METODOLOGIA I NARZĘDZIE ROZWOJU ORGANIZACYJNEGO

STAR TRACKS™

Talenty w firmie

- Wyławia talenty i liderów zmian.
- Identyfikuje osoby kluczowe.
- Gromadzi wiedzę z sieci społecznych.

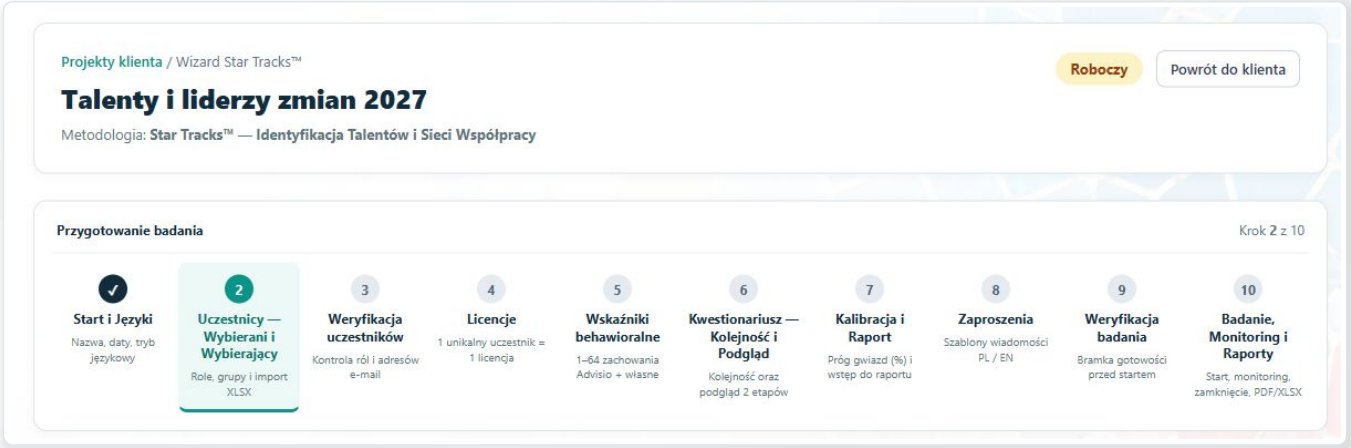


Narzędzie z rodziny diagnostycznej Advisio World 360.

Od diagnozy do rozwoju.

STAR TRACKS™ W PRAKTYCE

Odkryj talenty widoczne dla innych



Aktualny kreator Star Tracks w Advisio World 360. Od przygotowania projektu do uporządkowanych wskazań współpracowników.

IDEA I ZASTOSOWANIE

Do czego w biznesie potrzebny jest talent?

Wbrew potocznej opinii, to nie wrodzony geniusz i wybitne zdolności, ale **odpowiednia mieszanka właściwych zachowań i postaw** decyduje o ponadprzeciętnych efektach pracy ludzi w organizacjach biznesowych.

Czasem do sukcesu firmy ludziom potrzebna jest po prostu dyscyplina, sumienność i wytrwałość. Czasem rozległa sieć znajomości, siła przekonywania i nieformalny wpływ na współpracowników. Innym razem wysoka tolerancja niepewności, odwaga i umiejętność podejmowania ryzyka.

> W życiu organizacji jest wiele momentów, w których na właściwym miejscu potrzebni są **właściwi ludzie**. Metodologia i narzędzie internetowe Star Tracks™ pozwalają ich wyłowić.

BEHAWIORALNE KRYTERIA TALENTU

Po czym poznasz to, czego szukasz?



Zachowania zamiast etykiet

Metodologia Star Tracks™ oparta jest na podejściu kompetencyjnym. Kryteria identyfikacji poszukiwanych talentów definiuje w formie **wskaźników behawioralnych**, charakteryzujących pożądane zachowania pracowników.

Model dopasowany do celu

Zakres wskaźników dobierasz do tego, jakich talentów potrzebuje organizacja. Im szerzej określisz kryteria, tym bogatsze informacje możesz uzyskać.

