



Development Center w praktyce. Jak badać kompetencje kadry kierowniczej i pracowników.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





O projekcie



- **16 marca 2012 r.** – rozpoczęcie projektu
 - Etap I – Analiza stanu obecnego
 - Etap II – Diagnozowanie luk kompetencyjnych
(Development Center)
 - Etap III – Podsumowanie realizacji komponentu
- **15 czerwca 2012 r.** – zakończenie projektu





Rezultaty



- Wyodrębnienie **29 kompetencji**
- Stworzenie **20 profili kompetencyjnych** dla całego urzędu
- Organizacja **sesji rozwoju DC** dla pracowników
- Opracowanie **narzędzi wspierających**, m.in. poradnika dla osób dokonujących bilansu kompetencji, szablonów, formularzy do oceny kompetencji i wywiadu kompetencyjnego





DC w praktyce



Cel: stworzenie pilotażowego programu rozwoju zawodowego dla pracowników uczestniczących w DC

Metoda umożliwia dokonanie:

- Oceny potencjału pracowników
- Diagnozy luk kompetencyjnych lub wskazanie nadwyżek kompetencyjnych

Uczestnicy: 39 pracowników GUS, w tym:

- grupa osób na stanowiskach kierowniczych
- grupa osób na stanowiskach niekierowniczych





Sesje DC – metodologia



- Metoda DC polega na obserwowaniu pracownika pod kątem kompetencji, które podlegają badaniu
- Organizacja sesji:
 - 1 dzień – 8 godzin
 - 10 pracowników – 5 Asesorów
- Zadania - rodzaje:
 - Grupowe (dyskusja grupowa)
 - Indywidualne (prezentacja, testy psychologiczne, wywiad kompetencyjny)





Badane kompetencje



Grupa Kierownicza	Grupa Niekierownicza
Kierowanie pracownikami	Koordynowanie
Decyzyjność	Inicjatywa
Rozwiązywanie problemów	Kreatywność
Zarządzanie strategiczne	Otwartość na zmiany
Komunikacja interpersonalna	
Orientacja na cele	
Współpraca w zespole	
Myślenie analityczne	
Myślenie syntetyczne	
Radzenie sobie w trudnych sytuacjach interpersonalnych	





Oczekiwania GUS



- Rozwój pracowników w oparciu o zdiagnozowane obszary do rozwoju i wykazany podczas sesji potencjał pracowników
- Przeprowadzenie pilotażu metody, która będzie mogła być zaimplementowana w GUS
- Uczestnicy sesji DC będą w organizacji „liderami zmiany” związanej z wdrażanym modelem
- Realizacja celów strategicznych GUS





Wyniki DC



- Opracowanie **39 raportów indywidualnych** (udostępnionych za zgodą pracownika przełożonym)
- **Informacja zwrotna** na temat rezultatów dla każdego pracownika
- **Raport końcowy** na temat potencjału organizacji
- **Rekomendacje** na przyszłość





Zalety metody DC



- Obiektywność oceny
- Wysoka trafność oceny
- Określenie potencjału pracownika
- Informacja zwrotna na temat słabych i mocnych stron pracownika
- Diagnoza luk kompetencyjnych
- Podstawa do tworzenia planów rozwojowych i ścieżek rozwoju kariery
- Określenie potrzeb szkoleniowych





Wady metody DC



- Wysoki koszt
- Czasochłonna
- Obawa pracowników przed zwolnieniem
- Wymaga kompetentnych osób do jej przeprowadzenia





Zastosowanie metody DC



- Rekrutacja wewnętrzna, zewnętrzna, np. wybrane zadania
- Plan szkoleń (badanie potrzeb szkoleniowych pracowników)
- Planowanie ścieżek kariery zawodowej
- Ocena potencjału pracowników w kontekście ich rozwoju zawodowego oraz planów rozwojowych organizacji





Plany GUS na przyszłość



- Opracowanie Programu Zarządzania Zasobami Ludzkimi w GUS w oparciu o model zarządzania kompetencjami
- Opracowanie Indywidualnych Programów Rozwoju Zawodowego w oparciu o model zarządzania kompetencjami
- Usprawnienie procesów rekrutacji oraz dokonywania ocen okresowych pracowników
- Opracowanie systemu umożliwiającego planowanie kariery i ścieżek rozwoju pracowników



Dziękuję za uwagę



Twój rozwój w dobrych rękach