

v
Szia Máté!

Szeretnénk egy új tartalmakat felvenni az oldalra.

Leírás:

Kiemelt módszereinken belül átnevezve a következőt:

Régi név: Személyiségtesztek

Új név: **Felmérések és tesztek**

A szövegen módosítottam kicsit.

SZEMÉLYISÉGTESZTEK

A motivációs, személyiség- és kompetenciamérő tesztek pontos és konkrét adatokkal szolgálnak ahhoz, hogy fejlesztési folyamatainkat az egyénekre, csapatokra szabjuk, vagy olyan szervezetfejlesztési döntéseket hozunk meg, melyek a csapatok valódi állapotára reagálnak.

Ezek a tesztek segítenek feltérképezni a kollégák pszichés működését, preferált viselkedési stílusát, kiemelkedő erősségeit, valamint a fejlesztendő területeket. Az eredmények alapján személyre szabott, hatékony fejlesztési terveket tudunk kialakítani akár egyéni, akár csapatszinten.

Hol van a legnagyobb hozzáadott értéke ezeknek a teszteknek?

Motivációs felmérés:

Ha vezetőként rendelkezünk a csapat szintű és egyéni motivációs információkkal, akkor azt is tudni fogjuk, kit milyen vezetői eszközzel tudunk megtartani és hogyan tudjuk a csapatodból a legjobb teljesítményt kihozni.

Személyiségtesztek és viselkedési tipológiák:

- A kiválasztási folyamat során, amikor az adott munkakör követelményeihez igazítjuk az értékelést
- Egy csapat erőforrásainak és együttműködési potenciáljának felmérésében
- Vezetőfejlesztési programok elején, ahol a legfontosabb vezetői kompetenciák, az ideális vezetői profil és a kockázati tényezők kerülnek fókuszba
- Tehetséggondozó és mentorálási programok tervezésénél

TUDJ MEG TÖBBET ALKALMAZOTT FELMÉRÉSEINKRŐL: TRAIT MAP | MQ - MOTIVÁCIÓS FELMÉRÉS | FACET5 | HOGAN | DISC |

Ezek legyenek kattinthatóak, és ha rákattintanak a lenti anyagok töltsődjenek le – ezt csak neked infó

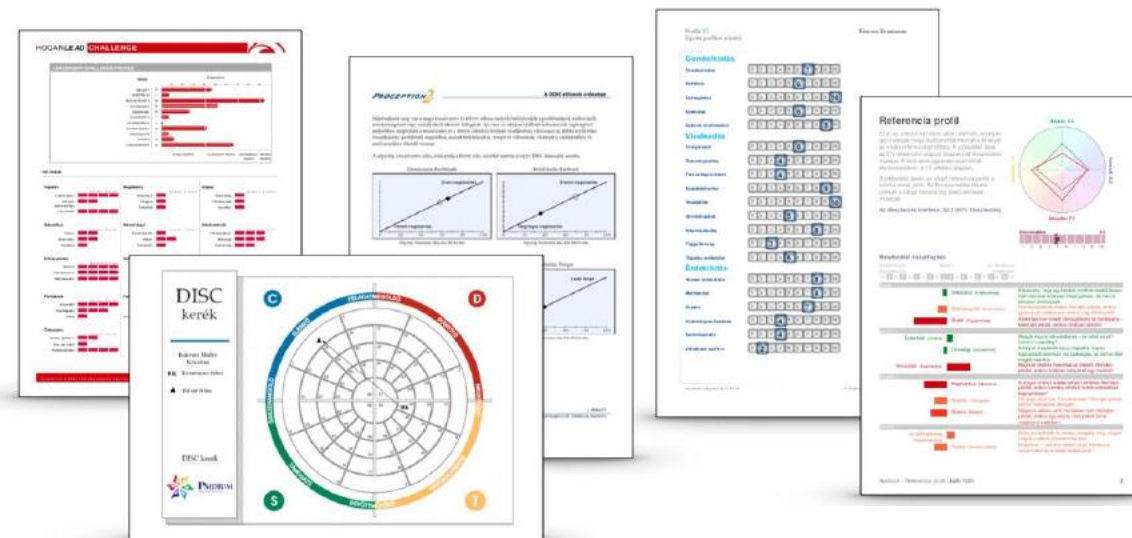


SZAKÉRTŐI ÉRTÉKELÉS ÉS VISSZAJELZÉS

Minden, általunk használt mérőeszköz kiértékelését akkreditált tanácsadóink végzik.

A riportok önmagukban nem kerülnek átadásra: az eredmények értelmezését és az értékeltek való visszajelzést mindenkor tanácsadói támogatással valósítjuk meg.

TRAIT MAP | MQ - MOTIVÁCIÓS FELMÉRÉS | FACET5 | HOGAN | DISC |





Trait – Map

OD-TOOLS



Trait-Map®

KOMPLEX SZEMÉLYISÉGTESZT



CSAK NÁLUNK ELÉRHETŐ

A Valoro az OD-TOOLS tesztek
kizárólagos magyarországi distribútora

Trait-Map® - A munkahelyi sikerért

A Trait-Map® segít mélyebb önismeretet szerezni azáltal, hogy felméri az egyén viselkedési tendenciáit tipikus munkahelyi és társas helyzetekben. Az OD Tools Trait-Map tesztjét Magyarországon kizárólagos forgalmazóként kínáljuk ügyfeleinknek.

Miért érdemes használni a Trait-Map®-et?

