



Niezależni  
Konsultanci Personalni

**KATALOG**



Szanowni Państwo

W niniejszej ofercie przedstawiamy usługi, jakie mogą świadczyć nasi niezależni konsultanci personalni. Są to stosunkowo ogólne dane dotyczące wybranych obszarów naszego działania, zatem jeśli chcą Państwo uzyskać bardziej szczegółowe informacje (np. przykładowe raporty z sesji AC/DC, programy szkoleniowe czy raporty z testów psychometrycznych), zapraszam do kontaktu.

Mam nadzieję, że nasze rozwiązania spotkają się z Państwa zainteresowaniem, a doświadczenie i referencje naszych konsultantów spełnią Państwa oczekiwania w zakresie najwyższych standardów świadczonych usług.

Z pozdrowieniami  
Piotr Dąbrowski



## **Spis treści**

1. Kim jesteśmy
2. Cel oferty
3. Zakres działania
4. Projekty oceny kompetencji
5. Działania rozwojowe
6. Badania opinii i satysfakcji
7. Outplacement
8. Narzędzia autorskie i testy psychologiczne
9. Nasi klienci
10. Kontakt



## 1. Kim jesteśmy



Jesteśmy grupą **niezależnych** konsultantów działających na rynku usług HR. Wszyscy nasi doradcy to ludzie z **wieloletnią praktyką** w swoich specjalizacjach i bardzo dużym doświadczeniem zawodowym - współpracujemy na co dzień z agencjami doradztwa personalnego lub z wieloma dużymi i znanymi firmami.

Łącząc nasze siły, jesteśmy w stanie samodzielnie zapewnić realizację większych projektów o **standardach**, do których są Państwo przyzwyczajeni, a jednocześnie zdecydowanie zoptymalizować je pod względem **ekonomicznym**.

Specjalizujemy się w diagnozie i rozwoju kompetencji zawodowych, głównie przy zastosowaniu metodologii **Assessment Center** i **Development Center** oraz **Oceny 360 stopni**. Prowadzimy tego typu projekty oraz **konstruujemy narzędzia** w nich wykorzystywane. Zajmujemy się także **szkoleniami** dla osób, które z nich będą docelowo korzystać.

Nasze narzędzia doskonale sprawdzają się w przeprowadzaniu **procesów rekrutacyjnych** – szczególnie na stanowiska wyższego szczebla, gdzie seria wywiadów przestaje już wystarczać. Zastosowanie jednego czy dwóch naszych **symulacji biznesowych** pozwala podjąć właściwą biznesowo decyzję.

Przeprowadzamy również **testy psychometryczne**, obecne na polskim rynku pracy – zarówno te rekomendowane przez PTP jak i te, dostępne komercyjnie. Wykonujemy również nietypowe szkolenia e-learningowe, oparte na interaktywnych i „grywalnych” scenariuszach.

Usługą, którą oferujemy od niedawna, ale z bardzo dobrymi efektami, są **warsztaty outplacementowe**, prowadzone w formie grupowej i indywidualnej.

To, co nas zdecydowanie wyróżnia od innych dostawców usług HR, to:

- **Zachowanie wysokiej jakości przy obniżeniu kosztów działania** – dzięki temu, iż działamy niezależnie, nie ponosimy wszystkich kosztów stałych naszej działalności
- **Szeroka gama usług** - co nie oznacza jednak, że „robimy wszystko” – wśród nas są po prostu specjaliści z wielu dziedzin, co pozwala nam zaoferować szeroki wachlarz usług.
- **Doskonałe referencje i ogromne doświadczenie** – uzyskane w pracy z wieloma klientami z wielu różnych branż. Nie ma wśród nas studentów i praktykantów, którzy przyuczają się do zawodu i pozwalają firmom obniżyć koszty działania.



## 2. Cel oferty

Celem tej oferty jest przedstawienie zakresu usług oferowanych przez nas w obszarze zarządzania personelem. W przypadku zainteresowania wybranym aspektem naszej działalności, przygotowujemy odrębną ofertę, dostosowaną do konkretnych potrzeb organizacji.

