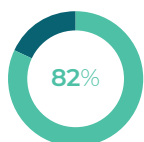


Kwestionariusz Osobowości Zawodowej OPQ

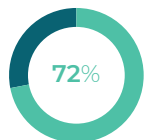
Oceń wpływ cech osobowości na efektywność pracy

Zrozumienie tego, jak osobowość wpływa na zachowanie i wyniki osiągnięte w pracy, jest kluczem do lepszego wykorzystania potencjału ludzi w realizacji strategii firmy.

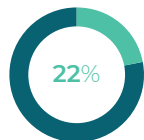
Wyzwania dla biznesu



osób odpowiedzialnych za HR nie jest pewnych, czy posiada ludzi odpowiednich do skutecznego wdrożenia obranej przez firmę strategii biznesowej.



dyrektorów HR uważa, że w ich firmach brakuje osób z potencjałem liderским, które w przyszłości mogłyby przejąć zarządzanie organizacją.



potencjalnych korzyści, jakie niosą za sobą zmiany w strategii firmy, traci się ze względu na nieumiejętne zarządzanie talentami.

Skuteczność wdrożenia strategii biznesowej w Twojej firmie często zależy od tego, jak trafnie i dokładnie zidentyfikujesz właściwe osoby na właściwe stanowiska. Nietrafiona decyzja personalna to zmarnowany czas i pieniądze, a także większe ryzyko niepowodzenia dla organizacji.

Wpływ cech osobowości na jakość pracy

Na efektywną pracę ludzi wpływają ich zdolności, zaangażowanie i aspiracje. Duże znaczenie mają także preferencje osobowościowe w tym, styl nawiązywania relacji z ludźmi, myślenia oraz radzenia sobie z emocjami i stresem. Rozumiejąc tę zależność stworzyliśmy narzędzie, dzięki któremu szybko i dokładnie ocenisz preferencje osobowościowe w kontekście pracy.

Kwestionariusz Osobowości Zawodowej OPQ

(ang. Occupational Personality Questionnaire, skrót: OPQ) jest jednym z najczęściej stosowanych i najbardziej cenionych na świecie narzędzi przeznaczonych do badania zachowań preferowanych w miejscu pracy. W ciągu ostatnich 25 lat przeprowadzono ponad **90 niezależnych badań nad trafnością i rzetelnością** Kwestionariusza OPQ, które potwierdzają jego dużą skuteczność w przewidywaniu wpływu cech osobowości na zachowanie w pracy.

Kwestionariusz OPQ:

- Opisuje 32 podstawowe wymiary osobowości zawodowej wpływające na efektywność pracy,
- Przekłada natężenie cech osobowości na poziom kompetencji opisanych w tzw. Uniwersalnym Modelu Kompetencji (UCF SHL, ang. Universal Competency Framework),
- Daje dostęp do wielu raportów podsumowujących wyniki, w zależności od celu badania,
- Dostępny jest w 35 wersjach językowych,
- Dostępny jest w wersji online przez 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu,
- Jego wypełnienie zajmuje nie więcej niż 30 minut.

Dlaczego warto wykorzystać Kwestionariusz OPQ?

- Szybciej znajdziesz kandydatów dopasowanych do wymogów stanowiska i kultury w firmie,
- Dokładniej zidentyfikujesz prawdziwych sukcesorów z wysokim potencjałem na przyszłe stanowiska menedżerskie,
- Łatwiej określisz silne strony i obszary do rozwoju swoich pracowników,
- Podejmiesz korzystniejsze decyzje odnośnie zatrudnienia i rozwoju,
- Sprawniej przeprowadzisz restrukturyzację i zmiany organizacyjne,
- Stworzysz bardziej efektywne zespoły.



Korzyści dla biznesu

Skuteczność stosowania narzędzi SHL do oceny pracowników, w tym Kwestionariusza OPQ, potwierdzają międzynarodowe badania. Nasi Klienci korzystający z narzędzi oceny przed i po zatrudnieniu pracownika odnotowują:

12%

Wzrost dochodu.

11%

Wzrost zysku przypadającego na jednego pracownika.

47%

Wzrost wskaźnika satysfakcji wśród menedżerów odpowiedzialnych za proces rekrutacji.