- Hosszútávú eredmények:** A Trait-Map® támogatja a feladatok és munkakörök optimalizálását, lehetőséget adva az erősségek maximális kihasználására.
- Rövidtávú megoldások:** A teszt rávilágít azokra a területekre, ahol szükséges a változtatás a jobb teljesítmény elérése érdekében. Az eredmények új szokások kialakítására, eszközök bevezetésére, képességek fejlesztésére, vagy a feladatok újraszervezésére ösztönöznek.

Trait-Map® KOMPLEX SZEMÉLYISÉGTESZT

Mit mér a Trait-Map® és hogyan működik?

A Trait-Map® a Big5 modellre építve 25 különböző személyiségvonást mér, amely magában foglalja a következő területeket:

- Emocionális stabilitás
- Extraverzió
- Nyitottság
- Fókusz
- Megegyezésképesség

A teszt hatékony kényszer-választásos kérdőíve alapján készül, és a riportok toborzáshoz, tanuláshoz és fejlesztéshez egyaránt alkalmazhatóak.

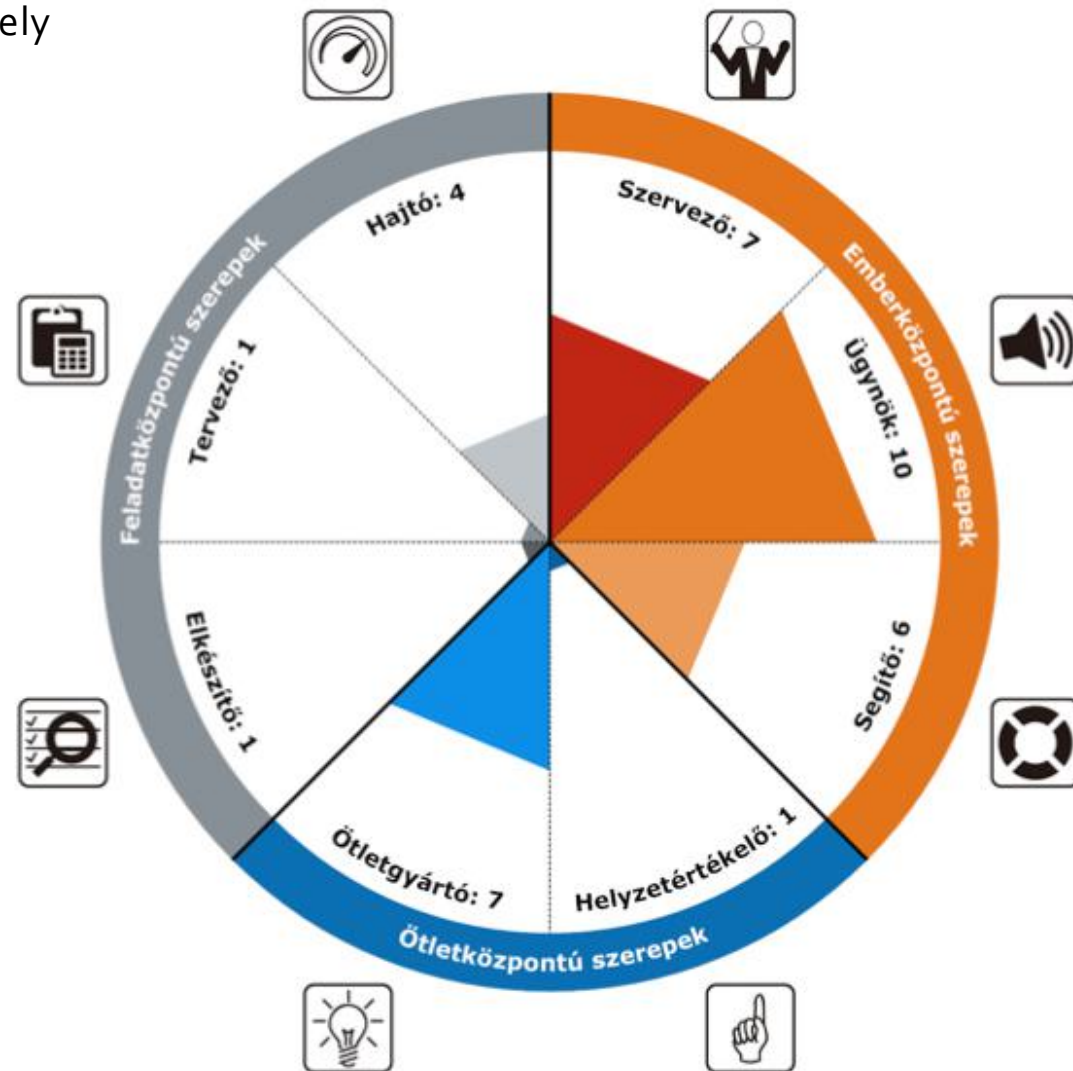
Eredmények

A teszt többféle szempontot vizsgál, beleértve:

- A munkakörhöz való illeszkedést a személyiségprofil alapján
- A potenciális erősségek és fejlesztendő területek beazonosítását
- A jellemző konfliktuskezelési stílus feltárását
- A csoportszerepekbe való illeszkedést

Visszajelzés

Minden résztvevő komplex riportot kap a teszteredményről, amely fejlődési lehetőségeket is tartalmaz. Az eredmények visszajelzését akkreditált szakértő végzi, közösen értelmezve a tesztet a fejlődés érdekében.



