE**



Nasi klienci, właściciele firm mówią...

- Kiedyś było inaczej, łatwiej o pracownika.
- Nowe pokolenie jest bardzo roszczeniowe, jak jest ktoś sensowny to firmy nie stać na niego
- Po co mi ten biznes, tylko stres i walka z ludźmi
- Co chwilę pojawiają się nowe trendy, nie wiem czemu i komu zaufać

Pracownicy naszych klientów mówią:

- U nas nie ma strategii, ciągłe zmiany
- Nie wiemy co mamy robić, co chwilę wrzucają nam co innego
- Nie wiemy kto za co odpowiada w firmie, dokąd prowadzi nas ten chaos....
- Nikt nas nie słucha...

Dlatego coraz bardziej czujemy się zagubieni...?

Czujemy się zagubieni, bo:

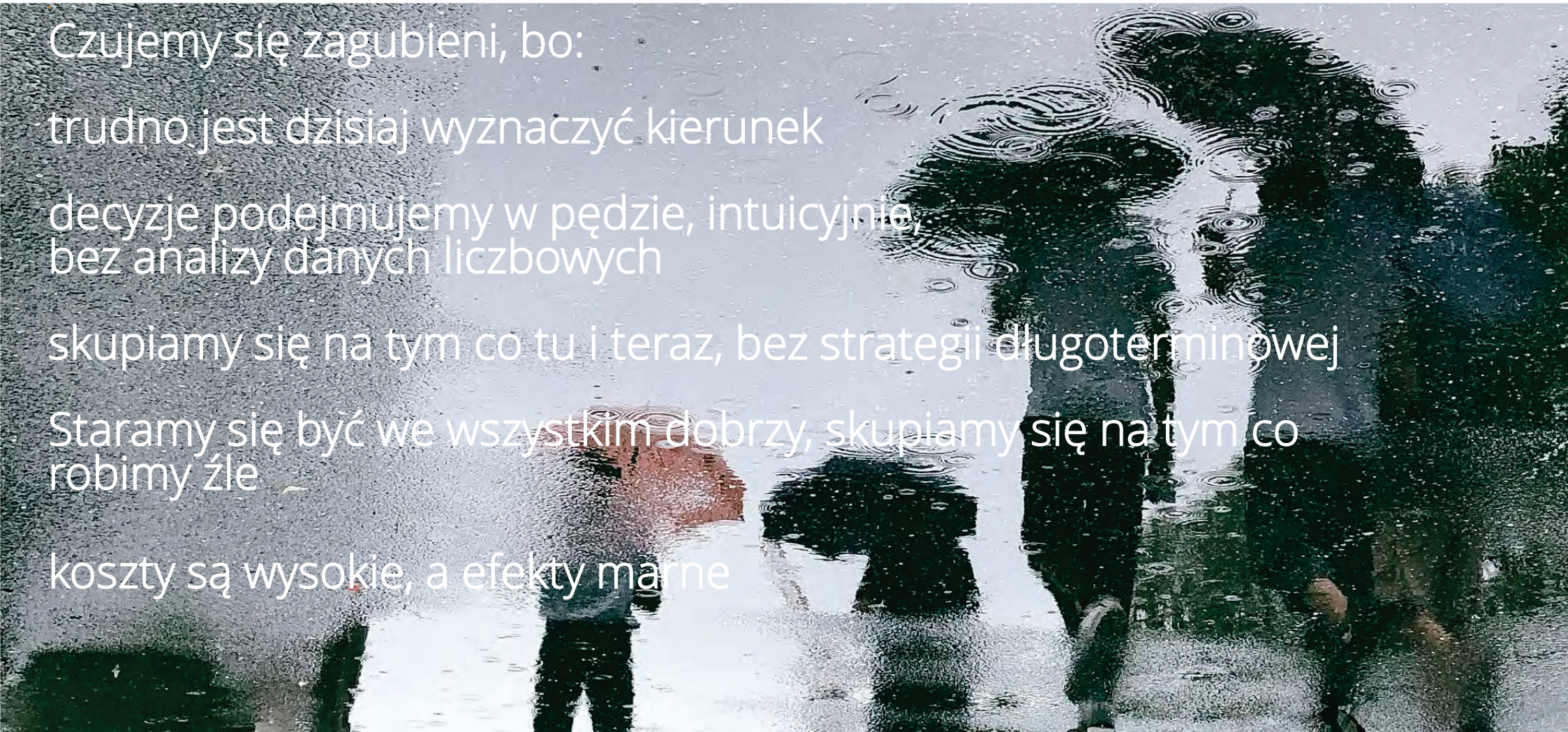
trudno jest dzisiaj wyznaczyć kierunek

decyzje podejmujemy w pędzie, intuicyjnie,
bez analizy danych liczbowych

skupiamy się na tym co tu i teraz, bez strategii długoterminowej

Staramy się być we wszystkim dobrzy, skupiamy się na tym co
robimy źle

koszty są wysokie, a efekty marne



