

DNLA ОТКРИВАЊЕ НА ПРИРОДНИТЕ ЛАТЕНТНИ СПОСОБНОСТИ

DNLA накратко

Добрата и успешна работа е производ на многу фактори кои влијаат на односите помеѓу факторите кои влијаат еден на друг. Овие фактори вклучуваат професионална компетентност, интелектуална компетентност, поддршка од професионалната средина (особено од претпоставените, корпоративната култура, поддршката од приватното опкружување, расположението и соработката во тимот, како и социјалната или емоционалната компетентност. Вториот се нарекува и основна компетентност. Вкупно 17 фактори во областите „динамика на перформанси“, „интерперсонална средина“, „воља за успех“ и „отпорност“ одредуваат како ние да се справиме со различните извори на стрес, конфликти и отпори во нашиот професионален живот, како комуницираме со другите, како ја преземаме и спроведуваме одговорноста за себе и за другите. Не се индивидуалните фактори тие што условуваат успех во работата, туку присуство на доволен потенцијал во што повеќе фактори и правилен микс од нив. Исто така, важно е овие фактори да не се преувеличуваат, туку трајно да останат во здрав оптимален опсег, погоден за барањата на соодветниот профил на работа.

Овие фактори се својствени за нас луѓето, тоа се „природни способности“. Тие вклучуваат фактори како способноста да се справите со промени и непредвидени ситуации (= „флексибилност“) или способност да се согледаат и толкуваат емоциите и реакциите на другите луѓе (= „емпатија“). Овие способности ни се дадени од раѓање.

Во зависност од тоа што учиме во детството и младоста, и во зависност од тоа какви искуства имаме на училиште, на обука и на работа, каква професионална средина имаме, како комуницираат менаџерите и колегите, каква поддршка добиваме, дали доживуваме успех или неуспех во нашиот професионален живот, без разлика дали сме изложени на посебен стрес и каков вид на лидерско однесување и корпоративна култура ја карактеризираат нашата работна средина - сето ова ги зајакнува овие фактори и ни овозможува целосно да го развиеме нашиот потенцијал или од друга страна инхибира некои фактори и осигурува дека некој потенцијал е „блокиран“ во тековната средина и не доаѓаат ди израз.

Ако сите овие услови (лично опкружување, односи со претпоставените, односи со тимот и



социјални вештини) се оптимални, имате се што е потребно за да можете целосно да пристапите и да го искористите сопствениот потенцијал. Емоционалниот ангажман во сопствената работа, идентификацијата и мотивацијата за постигнување се соодветно високи и сето тоа ќе доведе до професионален успех на среден или долг рок. Ако, од друга страна, потенцијалот очигледно недостасува или не е искористен во еден од споменатите фактори, тоа може да доведе до недостатоци. Пример: Да речеме, по ново вработување, некој навистина не напредува или професионалниот развој на оваа личност во компанијата е попречен.

Честопати самата личност / самата личност не може да ги препознае или анализира причините за ова. Можни промени во однесувањето, кои понекогаш би биле многу едноставни, затоа не се прават. Од истата причина, високите менаџери во компанијата не можат да помогнат или да ја дадат вистинската поддршка - затоа што не можат да ги препознаат точните причини за проблемот (тука, на пример, неизвесност, недостаток на ориентација и недостаток на повратни информации). Да се направат вработените успешни (повторно) значи прво да се добие објективна слика за ситуацијата - за потоа да може да се одлучи кои мерки за поддршка и развој се соодветни во конкретниот случај.



DNLA - Откривајќи ги природните латентни способности нуди **научно издржани и испробани** инструменти за оваа проценка и за иницирање и поддршка на процесите на размислување и развој на индивидуално ниво, на ниво на тим и во целата организација. Според тоа, DNLA не е тест на личноста, ниту е „проценка“, туку „слика“ на фактори од областа на меките вештини кои се важни за професионален успех.

DNLA ви дава можност да го видите и да го запознаете вашиот целосен потенцијал во областа на социјалните вештини. Ако овој потенцијал е веќе силно развиен, тоа ќе стане очигледно во резултатите од оваа објективна анализа. Ако моментално не е целиот потенцијал на своето оптимално ниво, тогаш анализата и личен дебрифинг (испрашување) и повратна информација може да се искористат за да се откријат причините за тоа и да се иницираат соодветни мерки за поддршка и развој. И ова за возврат значително ги зголемува вашите шанси за иден професионален успех. Така, со DNLA секогаш победувате. Ви посакуваме се најдобро за вашиот личен и професионален развој.