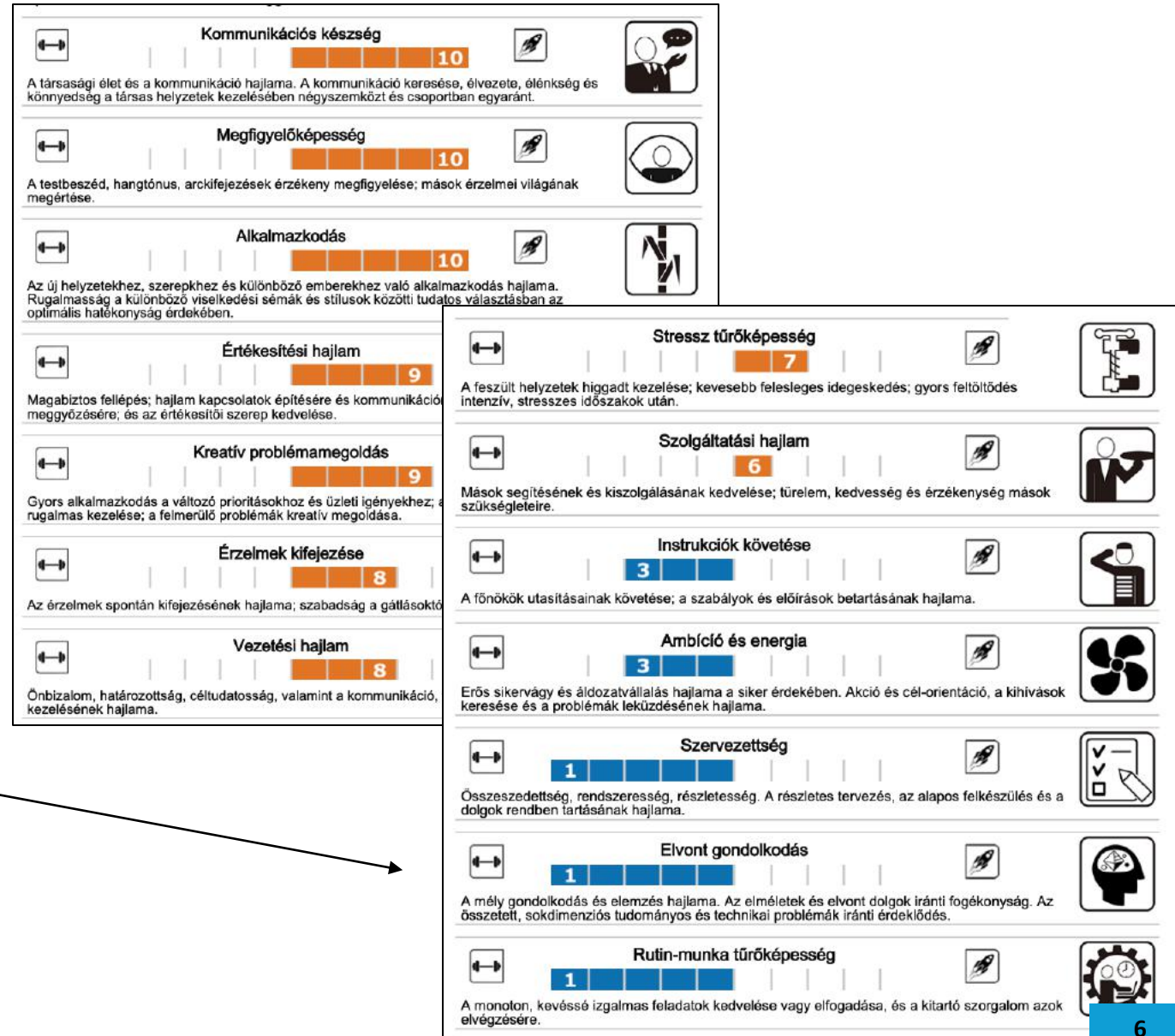
Trait-Map® KOMPLEX SZEMÉLYISÉGTESZT

A Trait-Map® előnyei

- Könnyen érthető szöveges és grafikus elemzés
- Internet alapú online felmérés
- Validált, hazai és nemzetközi viszonyokra adaptált
- Azonnali és automatikus riportgenerálás
- Komplex riport

A Komplex riport az alábbi témaköröket mutatja be:

- Társas viselkedés
- Munkastílus
- Érzelmi tendenciák
- Nyitottság
- Kiegész veszélye
- Kiemelkedő vonások
- Trait map személyiség faktorok
- Csapatszerepek
- Konfliktuskezelési stílusok és tendenciák
- Önfelnevelési területek azonosítása





MQ Egyéni motivációs Teszt

OD-TOOLS

MQ teszt - Egyéni motivációs teszt

Szeretnéd tudni, mi hajtja a csapatod?

Érdekel, van-e még kihasználatlan potenciál a csapatodban? Kíváncsi vagy, kiknél magas a kiegészi vagy kilépési kockázat? Szeretnéd tudni, melyik motivációs tényezőkre érdemes hangsúlyt fektetni a munkatársaid elégedettségének növelése érdekében?

Ahhoz, hogy vezetőként biztosítsd a munkatársak motiváltságát, fontos felmérni jelenlegi motivációs szintjüket, megérteni igényeiket, és tudni, mivel elégedettek, illetve mely motivációs tényezőket hiányolják. Az OD-Tools MQ tesztjét kizárólagos magyarországi disztribútorként kínáljuk ügyfeleink számára.

