

Diagnoza potencjału

Wykorzystanie narzędzi
diagnostycznych w ocenie
potencjału pracowników
i kandydatów do pracy



Dlaczego warto oceniać potencjał zawodowy?

Wysoki
potencjał
pracowników

Wysoka
efektywność

Realizacja
celów

Jak można ocenić potencjał?



Podstawowe narzędzia / metody

Obserwacja

Wywiad

Testy

Assessment Center

OCENA TALENTÓW

Jakich
talentów
potrzebujemy

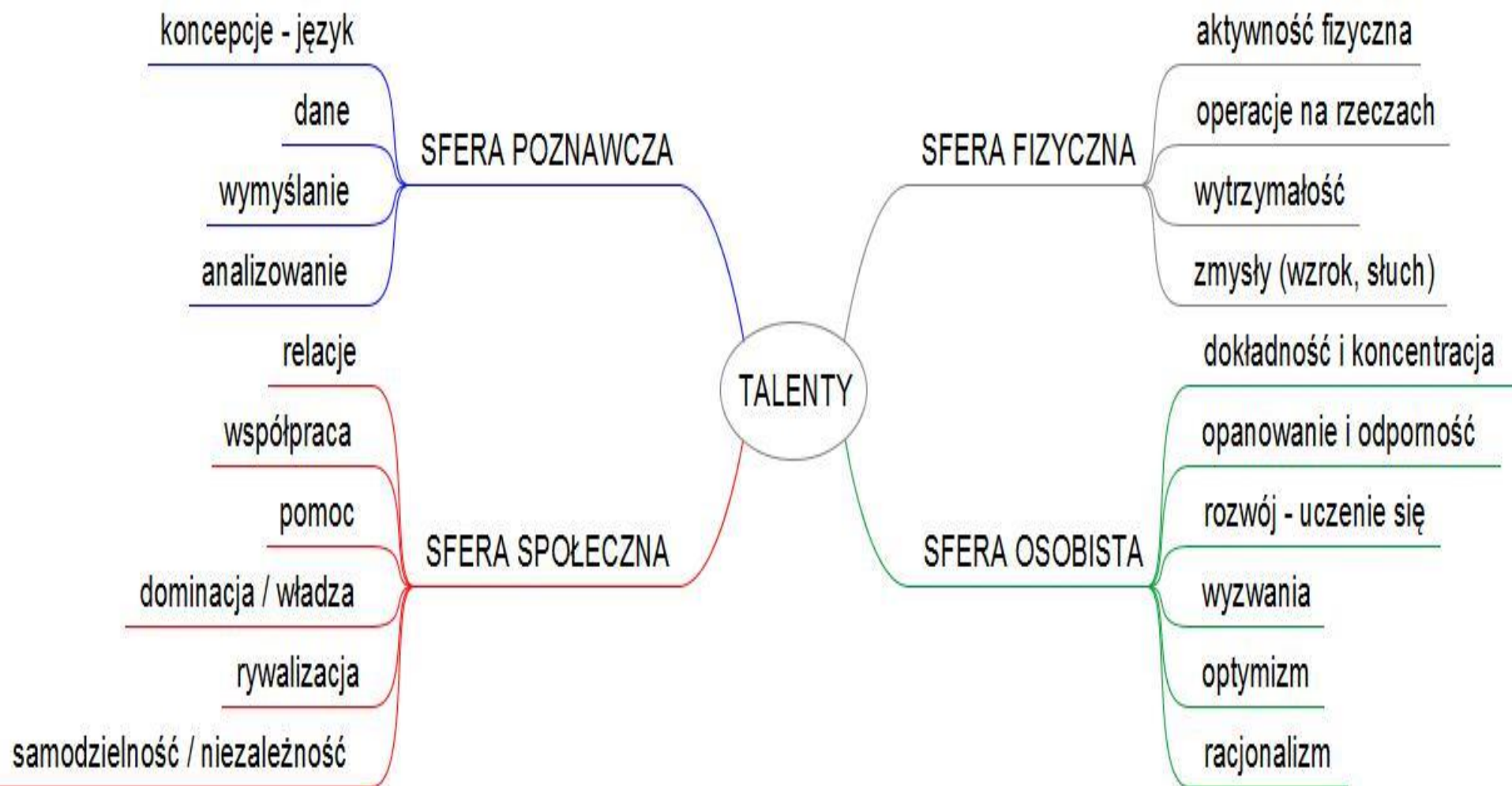


Diagnoza



Dopasowanie

Jakich talentów potrzebujemy?



Wskaźniki talentów

Stałe, powtarzające się wzorce myślenia, odczuwania i działania	<i>Czym się zajmuję, o czym myślę, co robię, kiedy mam wolny czas?</i>
Szybkie uczenie się	<i>Czego uczę się szybciej niż inni?</i>
Odczucie przyjemności w trakcie działania – często utrata poczucia czasu (flow)	<i>Kiedy, – w jakich sytuacjach, działaniach etc. czas mija mi szybko i przyjemnie?</i>
Odnoszenie sukcesów - niekoniecznie największych. Od czasu do czasu udaje się coś zrobić naprawdę dobrze (glimpses of excellence)!	<i>Co mi wychodzi wyjątkowo dobrze? Czym mogę się pochwalić? Co takiego zrobiłem (robię czasami), z czego jestem naprawdę zadowolony?</i>
Satysfakcja wynikająca z tego, że mogę się tym zajmować	<i>Jakie działania sprawiają mi przyjemność i lubię samą myśl, że mogę się nimi zająć?</i>

TalentProfiler

1. Czym się zajmuję, o czym myślę, co robię, kiedy mam wolny czas, a czym zdecydowanie nie chciałbyś się zajmować?

W chwilach wolnych uwielbiam wszelkie zajęcia związane z ruchem – działaniami wykorzystującymi aktywność fizyczną i wymagające wysiłku. Może to być jakaś forma sportu bądź po prostu praca fizyczna (ogródek, sprzątanie, taniec etc.).