## 3. Zakres działania

W zakres realizowanych przez nas usług wchodzi następujące elementy:

- Projekty oceny kompetencji
  - ✓ *Assessment Center / Development Center*
  - ✓ *Ocena 360*
  - ✓ *Wsparcie rekrutacji*
- Działania rozwojowe
  - ✓ *Szkolenia i warsztaty*
  - ✓ *E-Learning*
  - ✓ *Coaching indywidualny i grupowy*
- Badania opinii i satysfakcji zawodowej
- Outplacement (indywidualny i grupowy)
- Konstrukcja narzędzi oceny
- Testy psychologiczne

## 4. Projekty oceny kompetencji

### a. Assessment & Development Center

Projekty AC/DC prowadzimy najczęściej w **grupach liczących 6 osób**. Możliwe jest prowadzenie projektu w oparciu o grupy min. 4 osobowe, a górna granica liczebności grupy to 8 osób. Sesja oceny dla jednej grupy trwa zazwyczaj 1 dzień. Prowadzimy także **sesje indywidualne**, które trwają najczęściej ok. 4-5h.

Ze względów metodologicznych w czasie jednej sesji badamy najczęściej od 5 do 8 kompetencji. Każda kompetencja jest zawsze badana w **minimum dwóch zadaniach**, a każdy uczestnik obserwowany przez **minimum dwóch asesorów**.

Oceny końcowe kompetencji uczestnika nie stanowią oceny średniej, będącej prostą wypadkową ocen uzyskanych w poszczególnych ćwiczeniach, lecz są wynikiem pogłębionej dyskusji zespołu asesorów, która odbywa się zawsze po zakończeniu sesji oceny.



Realizację projektów AC/DC możemy prowadzić w następujących wariantach:

- **Całość projektu po naszej stronie** – jesteśmy odpowiedzialni za przygotowanie projektu, jego organizację i prowadzenie oraz udzielenie uczestnikom informacji zwrotnych.
- **Realizacja częściowa** – możemy przygotować ćwiczenia do projektu, opracować jego harmonogram, albo udostępnić naszych asesorów. To często wykorzystywana opcja w projektach realizowanych wewnątrz, z uwagi na chęć uzyskania „spojrzenia z zewnątrz”.
- **Udostępnienie administratora** – odpowiedzialnego za kwestie logistyczne przed projektem (harmonogram, wynajęcie sal, zaproszenia dla uczestników) jak i w jego trakcie (nadzór nad przebiegiem projektu, zarządzanie asesorami pod kątem terminów przygotowania raportów, dbałość o formę przygotowanej dokumentacji)

#### b. Ocena 360

Ocenę 360 traktujemy raczej jako zbieranie informacji o pracowniku niż badanie jego kompetencji. Bliski nam jest pogląd, że jest to zebranie opinii o kompetencjach pracownika – ale nie rzeczywista ocena jego kompetencji. Niemniej jest to badanie dostarczające wielu cennych informacji. Projekty Oceny 360 możemy, ogólnie biorąc, prowadzić dwoma sposobami:

- Metoda kwestionariuszowa (on-line, „papier-ołówek”) - ze względu na swoją ekonomikę i łatwość implementacji, jest najczęściej wykorzystywana i stosowana do projektów o dużej liczbie uczestników oraz do wszystkich szczebli zarządzania. Kwestionariusz do Oceny 360 zwyczajowo składa się z zestawu pytań zamkniętych opisujących różne zachowania będące przejawem danej kompetencji. Osoba udzielająca informacji zwrotnej dokonuje opisu, jak często dane zachowanie obserwuje u osoby ocenianej. Do każdej kompetencji przypisana jest pewna pula pytań oraz skala, na której respondenci udzielają odpowiedzi. Dodatkowo istnieje możliwość udzielenia odpowiedzi na kilka pytań otwartych, znajdujących się w formularzu.
- Metoda wywiadów pogłębionych – ze względu na stosunkowo wysokie koszty, ale i wyjątkowo cenne informacje zwrotne, stosowana zwykle do kadr z wyższych szczebli zarządzania. Ocena 360 jest przeprowadzana w formie wywiadów pogłębionych z wybranymi respondentami przy pomocy specjalnego kwestionariusza wywiadu. Do oceny 1 osoby zazwyczaj należy przeprowadzić ok. 6-10 wywiadów. Metoda to pozwala docierać do wielu informacji, których zebranie w sposób tradycyjny, czyli kwestionariuszowy, okazuje się niemożliwe.