Ne csak megérzésekre hagyatkozz – mérd fel, mi motiválja a kulcsembereidet!

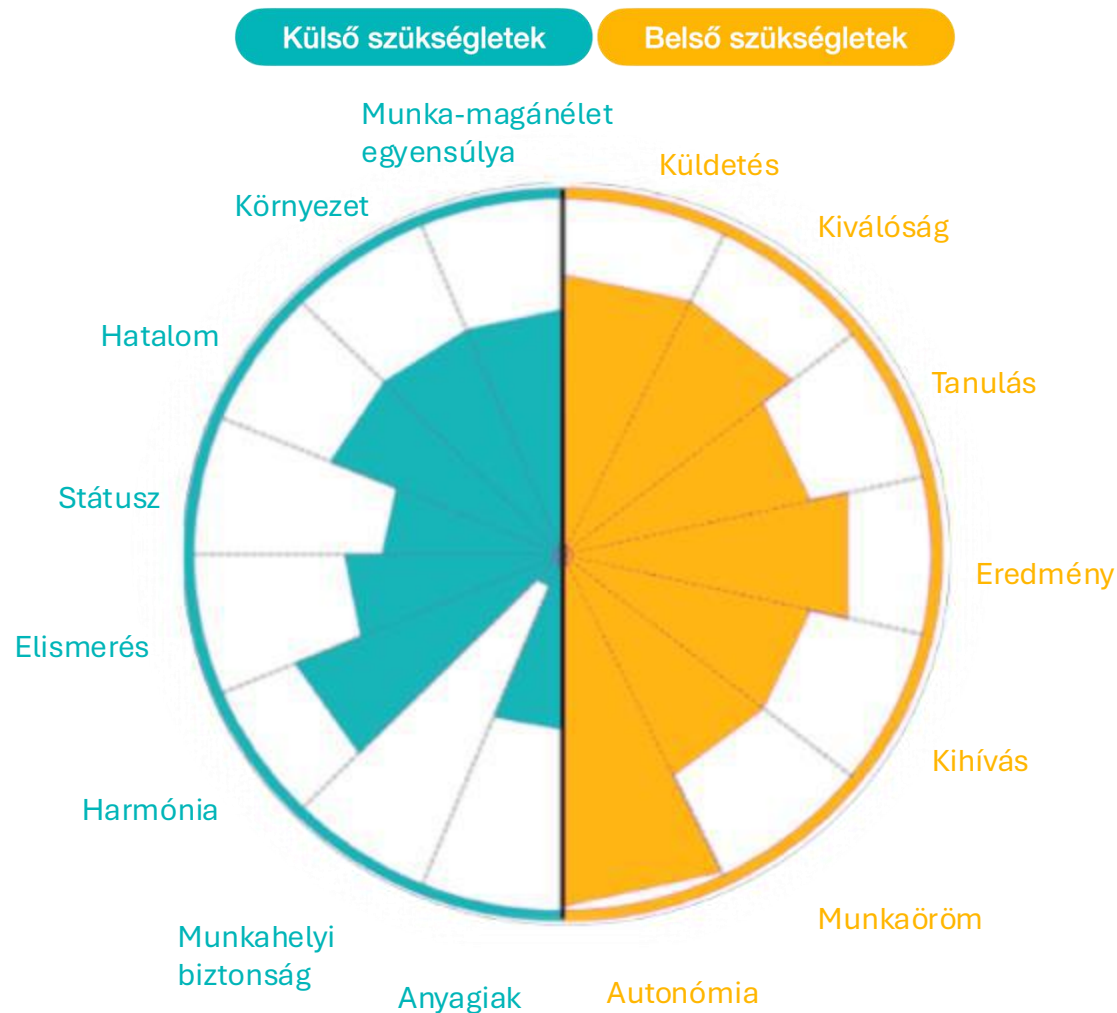
Miért válaszd az OD-Tools MQ felmérést?

- **INFORMÁL** A felmérés pontosan megmutatja, mely motivátorok hatnak legerősebben az egyénekre és a csapatra egyaránt. Kiderül, hogy a társas kapcsolatok, a biztonság, az önmegvalósítás vagy az önbecsülés szükségletek vezérlik a csapatod.
- **DÖNTÉSTÁMOGAT** Megmutatja, hogy a munkatársaid motivációs szükségletei teljesülnek-e, és mennyire elégedettek a jelenlegi állapotukkal. Az eredmények alapján könnyen dönthetsz beavatkozásokról, hogy növeld az elégedettséget és motiváltságot.
- **DOLGOZIK HELYETTED** A felmérés automatikusan elemzi a csapat szintű adatokat és különböző motivációs indexeket képez, így nem kell egyénileg elemezned minden riportot.
- **MÉLYRE VISZ** Átfogóan értelmezi az adatokat, és akár alcsoportokra bontott lekérdezéseket is biztosít, hogy még részletesebb összefüggéseket érthess meg.
- **STRESSZHŐMÉRŐ** Az elemzés megbízhatóan jelzi a stressz és a túlterheltség szintjét, így tudatosan kezelheted ezeket mind egyéni, mind csapatszinten.
- **HANDY** Egyszerű, digitálisan kitölthető kérdőív, amely mobilon és PC-n is optimalizált. Mindössze 20 perc alatt elvégezhető, és mi gondoskodunk a felmérési folyamat teljes koordinálásáról.
- **HAZAI & NEMZETKÖZI** A felmérés magyar kutató által fejlesztett, több országban is alkalmazott, validált mérési eszköz, amelyben bátran megbízhatasz.



