

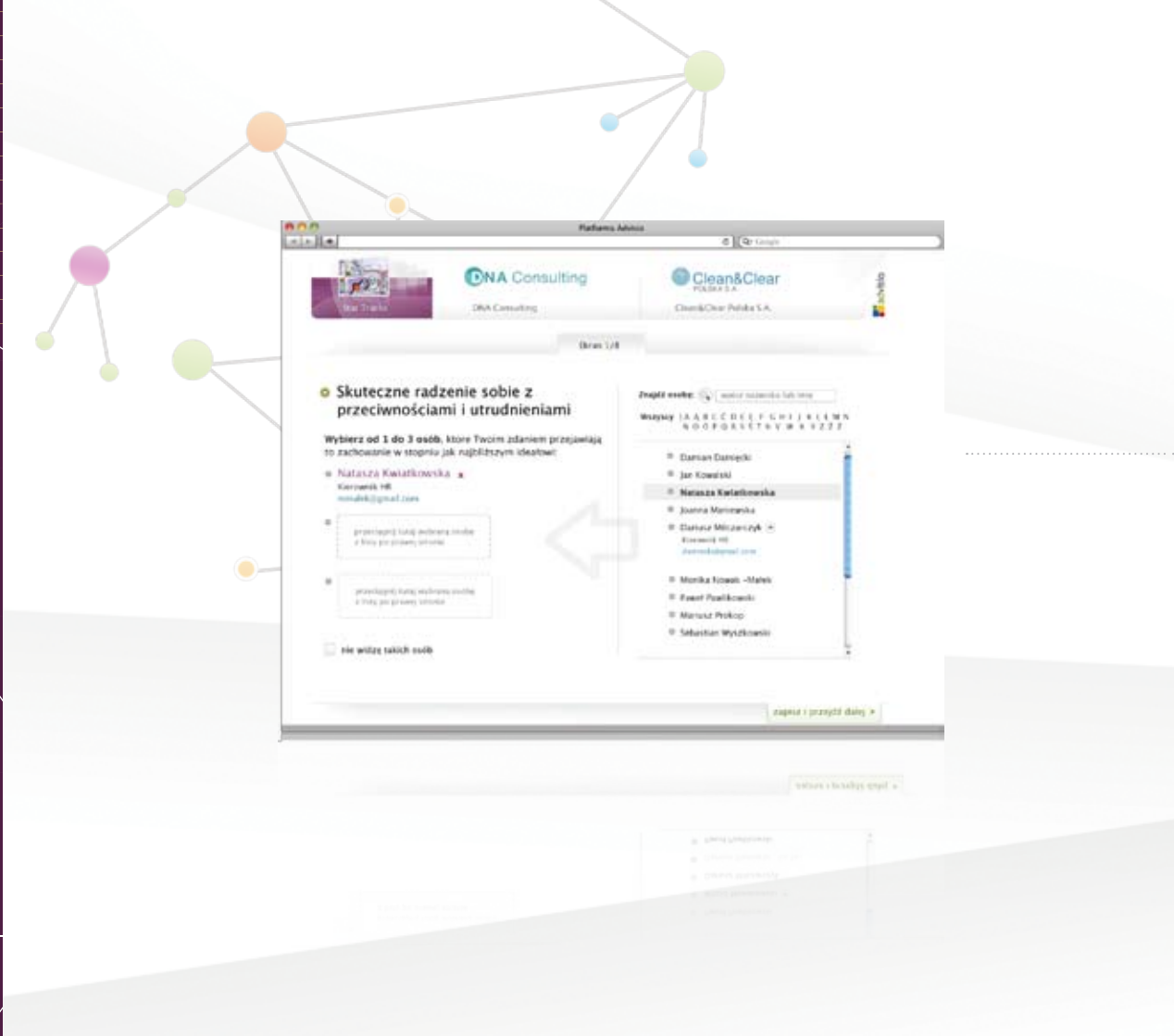
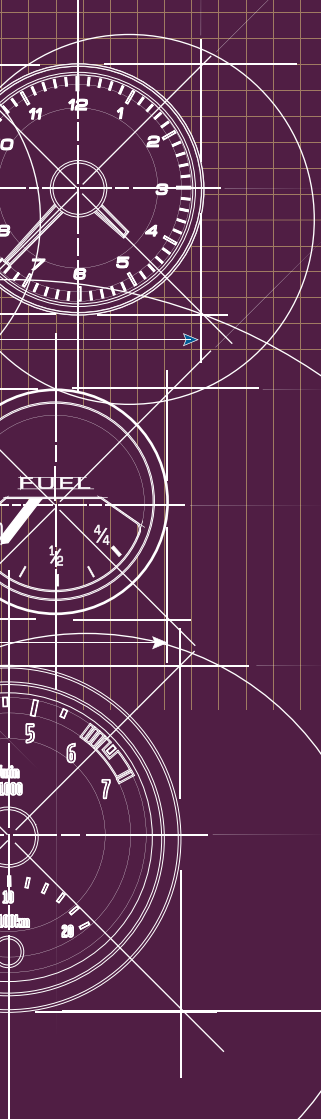