Со почит, тимот за развој на DNLA.

Имплементација на DNLA - стандарди за квалитет

Анализите на DNLA секогаш се вградени во професионален консултантски и развоен процес. Ова вклучува дека резултатите од анализата на DNLA секогаш се дискутираат со учесниците на сесијата за дебрифинг.



Овде, сите нивни прашања се одговорени, и тие добиваат лични повратни информации, а сегашниот резултат е поврзан со нивната лична и професионална ситуација и нивната лична позадина, со цел, доколку е потребно, потоа да може да се извлечат индивидуално соодветни мерки за развој од анализата. Овој дебрифинг за резултатите од анализата исклучиво го вршат стручни консултанти кои се специјално обучени и сертифицирани за употреба на DNLA. Бидејќи DNLA не е тест на личноста, туку пристап за анализа на потенцијалот, можна и корисна е

редовна употреба и примена на проценките на DNLA. Со редовно правење на DNLA (на пр. годишно), развојот може да се следи и мапира. Новите проблематични области се идентификуваат рано и може да се започнат соодветни мерки за поддршка пред проблемот да стане голем и тежок за решавање. Сето ова придонесува за сеопфатен и одржлив развој на персоналот на сите нивоа во компанијата.

Научната позадина и развојот на DNLA

Д-р Волфганг Штрасер и проф. д-р Бренгелман од Институтот за психологија Макс Планк водеа истражувачка програма за успехот во работата, што резултираше со научно докажан модел на фактори за професионален успех.

Вклучува 17 фактори на социјална компетентност, како што се „мотивација“, „самодоверба“, „иницијативност“ или „справување со повратни информации и критики“, кои се од фундаментално значење за професионален успех. Тим од искусни експерти за човечки ресурси, тренери, менаџмент консултанти и ИТ специјалисти го развија експертскиот систем DNLA врз основа на овие наоди. DNLA - Откривање на природните латентни способности затоа е научно издржан процес на анализа и развој на потенцијалот заснован на истражувања и наоди од областа на организациската психологија. Континуирани понатамошни случувања и ажурирања на DNLA-програмата и разни надворешни студии за валидност, како и референтните податоци што се користат за пресметка на резултатите, кои се ажурираат на дневна основа, гарантираат дека резултатите се секогаш точни и ажурирани. Благодарение на богатото стручно знаење и практични препораки од нашата голема мрежа на експерти за човечки ресурси, инструментите DNLA секогаш се ориентирани кон практиката. Секогаш се фокусираме на практичната вредност на DN LA. Од резултатите од DN LA-анализите и од дебрифинзите за резултатите, може да се извлечат практични мерки за развој и да се имплементираат во секојдневната работа. Сето ова е направено за да се обезбеди на голема можна практична корист со на едноставното можно ракување.



Споредување со најдобрите

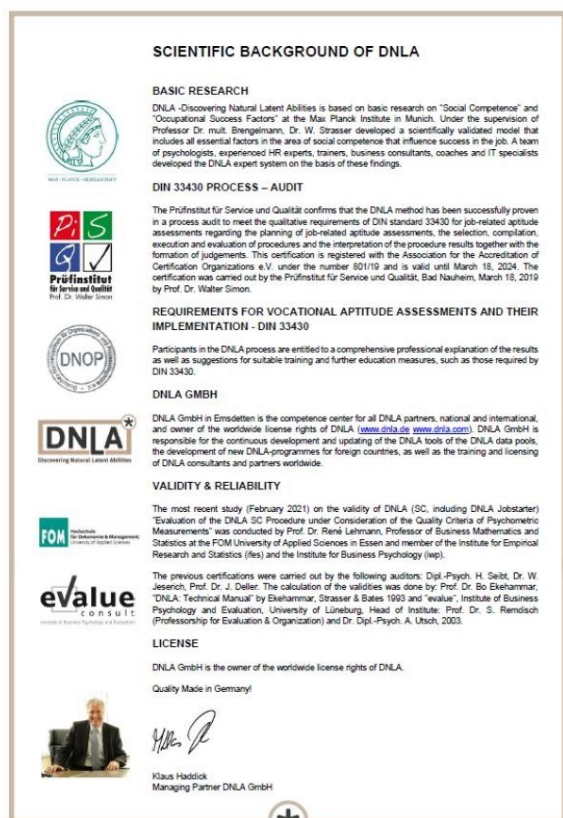
Оваа практична ориентација е очигледна и во пристапот кон мерењето. Да се утврди дали потенцијалот во одреден фактор на социјална компетентност е веќе во оптимален опсег за барањата на позицијата за која станува збор, DNLA не се надоврзува на апстрактни теоретски размислувања, туку ги споредува одговорите, а со тоа и степенот до кој учесниците можат да го покажат својот потенцијал и меки вештини со други кои веќе работат многу успешно на оваа позиција. Според тоа, репер е степенот до кој овие многу успешни луѓе покажуваат меки вештини како флексибилност, емпатија или самодоверба во нивните соодветни позиции. Овој пристап се нарекува „бенчмаркинг со најдобрите“.