CSAK NÁLUNK ELÉRHETŐ

A Valoro az OD-TOOLS tesztek kizárólagos magyarországi distribútora





FACET 5

FACET5 FELMÉRÉS ÉS ELEMZÉS

A Facet5 egy olyan pszichometriai eszköz, amely segít megérteni az ember személyiségstruktúráját, valamint rávilágít az egyéni különbségekre. A személyiség alapdimenzióinak mérése révén képet ad az egyén viselkedéséről, motivációjáról és törekvéseiről.

A fejlesztési folyamat megkezdése előtt javasoljuk a csapat egyéni Facet5 személyiségteszttel való elemzését. **Ez azért hasznos, mert általa felrajzolhatók az egyéni és csoportos működési dinamikák.** Észlelhető, hol vannak egymást erősítő szinergiák, vagy hol vannak ütközések, esetleg hiányterületek, amit a mindennapokban működési nehézségként él meg a csapat. Láthatóvá válik, hogy ki miben erős és mi az a szerepkör amiben a legjobban tudja támogatni a csapatot?

Mit mér a Facet5?

A Big5 megközelítésre építve a személyiség 5 alapdimenzióját:

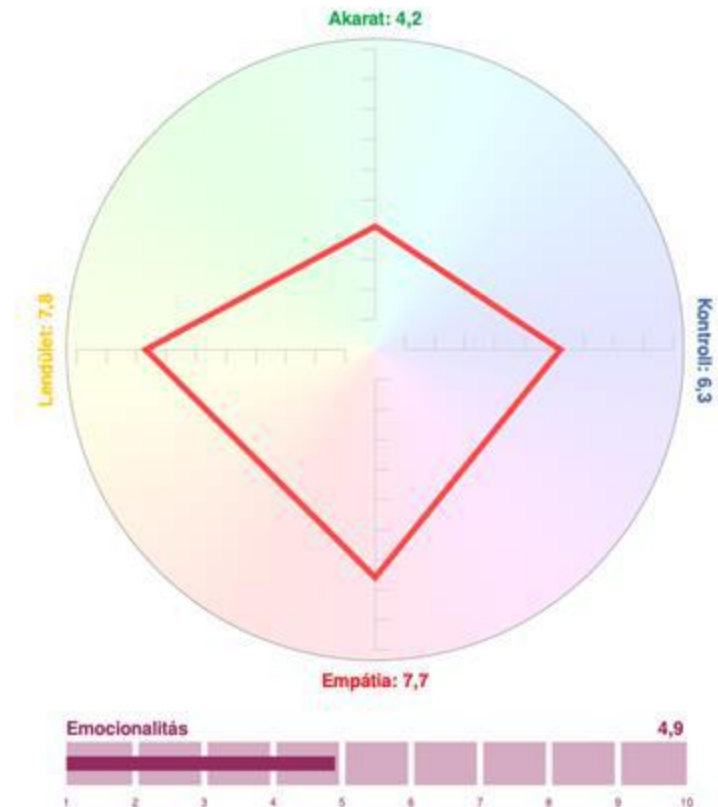
- Akarat
- Lendület
- Empátia
- Kontroll
- Emocionalitás

Eredmény

- Egyéni típusokba sorolás
- Munkastílus és preferenciák áttekintése

A Facet5 előnyei

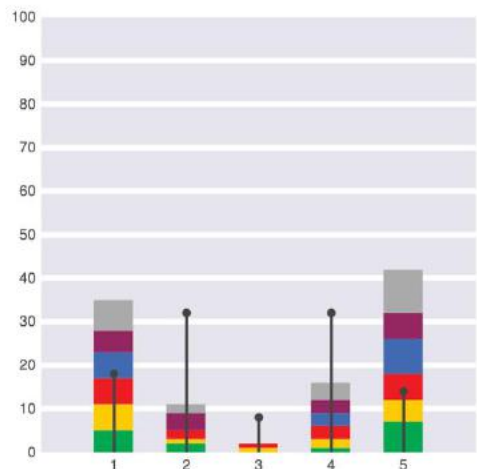
- Könnyen érthető szöveges és grafikus elemzés
- Internet alapú
- Validált, hazai viszonyokra adaptált és jogtiszt
- Azonnali és automatikus riportgenerálás
- A kitöltés megbízhatóságára vonatkozó indexek



Kérdőív statisztikák

Válaszmegeoszlás

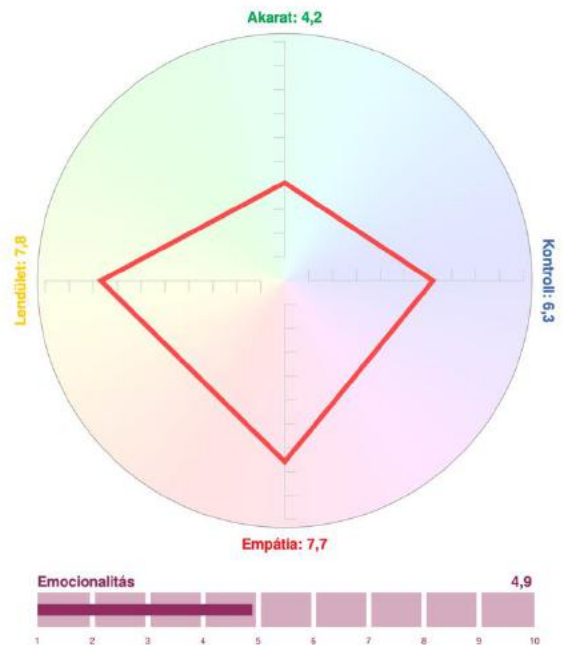
A táblázat a válaszok eloszlását mutatja a Facet5 Kérdőívben. A függőleges fekete oszlopok a válaszok nagy mintán bemért átlagát jelzik.