STAR TRACKS™

TALENTY W FIRMIE

NARZĘDZIE ROZWOJU ORGANIZACYJNEGO

- WYŁAWIA TALENTY I LIDERÓW ZMIAN
- IDENTYFIKUJE OSOBY KLUCZOWE
- GROMADZI WIEDZĘ ROZPROSZONĄ W SIECIACH SPOŁECZNYCH

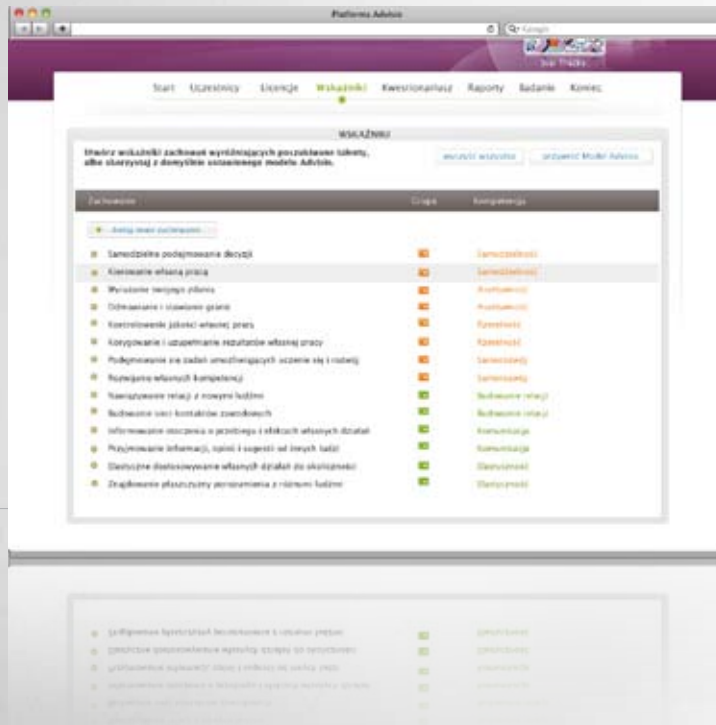


Do czego w biznesie potrzebny jest Talent?

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™** pozwala ich wyłowić.



Po czym poznasz to, czego szukasz?

Metodologia Star Tracks™ oparta jest na podejściu kompetencyjnym. Kryteria identyfikacji poszukiwanych talentów definiuje w formie wskaźników behawioralnych, charakteryzujących pożądane zachowania pracowników. Star Tracks™ nie stawia ograniczeń dotyczących dopuszczalnej liczby wskaźników. Im więcej ich określiś, tym bogatsze informacje uzyskasz.