Jeśli tylko mam czas, to lubię podłubać trochę w urządzeniach, maszynach a nawet w sprzęcie domowym. Chętnie też zaglądam do nich, poznaję jak funkcjonują, sprawdzam, czy nie trzeba czegoś przy nich zrobić.

Jeśli tylko mam okazję to od razu zabieram się za trudne zadania, za coś co pozwala mi się sprawdzić i stanowi dla mnie poważne wyzwanie.

Wolny czas niemal w całości poświęcam na to by omawiać i/lub opisywać to co mnie otacza i jest dla mnie osobiście ważne.

Kiedy tylko mogę to zabieram się za dokładną analizę możliwych trudności, z którymi prawdopodobnie się spotkam w najbliższym czasie. Warto być przygotowanym na wszelkie niespodzianki.

Rozważam możliwe działania związane z załatwianiem trudnych emocjonalnie dla innych osób sytuacji. Może to być pomaganie w rozwiązywaniu konfliktów, negocjacjach czy też załatwianie zwykłych nieporozumień.

Lubię weryfikować dane, zbierać opinie i materiały, kojarzyć różnorodne informacje – wszystko dokładnie analizuję i wyciągam odpowiednie wnioski.

Każdą wolną chwilę najchętniej poświęciłby na niezobowiązujące spotkania z ciekawymi osobami.

Lubię rozumieć otaczającą mnie rzeczywistość a do tego są mi potrzebne odpowiednie dane, które mogę spokojnie przeanalizować – tym właśnie zajmuję się gdy tylko mogę.

Test pozwala określić preferencje w zakresie zachowań, uczenia się, stylów działania i myślenia.

Talent Profiler

x

Uszereguj odpowiedzi od najważniejszej do najmniej istotnej.

