

AGILE BASED COMPETENCY MANAGEMENT

ABC Management

Output 1 / Activity 4

Article: Analiza wyników na poziomie indywidualnym i organizacyjnym

Article author

Brigitte Zörweg

MERIG – Austria

Date of delivery

Październik 2015

Project partners



Streszczenie

Artykuł dotyczy sposobu analizy wyników oceny kompetencyjnej na poziomie indywidualnym i organizacyjnym, co jest cenne dla rozwijania metodologii CAWC. Analizę wyników przedstawiono na przykładzie pięciu różnych rodzajów raportów, które zostały już omówione we wcześniejszym artykule.

1. Czym jest raport kompetencji?

Raport kompetencji przedstawia przegląd wyników osiągniętych przez pracowników / zespoły / organizacje w odniesieniu do listy określonych kompetencji lub kryteriów mierzonych za pomocą formularzy ewaluacyjnych.

Raporty kompetencji prezentują dokładne powiązanie pomiędzy osobą a wymogami w miejscu pracy, dlatego są rutynowo wykorzystywane w selekcji pracowników i zarządzaniu wydajnością. Realizuje się to w oparciu o kluczowe wymogi dla skutecznego pracownika.

2. Analiza wyników w raporcie kompetencji 16PF opracowanym przez OPP

Raport kompetencji 16PF dokonuje pomiarów na poziomie indywidualnym i zawiera:

- Graficzne zestawienie prawdopodobnych dopasowań respondenta wobec wybranych kompetencji
- Prawdopodobne zachowania respondenta powiązane z kompetencjami
- Indywidualizowane rady dotyczące rozwoju, oparte na czynnikach 16PF i dopasowaniu kompetencji

- Pytania przystosowane do kandydata i oparte na kompetencjach, co pozwala zaoszczędzić czas i zagwarantować spójność w realizacji

Przykładowe wyniki w zakresie kompetencji „zrozumiała komunikacja w piśmie”:

- „Pan Smith najczęściej komunikuje się w sposób bezpośredni, realistyczny i zwięzły, akcentując fakty i dane.
- Jego styl komunikacji zwykle dąży do równowagi pomiędzy ekspresją indywidualności a przestrzeganiem standardowych zasad tworzenia dokumentów.
- Pan Smith pozytywnie odnosi się do rozsądnego i przemyślanego podejścia do przygotowanych przez niego dokumentów, choć pozostawia pole dla spontaniczności.”

3. Analiza wyników w Raporcie z Listy Kompetencji według SuccessFactors

Raport z Listy Kompetencji dostarcza szczegółowych danych na poziomie organizacyjnym, m.in. na temat:

- Najczęstszych kompetencji
- Przeciętnej wagi i oceny kompetencji
- Luki w kompetencjach zespołów

Przykładowy wynik dla kompetencji „kontrola budżetowa / kosztowa”:

- „Wymagany wynik w zakresie kontroli budżetowej/kosztowej wynosi 3,47. Faktyczny wynik zespołu wyniósł 4,33, co oznacza, że zespół doskonale kontroluje swoje budżety.”

4. Analiza wyników w Indywidualizowanej Ocenie Online według Pearson Assessment

Ten raport jest przygotowywany na poziomie indywidualnym i podaje następujące elementy:

- Opisy kompetencji i odpowiednie wyniki
- Plan działania w zakresie rozwoju kompetencji: należy wybrać dwie kompetencje, które powinny być dalej rozwijane. Plan zawiera dalsze informacje o celu, krokach, zasobach (kto może pomóc? materiały referencyjne?) raz terminach rozwijania kompetencji.

Przykładowe wyniki dla kompetencji „orientacja na kliencie” z rezultatem 95%:

- „Przewiduje potrzeby klientów (zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych), podejmuje się zadań i przyjmuje odpowiedzialność za poziom zadowolenia klienta, tworząc produktywne relacje, odpowiadając na zapytania klientów, zajmując się problemami klientów i przekraczając ich oczekiwania”.



5. Analiza wyników w Raporcie Pełnych Kompetencji Zawodowych według Changekey Partnership

Raport przedstawia indywidualne wyniki w odniesieniu do 130 kompetencji zawodowych. Wyniki przedstawia się za pomocą zakresu od 1 (nisko) do 10 (wysoko). Wynik jest uzupełniony krótkim tekstem, który wskazuje przewidywane zachowania związane z uzyskanym wynikiem. Stanowi to wskazanie dokładnych obszarów i aktywności, do których pracownik jest przygotowany.

Przykładowy wynik dla kompetencji „pracowitość” z rezultatem 4 (na 10):

- „Zwykle działa wielozadaniowo, jest kontaktowy, raczej reaguje niż inicjuje działania. Koncentracja zależna od zadania”.

6. Raport Kompetencji według D2L Resource Center

W tym raporcie dane grupuje się na poziomie organizacyjnym według kompetencji, celów uczenia się i aktywności oceny. Elementy te podsumowują postęp dla każdego kursu. Wyniki prezentuje się w formie graficznej jako dystrybucję procentową, co pokazuje, czy udało się osiągnąć wskaźnik częściowo lub w pełni, albo nie udało się go zrealizować.

Przykładowy wynik dla kompetencji „Planety i ich położenie”:

- 67 % brak osiągnięcia, 33 % osiągnięto.