Faktor	Válasz					Összesen
	1	2	3	4	5	
Akarat	5	2	1	7		15
Lendület	6	1	1	2	5	15
Empátia	6	2	1	3	6	18
Kontroll	6			3	8	17
Emocionalitás	5	4		3	6	18
Nem besorolt kérdések	7	2	4	10		23
Összesen	35	11	2	16	42	0

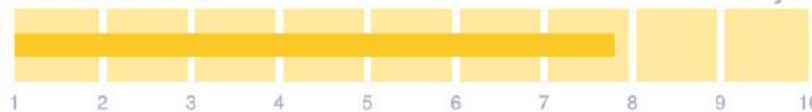
Az alábbi profil a személynek a Facet5 faktorokon elért pontjait mutatja be. Mindegyik pontszám 1-től 10-ig terjedhet, az átlag 5,5 pont. Elsősorban nem az a fontos, hogy a pontszám magas vagy alacsony, hanem, hogy mennyire tér el a középértéktől. A 7,5 feletti és a 3,5 alatti pontokat tekintjük szélsőségesnek.

Az egyes faktorok további alcsoportokra vannak bontva, melyek az egyéni visszajelzés során részletesen elemzésre kerülnek (lásd: jobb oldal, Kontroll).



Lendület

7,8



A magas pontszámot elérő emberek energikusak, éberek, aktívak és lelkesek. Társaságiak, versengők, vidámság kedvelők és szociálisak. Optimisták, szívesen vállalnak kockázatot. Esetenként a magas szintű Lendülettel rendelkezők túl sokat vállalhatnak. Az alacsony pontszámot elérő emberek csendesebbek, tartózkodóbbak. Maguknak valóik, félénken tűnhetnek, idő kell a megismerésükhöz, de mély, hosszú távú barátságokat alakítanak ki. Nem kedvelik a nagy társas eseményeket, tartózkodónak, hűvösnek és közömbösnek tűnhetnek azon kollégák számára, akik be akarják őket vonni. A Lendület pontszám a következőképp bontható fel:

Alacsony pontszám

Erősségek
nem izgatja fel magát túlságosan
tud visszafogott lenni
kímélt és magabiztos

Másoknak úgy tűnhet
tartózkodó és zárkózott
nem lelkesedik az új ötletekért
közömbös



Magas pontszám

Erősségek
lelkesedik az új ötletekért
szívesen indít el dolgokat
szembetűnően izgalomba hozható

Másoknak úgy tűnhet
exhícionista
könnyelmű
lobbanékony

Erősségek
képes hosszútávú kapcsolatok kialakítására
munkában nincs szüksége arra, hogy társaság vegye körül
külön tudja választani a munkát és a családot

Másoknak úgy tűnhet
nem vonódik be
társaságában mások úgy érzik, alkalmatlanok
nem szívesen vegyül másokkal



Erősségek
képes másokban a bevonódottság érzését kelteni
könnyedén barátkozik és teremt kapcsolatokat
szeret egy közösség, csoport tagja lenni

Másoknak úgy tűnhet
hamar közbeavatkozik
túlságosan szüksége van arra, hogy társaság vegye körül
társas helyzetekben rámenős

Erősségek
önállóan dolgozza ki az ötleteit
gondosan megfontolja, mielőtt megszólal
képes megmaradni a saját területén

Másoknak úgy tűnhet
nehezen ismeri el az új ötleteket
túlságosan specializált
nem szívesen osztja meg másokkal az ötleteit



Erősségek
képes a megváltozott helyzethez alkalmazkodni
mielőtt cselekszik, széles körben megvitatja azt másokkal
bevon másokat a döntési folyamatba

Másoknak úgy tűnhet
nem figyel a specializált információkra
csak mások megkérdése után szeret dönteni
túl gyorsan változtatja a nézeteit

Megjegyzések: Az Ön jellemző megközelítése, hogy beszélget, bevon másokat a gondolkodásába, és egy egységes csapatdöntésre törekszik. Meglehetősen társasági személy, aki nem igazán az összejövetelek főszereplője, inkább otthon látja vendégül azokat, akiket ismer.



HOGAN

HOGAN FELMÉRÉS ÉS ELEMZÉS



A Hogan teljesítményt mérő eszközei a megfelelő munkaerő kiválasztásában, tehetségek fejlesztésében, vezetői potenciálok felismerésében segítik a felhasználó ügyfeleket. A tesztcsomagot világszinten forgalmazzák, magas megbízhatósággal és validitással rendelkeznek.

Mit mér a Hogan?

3 részből áll, amik együtt és külön is igényelhetők a felmérni kívánt szempontok alapján:

HPI (Hogan Personality Inventory)

- *Meg tudsz felelni a munkakörnek?* – Azokat a személyiségjegyeket méri, amelyek társas interakció során megjelennek, a munkakör szempontjából fontos kompetenciákat feltérképezi, hogy látható legyen, mely vonások segítik vagy gátolják a személy képességeit.

