

# DIPOQ

discover potential

**VADEMECUM**



**DIPO**, czyli Discover Potential, jest baterią narzędzi psychometrycznych, która powstała dzięki połączeniu trzech sił:

- wiedzy ekspertów FlexHR, popartej wieloletnią obecnością na rynku pracy;
- psychologów i kognitywistów z Katedry Psychologii Wydziału Humanistycznego Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, tworzących narzędzia psychometryczne;
- informatyków z Wydziału Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, projektujących aplikację IT do stosowania **DIPO** online.

**DIPO** jest narzędziem modułowym, które można stosować w wersji papierowej i online, co pozwala na elastyczne skonstruowanie badania zależnie od celu, potrzeb i wymagań pracodawcy.

Głównym celem stworzenia **DIPO** jest badanie talentów kandydatów oraz pracowników. Talent nie jest jednak prosty do uchwycenia. Na jego istnienie składa się wiele cech człowieka i kompetencji, wzajemnie ze sobą związanych. Gdy myślimy o osobie utalentowanej, wiemy, że jest to ktoś, komu pewne czynności przychodzą łatwiej niż innym i kto może uzyskać świetne wyniki w danej dziedzinie, bez ponoszenia dużych kosztów. Jednak, jednocześnie, nie musi być to osoba bardziej doświadczona, czy posiadająca większą wiedzę.

O talencie możemy powiedzieć wtedy, gdy wykorzystujemy go w praktyce i osiągamy zamierzone rezultaty. Nasze możliwości do wykorzystania nazywamy potencjałem. Na potencjał składają się indywidualne możliwości, cechy i kompetencje, które są najbardziej istotne na danym stanowisku pracy. Posiadanie samego potencjału nie zagwarantuje jednak osiągnięcia sukcesu.

Równie ważnym czynnikiem jest motywacja, czyli wszelkie mechanizmy, dzięki którym rozpoczynamy, podtrzymujemy i kończymy zadania w pracy.

Wobec tego, za osiągnięcia w danej dziedzinie będzie odpowiadał zarówno potencjał, jak i motywacja.

### Przykład 1

Pan Kowalski jest grafikiem. Bardzo lubi swoją pracę, jest w nią zaangażowany.

Stale doszkała się w tej dziedzinie i rozwija swoją wiedzę poprzez uczestnictwo w przeróżnych kursach. Natomiast mimo ogromnej motywacji, nie jest osobą bardzo kreatywną, przez co mieła mało oryginalnych pomysłów i tym samym nie jest zaangażowany do zadań wymagających twórczego i innowacyjnego myślenia.

Sprawdza się tylko w zadaniach odtwórczych, wymagających dokładności.

### Przykład 2

Pani Kowalska jest specjalistą działu kadr. Ukończyła studia magisterskie oraz podyplomowe. Może pochwalić się również dużym bagażem doświadczenia, umiejętnością myślenia analitycznego i zdolnością do pracy w pełnym skupieniu.

Po kilku latach pracy na obecnym stanowisku, chce awansować, jednak przełożony za uważa małe zaangażowanie, niską inicjatywę, niechęć do przejmowania odpowiedzialności i niewielki wysiłek wkładany przez nią w codzienne obowiązki.

Jak widać, ani duży potencjał, ani wysoka motywacja nie jest w stanie samodzielnie wpłynąć na postrzeganie człowieka, jako utalentowanego.

## Jak DIPO może pomóc?

- szybciej weryfikujemy, czy kandydat/pracownik posiada kompetencje, na których zależy pracodawcy, co zapewnia szybkie przeprowadzenie odpowiednich badań (od 5 do 90 minut) oraz krótki czas oczekiwania na raport z badań (1-3 dni robocze),
- łatwiej diagnozujemy silne i słabe strony kandydatów/pracowników dzięki korzystaniu z przyjaznych w użyciu narzędzi,
- lepiej dopasowujemy pracowników do zespołu, korzystając z uzyskanej wiedzy na temat ich kompetencji oraz dzięki indywidualnemu podejściu do każdego klienta. To sprawia, że zespoły stanowią zgraną całość,
- więcej oszczędzamy (czasu i środków) dzięki dobrym wyborom rekrutacyjnym i budowaniu odpowiednich ścieżek kariery na podstawie wiedzy o talentach pracowników.

DIPO jest odpowiedzią na oczekiwania pracodawcy, który poszukuje pracownika pewnego, zaangażowanego i dopasowanego do jego organizacji.

