

AGILE BASED COMPETENCY MANAGEMENT

ABC Management

Output 1 / Activity 4

Article: Różne rodzaje raportów kompetencji

Article author

Brigitte Zörweg

MERIG – Austria

Date of delivery

październik 2015

Project partners



Streszczenie

Artykuł przedstawia pięć rodzajów raportów kompetencji, które są cennym narzędziem w rozwijaniu metody CAWC. Ich prezentacja opiera się na treści i zastosowanej metodologii, zawiera listę przykładowych kompetencji i link do strony.

1. Czym jest raport kompetencji?

Raport kompetencji zawiera ogólny przegląd wydajności pracowników/zespołów/organizacji w odniesieniu do określonej listy kompetencji lub kryteriów mierzonych formularzami ewaluacyjnymi.

Obrazują one dokładne powiązanie między osobą a wymaganiami w miejscu pracy, są więc rutynowo stosowane do selekcji pracowników i zarządzania wydajnością - wszystko w oparciu o kluczowe wymogi wobec skutecznego wykonawcy pracy.

2. Raport Kompetencji 16PF opracowany przez OPP

Treść: Raport Kompetencji 16PF dostarcza informacji o wydajności pracownika oraz jego prawdopodobnej przydatności w szerokim zakresie kompetencji zidentyfikowanych jako kluczowe dla danej roli.

Metodologia: Zalecany jest wybór 6-8 najistotniejszych kompetencji spośród 20 dostępnych dla każdej roli. Pozwala to wypracować zindywidualizowany raport. Dla



każdej kompetencji zadaje się wszystkim respondentom po dwa standardowe pytania, a następnie bardziej dogłębne pytania zróżnicowane według profilu respondentów. Kompetencje te ocenia się w pięciostopniowej skali od „słabe dopasowanie” do „doskonale dopasowanie”.

Przykładowe kompetencje z Raportu z Wyboru Kierownika Projektu:

- Intelktualne (skuteczna komunikacja w piśmie)
- Motywacja i odporność (radzenie sobie z presją, podejmowanie decyzji, planowanie i organizacja, odpowiedzialność)
- Interpersonalne (współpraca w grupie, skuteczna komunikacja w mowie)

Dodatkowe informacje dostępne na stronie:

<https://www.opp.com/en/tools/16PF/16PF-Competency-Report>.

3. Raport z Listy Kompetencji opracowany przez SuccessFactors

Treść: Raport z Listy Kompetencji zapewnia szczegółowy wgląd w wydajność zespołu w odniesieniu do określonych kompetencji.

Metodologia: Ustala się przewidywaną ocenę poszczególnych kompetencji, a następnie przyrównuje do faktycznych wyników, aby zidentyfikować obszary problemowe.

Przykładowe kompetencje w dziale sprzedaży firmy IT:

- Kontrola kosztów/budżetu
- Komunikacja
- Orientacja na klienta
- Wiedza specjalistyczna
- Praca zespołowa itp.

Dodatkowe informacje dostępne na stronie:

https://performancemanager4.successfactors.com/doc/roboHelp/20-How_Do_You_Work_With_the_Reports/ph_reports_FAQS.htm

4. Zindywidualizowana Ocena Online stworzona przez Pearson Assessment

Treść: Eksperti merytoryczni wspierają klientów w procesie modelowania wydajności kompetencji, żeby wypracować jednoznaczne zrozumienie kompetencji kluczowych.

Metodologia: Każdej kompetencji w zakresie wydajności odpowiada pewna liczba mini-studiów przypadków, które opisują typowe sytuacje, jakie uczestnik może napotkać w określonej roli. Te mini-studia przypadków są przydzielane przypadkowo w procesie oceny kompetencji, a uczestnik ma ustalić, jakie podjąłby działania w przedstawionych okolicznościach.



Przykładowa ocena kompetencji pracownika obejmuje następujące kompetencje: Orientacja na klienta, Wyniki komercyjne, Przywództwo, Efektywność interpersonalna, Umiejętności decyzyjne itp.

Dodatkowe informacje dostępne na stronie:

<http://www.customisedassessments.com/default.htm>

5. Raport Pełnych Kompetencji Zawodowych opracowany przez Changekey Partnership

Treść: Raport dotyczy rekrutacji i rozwoju kadry.

Metodologia: Ocenia się (przyszłego) pracownika za pomocą kwestionariusza obejmującego 130 kompetencji w większości obszarów aktywności zawodowej. Raport zawiera także cztery przypadkowo wybrane pytania dla każdej kompetencji do wykorzystania w rozmowie. Uzyskane informacje są wartościowe dzięki identyfikacji istotnych kompetencji, które umożliwią ocenę, w jakich obszarach aktywności zawodowej oceniani pracownicy będą skuteczni i odniosą sukces.

Przykładowe kompetencje podlegające ocenie:

- Praktyczne (umiejętność przystosowania, pracowitość, lojalność itp.)
- Twórcze (ciekawość, elastyczność, szybkość uczenia itp.)
- Społeczne/komunikacyjne (asertywność, empatia, dobry humor itp.)
- Menedżerskie/przywódcze (stosunek do autorytetu, charyzma, umiejętność delegowania obowiązków itp.)

Dodatkowe informacje dostępne na stronie: <http://www.changekey.co.uk/sample-competencies-reports.html>

6. Raport Kompetencji opracowany przez D2L Resource Center

Treść: Ten Raport Kompetencji bada postępy zespołu w zakresie jednej lub więcej kompetencji wyuczonych podczas szkolenia. Umożliwia prowadzącym porównanie osiągnięć z celami i identyfikację obszarów, w których uczący się mogą mieć trudności.

Metodologia: Dane grupuje się według kompetencji, celu uczenia i procesu oceniania.

Przykładowe kompetencje do oceny dla Uniwersyteckiego Wydziału Astronomii:

- Planety i ich położenie (opis: wykazuje solidną wiedzę o planetach i ich położeniu w układzie słonecznym.)

Dodatkowe informacje dostępne na stronie:

<https://documentation.desire2learn.com/en/competencies-reports>