HDS (Hogan Development Survey)

- *Mi fog az utadba állni?* – A személyiség buktatóit feltérképező eljárás, megmutatja azokat a diszfunkcionális sémákat a személyen belül, amik a karrier megrekedéséhez vagy munkahelyi buktatókhoz vezetnek az erősségek túlműködése okán.

MVPI (Motivation, Values, Preferences Inventory)

- *Szeretni fogod a munkád?* – Megmutatja a kitöltő preferált munkakörnyezetét, pozícióját, azokat a tényezőket, amik motiválják a mindennapokban, amelyek elérésére törekedni fog az adott munkakörben is.

A Hogan előnyei

- Az eredmények 2-3 éves stabilitással rendelkeznek
- Amerikai és brit pszichológiai társaságok által akkreditált
- Azonnali és automatikus riportgenerálás
- A kitöltés megbízhatóságára vonatkozó indexek
- A Fortune 500 cégek 2/3-a alkalmazza
- Ügyfélbarát felhasználás, böngészőalapú kitöltés

Eredmény

Feltárja a személyiségben rejlő potenciálokat és árnyékokat, amik kritikus tényezői lehetnek egy pozíció sikeres betöltéséhez vagy a stabil vezetői szerephez.

A HOGAN komplex mérése 3 teszttel történik



HOGAN PERSONALITY
INVENTORY

A NAPOS OLDAL

EL TUDJA VÉGEZNI A
MUNKÁT?

A Hogan Personality Inventory 7 skálája megmutatja, hogyan viselkednek az emberek a hétköznapi életben, amikor a legjobbat nyújtják. A normál személyiség feltérképezésével jelzi előre a munkahelyi teljesítményt.

A HPI-t kifejezetten az üzleti szféra számára fejlesztették ki. Azokat a személyiségösszetevőket méri, amelyek a munkahelyi sikeresség, kapcsolatok, tanulmányok és életvezetés szempontjából a legszükségesebbek.

Mindegy, hogy szervezeti értékelés bevezetéséről vagy vezetőfejlesztésről van szó, a HPI alapú riportok hatékonyan segítenek a személyiség fő faktorainak feltérképezésében és a munkahelyi sikerek előrejelzésében.



HOGAN DEVELOPMENT
SURVEY

A SÖTÉT OLDAL

MI AKADÁLYOZHATJA ÖNT?

A Hogan Development Survey 11 skálája megmutatja, hogy az emberek hogyan viselkednek stressz vagy nyomás alatt. Azonosítja azokat a személyiség alapú buktatókat, amelyek akadályozhatják a karrier kibontakozását.

A HDS skálák erősségként is megjelenhetnek normál helyzetben. Fáradtság, extrém stressz vagy zavartság esetében azonban ezek a buktatók hátráltatják a hatékonyságot és az üzlet minőségét, valamint veszélyeztetik az emberi kapcsolatokat is.

A HDS segíthet visszaszólítani a negatív jellemzőkben rejlő kockázatokat, amelyek befolyásolhatják a munkahelyi sikereket, kapcsolatokat és az életvezetést.



MOTIVES, VALUES,
PREFERENCES INVENTORY

A BELSŐ

SZERETNI FOGJA A
MUNKÁT?

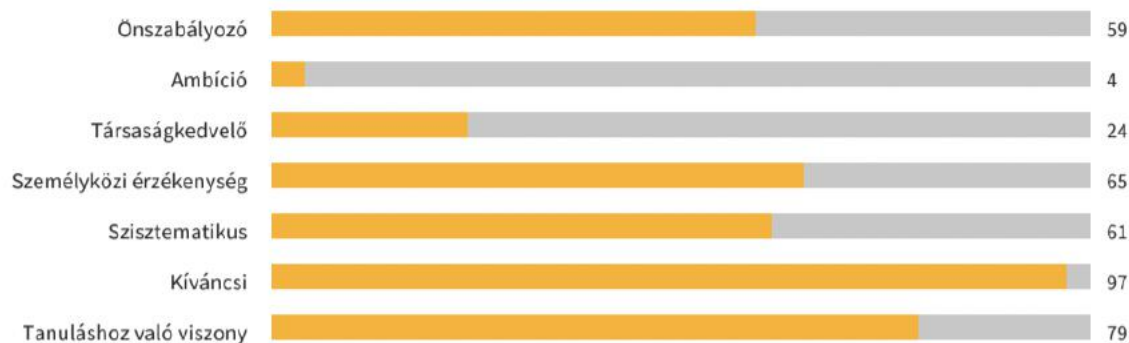
A Motives, Values, Preferences Inventory 10 skálája azokat az alapértékeket, célokat és érdeklődést méri, amelyek befolyásolják a munkahelyi elégedettséget és irányt szabnak a karriernek. Azonosítja az ideális munkakört, pozíciót és munkakörnyezetet a személy számára.

Az MVPI biztosítja a szervezet számára, hogy az új alkalmazottak értékei megfelelően illeszkedjenek a munkahelyi környezetbe. A teszt arra is alkalmas, hogy a csapattagok kompatibilis és ütköző értékeit azonosítsa.

Az alapértékek egy személy identitásának alkotóelemei és meghatározzák ösztönzőit – ezek azok a dolgok, amelyekre leginkább vágyik és szeretné elérni.