Lubię weryfikować dane, zbierać opinie i materiały, kojarzyć różnorodne informacje – wszystko dokładnie analizuję i wyciągam odpowiednie wnioski.

Rozważam możliwe działania związane z załatwianiem trudnych emocjonalnie dla innych osób sytuacji. Może to być pomaganie w rozwiązywaniu konfliktów, negocjacjach czy też załatwianie zwykłych nieporozumień.

Najchętniej przebywam w grupie znanych mi osób – właściwie możemy robić cokolwiek, byle razem.

Jeśli tylko mam okazję to od razu zabieram się za trudne zadania, za coś co pozwala mi się sprawdzić i stanowi dla mnie poważne wyzwanie.

Z przyjemnością myślę o tym jak wykorzystać różne nadarzające się w życiu szanse. Możliwości jest dużo, trzeba tylko podejść do nich z otwartą głową.

Dzięki szeregowaniu preferencji uzyskujemy dokładne dane dotyczące głównych talentów.

Przejdź dalej

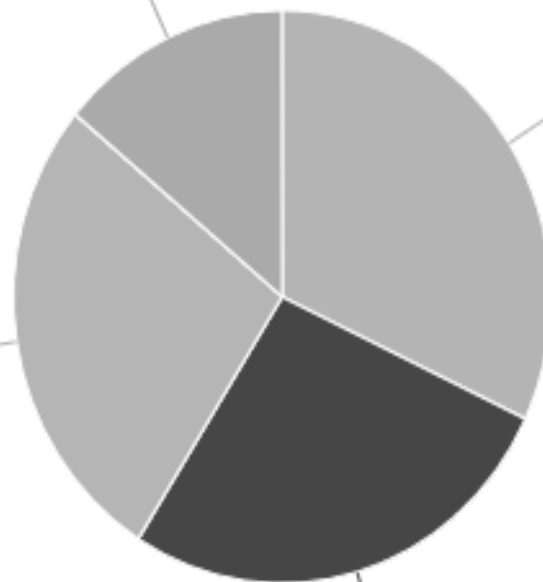
Wyniki

Dane - operowanie danymi i informacjami (14%)

Opanowanie / odporność (32%)

Relacje (27%)

Analizowanie (27%)



Wskazanie czterech głównych talentów badanej osoby.

Omówienie wyników

Analizowanie

Zdolność analizowania to umiejętność skupiania uwagi na dokładnej analizie sytuacji i napotykanym problemom, koncentrowanie się na zbieraniu odpowiednich informacji oraz wyciąganiu z nich właściwych wniosków. Wiesz, że wszystko można (i należy) dokładnie przeanalizować. W tym celu trzeba umieć zebrać odpowiednie informacje oraz wyciągnąć z nich właściwe wnioski.

Lubisz weryfikować dane, zbierać opinie i materiały, kojarzyć różnorodne informacje – wszystko dokładnie analizujesz i wyciągasz odpowiednie wnioski. Potrafisz też udowodnić, że twoje wnioski są właściwe. Właściwie nic co naprawdę istotne, nie jest w stanie ci umknąć. Niektórzy uważają, że za bardzo koncentrujesz się na szczegółach, ale jak sobie z czymś nie radzą to i tak przychodzą do ciebie.

Role:

Doradca (np. kredytowy, podatkowy)

Diagnosta (np. laboratoryjny, samochodowy itp.)

Pracownik administracyjny

Spedytor

Detektyw

Każdy z głównych talentów jest omawiany
oraz wskazywane są sugerowane role zawodowe

