

Uniwersalny Model Kompetencji

Stworzony przez nas Uniwersalny Model Kompetencji (UCF – Universal Competency Framework) systematyzuje język rozwiązań proponowanych przez SHL, co przekłada się na spójność systemów i procesów oraz ułatwia stosowanie kompetencji w praktyce. Uniwersalny Model Kompetencji jest odzwierciedleniem umiejętności, zachowań, postaw oraz motywacji kandydatów i pracowników, których występowanie przekłada się na zawodowe osiągnięcia, a ich brak utrudnia osiąganie spodziewanych rezultatów.

Model ten opracowany został na podstawie intensywnych badań prowadzonych w organizacjach naszych Klientów na całym świecie i dostarcza wystandaryzowanego, wypróbowanego i przetestowanego zestawu kompetencji, który może zostać zastosowany w przypadku praktycznie każdego zawodu i w każdej organizacji.

Na szczycie hierarchii znajduje się 8 szeroko rozumianych obszarów kompetencyjnych, poniżej 20 wymiarów tych kompetencji, a na końcu 112 szczegółowych składników każdej z nich.

Wyjątkowość Uniwersalnego Modelu Kompetencji leży w możliwości zastosowania go w obrębie narzędzi obiektywnej oceny na każdym etapie selekcji pracowników i ich procesu rozwoju:

- Profilowanie stanowisk
- Wstępna selekcja
- Ocena
- Wywiad
- Mianowanie na stanowisko
- Ocena
- Rozwój

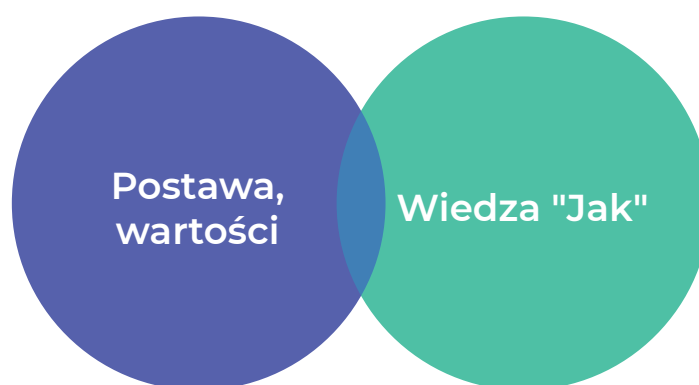
Nasz Uniwersalny Model Kompetencji UCF jest powiązany z Kwestionariuszem Osobowości Zawodowej OPQ, dzięki dokonaniu przez SHL mappingu osobowości zawodowej na kompetencje (patrz str. 19-20).

Czynniki	Wymiary
Przywództwo i podejmowanie decyzji	Podejmowanie decyzji i inicjowanie działań. Przywództwo i nadzorowanie.
Wspieranie i współpraca	Praca z ludźmi. Postępowanie zgodne z zasadami i wartościami.
Interakcje i prezentowanie informacji	Nawiązywanie relacji i współpraca. Przekonywanie i wywieranie wpływu. Prezentowanie i przekazywanie informacji.
Analiza i interpretacja	Komunikacja pisemna. Zastosowanie wiedzy specjalistycznej i technologii. Analiza informacji.
Tworzenie i praca koncepcyjna	Uczenie się i poszukiwanie informacji. Kreatywność i innowacja. Tworzenie strategii i koncepcji.
Organizacja pracy	Planowanie i organizacja. Orientacja na wyniki i spełnianie oczekiwań klienta. Działanie zgodnie z instrukcjami i procedurami.
Adaptacja i odporność na stres	Dostosowywanie się i reagowanie na zmiany. Odporność na stres.
Przedsiębiorczość i efektywność pracy	Osiąganie celów zawodowych. Przedsiębiorczość i nastawienie komercyjne.

Testy kompetencyjne

Testy kompetencyjne składają się z pytań sytuacyjnych tworzonych pod wybrane kompetencje i dostarczają informacji o tym, jakie zachowanie w konkretnych sytuacjach zawodowych badana osoba uważa za najwłaściwsze z punktu widzenia efektywności bądź postawy. Testy kompetencyjne nie służą zatem do pomiaru faktycznego zachowania kandydata lub pracownika (co wymaga obserwacji, np. w ćwiczeniu), ale tego, czy osoba posiada świadomość właściwej postawy oraz wiedzę w zakresie danej kompetencji (wie, jak się zachować).

Wymiary badane przez testy kompetencyjne:



Testy kompetencyjne znajdują zastosowanie:

- W procesach rekrutacyjnych i selekcyjnych
- W procesach rozwojowych
- W rozwoju konkretnych kompetencji
- W analizie potrzeb szkoleniowych indywidualnych i zespołowych
- W procesach zmian organizacyjnych