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 Menedżera Przyszłości przedstawia zachowania pracowników, które zdaniem licznych teoretyków zarządzania będą decydowały o przewadze konkurencyjnej organizacji w XXI wieku.



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, gdyż 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 **wszelkich dostępnych źródeł informacji**.

Kto potrafi wskazać Talent?

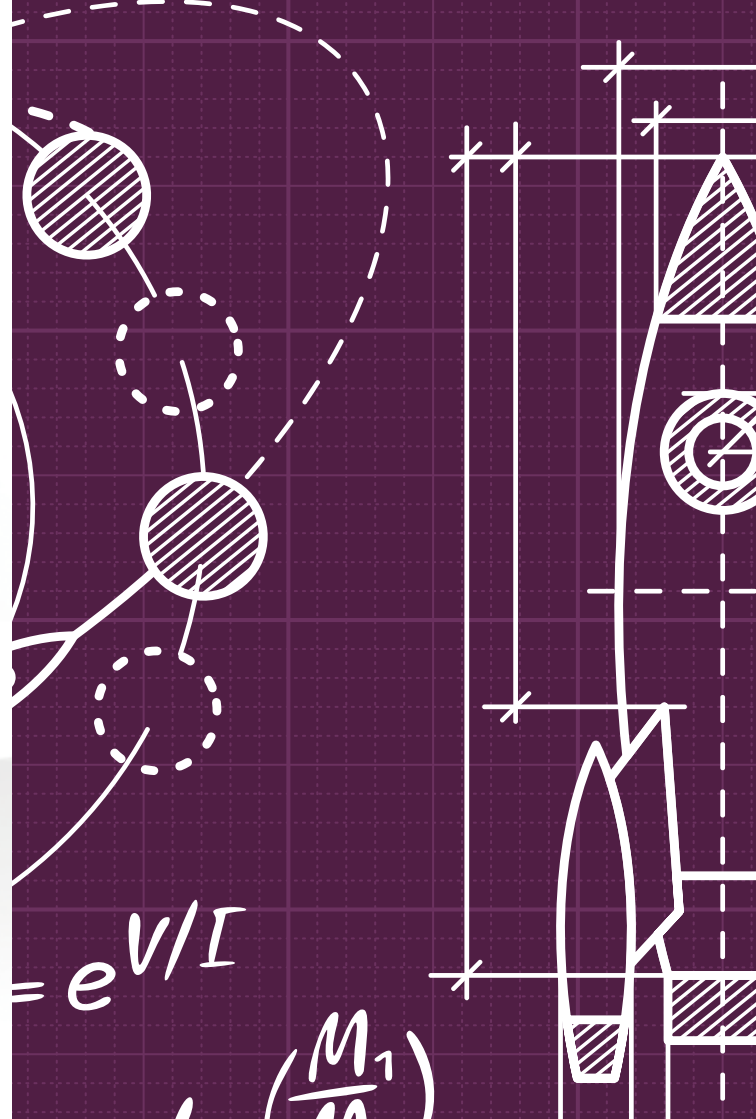
Zależnie od kultury organizacyjnej, identyfikację talentów w firmie można przeprowadzić na podstawie wskazań wąskiego grona kadry menedżerskiej, reprezentantów ważnych grup interesariuszy, albo też: wszystkich pracowników firmy. Im szerszą i bardziej zróżnicowaną grupę zaprosisz do wypełnienia kwestionariuszy, tym lepiej Star Tracks™ wychwyci strukturę nieformalnej wiedzy organizacji, ukrytej pod powierzchnią wiedzy oficjalnej. Warto pamiętać, że o zachowaniach i zdolnościach pracowników organizacji wiele wiedzą nie tylko ich przełożeni, koledzy i podwładni. Wartościowe informacje uzyskasz zapraszając do procesu Star Tracks™ klientów, partnerów i dostawców firmy.