Zakres wykorzystania

Dopasowanie do roli zawodowej

Ścieżka kariery

Optymalne działania rozwojowe

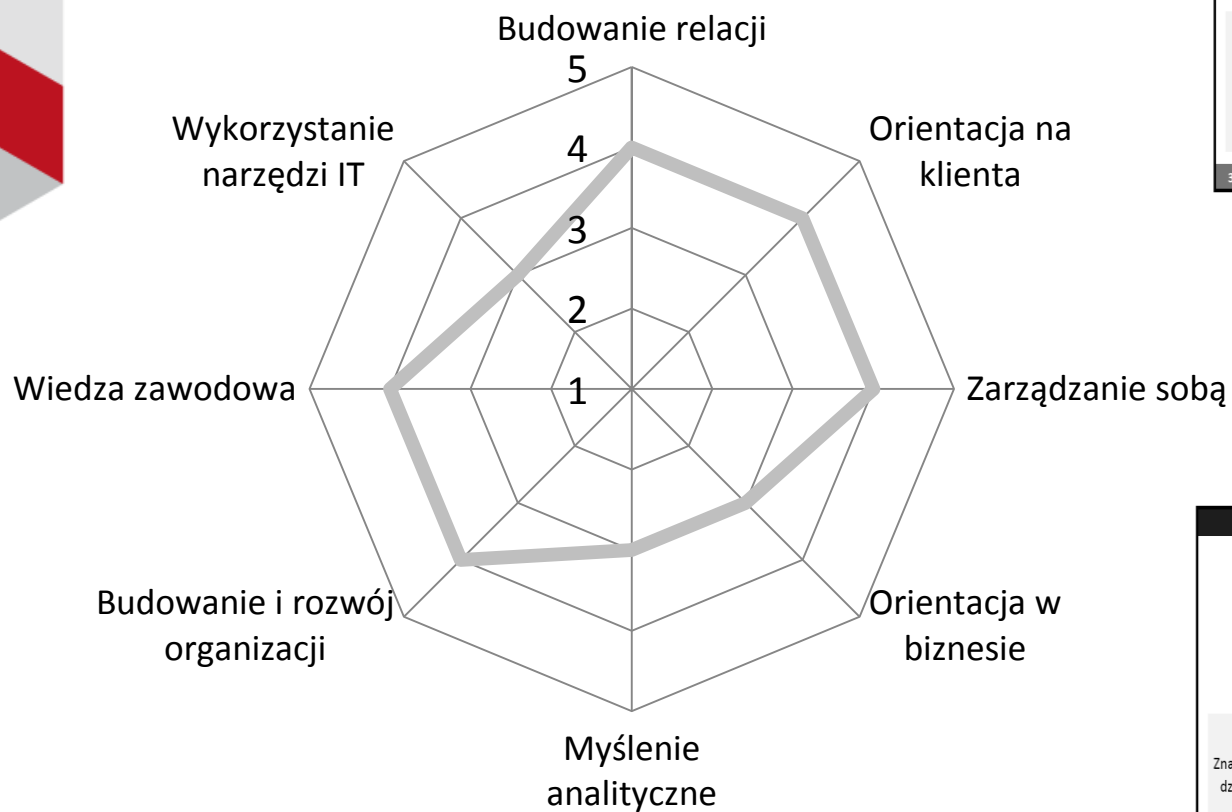
OCENA KOMPETENCJI

Profil kompetencji

Test

Wykorzystanie

Profil kompetencji



MAPA KOMPETENCJI

Budowanie relacji

Nawiązywanie i budowanie dobrych relacji. Dbałość o kontakty i efektywną współpracę. Pozyskiwanie zaufania i poparcia współpracowników.

3 WSZ

MAPA KOMPETENCJI

Orientacja na klienta

pozytywne nastawienie do klientów oraz ich potrzeb. Wykorzystanie własnych umiejętności, wiedzy i doświadczenia do kształtowania odpowiednich relacji biznesowych z klientami.

WZ

MAPA KOMPETENCJI

Orientacja w biznesie

Znajomość i rozumienie procesów biznesowych i rynkowych istotnych dla działalności firmy. Wykorzystanie wiedzy na temat aktualnych trendów rynkowych w organizacji.