Dlaczego czujemy się zagubieni...?

Czujemy się zagubieni,
bo zakopujemy talenty



Badania pokazują....

Tylko 17% badanych korzysta ze swoich mocnych stron na co dzień,
czyli 8 na 10 osób zakopuje swoje talenty

Zakładając, że mamy dzisiaj ok. 120 osób na sali,
100 osób z Państwa, może nie znać bądź nie mieć możliwości
wykorzystać w pełni swoich talentów

Zarządzanie talentami – moda czy konieczność

W dobie zmieniającej się technologii, postępu nauki i innowacji,
z minuty na minutę wszystko się zmienia

Jest jedna wartość stała, coś czego warto się trzymać - **talenty**

Talent – każdy z nas go ma

Niestety nie każdy ma świadomość swoich ta
i często nie potrafi ich wykorzystać



Zarządzanie talentami – moda czy konieczność

Jak Państwo rozumiecie słowo talent?

Podajcie Państwo przykłady talentów

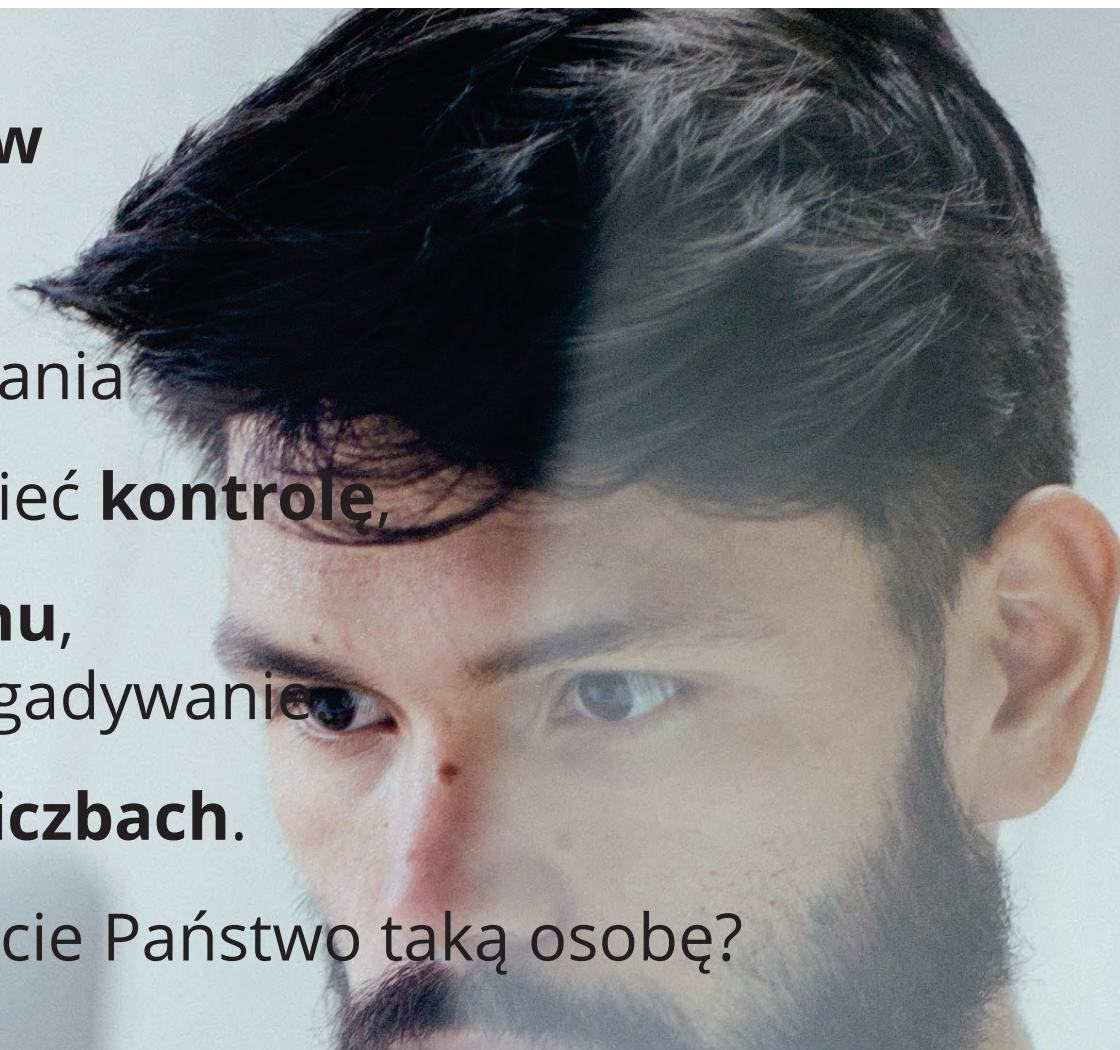
**Zarządzanie Talentami w biznesie to obecnie bardzo pożądanym
temat**