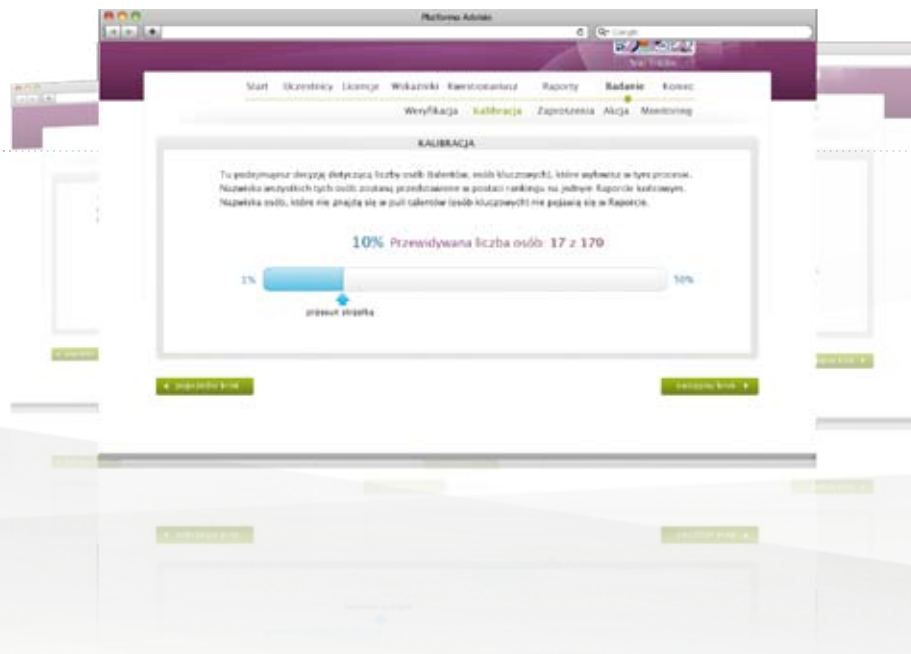
Wybierani i wybierający

Uczestnicy procesu Star Tracks™ mogą należeć do dwóch, dowolnie nakładających się na siebie grup: osób wybieranych i osób wybierających. Przykładem całkowitej rozłączności tych grup może być sytuacja, gdy spośród stu wakacyjnych praktykantów chcemy wybrać kilku, którzy otrzymają propozycję zatrudnienia w firmie. O wypełnienie kwestionariuszy poprosisz wówczas pracowników firmy, którzy nadzorowali pracę praktykantów. Przykładem całkowitego nałożenia się obu grup może być z kolei proces identyfikacji liderów zmian w przypadku dużej restrukturyzacji, czy fuzji wymagającej zmian w obszarze kultury organizacyjnej. Wówczas za potencjalne perły uznasz wszystkich członków organizacji i wszystkim udzielisz prawa głosu w kwestionariuszach. Wiedza o tym, kogo warto zaprosić do pełnienia roli ambasadora zmian, ukryta jest w nieformalnych sieciach społecznych.

Odległość ma znaczenie!

W celu identyfikacji talentów Star Tracks™ dokonuje analizy sieci społecznych, pytając o bliskość powiązań między osobami wybierającymi i wybieranymi. Im większa jest odległość pomiędzy osobą wybierającą, a tą, na którą pada jej wskazanie, tym większa waga takiego wskazania w procesie Star Tracks™. Duża odległość w sieci społecznej pomiędzy talentem, a osobą, która ten talent dostrzega i docenia, świadczy o sile gwiazdy. Gwiazdy, która lśni z oddali.





Innowacyjnie proste!