17 WSZKIE PRAWA ZASTRZEŻONE P

Test kompetencji

16/40

Podczas prowadzonych rozmów klient wydaje się być zainteresowany proponowanymi usługami firmy, którą reprezentujesz, jednakże kilkakrotnie pyta o usługę, której firma nie ma w ofercie:



Przyznajesz, że w przedstawianej ofercie brakuje tej usługi, jednakże pytasz, dlaczego jest tym zainteresowany, skoro proponujesz bardziej korzystne rozwiązania zaspokajające jego oczekiwania.



To, co prezentujesz, zaspokoi jego potrzeby, jeszcze raz więc podkreślasz zalety prezentowanej usługi.



Potwierdzasz, że taka usługa jest w ofercie. Gdy klient już zdecyduje się na usługi Twojej firmy, zauważysz, że to, o co pytał, nie wpływa na jakość zakupionej usługi.

Do każdej z badanych kompetencji dobieranych jest pięć pytań sytuacyjnych.



Zapisz odpowiedź

Umożliwia to dokładną ocenę każdej kompetencji.

39/40

W wyniku awansu wchodzisz do zupełnie nieznannej Ci grupy. W tej sytuacji:



Przyglądasz się kto jest najbardziej aktywny towarzysko: rozpoczyna rozmowy, uśmiecha się do innych, skupia wokół siebie ludzi itp, a kto pozostaje na uboczu. Z tą pierwszą osobą możliwie szybko nawiązujesz kontakt.



To ty jesteś "nowy", więc nie czekasz, aż ktoś nawiąże z Tobą kontakt. Pierwszy się odzywasz, witasz wszystkich, przedstawiasz się i zadajesz pytania.