Z naszą aplikacją do przeprowadzania Oceny 360 cały proces może być szybki i prosty w konfiguracji. Funkcje naszej aplikacji pozwalają m.in. na:

- Skorzystanie z gotowego modelu kompetencji
- Implementację dowolnych modeli kompetencji do badania
- Praktycznie nieograniczoną liczbę grup dokonujących oceny (klienci wewnętrzni, podwładni, współpracownicy – nazwiemy je tak, jak będziesz potrzebował)
- Komunikację z uczestnikiem i monitorowanie procesu pod kątem liczby wypełnionych kwestionariuszy
- Generowanie przejrzystych raportów indywidualnych
- Tworzenie norm grupowych

Nasze wsparcie może obejmować następujące aspekty:

- Zaprojektowanie poprawnego metodologicznie kwestionariusza (pytania oraz skala badawcza)
- Komunikację procesu oceny (mailing, spotkania i prezentacje)
- Przeprowadzenie badania i agregację wyników (w tym monitoring procesu)
- Stworzenie raportów indywidualnych i zbiorczych
- Przekazanie informacji zwrotnych

Jakie są czynniki sukcesu Oceny 360?

- Odpowiednia komunikacja
- Zbudowanie klimatu zaufania, głównie w kontekście anonimowości i poufności uczestników

### c. Wsparcie procesów rekrutacji

Korzystając z zaawansowanych symulacji biznesowych znacznie zwiększamy szanse na wybór odpowiedniego kandydata i zmniejszamy ryzyko i koszty niepowodzenia rekrutacji. Stosowanie jedynie rozmowy kwalifikacyjnej (lub serii kilku rozmów) staje się coraz częściej metodą niewystarczającą, szczególnie w przypadku **wyższych stanowisk kierowniczych**.

Dodatkowo rynek pracy w Polsce staje się coraz bardziej profesjonalny, a to oznacza także wzrost umiejętności „radzenia sobie” kandydatów z rozmowami kwalifikacyjnymi. Dlatego oferujemy skorzystanie z naszego doświadczenia i doradztwa w zakresie wsparcia procesów rekrutacji.



Nasze rozwiązania umożliwiają:

- Przeprowadzenie obiektywnego procesu oceny
- Porównanie wszystkich kandydatów pod kątem kluczowych kompetencji
- Dostosowanie zadań rekrutacyjnych do aktualnej bądź przyszłej roli kandydata
- Przekazanie informacji dotyczących rozwoju kluczowych kompetencji dla wybranych kandydatów (proces rekrutacyjny uzupełniamy o element rozwojowy)

Nasze symulacje i narzędzia mogą być stosowane jako wsparcie klasycznego procesu rekrutacyjnego w dwóch wariantach:

- Poprzez wykorzystanie wybranego zadania w procesie rekrutacji
- Jako całościowe rozwiązanie, bazujące na wielu zadaniach oraz narzędziach psychometrycznych uzupełnionych klasycznym wywiadem behawioralnym

Oferujemy także wsparcie rekrutacyjne w procesach szerokiej rekrutacji (wiele stanowisk na podobnym poziomie lub wielu kandydatów) lub w przypadku stanowisk o wysokiej rotacji personelu, gdzie najważniejsze jest dokonanie szybkiej selekcji opartej o 3-4 kluczowe kryteria.

Projektujemy wówczas mini sesje Assessment Center polegające na wykorzystaniu 1-3 zadań, uzupełnionych krótkim wywiadem. Pozwala to na efektywną selekcję wielu osób w stosunkowo krótkim czasie przy zwiększonej trafności wyboru.





## 5. Działania rozwojowe

### a. Szkolenia i warsztaty

Nasze główne założenie metodologiczne odnośnie warsztatów i szkoleń, to prowadzenie interaktywnej **nauki przez doświadczenie**. Oznacza to, że:

- Pierwszym etapem nauki jest doświadczenie przez uczestników pewnych mechanizmów bezpośrednio na sobie, następnie wyciąganie wniosków z doświadczenia i zastosowanie ich w codziennej praktyce biznesowej.
- Część zajęć prowadzimy w formie warsztatów i coachingu grupowego z wykorzystaniem metod aktywizujących. Dzięki temu możliwe jest uzyskanie większego zaangażowania uczestników w zajęciu i efektywne wdrażanie nabytych umiejętności w codziennej pracy.