15%

Wzrost retencji pracowników w pierwszym roku ich pracy.

18%

Wzrost wskaźnika efektywności pracy nowozatrudnionych.

Raporty Kwestionariusza OPQ dostępne w języku polskim

Szeroki wybór raportów generowanych na bazie wyników Kwestionariusza OPQ pozwala na precyzyjne zinterpretowanie i zrozumienie uzyskanych rezultatów w kontekście biznesowym zarówno przez pracowników działu HR, jak i menedżerów funkcyjnych.

Raporty OPQ:

- Są dostosowane do potrzeb konkretnych użytkowników: menedżerów, rekruterów oraz samych osób badanych,
- Cechuje je przejrzysta struktura i język zrozumiały dla biznesu,
- Dokładnie opisują silne strony oraz potrzeby rozwojowe w kontekście konkretnych wymagań stanowiskowych,
- Zawierają liczne tabele i wykresy, które jasno i zwięźle pokazują preferencje osoby badanej w odniesieniu do kompetencji zawodowych.

Rodzaje dostępnych raportów Kwestionariusza OPQ w polskiej wersji językowej:

Raport OPQ	Opis	Rozwiązania SHL*					
		Zatrudnianie menedżerów i profesjonalistów	Zatrudnianie pracowników sprzedaży	Rekrutacje masowe	Rozwój menedżerski	Audyty talentów	Identyfikacja pracowników o wysokim potencjale (ang. HiPos)
Profil Osobowości	Najprostszy raport OPQ w formie jednostronnicowego profilu, opisującego osobowość zawodową za pomocą 32 wymiarów.	✓		✓	✓	✓	
Raport Menedżer Plus	Raport pokazuje, jak cechy osobowościowe przekładają się na nasz model 20 uniwersalnych kompetencji. Dodatkową informacją jest podsumowanie stylu pracy, relacji z ludźmi i pracy zespołowej.	✓		✓	✓	✓	
Uniwersalny Raport Kompetencji	Raport ten pokazuje, jak preferowany styl pracy wpływa na potencjał zawodowy w odniesieniu do naszego modelu 20 uniwersalnych kompetencji menedżerskich. Raport zawiera listę szczegółowych zachowań wpływających na ocenę danej kompetencji.	✓		✓	✓	✓	
Raport Sprzedaży	Raport ten pomaga zrozumieć dopasowanie badanej osoby do roli sprzedawcy. Raport składa się z trzech zasadniczych części: Podstawy sprzedaży, Motywacja do sprzedaży oraz Cykl sprzedaży.		✓				
Raport Stylów Przywództwa	Raport podsumowuje wyniki w odniesieniu do transakcyjnego vs transformacyjnego stylu przywództwa i dokładnie pokazuje, w jaką rolę lidera lub menedżera dana osoba będzie wchodzić najchętniej.	✓			✓		
Raport potencjału	Raport ten opisuje poziom aspiracji i umiejętności sprzyjających efektywnej pracy na stanowisku menedżerskim. Został stworzony na potrzeby etapu diagnozy potencjału menedżerskiego w programach HiPo.						✓

*Opis rozwiązań SHL znajduje się na następnej stronie

Rozwiązanie SHL	Opis rozwiązania
Zatrudnianie menedżerów i profesjonalistów	wspiera organizacje w procesie selekcji najlepszych dyrektorów, menedżerów oraz specjalistów.
Zatrudnianie pracowników sprzedaży	pomaga organizacjom w procesie selekcji najlepszych pracowników zajmujących się sprzedażą.
Rekrutacje masowe	wspomaga organizacje w rekrutacjach masowych na stanowiska specjalistyczne i związane z obsługą klienta.
Rozwój menedżerski	zapewnia organizacjom identyfikację i rozwój potencjału menedżerskiego ich pracowników.
Audyt talentów	umożliwia organizacjom identyfikację silnych stron oraz obszarów rozwojowych ich pracowników.
Identyfikacja pracowników o wysokim potencjale (ang. HiPos)	wspiera organizacje w identyfikacji pracowników o wysokim potencjale (ang. HiPos).

**Zainteresowało Cię
nasze rozwiązanie?
Skontaktuj się z nami:**



shlpolska@shl.com.pl



www.shl.com.pl