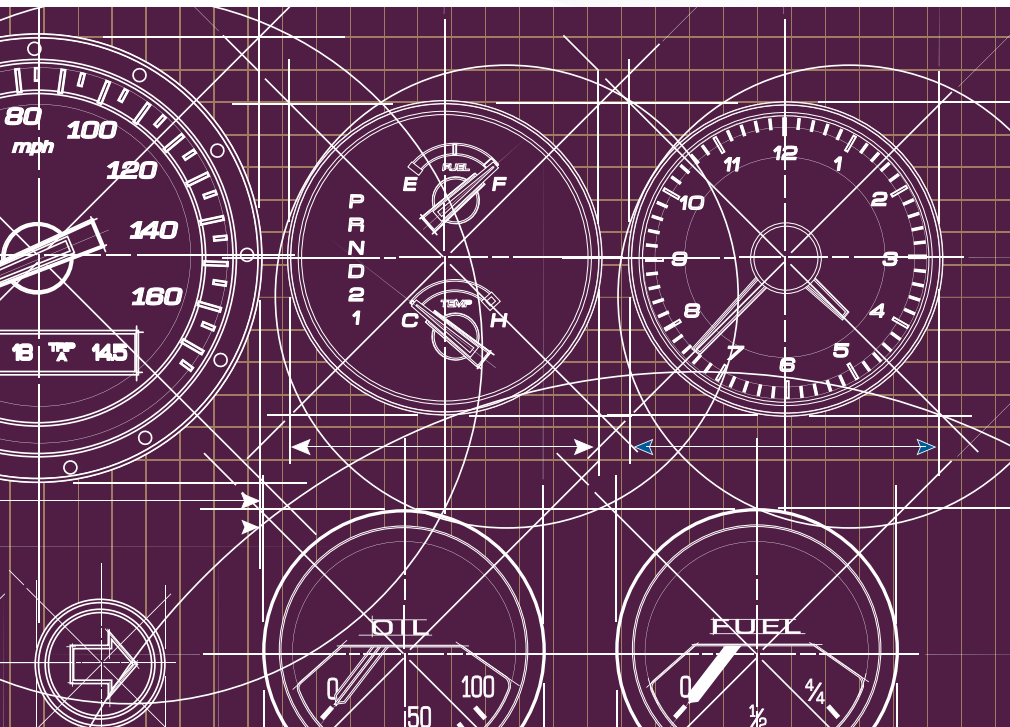
Star Tracks™ to narzędzie nowej generacji, stworzone w oparciu o lekkie technologie internetowe typu cloud computing. Zostało zaprojektowane tak, aby identyfikacja talentów w dowolnego rozmiaru organizacji mogła być tak szybka, jak kupienie biletu lotniczego w internecie.

Narzędzie **krok po kroku** prowadzi zespół projektowy i uczestników procesu Star Tracks™ przez wszystkie jego etapy. Od dostosowania wskaźników charakteryzujących talent, poprzez określenie puli osób wybieranych i wybierających, dowolne dostosowanie i automatyczne rozestanie kwestionariuszy internetowych, monitorowanie postępów ich wypełniania, aż po wygenerowanie estetycznych i czytelnych list rankingowych.

Precyzja i szybkość wyławiania informacji kluczowych jest w biznesie bezcenna.

Przyjemność zarządzania procesem

Star Tracks™ krok po kroku prowadzi konsultanta i zespół projektowy przez wszystkie etapy procesu.



Start w kilka chwil

Konfiguracja narzędzia Star Tracks™ i rozpoczęcie procesu identyfikacji talentów jest zautomatyzowane tak, by trwało zaledwie kilka chwil.

To on pamięta, Ty nie musisz

Nie musisz pamiętać jak prowadzi się proces Star Tracks™, ani tego, w którym jego miejscu aktualnie się znajdujesz. Po każdym etapie procesu narzędzie poprowadzi Cię do następnego kroku i podpowie co robić dalej. Możesz prowadzić dziesiątki projektów jednocześnie. Nie zgubisz się.

Jeden, a może 1001 wskaźników?