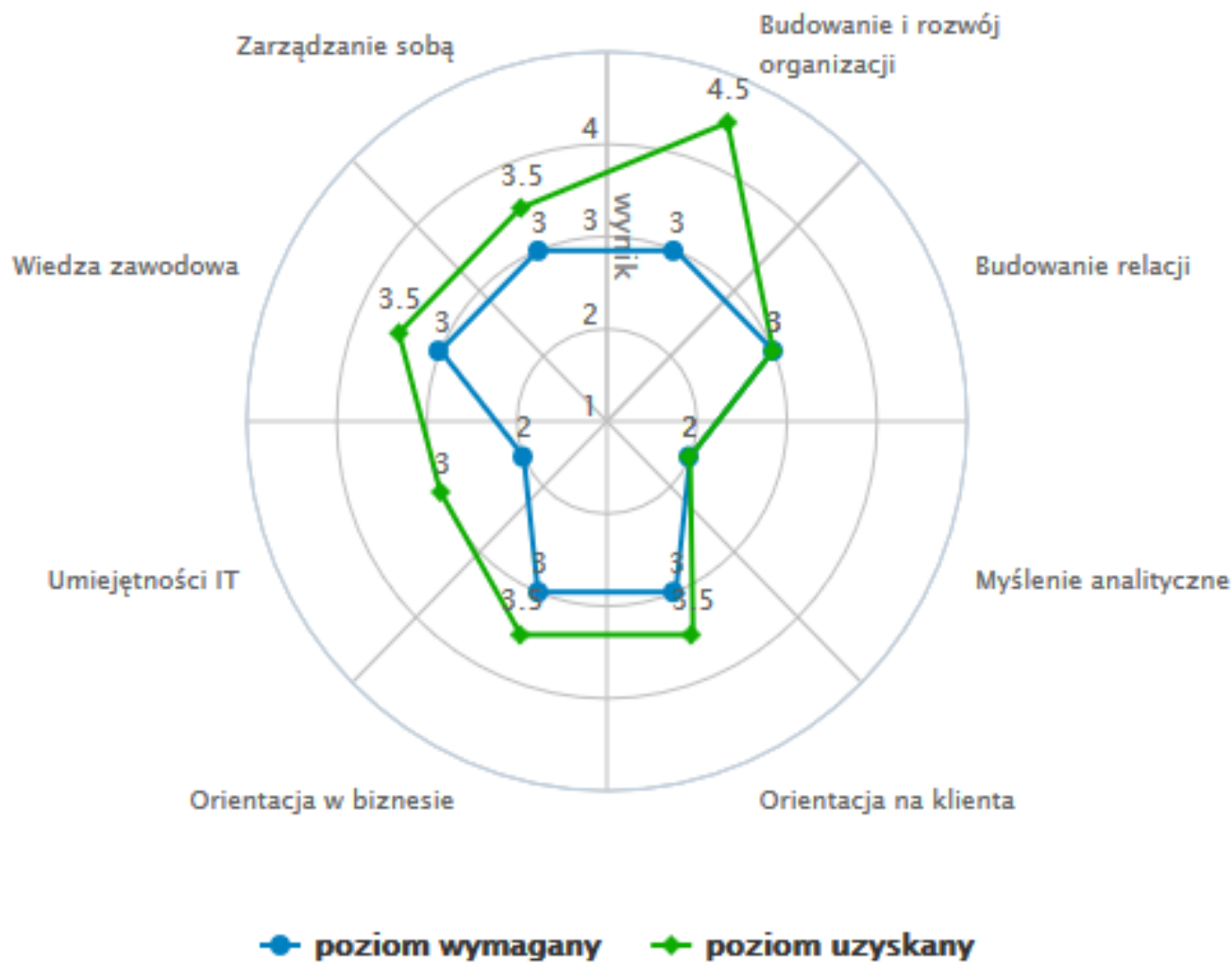


Ponieważ jesteś nowy w tym zespole to czekasz aż ktoś nawiąże z Tobą kontakt, gdyż w złym tonie jest narzucać się innym.



Zapisz odpowiedź

Wyniki testu



Wykres radarowy pozwala na porównanie profilu pożądanego z uzyskanymi wynikami.

Omówienie wyników

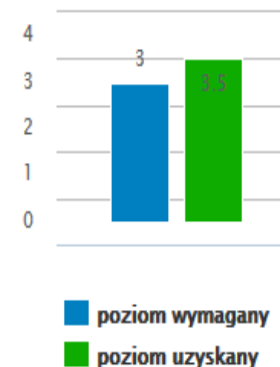
Orientacja na klienta

Interpretacja wyniku

W każdej sytuacji wykazuje i podkreśla pozytywne nastawienie i szacunek do klientów. Zna potrzeby klienta, dopasowuje rozwiązania do jego indywidualnych potrzeb. Uwzględnia długotrwałą perspektywę relacji z klientami w podejmowanych działaniach. Dąży do doskonalenia produktów i usług, dbając o zapewnienie klientom jak najwyższej ich jakości. Wskazuje jak radzić sobie z różnymi typami uwag i możliwych trudności w relacjach z klientami.

Sugestia rozwoju

Uczestniczymy w doskonaleniu produktów/usług; sprawdzimy, jakie miejsce na rynku zajmują produkty firmy; wychodzimy z inicjatywą wprowadzania modyfikacji i zmian. Bierzmy udział w procesie wdrażania udoskonalień; promujemy „nowe” produkty wśród współpracowników, wyjaśniamy, jeśli zajdzie potrzeba, konieczność wprowadzonych modyfikacji i ich pozytywny wpływ na realizację celów biznesowych firmy. Budujemy u klientów wizerunek profesjonalnego doradcy (poprzez informowanie, doradzanie, sprawne radzenie sobie w kryzysowych sytuacjach, umiejętne przygotowywanie alternatywnych rozwiązań itp.). Przewidujemy potrzeby klientów, aby ich zaskoczyć nowymi propozycjami - może nie uświadamiają sobie tego, czego naprawdę potrzebują. Wychodzimy z inicjatywą, stwarzamy sytuacje budujące kontakt z klientem; pamiętajmy o świętach i innych okazjach klienta - złóżmy życzenia, wyślijmy kartkę/e-mail, spotkajmy się z klientem na kawę nie koniecznie w celu przedstawienia oferty biznesowej. Wykorzystujemy media społecznościowe dla utrzymania mniej formalnych kontaktów z klientami.