MODEL JAKO PUNKT WYJŚCIA

Menedżerowie Przyszłości



Star Tracks™ oferuje domyślny zestaw wskaźników talentu, oparty na stworzonym przez Advisio modelu kompetencyjnym Menedżera Przyszłości. Możesz go wykorzystać albo posłużyć się nim jako inspiracją do stworzenia własnego zestawu.

Model przedstawia zachowania pracowników związane z samoprzywództwem, przedsiębiorczością, adaptacyjnością i innowacyjnością. Pomaga rozmawiać o potencjale ludzi w kontekście potrzeb i przyszłości organizacji.

UCZESTNICY PROCESU

Ludzie i ich relacje

IMIĘ I NAZWISKO	E-MAIL	DZIAŁ / STANOWISKO	GRUPY	WYBIERANY (KANDYDAT)	WYBIERAJĄCY (RESPONDENT)	LICENCJA	AKCJE
Anna Przykładowa	anna.przykladowa@example.com	Strategia	—	☑	☑	1 STAR_TRACKS	Usuń
Marek Modelowy	marek.modelowy@example.com	Operacje	—	☑	☑	1 STAR_TRACKS	Usuń
Ewa Pokazowa	ewa.pokazowa@example.com	Rozwój ludzi	—	☑	☑	1 STAR_TRACKS	Usuń
Piotr Demonstracyjny	piotr.demonstracyjny@example.com	Współpraca	—	☑	☑	1 STAR_TRACKS	Usuń

Aktualny ekran Star Tracks. Dobór uczestników i relacji jest częścią przygotowania procesu identyfikacji talentów.

WIEDZA ROZPROSZONA W ORGANIZACJI

Potęga wiedzy nieformalnej

W biznesie sukces lub porażka zależą od umiejętności pozyskiwania i posługiwania się wiedzą. Wiedza o tym, w których pracowników warto najwięcej inwestować i kogo spośród nich nie wolno utracić, jest podstawą skutecznego zarządzania ludźmi. W wielu organizacjach okazuje się jednak zaskakująco trudna do uzyskania.

Formalne kanały obiegu informacji zawodzą, gdy przepuszczają wiedzę o potencjale pracowników przez filtr osobowości ich bezpośrednich przełożonych.

Star Tracks™ elastycznie łączy dwa obiegi informacji: wiedzę przetwarzaną przez struktury formalne oraz **wiedzę rozproszoną w nieformalnych sieciach społecznych**, krążącą pod oficjalną powierzchnią organizacji. Dzięki temu wyłania talenty, korzystając z wielu źródeł informacji.

WYBIERANI I WYBIERAJĄCY

Kto potrafi wskazać talent?

Wiedza wielu obserwatorów

Zależnie od kultury organizacyjnej identyfikację talentów można przeprowadzić na podstawie wskazań wąskiego grona menedżerów, reprezentantów ważnych grup interesariuszy albo wszystkich pracowników. Im szerszą i bardziej zróżnicowaną grupę zaprosisz do badania, tym pełniej Star Tracks™ może wykorzystać wiedzę nieformalną. Wartościowe informacje mogą wnosić również klienci, partnerzy i dostawcy.

Dwie grupy, różne możliwości

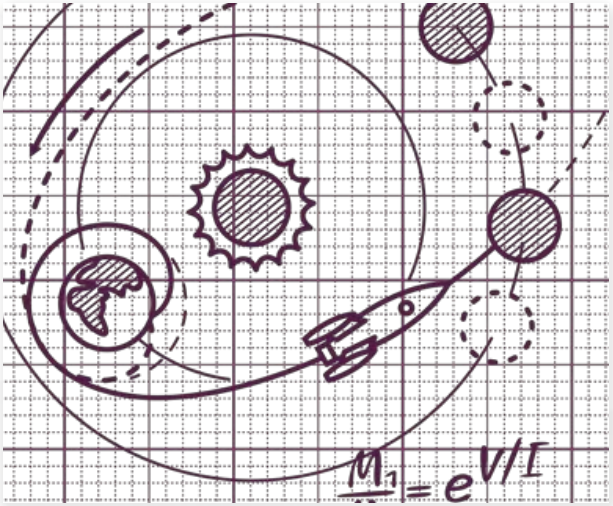
Osoby wybierane i osoby wybierające mogą tworzyć rozłączne albo nakładające się grupy. Gdy szukasz talentów wśród praktykantów, wskazań mogą dokonywać opiekunowie ich pracy. Gdy szukasz liderów zmian, do obu grup mogą należeć wszyscy członkowie organizacji. Wiedza o tym, kogo warto zaprosić do roli ambasadora zmian, bywa ukryta w nieformalnych sieciach społecznych.