Do **wyróżniającego nas i wysoce specjalistycznego** obszaru szkoleń związanych z negocjacjami, należą następujące tematy:

- Przejmowanie klientów w warunkach wysokiej konkurencji
- Wywieranie wpływu i obrona przed manipulacją
- Przyjmowanie i rozwiązywanie sytuacji reklamacyjnych
- Negocjacje handlowe
- Negocjacje windykacyjne
- Negocjacje wielokulturowe
- Negocjacje w zarządzaniu
- Prawne i pozaprawne aspekty korespondencji biznesowej
- Negocjacje w sprzedaży
- Prawne aspekty negocjacji

Oprócz tego, nasi trenerzy prowadzą szkolenia m.in. w następujących obszarach:

- Techniki sprzedaży
- Efektywna rekrutacja
- Warsztat asesora
- Prowadzenie ocen okresowych
- Zarządzanie przez cele
- Techniki prezentacji i autoprezentacji / Prezentacje handlowe
- Komunikacja interpersonalna
- Zarządzanie zmianą
- Przywództwo
- Zarządzanie konfliktem



## b. E-learning

Co jest nietypowego w naszym podejściu do e-learningu? Głównie to, że robimy to na prawdę ciekawie. Z pewnością każdy z nas miał okazję widzieć szkolenie e-learningowe w jego tradycyjnej i przynajmy, nieco nudnej formie. Bardzo chętnie zapoznamy Państwa z naszym podejściem do tego typu działań.

Nasze szkolenia:

- Są interaktywne i wymagają działania
- Często są fabularyzowane
- Zawierają elementy humorystyczne
- Niekiedy przypominają grę decyzyjną
- Są wciągające i grywalne

## c. Coaching

### **Life coaching**

Naszą rolą jest pomoc Klientom w odkrywaniu obszarów i identyfikowaniu faktycznych problemów, które blokują ich bądź spowalniają w procesie realizacji celów życiowych.

Nadrzędnym celem Life Coachingu jest osiągnięcie przez naszych Klientów zmiany, która w zasadniczy sposób poprawi zadowolenie z życia. Podczas Life Coachingu oferujemy naszym Klientom wsparcie w procesie:

- Odkrywania tego, co w życiu najważniejsze
- Tworzenia planu działań, aby to osiągnąć
- Identyfikacji i eliminowania przeszkód i trudności
- Cieszenia się sukcesem

Możemy pracować nad wszelkimi obszarami funkcjonowania:

- Relacjami z ludźmi: małżonkami, partnerami, dziećmi, współpracownikami itp.
- Budowaniem i pielęgnowaniem związku, pokonywaniem codziennych trudności
- Motywacją do działania
- Planowaniem i zarządzaniem czasem
- Kreatywnością w pracy twórczej
- Finansami osobistymi
- Zdrowiem, stylem życia, szeroko pojętym rozwojem osobistym



## **Coaching kariery**

Coaching kariery to pomoc Klientowi w znalezieniu, realizowaniu lub rozwijaniu ścieżki kariery, zgodnej z jego predyspozycjami i pasjami.

Nadrzędnym celem tego produktu jest pomoc naszym klientom w osiągnięciu:

- Radości i twórczego pobudzenia na myśl o pójściu do pracy
- Satysfakcji z efektów swojego zaangażowania
- Sympatii i szacunku do ludzi, z którymi pracują i współpracują
- Optymizmu wobec przyszłości

## **Biznes coaching**

Biznes Coaching jest produktem skierowanym do menedżerów, którzy zainteresowani są wzrostem efektywności swojego działania i zyskowności organizacji, dla których pracują.

Nadrzędnym celem tego produktu jest pomoc naszym Klientom w osiągnięciu ponadprzeciętnych wyników vs dobrych wyników, bez przeznaczania coraz większej liczby godzin na pracę.

W procesie biznes coachingu pracujemy nad:

- Precyzyjnym zdefiniowaniem stojących przed nimi celów biznesowych
- Określeniem planu działań, koniecznych do ich realizacji
- Realizacją tego planu i osiągnięciem zamierzonych rezultatów

Prowadzimy **specjalny moduł dla właścicieli small biznesu i start-up'ów:**

Posiadając 15 letnie doświadczenie w obszarze planowania strategicznego oraz finansów przedsiębiorstw, w tym budżetowania i wycen spółek, w trakcie procesu coachingowego poświęcamy więcej czasu i wnikliwości takim zagadnieniom jak:

- Organizowanie nowego przedsięwzięcia
- Zarządzanie dynamicznie rozwijającym się podmiotem
- Sprzedaż – generowanie pożądanego poziomu przychodów
- Budżetowanie, controlling, rentowność działalności
- Budowanie zespołu pracowników
- Budowanie strategii działania
- Przepracowanie, wypalenie, nadmierny stres



## 6. Badania opinii i satysfakcji zawodowej

Prowadzimy badania opinii i satysfakcji z pracy, na wszystkich etapach:

- Opracowanie założeń i celów badania
- Opracowanie i wdrożenie akcji komunikacyjnej
- Zaprojektowanie kwestionariusza
- Przeprowadzenie badania i zebranie danych
- Opracowanie danych
- Prezentacja wyników

Warto pamiętać, że badania zazwyczaj mają sens wtedy, kiedy są cyklicznie powtarzane. Zyskujemy wtedy najlepszy punkt odniesienia.