PÉLDA A HPI SKÁLÁIRA

- Hogyan lát engem a környezetem bizonyos helyzetekben?
- Személyiségemből milyen előnyök és hátrányok fakadnak?
- Milyen feladatok esetén tudom kihozni magamból a legtöbbet?
- Kikkel tudok könnyen együttműködni, és kikkel nehezebben?



Példa HPI grafikus riportra

Skála Definíciók

HPI Skála Név	Az alacsony pontszámmal rendelkező személyt általában úgy látják, mint aki	A magas pontszámmal rendelkező személyt általában úgy látják, mint aki
Önszabályozó	nyitott a visszajelzésre nyílt és őszinte szeszélyes és önkritikus	nyugodt kiegyensúlyozott marad nyomás alatt ellenáll a visszajelzésnek
Ambíció	jó csapatjátékos hagyja, hogy mások vezessenek elégedett önmagával	energikus versengő kitartó
Társaságkedvelő	jól tud egyedül dolgozni csendes visszahúzó	szeret társaságban lenni beszédesebb keresi mások figyelmét
Személyközi érzékenység	egyenes és őszinte hajlandó konfrontálódni barátságtalan és kemény	barátságos kedves konfliktuskerülő
Szisztematikus	rugalmas nyitott gondolkodású impulzív	jól szervezett megbízható rugalmatlan
Kíváncsi	gyakorlatias nem unja el magát könnyen kevésbé leleményes	kreatív gyors észjárású gyenge kivitelező
Tanuláshoz való viszony	gyakorlati úton tanul az érdeklődési területeire összpontosít idegenkedik a technológiai újjdonságoktól	szívesen tanul élelméjű kevésbé tolerálja a tájékoztatanságot



DISC

DISC FELMÉRÉS ÉS ELEMZÉS

A DISC azokat a külsőleg megfigyelhető viselkedési formákat azonosítja és ismerteti, amelyeket a különböző viselkedési stílusú emberek jelenítenek meg mások felé munkakörnyezetükben. Az általunk készített riport a munkakörnyezetben tanúsított viselkedést tárgyalja a DISC modell alapján. Helytállóságát az elmúlt több, mint 40 évben több millió ember adatai támasztották alá.

A fejlesztésben részt vevők a Psidium hivatalos tesztbeszolgáltató által fejlesztett online DISC tesztet a fejlesztés megkezdése előtt töltik ki és egyéni elemzést és visszajelzést kapnak az eredményekről a Valoro DISC akkreditált tanácsadótól.

Mit mér a DISC?

4 viselkedési stílus

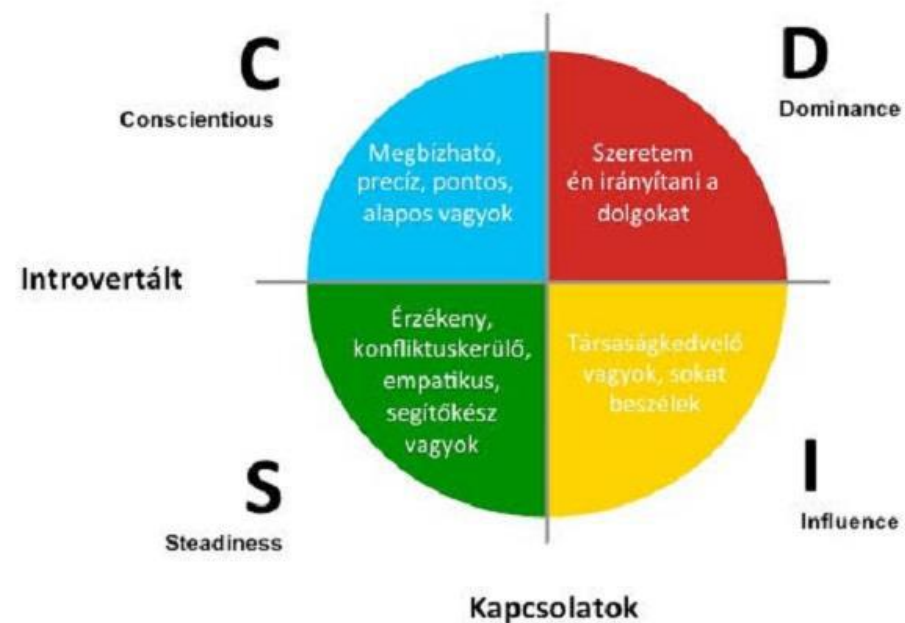
- Dominancia
- Befolyásolás
- Kitartás
- Szabálykövetés

Eredmény

- Átlátható, vizualizált elemzés
- **Komplex, átfogó vezetői riport**
- Egyénre szabott fejlesztési javaslatok

A DISC előnyei

- Azonnali tesztfelvétel, automatikus riportkészítés
- Adminisztrációja egyszerű, kitöltési ideje 10 perc
- Validált, hazai viszonyokra adaptált és jogtiszt
- Ötféle pozíciófüggő riportot képes készíteni





MÁS:

Szeretnénk egy új aloldalt a

Rólunk fül alatt

Kik vagyunk?

Hogyan dolgozunk?

Kiemelt partnereink

Kapcsolat

OD-TOOLS

Trait-Map
MQ – Motivációs teszt
EQ Teszt

 **CX-Ray**
360, Hálózatkutatás



PSIDIUM
ONLINE TESZTEK
DISC, Facet5

 **centura**
360, Hálózatkutatás,
ÁSZVEK

ASSESSMENT SYSTEMS

HOGAN



Kilpe
E-learning

 **QUANTIFIED
COMPANY**

Felmérések, tesztek