Ukryte talenty... Pracownik, który:

- czepia się **szczegółów**,
dyscyplinuje do **konkretów**
- zauważa **zagrożenia**,
kwestionuje nowe rozwiązania
- ma swoje zdanie, chce mieć **kontrolę**,
- wymaga **porządku i planu**,
złości się na wrzutki i przegadywanie
- **analizuje** i kalkuluje na **liczbach**.

Na jakim stanowisku widzicie Państwo taką osobę?





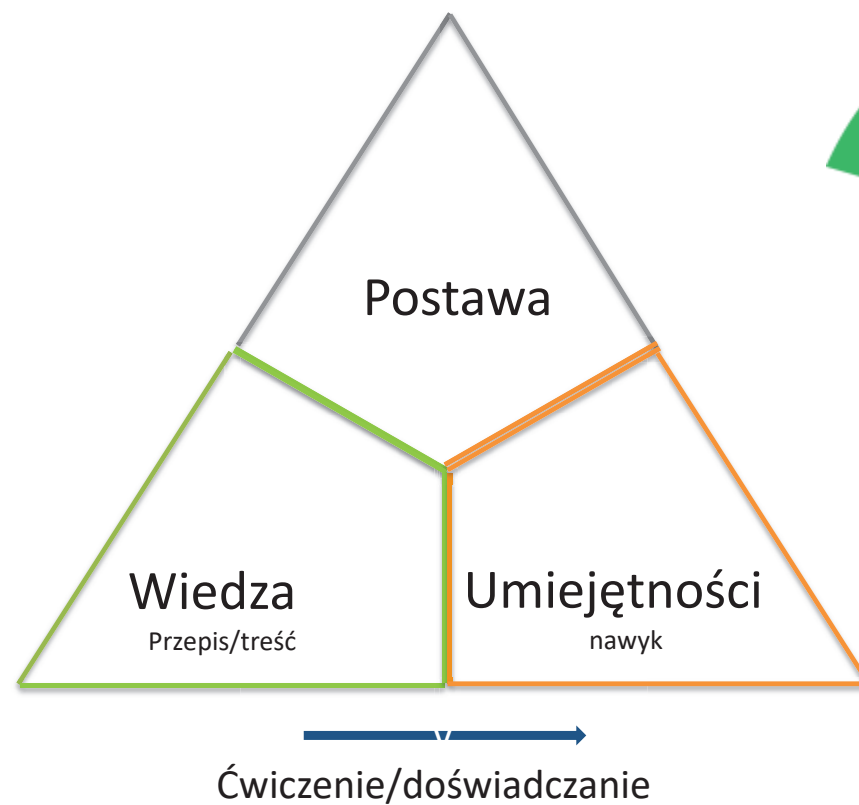








Trójkąt kompetencyjny



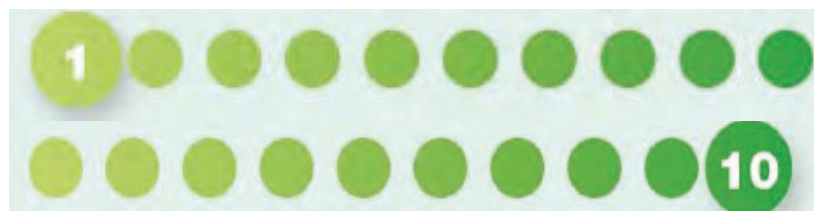
Błąd oszacowania:

80% vs 20%

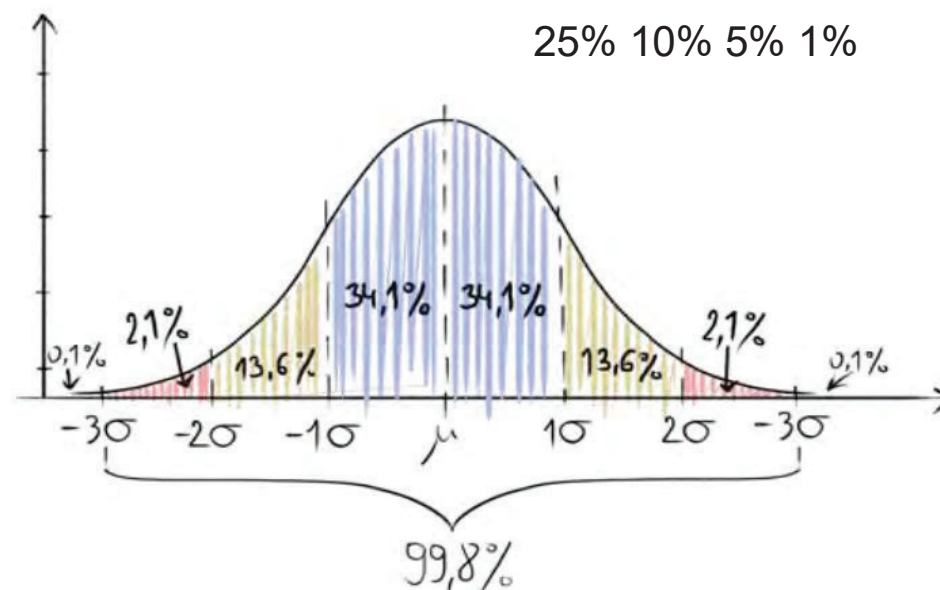
Rozkład predyspozycji

Rozkład normalny. Krzywa Gaussa

1% 5% 10% 25%



25% 10% 5% 1%



Precyzyjny pomiar na liczbach

The Bridge Personality przedstawia 34 parametry na skali od 1 do 10

Talent – możliwy do diagnozy na liczbach.