Ова е можно затоа што DNLA може да пристапи до голема база на компаративни податоци. Над 100.000 тековни компаративни збирки на податоци, проценки на меки вештини во комбинации а со надворешни проценки, како што се рејтинзите на високиот менаџер и податоци за перформансите, се достапни за споредба.

- Нови збирки на податоци се додаваат во базата на податоци секој ден и ги заменуваат реперните податоци кои се постари од 5 години.
- Реперите и пресметката на резултатите секогаш се прават со примерок од најмалку 120 сетови на податоци ($n > 120$).
- Споредбата е направена врз основа на специфична позиција. При изборот на врснички групи за бенчмаркинг, DNLA прави разлика помеѓу различни професионални нивоа и помеѓу различни видови работни места.

Со споредување со постојано ажурирани референтни податоци од други успешни луѓе кои работат слична работа, се создава интелигентен систем за учење кој автоматски ги одразува тековните барања на работниот свет.

Сигурност и валидност



SCIENTIFIC BACKGROUND OF DNLA

BASIC RESEARCH
DNLA - Discovering Natural Latent Abilities is based on basic research on "Social Competence" and "Occupational Success Factors" at the Max Planck Institute in Munich. Under the supervision of Professor Dr. mult. Brengelmann, Dr. W. Strasser developed a scientifically validated model that includes all essential factors in the area of social competence that influence success in the job. A team of psychologists, experienced HR experts, trainers, business consultants, coaches and IT specialists developed the DNLA expert system on the basis of these findings.

DIN 33430 PROCESS - AUDIT
The Prüfinstitut für Service und Qualität confirms that the DNLA method has been successfully proven in a process audit to meet the qualitative requirements of DIN standard 33430 for job-related aptitude assessments regarding the planning of job-related aptitude assessments, the selection, compilation, execution and evaluation of procedures and the interpretation of the procedure results together with the formation of judgments. This certification is registered with the Association for the Accreditation of Certification Organizations e.V. under the number 801/19 and is valid until March 18, 2024. The certification was carried out by the Prüfinstitut für Service und Qualität, Bad Nauheim, March 18, 2019 by Prof. Dr. Walter Simon.

REQUIREMENTS FOR VOCATIONAL APTITUDE ASSESSMENTS AND THEIR IMPLEMENTATION - DIN 33430
Participants in the DNLA process are entitled to a comprehensive professional explanation of the results as well as suggestions for suitable training and further education measures, such as those required by DIN 33430.

DNLA GMBH
DNLA GmbH in Ensiedtlen is the competence center for all DNLA partners, national and international, and owner of the worldwide license rights of DNLA (<https://dnla.de> www.dnla.com). DNLA GmbH is responsible for the continuous development and updating of the DNLA tools of the DNLA data pools, the development of new DNLA-programmes for foreign countries, as well as the training and licensing of DNLA consultants and partners worldwide.