SIŁA WSKAZAŃ W SIECI SPOŁECZNEJ

Odległość ma znaczenie

W celu identyfikacji talentów Star Tracks™ analizuje bliskość powiązań między osobami wybierającymi i wybieranymi. Im większa odległość w sieci społecznej, tym **większa waga wskazania**.

Duża odległość między talentem a osobą, która ten talent dostrzega i docenia, świadczy o sile gwiazdy. Gwiazdy, która lśni z oddali.

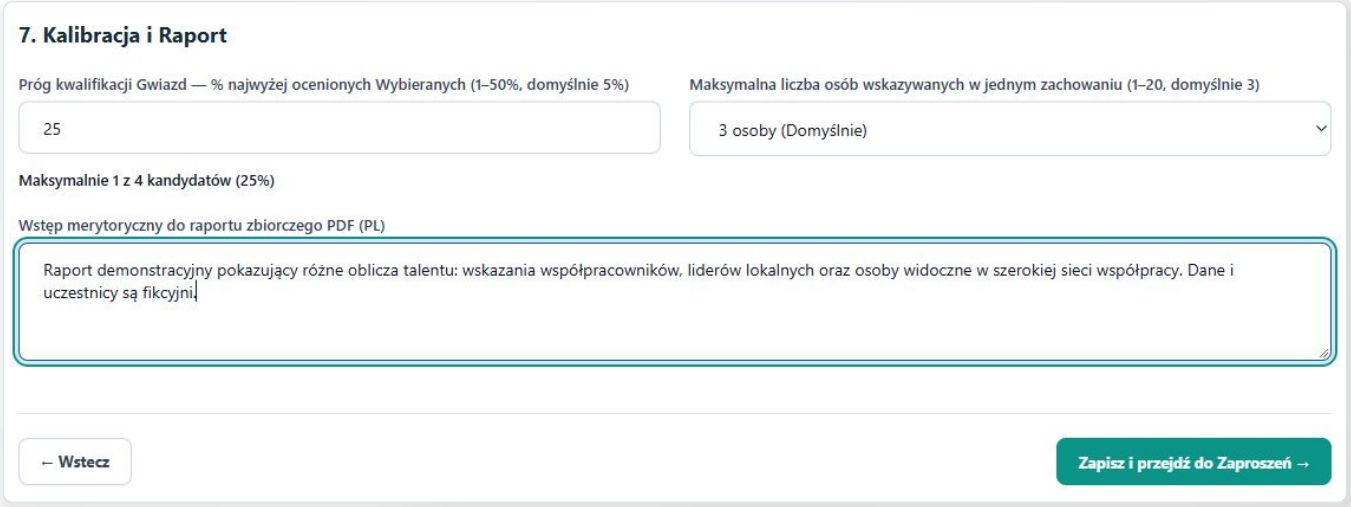


Stale	Często	Czasami	Rzadko
× 1	× 1,2	× 1,5	× 1,9

Indeks ST™ uwzględnia liczbę wskazań oraz wagi przypisane do częstotliwości kontaktu. Wagi podano zgodnie z raportem przykładowym.

KALIBRACJA PROCESU

Ustawienia dopasowane do diagnozy



Aktualny ekran konfiguracji Star Tracks w Advisio World 360. Parametry procesu dobierasz do celu i kontekstu diagnozy.