Liczby nie kłamią

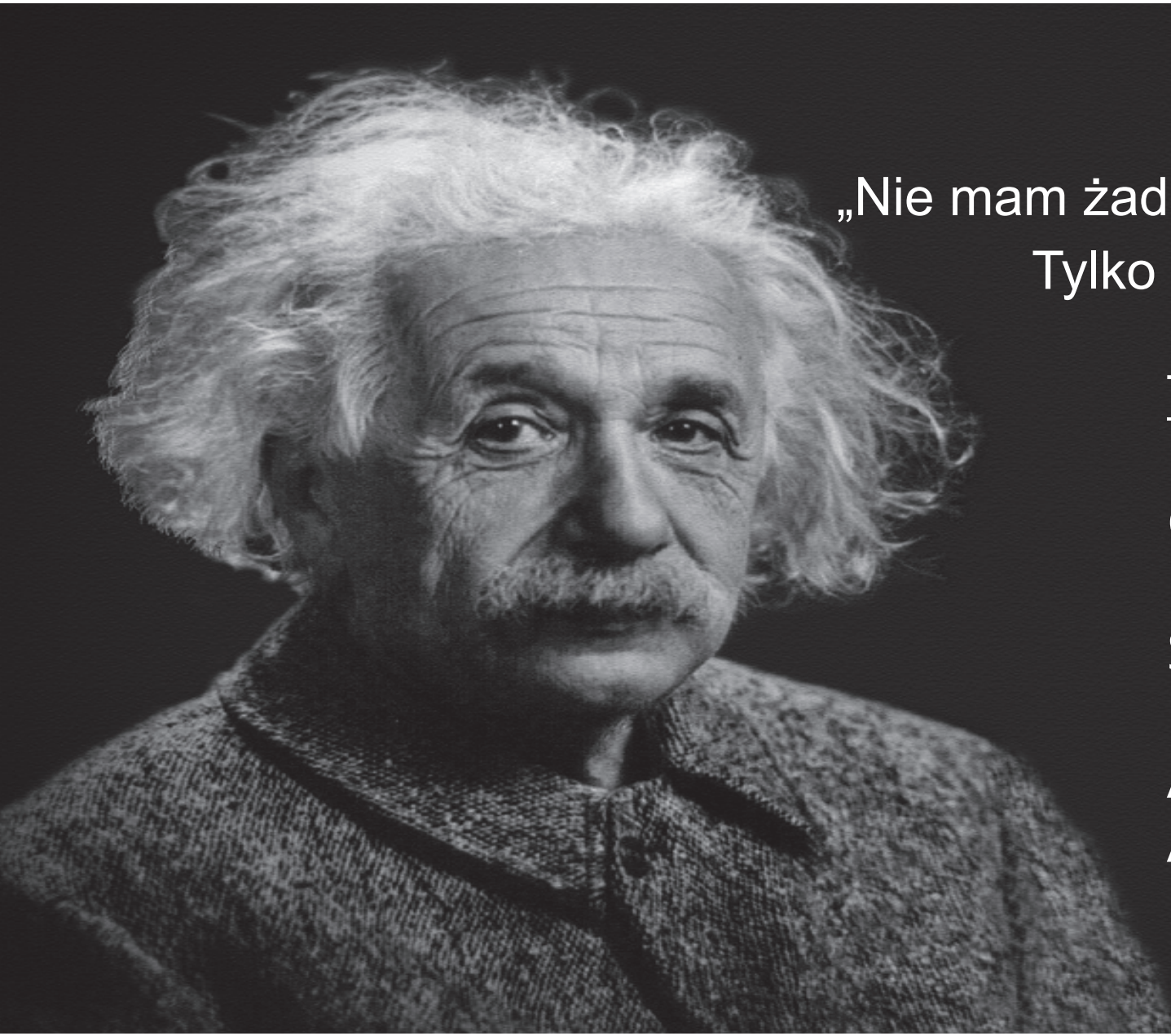


Nasze talenty- cechy skorelowane ze sobą

Różni nas wysokość
każdej z cech oraz
ich korelacja

To jest kombinacja 10^{34}



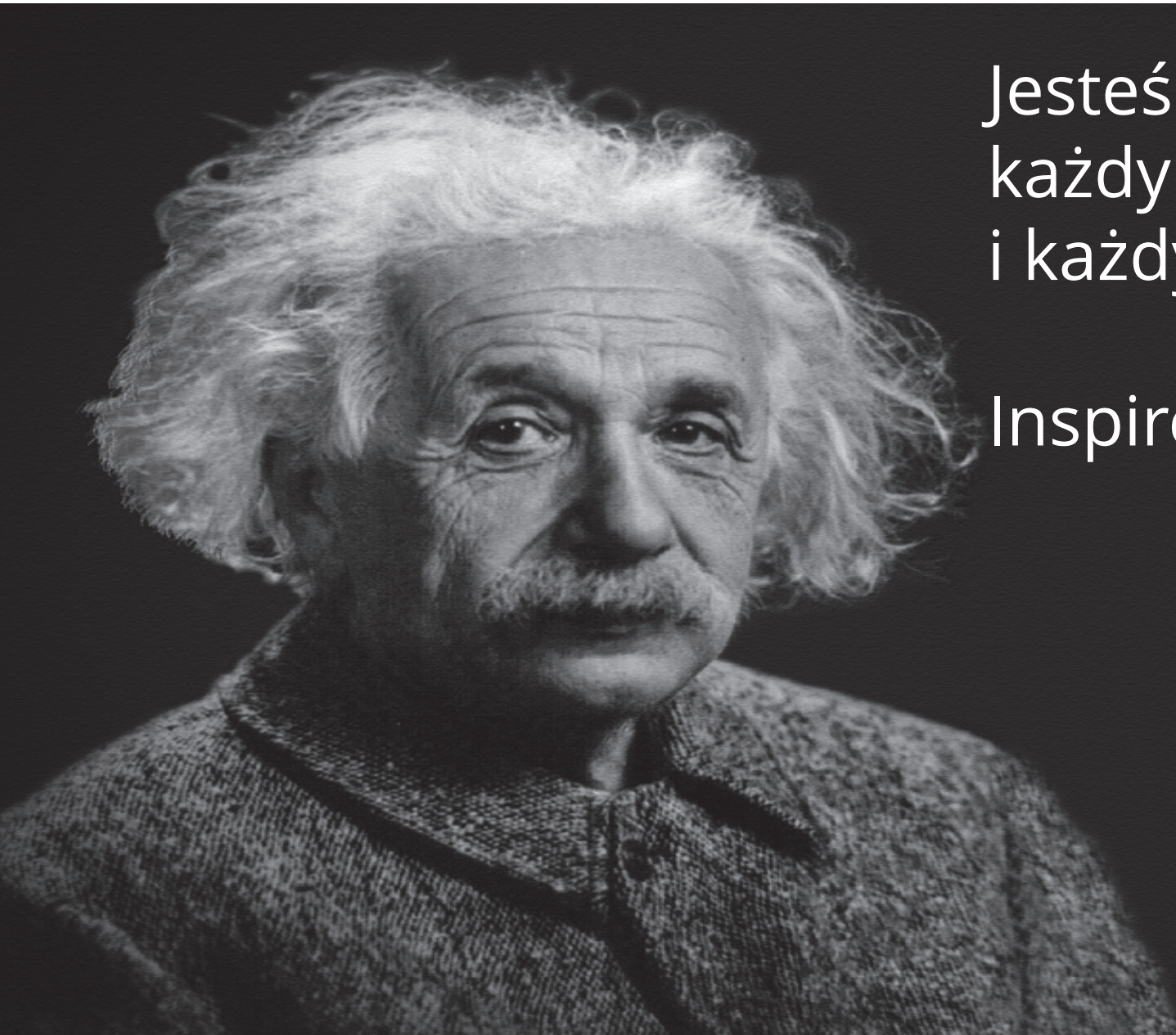
A black and white portrait of Albert Einstein, showing his characteristic wild, white hair and mustache. He is looking slightly to the right of the camera with a thoughtful expression. He is wearing a dark, textured jacket.

Albert Einstein

„Nie mam żadnego szczególnego talentu.
Tylko żar ciekawości”

TALENT - Korelacja cech:

Głód wiedzy,
Nastawienie na wynik,
Strategicznosc,
Przedsiębiorczość
Abstrakcyjność,
Analityczność,
Racjonalizm