Star Tracks™ nie stawia żadnych ograniczeń dotyczących liczby wskaźników zachowań, które mogą charakteryzować talent w Twojej organizacji. Narzędzie oferuje domyślny zestaw wskaźników oparty na modelu kompetencyjnym Menedżera Przyszłości, opracowanym przez Advisio. Możesz z niego skorzystać, dowolnie go zmodyfikować, albo w całości zastąpić innym.

Precyzyjne projektowanie

Czasami istotną jest możliwość ułożenia kolejności pytań w kwestionariuszach. Star Tracks™ pozwala precyzyjnie zaprojektować cały kwestionariusz, albo wybrać opcję losowego sortowania wskaźników.

Kalibracja rankingu talentów

Star Tracks™ wyławia określony procent talentów z puli osób uczestniczących w procesie. Sam/a decydujesz jaki to procent w przedziale między 1 a 50%. Narzędzie celowo nie pozwala na wyświetlanie w raportach nazwisk osób, które znalazły się w listach rankingowych poniżej określonego przez Ciebie pułapu procentowego. Star Tracks™ służy do wyławiania talentów, nie do poszukiwania najsłabszych pracowników. Fakt, że ktoś nie został wskazany jako najlepszy, nie musi oznaczać, że jest najsłabszy!

Wielu sędziów

Im więcej osób wypowie się w procesie poszukiwania talentów, tym intensywniej będzie on korzystać z obecnych w Twojej organizacji zasobów wiedzy nieformalnej. Zależnie od kultury organizacyjnej talenty może wybierać wąskie grono menedżerskie, albo wszyscy pracownicy firmy!

Ważne głosy

O zachowaniach i zdolnościach pracowników organizacji wiele wiedzą nie tylko ich przełożeni, koledzy i podwładni. Wartościowe informacje uzyskasz zapraszając do procesu Star Tracks™ wewnętrznych i zewnętrznych klientów, partnerów i dostawców.

Skalowanie kwestionariuszy

W zależności od celu procesu Star Tracks™ możesz chcieć zmienić domyślne ustawienie maksymalnej liczby osób, jaką będzie można wskazać w odniesieniu do każdego zachowania wymienionego w kwestionariuszu. Star Tracks™ pozwala na skorzystanie z domyślnego limitu 3 osób, albo zmianę tej liczby na dowolną w przedziale od 1 do 20.

Wspólny język systemów

Star Tracks™ dobrze rozumie się z innymi systemami IT zawierającymi dane potrzebne do przeprowadzenia procesu. Wszystkie niezbędne informacje możesz w bezpieczny sposób importować do narzędzia za pośrednictwem plików Excela.

Bezpieczeństwo połączeń

Star Tracks™ zabezpiecza dane przetwarzane w toku procesu w taki sam sposób, w jaki systemy bankowości elektronicznej strzegą dostępu do informacji o Twoich pieniądzach. Gwarancją bezpieczeństwa jest zaszyfrowane połączenie internetowe.

Dobre relacje

E-mailowe zaproszenia do udziału w procesie wyławiania talentów są często elementem szerszej polityki informacyjnej w organizacji. Star Tracks™ pozwala w dowolny sposób dostosować treść zaproszeń oraz wybrać moment ich automatycznego rozesłania. Tak, aby akcja informacyjna umacniała pozytywne relacje zespołu projektowego z uczestnikami procesu.

Wszyscy w kontakcie

W wirtualnym świecie cały zespół projektowy może pracować razem nie spotykając się fizycznie. Star Tracks™ zadba o komunikację, obieg dokumentów i informacji w zespole niczym dobry Project Manager.

Bieżąca informacja

Star Tracks™ informuje zespół projektowy o przebiegu procesu. Konsultant zarządzający procesem widzi postępy wypełniania kwestionariuszy przez wszystkich uczestników. Członkowie zespołu projektowego dostają zaś powiadomienia gdy odpowiedzi udzieli 25, 50, 75 i 100% respondentów.