PROCES ONLINE

Innowacyjnie proste

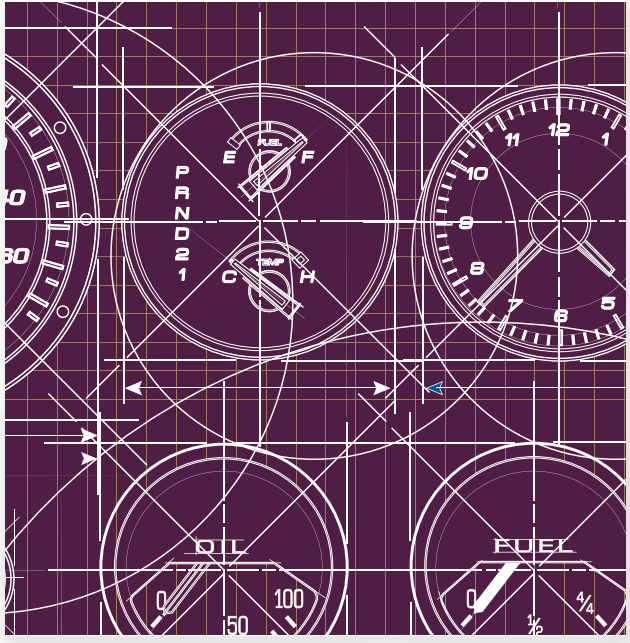
Star Tracks™ jest narzędziem internetowym wspierającym identyfikację talentów w organizacji. Praca w jednym środowisku pozwala uporządkować przygotowanie projektu i kolejne etapy badania.

Narzędzie **krok po kroku** prowadzi zespół projektowy i uczestników przez etapy procesu: od dostosowania wskaźników charakteryzujących talent, poprzez określenie puli osób wybieranych i wybierających, dostosowanie kwestionariuszy oraz zaproszeń, monitorowanie postępów ich wypełniania, aż po wygenerowanie czytelnych list rankingowych.

> Precyzja i szybkość wyławiania informacji kluczowych są w biznesie bezcenne.

PRACA ZESPOŁU PROJEKTOWEGO

Przyjemność zarządzania procesem



Start w kilku krokach

Kreator porządkuje konfigurację narzędzia Star Tracks™ i przygotowanie procesu identyfikacji talentów.

Narzędzie pamięta, Ty nie musisz

Kolejne etapy pomagają odnaleźć się w procesie. Łatwiej wrócić do projektu i ustalić, co należy przygotować w następnym kroku.

Jeden, a może 1001 wskaźników?

Możesz skorzystać z domyślnego modelu Menedżera Przyszłości, zmodyfikować go albo zastąpić zestawem zachowań odpowiadającym potrzebom Twojej organizacji.

KONFIGURACJA I WSPÓŁPRACA

Proces dopasowany do organizacji

Precyzyjne projektowanie

Kolejność wskaźników w kwestionariuszu można zaprojektować tak, aby odpowiadała celowi i przebiegowi procesu.

Kalibracja rankingu talentów

Wybierasz odsetek talentów prezentowanych w raporcie w przedziale **od 1 do 50%**. Star Tracks™ służy do wyławiania talentów. Brak na liście nie oznacza, że ktoś jest słabym pracownikiem.

Wielu sędziów

Zależnie od kultury organizacyjnej wskazań może dokonywać wąskie grono menedżerów albo szeroka grupa pracowników.

Ważne głosy

Klienci, partnerzy i dostawcy mogą wnosić wartościową wiedzę o zachowaniach i zdolnościach ludzi w organizacji.

Skalowanie kwestionariuszy

Liczbę osób wskazywanych dla zachowania dobierasz do celu diagnozy. Domyślnie są to 3 osoby. Limit możesz ustawić w przedziale od 1 do 20.

Wspólny język systemów

Import danych z plików Excela ułatwia przygotowanie uczestników procesu na podstawie informacji już dostępnych w organizacji.

Bezpieczeństwo połączeń

Dostęp do platformy odbywa się przez szyfrowane połączenie internetowe. Uprawnienia dobierasz odpowiednio do roli w projekcie.