Z drugiej strony, jest odpowiednim narzędziem dla kandydata/pracownika, któremu zależy na rzetelnej informacji zwrotnej szybkim i jasnym przebiegu procesu rekrutacyjnego.

## Dlaczego wybrać DIPO?

### Elastyczność

Większość narzędzi psychometrycznych jest mało elastyczna, bardziej rozbudowana. Może to być utrudnieniem ze względu na zbyt dużą ilość uzyskanych danych, trudnych do interpretacji. Konstruujemy badanie w taki sposób, aby zbadać tylko te czynniki, które są ważne na danym stanowisku pracy. Uzyskany raport z badań jest przystępny i syntetyczny.

### Różnorodność

DIPO składa się z testów kwestionariuszowych oraz wykonawczych, czyli takich, gdzie wynik zadania praktycznego wskazuje na to, czy osoba badana ma potencjał porównywalny do większości populacji, czy może być uznawana za talent. Takie narzędzia wzbogacają uzyskaną wiedzę o kandydacie/pracowniku.

### Rzetelność

Wszystkie narzędzia, które składają się na DIPO mają wysoki wskaźnik rzetelności (powyżej 0,7), co oznacza, że wykonany nimi pomiar jest bardzo dokładny. Ponadto, każde z narzędzi zostało stworzone w oparciu o fundamenty aktualnie funkcjonujących teorii psychologicznych, dzięki czemu narzędzia badają dokładnie to, do czego zostały skonstruowane.

### Prostota

Zarówno narzędzia w formie papierowej, jak i oprogramowanie do wykorzystywania online, zostały zaprojektowane w sposób intuicyjny i funkcjonalny.

### Indywidualizm

Szczegóły realizacji badań ustalamy z każdym klientem indywidualnie, zwracając uwagę na jego wszelkie potrzeby.

### Czas

Rozbudowane narzędzia mogą przestraszyć, zniechęcić kandydata np. w procesie rekrutacji, ze względu na ich rozmiar, poświęcony czas na wypełnianie. Poszczególne narzędzia charakteryzują się krótkim czasem wypełnienia (od 5 do 20 minut). Czas całego badania uzależniony będzie od ilości badanych cech.

### Dopasowanie

Istnieje możliwość zaprojektowania badania indywidualnego, gdzie każda osoba badana będzie wykonywała zadania indywidualnie, a także grupowego, co pozwala na przeprowadzenie badań wśród grupy osób jednocześnie. Ponadto, raporty, które przesyłamy do pracodawcy mogą dotyczyć zarówno indywidualnych osób, jak i całej grupy badanych.

### Oszczędność

Koszt przeprowadzenia badań, które diagnozują rozbudowane profile osobowościowe może być o wiele większy, przy jednoczesnym otrzymaniu dużej, często zbędnej ilości danych. Korzystając z DIPO, ponosi się koszt za indywidualnie stworzone narzędzie i za dane, które są faktycznie niezbędne do podjęcia decyzji.

### Bezpieczeństwo

Raporty z badań mogą być anonimizowane, aby zapewnić bezpieczeństwo danych osób badanych. Przeprowadzane badania są również zgodne ze standardami RODO.

## Sprawdź z DIPO

### Czy Twój pracownik/kandydat:

- przyjmuje postawę liderką?
- potrafi budować uznanie w zespole?
- potrafi budować relacje?
- jest sumienny/a w pracy?
- woli pracować samodzielnie, czy w zespole?
- potrafi szybko generować nowe i oryginalne pomysły?
- potrafi myśleć strategicznie?
- adekwatnie ocenia sytuacje problemowe?
- potrafi planować swoją pracę?
- charakteryzuje się odpowiedzialnością w pracy?
- jest odpowiedzialny za własne wyniki pracy?
- potrafi samodzielnie podejmować decyzję?
- jest otwarty na naukę (również od innych)?
- jest wytrwały/a w działaniu?

### Oprócz tego:

- jakie jest jego/jej nastawienie na cel?
- na ile jest konfliktowy?
- jakie jest jego/jej podejście do rozwiązywania konfliktów?
- jakie jest jego/jej poczucie uczciwości?
- w jak dużym stopniu potrzebuje bodźców zewnętrznych, aby być zmotywowanym/ą?
- jakie czynniki są dla niego/niej najbardziej motywujące w pracy?
- jak radzi sobie ze zmianą?
- jak radzi sobie z zadaniami wymagającymi szczególnej uwagi?
- na ile potrafi pracować samodzielnie?