Przyjemność udziału

Kwestionariusze **Star Tracks™** przykuwają uwagę i angażują wszystkich uczestników procesu.



Elastyczność odpowiedzi

Osoby proszone o wskazanie talentów w procesie Star Tracks™ dokonują bardzo prostej, naturalnej czynności. Dla każdego zamieszczonego w kwestionariuszu zachowania charakteryzującego talent, wskazują jedną, lub kilka osób w organizacji, które ich zadaniem przejawiają to zachowanie w stopniu najbliższym ideałowi. Jeśli ktoś z zachowań nie ma ich zadaniem dobrego reprezentanta, po prostu informują o tym w kwestionariuszu i przechodzą do następnego pytania.

Wolniejsza chwila

Respondenci biorący udział w procesie Star Tracks™ wypełniają swoje kwestionariusze za pośrednictwem internetu. Dzięki temu mogą dowolnie wybrać moment, w którym poświęcą kilka minut na udzielenie odpowiedzi. Dostęp do swojego kwestionariusza uzyskują za pomocą szyfrowanego połączenia internetowego. Wystarczy, że klikną na link otrzymany e-mailem. Jeśli będą musieli przerwać wypełnianie kwestionariusza, mogą wrócić do niego w dowolnym momencie za pomocą tego samego linku. Udział w procesie Star Tracks™ nie trwa długo, wymaga jednak chwili skupienia się i zastanowienia.

Świadomość tego, co ważne

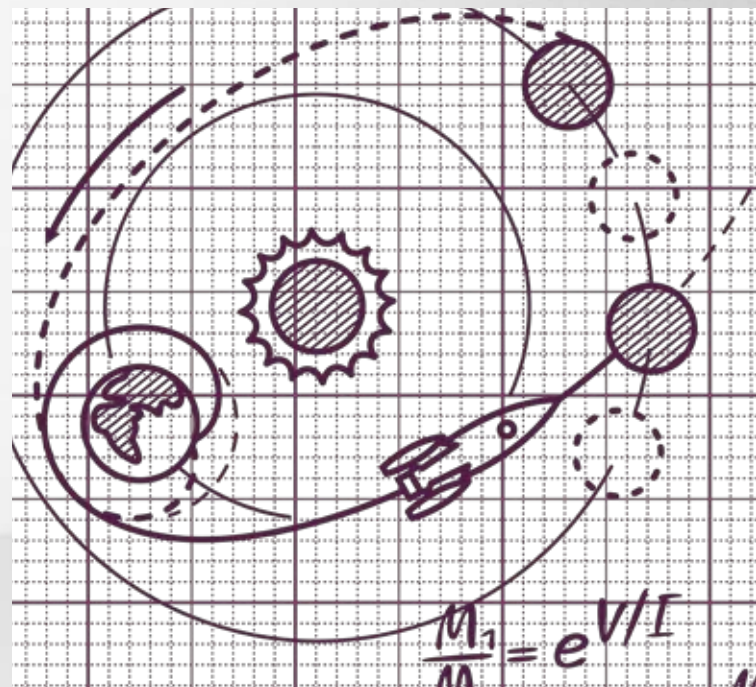
Dla niektórych dyrektorów HR jednym z istotnych celów procesu wyłaniania talentów jest komunikowanie i utrwalanie świadomości wartości korporacyjnych promowanych przez organizację wśród jej pracowników. Ponieważ proces oceniania i bycia ocenianym jest dla uczestników interesujący, zachowania i postawy stanowiące kryteria talentu na długo zapadają w pamięci wszystkich osób wypowiadających się w procesie Star Tracks™. Dzięki temu lepiej rozumieją, jakie zachowania pracowników są najbardziej pożądane z perspektywy organizacji.

Uprzejme przypomnienie

Czasem trudno jest zdążyć z wszystkimi terminami. Gdy któryś z respondentów zapomni o wypełnieniu kwestionariusza, Star Tracks™ wyśle mu uprzejme, dyskretne przypomnienie.