Jesteśmy różni,
każdy z nas jest wyjątkowy
i każdy posiada talenty!

Inspire Sourcing ☺

Podejście liczbowe, pogłębiona analiza



1. 246 pozycji testowych
2. 34 cechy
3. 8 predyspozycji do kompetencji
4. 16 typów
5. 3 skale kontrolne
6. Technika pytań interaktywnych



Skala normatywna – intencjonalne zachowanie vs skala ipsatywna – intuicyjne zachowanie

7. Skala stenowa 1-10
8. Rzetelność i trafność diagnostyczna, Alfa Cronbaha 0,74 – 0,95
9. 10^{34} możliwości dla jednej osoby
11. Wydajność handlowa (ID handlowca) – The Bridge Sales Performance

Profil specjalisty na liczbach

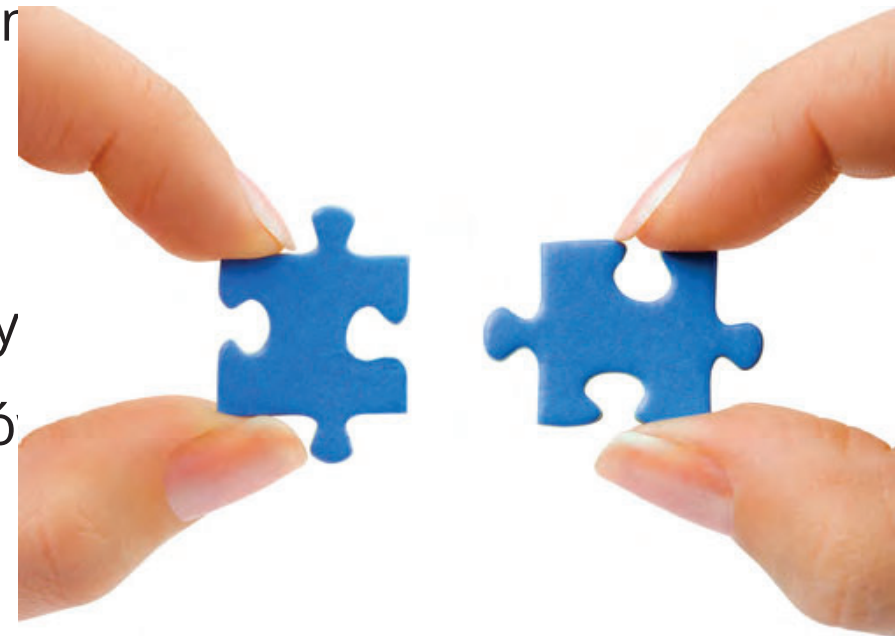
Rozwiązanie na problem, który trwał 2 lata....