## DIPO w praktyce

### Przykład badania 1

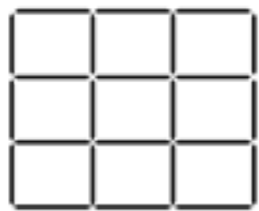
Charakterystyka problemu: Pracodawca poszukuje kandydata na stanowisko Specjalisty ds. logistyki. Zakres obowiązków i specyfika pracy na tym stanowisku wymaga, aby osoba zatrudniona potrafiła: trafnie oceniać problem, odpowiednio zarządzać własnymi zasobami, dostosować swoje działanie do zmieniających się warunków i rozwiązywać problemy pod presją czasu.

**Rozwiązanie:** Każda z tych kompetencji składa się na umiejętność myślenia strategicznego. w związku z tym, przeprowadzamy badanie za pomocą narzędzia wykonawczego „Kwadraty i trójkąty”, które to pozwala na ocenę tej umiejętności.

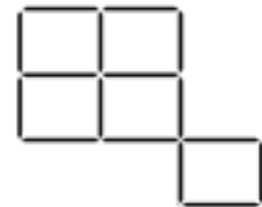
### Próbka narzędzia: „TRÓJKĄTY I KWADRATY”

Wykonaj kolejne zadania poprzez skreślenie długopisem odpowiednich odcinków lub dokonanie właściwej odpowiedzi. Odcinek to pojedyncza linia oddzielona zwiężającymi się krawędziami. W przypadku błędu, otocz skreślenie kółkiem i zaznacz ponownie.

Odejmij 8 odcinków tak, aby pozostawić 2 kwadraty



Przykłady poprawnego rozwiązania:



Odejmij 6 odcinków tak, aby pozostawić 4 trójkąty tej samej wielkości



### Przykładowa interpretacja wyników „Myślenia strategicznego”

Kandydat przejawia ponadprzeciętną zdolność do adekwatnej oceny stawianych przed nim problemów. Dzięki temu, dobrze radzi sobie z doбором środków i sposobów do rozwiązania problemów, z którymi ma się zmierzyć. Wybiera rozwiązanie najprostsze i najkorzystniejsze z perspektywy danej sytuacji. Ponadto, kandydat potrafi tak zmobilizować swoje zasoby poznawcze, aby skupić się na problemie.

Dzięki zdolności do tworzenia analogii między przeszłymi doświadczeniami, a okolicznościami, w których obecnie się znajduje, kandydat łatwo przewiduje konsekwencje swoich wyborów w sytuacji problemowej. Potrafi dostosować obieraną przez siebie strategię do zmieniających się warunków i łatwo ją zmienia, jeżeli sytuacja tego wymaga.

**Rezultat:** Na podstawie uzyskanych wyników, można stwierdzić, że kandydat posiada ponadprzeciętną zdolność do myślenia strategicznego. Dzięki uzyskanej wiedzy wnioskujemy, że kandydat będzie dopasowany do stanowiska.

### Przykład badania 2

Charakterystyka problemu: Pracodawca chce zlecić nowy, wymagający szczególnej koncentracji i dokładności, projekt jednemu z pracowników Działu Księgowości. Wie, że każda z zatrudnionych osób charakteryzuje się takimi cechami, jednak do tego zadania potrzebuje pracownika, który jest najbardziej uważny.

**Rozwiązanie:** Taki projekt wymaga sprawdzenia, jak sprawnie, wśród pracowników Działu Księgowości, funkcjonuje uwaga. w związku z tym przeprowadzamy badanie Test Uwagi.

### Próbka narzędzia: „TEST UWAGI”

To zadanie będzie wymagało skupienia uwagi oraz wytrwałości. Na następnej stronie zobaczysz rzędy liter, nie tworzących żadnych sensownych słów. Twoim zadaniem będzie przeglądanie kolejnych wierszy i zliczanie liter **b g m**. w polu po prawej stronie wpisz ile było tych liter w danym wierszu. Staraj się pracować jak najszybciej, ale bezbłędnie.

### Przykład wykonania:

1   b d w d n u w d p d   b q b d q d p   b w o m p b d g   7

Przełóżaj znaki po kolei, wiersz po wierszu. w każdym wierszu zliczaj litery **b g m**. w polu po prawej stronie wpisz, ile było tych liter w danym wierszu. Liczy się zarówno czas, jak i liczba popełnionych błędów.

