

# W świecie dysku

**Procesy rekrutacyjne wspiera się na różne sposoby. Wszystko po to, aby finalnie wyłuskać kandydatów najbardziej dopasowanych do organizacji lub o szczególnych kompetencjach.**

W sukurs rekruterom przychodzą nowoczesne narzędzia, diagnozujące ludzkie zachowania. Przyjrzyjmy się takiemu właśnie narzędziu.

Narzędziem diagnostycznym, które wspiera HR-owców zarówno w działach HR, jak i firmach doradczych, jest Extended DISC. Analizy behawioralne, przygotowanie za pomocą Extended DISC, wykorzystują w podstawie teoretycznej czterostrefowy model ludzkich zachowań. Model, zbudowany w oparciu o teorię Junga, opisuje i analizuje naturalne reakcje jednostki na bodźce z otoczenia. Obserwowane zachowania nie dzielą się jednocześnie na dobre i złe. Każdy styl bowiem pokazuje osobie badanej inną związaną z nim wartość.

## Rozwijać się w zgodzie ze sobą

„Extended Disc traktujemy jako narzędzie wspierające decyzje podejmowane przez pracodawcę – czy to przy rekrutacji, czy tworzeniu planu rozwojowego; stosujemy je również podczas procesów outplacementowych” – mówi Edyta Borowska, partner w firmie doradztwa personalnego Human Solutions. „Pomaga ono rozwijać samoświadomość uczestnika o jego zachowaniach, także tych nienaturalnych. Pokazuje, jakie zachowanie też jest dla niego możliwe, ale stawia pytanie, czy przymuszając się nie musi wkładać w nie wysiłku niewspółmiernie dużego do efektów” – dodaje.

Według Edyty Borowskiej narzędzie dostarcza pracownikom informacji, jak się rozwijać zgodnie ze sobą, ze swoim stylem, tak, żeby to było przyjemne. Z kolei pracodawcy pomaga rekrutować



**Wioletta Kantowicz**

Związana z firmą Extended DISC Polska od 2011r. Obecnie pełni funkcję Opiekuna kluczowych klientów a także odpowiada za marketing firmy. Pełna pasji i skuteczna w działaniu. Zajmuje się pielęgnowaniem relacji z kluczowymi klientami, wspiera konsultantów w projektach doradczych oraz realizuje strategię marketingową marki.

na konkretne stanowisko w taki sposób, żeby pracownik był potem szczęśliwy, gdy mu się powierzy związane z tym stanowiskiem zadania i żeby był na nim efektywny.

„Korzystamy z wielu różnych testów, bo często nasi klienci (pracodawcy) proszący nas o usługę, mają już swoje ulubione narzędzia” – mówi Edyta Borowska. „Czasami możemy wybrać sami i wtedy wybieramy Extended DISC, bo naszym zdaniem przekazuje najwięcej informacji. Są narzędzia, które pokazują style tylko adaptowane, a to pokazuje i naturalne i adaptowane. Możemy zatem pokazywać dodatkowe style, dostosowywać pod kątem odpowiednich zachowań menedżerskich, przywódczych, sprzedażowych, związanych z obsługą klienta czy z projektem. Ma bardzo szerokie zastosowania, bardzo elastyczne dopasowanie do konkretnych oczekiwań”.

## Na najwyższych stanowiskach

Michał Gaszczyński, Partner Zarządzający CEE Silvermont Associates wykorzystuje Extended DISC w rekrutacji metodą Direct Search na stanowiska wyższego poziomu zarządzania. „Extended DISC nie jest elementem decydującym, ale może on pewne rzeczy albo potwierdzić albo zweryfikować in minus” – mówi Michał Gaszczyński. „Raz miałem przypadek, że analiza Extended DISC zastosowana jako element assessment center wyłapała pewne cechy kandydata, którego wcześniej po wnikliwym procesie rekrutacji zaak-

