

Które narzędzie wybrać do badania kompetencji?

- Zaczynij od dokładnego zapoznania się z opisem danego stanowiska pracy. Musisz przede wszystkim wiedzieć:

- jakie to stanowisko,

1.3.	NAZWA STANOWISKA PRACY	Naczelnik wydziału
------	------------------------	--------------------

- jakie zadania są realizowane na danym stanowisku pracy,

- jakie kompetencje miękkie (w tym kierownicze) są ujęte w opisie, zarówno niezbędne, jak i dodatkowe.

KOMPETENCJE	WYMAGANIA NIEZBĘDNE	WYMAGANIA DODATKOWE
Inne kompetencje, wiedza lub umiejętności	<ul style="list-style-type: none">▪ umiejętność zarządzania zespołem,▪ komunikatywność,▪ umiejętność podejmowania decyzji,▪ umiejętność współpracy,▪ umiejętność radzenia sobie ze stresem,▪ umiejętność organizacji pracy.	<ul style="list-style-type: none">▪ umiejętność negocjacji.

- Oszacuj swoje możliwości biorąc pod uwagę:

- kto będzie przeprowadzał badanie i jakie ma uprawnienia,
- ile masz czasu na przygotowanie narzędzia,
- ile możesz mieć czasu na samo przeprowadzenie badania.

PRZYKŁAD 1:

założenia	możliwości
<ul style="list-style-type: none"> • jesteś jedyną osobą, która może przeprowadzić badanie • masz kilkanaście osób do badania • chcesz szybko opracować odpowiednie narzędzie 	<ul style="list-style-type: none"> • wybierz wywiad behawioralny (lub połączony z wywiadem sytuacyjnym) – odpowiednio przygotowane pytania pozwolą ci sprawdzić wszystkie niezbędne i dodatkowe kompetencje miękkie <p>lub</p> <ul style="list-style-type: none"> • połącz wywiad z próbką pracy, dzięki której możesz sprawdzić część kompetencji, np. <i>umiejętność zarządzania zespołem, umiejętność organizacji pracy, umiejętność negocjacji</i> <p>lub</p> <ul style="list-style-type: none"> • jeśli masz odpowiednie uprawnienia wykorzystaj testy psychologiczne, które możesz połączyć z wywiadem lub próbką pracy (pamiętaj tylko, że interpretacja ich wyników będzie wymagała dodatkowego czasu)

PRZYKŁAD 2:

założenia	możliwości
<ul style="list-style-type: none"> • możesz skorzystać z pomocy innych osób (np. rekruterów/ekspertów) • masz kilkanaście osób do badania • masz co najmniej kilka tygodni na przygotowanie odpowiedniego narzędzia 	<ul style="list-style-type: none"> • możesz skorzystać ze wszystkich możliwości wymienionych w przykładzie 1 <p>lub możesz rozważyć dodatkowe opcje i jeżeli czujesz się na siłach, albo masz odpowiednie wsparcie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • przygotuj test kompetencyjny • zorganizuj sesję Assessment Center