Przyjemność estetyczna

Zdaniem wielu użytkowników kwestionariusze rozsyłane przez narzędzia Advisio są najładniejszymi i najprzyjemniejszymi w użyciu kwestionariuszami jakie kiedykolwiek otrzymali do wypełnienia. Jeśli jest pożytecznie, to czemu nie miałyby też być przyjemne?



Raporty Star Tracks™

Raporty Star Tracks™ prezentują listę rankingową talentów w organizacji w kilku kluczowych ujęciach.



LISTA RANKINGOWA STAR TRACKS			
LP	Imię i nazwisko Nazwisko Zobacz	Liczba wskazań	Indeks ST
1.	Josanna Wondryńska Nazwisko zobacz-wondrynska.pl	79 568	241 995
2.	Monika Krakowska Nazwisko zobacz-krakowska.pl	75 001	229 659
3.	Jacek Wierzyński Nazwisko zobacz-wierzynski.pl	73 879	221 557
4.	Matylda Pisk Nazwisko zobacz-pisk.pl	72 703	219 423
5.	Jan Radomski Nazwisko zobacz-radomski.pl	71 534	212 928

Lista rankingowa

Główna lista rankingowa Star Tracks™ przedstawia od 1 do 50% talentów wyłowionych z puli wszystkich osób wybieranych. Kluczem porządkującym listę rankingową jest Indeks ST™, stanowiący iloczyn liczby wskazań uzyskanych przez daną osobę oraz współczynnika odległości w sieci społecznej pomiędzy osobą wskazywaną, a osobami, które oddały na nią swoje głosy.

Gwiazdy błyszczące z oddali

Osobny ranking przedstawia listę talentów, które otrzymały najwięcej wskazań od osób, które mają z nimi rzadki kontakt.



Lokalni liderzy

Przeciwnieństwem „Gwiazd błyszczących z oddali” są „Lokalni liderzy” - osoby, które uzyskały największą liczbę wskazań od swoich najbliższych współpracowników.

Gwiazdy wszechstronne

Dzięki zamieszczonym w kwestionariuszu pytaniom otwartym osoby wypowiadające się w diagnozie udzielają sobie nawzajem konstruktywnych informacji zwrotnych. Są one prezentowane w raportach indywidualnych w formie anonimowej, z zaznaczeniem jakiej odpowiedzi na Skali Kontekstowej™ dotyczy przytaczany komentarz.



Mistrzowie – symbole

„Mistrzowie-symbole” to osoby, które uzyskały najwięcej głosów ze względu na sposób, w jaki reprezentują jedno konkretne zachowanie.

Mistrzowie poszczególnych zachowań

Raport Star Tracks™ zawiera zestaw minirankingów wyodrębnionych dla każdego wskaźnika behawioralnego. Dzięki temu otrzymasz po trzy nazwiska osób, które w największym stopniu przejawiają interesujące Cię zachowania.

Star Tracks™ w konsultingu i w zarządzaniu

Identyfikacja
talentów

Identyfikacja osób
kluczowych

Identyfikacja
liderów zmian

Wyłanianie mężów zaufania
w sytuacji kryzysu

Wyłanianie
mentorów

Dobór
sukcesorów

Dobór członków zespołów
zadaniowych i projektowych

Rekrutacja
wewnętrzna

Korzystanie z metodologii i narzędzia Star Tracks™

Uprawnienia do korzystania z metodologii i narzędzia Star Tracks™ posiadają konsultanci certyfikowani przez Advisio Consulting Methodologies www.advisio.biz.

Partnerzy Advisio korzystający z tego narzędzia w pracy konsultingowej posługują się godłem „Konsultanci Przyszłości”. Godło to wyróżnia firmy doradczo-szkoleniowe, które pomagają swoim Klientom w osiągnięciu przewagi konkurencyjnej w gospodarce XXI wieku.