VALIDITY & RELIABILITY
The most recent study (February 2021) on the validity of DNLA (SC, including DNLA Jobstarter) "Evaluation of the DNLA SC Procedure under Consideration of the Quality Criteria of Psychometric Measurements" was conducted by Prof. Dr. René Lehmann, Professor of Business Mathematics and Statistics at the FOM University of Applied Sciences in Essen and member of the Institute for Empirical Research and Statistics (IES) and the Institute for Business Psychology (IWP).
The previous certifications were carried out by the following authors: Dipl.-Psych. H. Seibt, Dr. W. Jesenich, Prof. Dr. J. Deller. The calculation of the validities was done by Prof. Dr. Bo Ekehammar, "DNLA Technical Manual" by Ekehammar, Strasser & Bates 1993 and "revalue", Institute of Business Psychology and Evaluation, University of Lüneburg, Head of Institute: Prof. Dr. S. Rensdich (Professorship for Evaluation & Organization) and Dr. Dipl.-Psych. A. Utsh, 2003.

LICENSE
DNLA GmbH is the owner of the worldwide license rights of DNLA.
Quality Made in Germany!

Klaus Haddick
Managing Partner DNLA GmbH

Научниот квалитет на DNLA редовно се проверува независно во студиите за надворешна валидација. Се испитуваат научниот квалитет и критериумите како валидност, веродостојност и објективност.

Други критериуми како што се економичност на тестот, правичност, транспарентност, прифаќање и корисност исто така се испитуваат и оценуваат. Овие проценки се постојано позитивни, како што е прикажано во најновата студија за валидација која ги зема предвид "Евалуација на DNLA SC анализата критериумите за квалитет на психометриските мерења".

Емпириска студија за од проф. д-р Рене Леман, професор по деловна математика и статистика на ФОМ

Универзитетот за економија и менаџмент во Есен и член на Институтот за емпириско истражување и статистика (ifes) и Институтот за деловна психологија а (iwp). Овие и претходните студии за валидација можете да ги надете и на нашата веб-страница на

<https://www.dnla.de/qualitaet-und-sicherheit/wissenschaftliche-grundlagen-und-entwicklung/>



Спроведување на анкетата:

До различните прашалници може да се пристапи онлајн и да се одговори на повеќе од 20 различни јазици. Прашањата се едноставни за одговор. Нема „присилен избор“ на прашања или други формати на прашања на кои е потешко да се одговори. Прашалниците за студенти и млади учесници се прилагодени на начин што е соодветен за овие целни групи. Се преземаат различни мерки за да се осигура дека дадените одговори се валидни, значајни и без искривување или пристрасност:

- Секој фактор се мери врз основа на најмалку 10 прашања.
- Прашањата им се презентираат на учесниците со помош на случаен генератор.
- Прашалникот содржи контролни прашања.
- При евалуација на податоците автоматски се проверува дали има индиции за одредени модели на одговор. Тие вклучуваат контрадикторно однесување на одговор, општествено посакувано однесување на одговор, екстремни тенденции за одговор и однесување на одговор со тенденција кон средината.

Овие тенденции се индицирани и во некои случаи доведуваат до тоа истражувањето да мора да се повтори. Бидејќи само со конзистентен резултат кој ја отсликува моменталната состојба на учесниците и го покажува нивниот моментален потенцијал, може да се утврдат соодветни мерки за развој.

Заштита на податоци

Заштитата на податоците е највисок приоритет за нас и за нашите партнери. Корисниците и учесниците се заштитени со различни мерки за да се осигури дека трети лица не можат да имаат пристап до нивните лични податоци. Пристапот до личните податоци е ограничен на оние лица кои треба да работат со овие податоци поради нивната позиција и задачи. Во согласност со германскиот Сојузен закон за заштита на податоци, се чуваат само податоците наменети за договорената цел. Учесниците имаат право во секое време веднаш и неотповикливо да бидат избришани сите нивни лични податоци. Во DNLA, личните податоци се обработуваат исклучиво за целите објавени во прописите за заштита на податоците со цел

- да се вршат евалуации за да се утврди личниот потенцијал / ниво на меки вештини
- креираат статистика
- иницира мерки за организациски развој
- иницира процеси за човечки ресурси
- информирајте ги апликантите и вработените поединечно (=создавање поединечни DNLA-извештаи).

Детални информации и нашата декларација за заштита на податоците можете да најдете [овде](#). Можете да најдете повеќе информации за нашата ИТ и ИТ безбедност [овде](#).