Prezentujemy opis każdej z badanych kompetencji oraz podstawowe wskazówki rozwojowe.

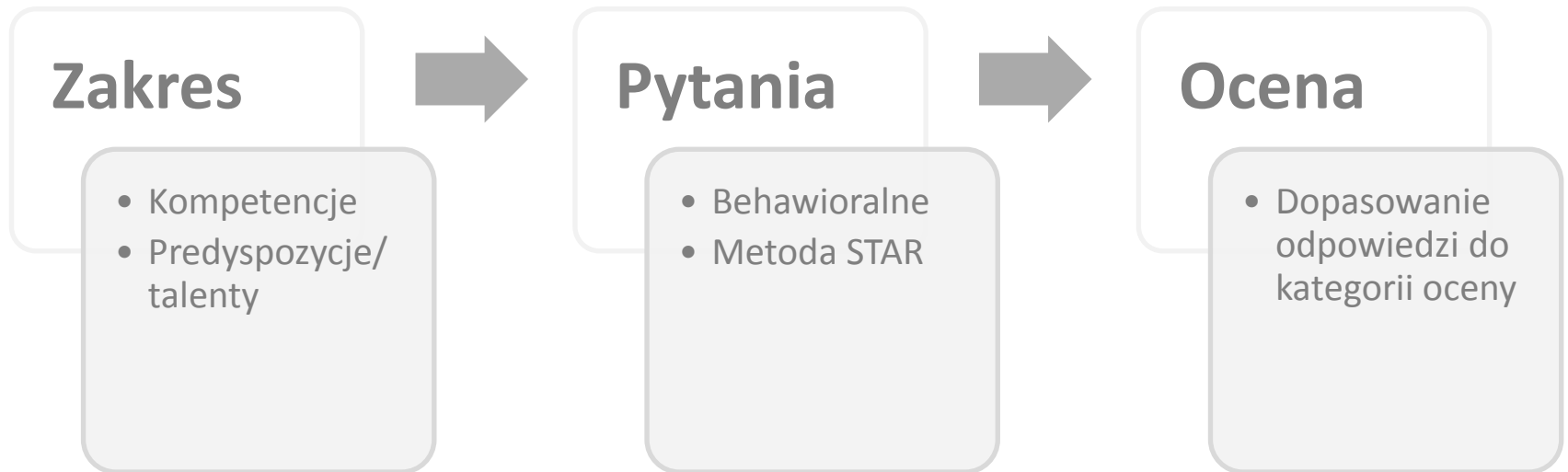
Zakres wykorzystania

Ocena potencjału i potrzeb

Dopasowanie szkoleń i rozwoju

Przygotowanie do nowej roli

WYWIADY BEHAWIORALNE



Zakres

Kompetencje

- Jakie kompetencja
- Na jakim poziomie

Talenty

- Główne talenty
- Inne możliwe

Motywacja

- Wartości
- Chęć do pracy



STAR



Pytania - przykłady

- *Proszę przypomnieć sobie sytuację, gdy podczas negocjacji miał Pan zupełnie inne zdanie niż partner w rozmowach. Jak Pan postąpił w tej sytuacji? Co dokładnie Pan zrobił? Jak zareagowała na Pana postępowanie osoba, z którą prowadzone były negocjacje? Jak zakończyło się to spotkanie?*
- *Proszę mi opowiedzieć o rzeczywistej sytuacji, gdy zauważył Pan, że w trakcie negocjacji jest poddawany próbie presji bądź manipulacji. Proszę powiedzieć, jak to wyglądało? Po czym Pan to poznał? Jak dokładnie Pan wtedy postąpił? Jaki miało to wpływ na rozmówce? Co udało się osiągnąć?*

Ocena