- 1 g d b o m p g b g u p p g q u b b m g b p d b m u b p .....
- 2 m m p b q o o d b q o d g w ó b g d w d w w g g q p b .....
- 3 p b b d g u q g b p o p o b m b m o b m p p ó w g p d .....
- 4 p d w d d u w d p d b q m q b d q d p b w ó w b d g q .....

Przykład poprawnego rozwiązania:

- 1 g d b o m p g b g u p p g q u b b m g b p d b m u b p 15
- 2 m m p b q o o d b q o d g w ó b g d w d w w g g q p b 10
- 3 p b b d g u q g b p o p o b m b m o b m p p ó w g p d 12
- 4 p d w d d u w d p d b q m q b d q d p b w ó w b d g q 6

### Przykładowa interpretacja wyników „Testu uwagi”:

Osoba badana wykonuje zadania angażujące jej uwagę szybciej niż 75% populacji, nie tracąc przy tym na precyzji wykonania pracy, które również jest lepsze niż u 75% osób. Nie ma skłonności do rozpraszania się w trakcie wykonywania zadań. w pracy osoba ta będzie sobie radziła bardzo dobrze w sytuacjach wymagających skupienia uwagi na precyzyjnym, monotonnym zadaniu. Ponadto, swoje obowiązki będzie wykonywać szybciej niż inni i popełniać przy tym mniej błędów.

**Rezultat:** Na podstawie uzyskanych wyników, jasne staje się, który z pracowników wykonuje zleczone zadanie najbardziej precyzyjnie, jak również kto najlepiej radzi sobie z presją czasu wykonując pracę wymagającą dużej koncentracji. Ponadto, widzimy kto z osób zbadanych łatwo się rozprasza wykonując zadania.

## Jak badamy z DIPO?

### Rekrutacja

- analizujemy profil pożądanego kandydata, w kontekście oczekiwanych kompetencji oraz profilu osobowościowego, ustalamy również dokładne rozumienie tych kompetencji i cech,
- projektujemy badanie dla kandydatów,
- ustalamy sposób przeprowadzenia badań (indywidualne/grupowe; papierowe/online):
  - a) jeżeli kandydaci będą uczestniczyć w badaniu stacjonarnie – dostarczamy testy w wersji papierowej
  - b) jeżeli kandydaci będą uczestniczyć w badaniu zdalnie – generujemy indywidualne linki do badań, do wykorzystania online
- uzyskujemy od kandydatów zgody na przetwarzanie danych osobowych (również w wersji papierowej lub online),
- generujemy raporty z badań, które dostarczamy pracodawcy oraz osobom badanym

### Analiza potencjału kandydata / pracownika

- ustalamy jaki jest cel badań/jaka jest sytuacja problemowa,
- ustalamy wraz z pracodawcą dokładne rozumienie kompetencji mających podlegać badaniu,
- projektujemy badanie dla pracowników,
- ustalamy sposób przeprowadzenia badań,
  - a) jeżeli kandydaci będą uczestniczyć w badaniu stacjonarnie – dostarczamy testy w wersji papierowej
  - b) jeżeli kandydaci będą uczestniczyć w badaniu zdalnie – generujemy indywidualne linki do badań, do wykorzystania online
- generujemy raporty z badań, które dostarczamy pracodawcy oraz osobom badanym

## Działajmy!



#### WYZWANIE

Zaczynasz nowy proces rekrutacyjny albo pojawia się sytuacja problemowa związana z rozwojem pracowników albo z chęcią zbadania potencjału pracownika/-ów.

#### KONTAKT

Kontaktujesz się z nami. Precyzujemy wspólnie istotę problemu/cel projektu. Przesyłamy dedykowaną ofertę. Następnie ustalamy konstrukcję badania oraz sposób jego przeprowadzenia.

#### DZIAŁAMY

Przeprowadzamy badanie. Analizujemy wyniki. Dostarczamy szczegółowy raport.

## Koszt

Przebadanie jednej osoby to koszt od 40 do 499 zł netto – w zależności od tego, które narzędzia będą wchodziły w zakres usługi DIPQ.

W przypadku badań grupowych (>10 osób) ceny ustalane są indywidualnie. Szczegółową ofertę prezentujemy po zapoznaniu się z potrzebami naszego klienta.

## Dowiedz się więcej!

### **Paulina Nowak**

Konsultant ds. procesów HR

dipo@flexhr.pl

### **FlexHR**

**Doradztwo Personalne Agencja Zatrudnienia Sp. z o.o.**

ul. Kościuszki 51B, 87-100 Toruń

flexhr.pl



[flexhr.pl](https://flexhr.pl)