Jakie są czynniki sukcesu prowadzenia badań opinii i satysfakcji?

- Odpowiednia komunikacja
- Ujawnienie wszystkich wyników
- Powiązanie wyników z konkretnymi działaniami

## 7. Outplacement (indywidualny i grupowy)

Outplacement to jedna z naszych usług, z której jesteśmy szczególnie dumni. Z jednej strony dlatego, że możemy pomóc ludziom znajdującym się w trudnej sytuacji na rynku pracy, a z drugiej – bo zbieramy świetne referencje dotyczące naszego programu i naszej metodologii.

Uczestników naszych warsztatów uczymy sprawnie poruszać się m.in. w następujących obszarach:

- Tworzenie adekwatnych dokumentów aplikacyjnych
- Autoprezentacja podczas rozmowy kwalifikacyjnej
- ABC pracy rekrutera

Wspieramy ich także w obszarze motywacyjnym i mocno **wzbudzamy poczucie własnej wartości**. Z naszego doświadczenia wynika, że jest to jeden z aspektów decydujących o sukcesie na rynku pracy. Organizujemy sesje grupowe oraz sesje indywidualne. Zasadniczą częścią naszych warsztatów są jednak **indywidualne spotkania z uczestnikami**, a sesja grupowa jest uzupełnieniem i uporządkowaniem informacji.

Jednym z istotnych aspektów naszej pracy jest fakt, że w trakcie spotkania, każdy uczestnik otrzymuje **na bieżąco informację zwrotną** odnośnie swojego zachowania i wskazówki odnośnie radzenia sobie z sytuacjami trudnymi.



## 8. Narzędzia autorskie i testy psychologiczne

Podczas naszych projektów stosujemy szerokie spektrum narzędzi diagnostycznych. W chwili obecnej nasi konsultanci posiadają bibliotekę kilkudziesięciu własnych zadań i symulacji, zarówno grupowych, jak i indywidualnych. Na Państwa życzenie możemy opracować też nowe narzędzia, powiązane bardzo ściśle ze specyfiką branży czy rodzajem stanowisk lub od niej oderwane (preferujemy takie podejście).

Trudność wszystkich projektowanych zadań zawsze dostosowujemy do poziomu i wymagań stanowiska. Mamy doświadczenie w projektowaniu narzędzi zarówno dla stanowisk specjalistycznych, czy handlowych, jak i skomplikowanych symulacji, czy business case'ów dla diagnozy kompetencji menedżerów liniowych, dyrektorów i członków zarządu.

Wszystkie stosowane przez nas zadania są zakorzenione w **tematyce biznesowej** i opierają się na realnych sytuacjach mających miejsce w organizacjach komercyjnych.

Posiadamy i konstruujemy autorskie narzędzia dotyczące metodologii AC/DC (symulacje biznesowe)

- Dyskusje grupowe (z rolami i bez ról)
- Scenki symulacyjne (z klientem, pracownikiem, podwładnym, negocjacyjne, fact-finding)
- Zadania pisemne (business case, in basket)
- Prezentacje

Dysponujemy również następującymi testami psychometrycznymi:

- Kwestionariusz osobowości Hogana HPI
- Badanie Rozwojowe Hogana HDS
- Thomas International
- Test osobowości zawodowej Quest
- Test osobowości zawodowej M5Q
- Test diagnozujący zdolności intelektualne Brain
- Extended DISC
- MAPP – struktura motywacji
- Wszystkie testy PTP, m.in.
  - ✓ CISS - kwestionariusz radzenia sobie w sytuacjach stresowych
  - ✓ Test Matrycy Ravena - test inteligencji
  - ✓ INTE - kwestionariusz inteligencji emocjonalnej



## 9. Klienci, dla których pracowaliśmy

Nasi konsultanci realizowali projekty dla następujących klientów:



## 10. Kontakt

Serdecznie zapraszamy do kontaktu z nami – bardzo chętnie zaprezentujemy nas oraz nasze usługi podczas bezpośredniego spotkania.

Niezależni **Konsultanci Personalni**

[biuro@konsultancipersonalni.pl](mailto:biuro@konsultancipersonalni.pl)

<http://www.konsultancipersonalni.pl>