ceptowaliśmy i my, i rekruterzy w centrali klienta za granicą. Z raportu z badania Extended DISC (który w międzyczasie nadszedł) wynikało, że menedżer ten może mieć problemy z szybkim podejmowaniem decyzji w sytuacji stresu. W efekcie – ofertę złożono innemu kandydatowi”. Osobom rekrutowanym na najwyższe stanowiska nie przeszkadza fakt, że prosi się je o wypełnienie ankiety. „Na początku kariery pracowałem w austriackiej firmie executive search o bardzo naukowym rodowodzie” – wspomina Michał Gaszczyński. „Tam każdy kandydat na prezesa czy członka zarządu przechodził długą baterię testów, które zajmowały 2 godziny. I rzeczywiście niektórzy kandydaci rzucali papierami i wychodzili. Ale Extended DISC to raptem 10 minut w dowolnym momencie, kiedy czujemy się komfortowo, a ankietę wypełniamy on-line”.

## Opinie uczestników

Michał Gaszczyński, który w ciągu ostatnich 10 lat trzykrotnie sam poddał się analizie Extended Disc, dostrzega ewolucję narzędzia. Chociaż sam kwestionariusz się nie zmienił, pojawiły się nowe, bardziej szczegółowe raporty. Z informacji zwrotnych, jakie docierają do niego wynika, że wypełniający doceniają możliwość lepszego poznania samego siebie. Również przełożeni, którzy dostają raport „Obraz idealnego przełożonego dla danego kandydata”. Na końcu takiego raportu jest przypisana rola w zespole – charakterystyka jakim spośród kilkunastu typów jest dany kandydat. Gdy np. jest „reformatorem”, to widzimy, że potrzebujemy jeszcze „uczestników”, „realizatorów” czy innych ról. Podobny feedback uzyskała Izabela Chojnacka-Naskręt, HR Biznes Partner w firmie Laboratorium Kosmetyczne Dr Irena Eris, która stosuje ED od ponad 6 lat. Według niej, rekrutowani kandydaci nie mają obaw przed tego typu badaniem i cenią sobie informację zwrotną, traktując ją jako bardzo użyteczną pod kątem planowania kariery. U pracowników daje się czasem odczuć coś w rodzaju obawy czy sceptycyzmu, ale wynikają one raczej z nieznaności narzędzia. Wyjaśnienia, jak działa

Extended DISC i do czego służy (np., że nie ma złych stylów, że różne style mogą się świetnie sprawdzać w różnych sytuacjach itp.) sprawiają, że przestają okazywać rezerwę.

## Na wyjeździe integracyjnym

„Bardzo dobrym sposobem spopularyzowania narzędzia w organizacji było zaprezentowanie go na wyjeździe integracyjnym” – mówi Izabela Chojnacka-Naskręt. „Przed wyjazdem wszyscy uczestnicy wypełnili swój kwestionariusz, a podczas wyjazdu zorganizowaliśmy kilkugodzinny warsztat poświęcony zrozumieniu narzędzia. Zostaliśmy podzieleni na grupy (podejrzewam, że konsultanci dobierali nas według stylów, jakie ujawniły się w badaniu) i w tych grupach budowaliśmy wieże. Podczas ćwiczenia bardzo wyraźnie ujawniły się różnice stylów działania i komunikowania się. Bardzo cenne było spostrzeżenie, że wszystkie są dobre, wszystkie do czegoś służą, są cenne w różnych sytuacjach, rodzajach pracy”.

Właścicielem narzędzia w firmie Laboratorium Kosmetyczne Dr Irena Eris jest Dział Personalny, ale z codziennych obserwacji wynika, że menedżerowie również dość dobrze je znają. Dzięki temu radzą sobie (niektórzy samodzielnie, inni z wsparciem osoby z HR) z czytaniem raportów o kandydatach podczas rekrutacji czy o pracownikach z ich zespołach, gdy planują wspólnie z nimi ścieżki karier. Menedżerowie o wysokiej samoświadomości informacje o swoich stylach komunikowania wykorzystują podczas prowadzenia spotkań czy w rozmowach indywidualnych.

## Rekrutacyjny sojusz

Najnowszym osiągnięciem jest integracja analiz Extended DISC z oprogramowaniem do zarządzania procesem rekrutacji firmy eRecruiter. Dzięki temu udało się zautomatyzować kilka czynności i zaoszczędzić cenny czas rekruterów. ●