Organizacja międzynarodowa, branża automotive

Menedżer działu jakości,

- konsekwencja w realizacji planów i harmonogramów
- systematyczność w pracy
i udzielaniu informacji zwrotnej
- branie odpowiedzialności za podejmowane decyzje
- ustalanie i trzymanie się wytyczonych standardów

Strażnik Standardów



Analiza na liczbach

Predyspozycje				
	Oczekiwany poziom	Kandydat 1	Kandydat 2	Kandydat 3
Świadomość reguł	7-8	8	8	5
Analityczność	>7	7	7	2
Racjonalizm	>7	10	9	4
Liderowanie	6-7	9	6	6
Dokładność	6-7	7	7	9
Nastawienie na wynik	>6	8	8	10
Wgląd	7	9	6	7
Planowanie	9	7	8	9
Krytycyzm	6	10	6	3
Współpraca	5-6	3	6	9
Otwartość na feedback	5-6	2	7	10
Mentoring	6	3	4	8
Integralność	>6	4	7	9
Praktyczność	>6	9	5	3

Prosty i sprawdzony system, który:

1. Pokazuje na **liczbach jakie talenty ma pracownik/kandydat**, w jakich zadaniach ma największą efektywność.
2. Dostarcza **pomiar Mapy Zespołu**, pokazuje osoby do stanowisk specjalistycznych, zarządzania strategicznego, operacyjnego, roli strażnika standardów.
3. Pokazuje **wydajność** sprzedażową pracowników działu handlowego - **ID handlowca**, stopień jej wykorzystania.
4. Umożliwia **samodzielne zastosowanie**, po odbyciu certyfikacji i uzyskaniu metodyki.

Skuteczne dobieranie ludzi, zatrzymanie w firmie specjalistów, oszczędność czasu i pieniędzy

Skuteczny sprawdzony system



Skuteczność systemu
potwierdzają przedsiębiorcy

The logo for Buczek, featuring the word "Buczek" in a bold, red, stylized script font. The letter 'B' is particularly large and features a graphic element resembling a wheat stalk or a bundle of sticks integrated into its structure.

Skuteczny i sprawdzony system



Nie jest dla tych, którzy:

- **nie wiedzą, że aby wyciągnąć muszą włożyć wysiłek**
- **łatwo odpuszczają**
- **wierzą w czarodziejskie różdżki**
- **nie wiedzą czym jest współpraca**

Skuteczny i sprawdzony system



Dedykowany dla tych, którzy:

- chcą mieć wdrożony u siebie przewidywalny system do efektywnej i mierzalnej analizy efektywności pracowników
- są profesjonalistami, **analizują dane** podejmując decyzje
- myślą **strategicznie** i rozumieją, że nie ma nic za darmo
- **chcą zdominować swoją branżę** i stać się numerem 1

Skuteczny i sprawdzony system



Ostrzeżenie

Czas jest nieubłagany i Twoi ludzie dzisiaj są,
jutro może ich już nie być

Dziękujemy za uwagę

Lidia Poradzisz

Katarzyna Klimczak

Zapraszamy na stoisko i do kontaktu

www.personality.com.pl

biuro@inspire-sourcing.pl

500 175 311

Pomiar na liczbach, proste 4 kroki

Kwestionariusz
na platformie

Sesja informacji
zwrotnej

Raport
indywidualny

Raport grupowy

Stabilna kadra,
Specjaliści na
wyłącznieść
wzrost wyników