Dobre relacje

Zaproszenia warto dopasować do celu badania i polityki komunikacji organizacji, aby budować zrozumienie i gotowość do udziału.

Wszyscy w kontakcie

Wspólny dostęp do procesu ułatwia współpracę zespołu projektowego bez konieczności fizycznych spotkań.

Bieżąca informacja

Monitoring udziału pomaga konsultantowi śledzić postępy wypełniania kwestionariuszy i planować dalszą komunikację.

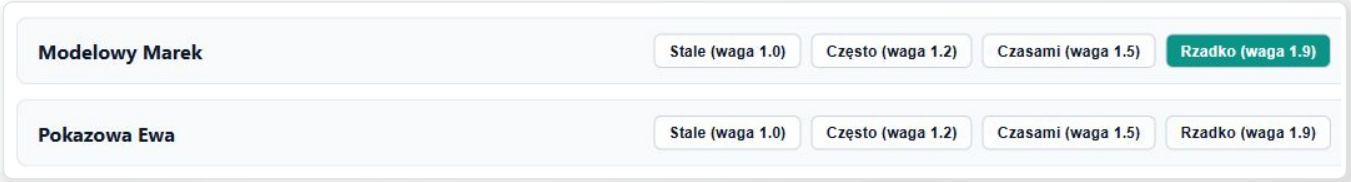
KWESTIONARIUSZE STAR TRACKS™

Przyjemność udziału

Etap 1. Wskazania zachowań



Etap 2. Częstotliwość kontaktu



Elastyczność odpowiedzi

Dla każdego zachowania charakteryzującego talent respondent wskazuje jedną lub kilka osób, które jego zdaniem przejawiają je w stopniu najbliższym ideałowi. Jeżeli nie zna dobrego reprezentanta, może odpowiednio zaznaczyć to w kwestionariuszu.

Wolniejsza chwila

Kwestionariusz można wypełnić przez internet, wybierając dogodny moment na udzielenie odpowiedzi. Udział nie trwa długo, wymaga jednak chwili skupienia i zastanowienia nad zachowaniami współpracowników.

DOŚWIADCZENIE UCZESTNIKA

Świadomość tego, co ważne

Zachowania, które zapadają w pamięć

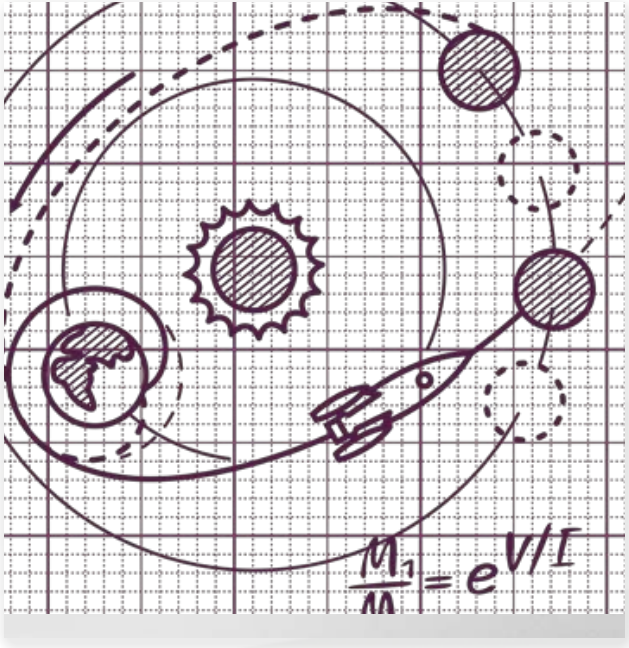
Proces może komunikować i utrwalać świadomość wartości organizacji. Kryteria talentu pomagają uczestnikom lepiej rozumieć, jakie zachowania pracowników są szczególnie pożądane.

Uprzejme przypomnienie

Dyskretne przypomnienie pomaga osobom, które nie zdążyły wypełnić kwestionariusza, wrócić do udziału w procesie.

Przyjemność estetyczna

Czytelny układ, naturalny sposób wskazywania osób i przejrzysta nawigacja ułatwiają skupienie się na treści. Jeśli jest pożytecznie, może być również przyjemnie.



WYNIKI I ICH INTERPRETACJA

Raporty Star Tracks™

LP	Imię i nazwisko	Stanowisko	e-mail	Liczba wskazań	Indeks ST™
1.	**Mariusz Prokop**	Dyrektor Produkcji	mariusz.prokop@example.com	155	**255**
2.	**Bartłomiej Abecelski**	Specjalista ds. szkoleń i rozwoju	bartlomiej.abecelski@example.com	141	**225**
3.	**Edyta Garczyńska**	Specjalista ds. strategii sprzedażowych	edyta.garczynska@example.com	139	**198**
4.	**Katarzyna Cyrankowska**	Specjalista ds. promocji	katarzyna.cyrankowska@example.com	57	**80**
5.	**Joanna Klus-McNamara**	Key Account Manager	joanna.klus-mcnamara@example.com	47	**72**

Pierwsze pozycje rankingu z raportu przykładowego. Dane demonstracyjne.

Lista rankingowa

Główna lista przedstawia wybrany odsetek talentów z puli osób wybieranych. Porządkuje ją **Indeks ST™**, uwzględniający liczbę wskazań oraz wagę wynikającą z odległości w sieci społecznej.

Gwiazdy błyszczące z oddali

Osobny ranking pokazuje talenty, które otrzymały najwięcej wskazań od osób mających z nimi rzadki kontakt.

Punkt wyjścia do rozmowy

Wyniki warto analizować w odniesieniu do celu procesu, dobranych kryteriów i kontekstu organizacji.

KILKA UJĘĆ WYNIKÓW

Różne oblicza talentu

Lokalni liderzy

	Liczba wskazań
Edyta Garczyńska	35
Jarosław Malinowski	16
Monika Nowaczyńska	8

Gwiazdy wszechstronne

	Liczba zachowań
Edyta Garczyńska	21
Mariusz Prokop	18
Bartłomiej Abecelski	16

Przykład z raportu Star Tracks™. Dane demonstracyjne.

Lokalni liderzy

Osoby, które uzyskały najwięcej wskazań od swoich stałych, najbliższych współpracowników.

Gwiazdy wszechstronne

Osoby, u których dostrzeżono szerokie spektrum zachowań opisanych w kwestionariuszu. Raport przykładowy uwzględnia zachowania wskazane przez co najmniej trzy osoby.

Mistrzowie - symbole

Osoby szczególnie wyraziste w jednym zachowaniu, dla którego uzyskały wyraźnie więcej wskazań niż dla pozostałych.

Mistrzowie poszczególnych zachowań

Minirankingi dla każdego wskaźnika pokazują osoby najczęściej wskazywane jako reprezentujące dane zachowanie.

STAR TRACKS™ W KONSULTINGU I ZARZĄDZANIU

Talenty, które pracują dla przyszłości

1. Identyfikacja talentów
2. Identyfikacja osób kluczowych
3. Identyfikacja liderów zmian
4. Wyłanianie mężów zaufania
5. Wyłanianie mentorów
6. Dobór sukcesorów
7. Dobór zespołów projektowych
8. Rekrutacja wewnętrzna

KORZYSTANIE Z METODOLOGII

Zobacz potencjał swojej organizacji

Z metodologii i narzędzia Star Tracks™ korzystają konsultanci certyfikowani przez Advisio. Wspierają organizacje w rozpoznawaniu talentów i osób kluczowych oraz w planowaniu pracy z potencjałem ludzi.

Partnerzy Advisio posługujący się godłem „Konsultanci Przyszłości" pomagają swoim klientom rozwijać organizacje i budować przewagę konkurencyjną.

> Poznaj Star Tracks™ i porozmawiaj o zastosowaniu go w Twojej organizacji.

Poznaj narzędzie i zobacz przykładowe raporty na advisio.pro