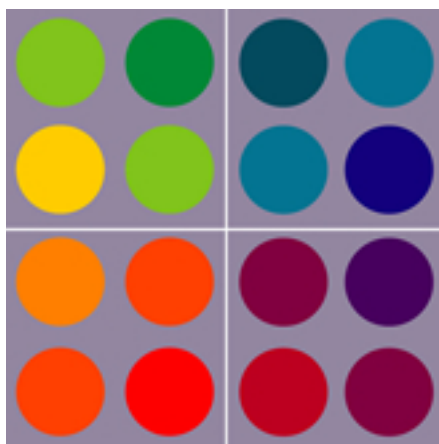


❖ Twój Profil Osobisty „Facet5” Anna Przykładowa

Data Administracji: 11.1.2009

Firma:HR High Touch - Marketing



Przewodnik „Searchlight” Przegląd Kompetencji

Przewodnik ten określa, gdzie mogą znajdować się mocne strony danej osoby oraz identyfikuje kluczowe obszary do dyskusji podczas rozmowy rekrutacyjnej. Prowadzona rozmowa może mieć styl „Behawioralny” - wówczas szuka się przykładów występowania w przeszłości każdej z Kompetencji lub styl „Sytuacyjny” - wtedy przedstawia się hipotetyczną sytuację i pyta kandydata, jak by sobie z nią poradził. Bardziej szczegółowe informacje znajdziesz w Przewodniku „Searchlight” dla Rozmowy Rekrutacyjnej.

Kompetencje można definiować jako: „wymiary behawioralne, które wpływają na efektywność zawodową”. Ustalenie kluczowych kompetencji wymaganych na danym stanowisku jest pierwszym krokiem przy podejmowaniu decyzji o tym, kto jest odpowiednim kandydatem na to stanowisko. Wieloletnie badania pozwoliły wyszczególnić następujące kompetencje związane z sukcesem na wielu różnych kierowniczych stanowiskach – zestaw kluczowych kompetencji potrzebnych dla osiągnięcia sukcesu:

Przywództwo

Stosowanie właściwych metod lub stylów interpersonalnych przy wspieraniu jednostek lub grup w osiaganiu celów lub w wykonywaniu zadań. Kompetencja ta związana jest z umiejętnością dostosowywania zachowania oraz podejścia do danej sytuacji i osoby.

Model przywództwa Facet5 rozróżnia Przywództwo Transformacyjne i Transakcyjne. Przywództwo Transakcyjne związane jest z zapewnianiem realizacji uzgodnionych wyników. Przywództwo Transformacyjne polega na inspirowaniu ludzi, aby przekraczali własne granice i oczekiwania.

Komunikacja

Umiejętność treściwego i klarownego wyrażania myśli zarówno w mowie jak i na piśmie (przekonywanie i informowanie).

Klarowność, zdolność perswazji i entuzjazm. Choć wkład intelektu będzie niewątpliwie największy, olbrzymi wpływ mają również umiejętności społeczne, pewność siebie, odporność na stres i chęć podejmowania nowych wyzwań. Ważne są również otwartość i chęć współpracy.

Kompetencje Interpersonalne

Umiejętność bycia akceptowanym przez Klientów wewnętrznych i zewnętrznych oraz szybkiej reakcji na ich potrzeby. Ktoś, kto posiada tę kompetencję powinien dobrze radzić sobie z różnymi typami osobowości, zarówno w firmie jak i poza nią.

Kluczem jest wrażliwość na innych i gotowość do adaptacji. Nie chodzi tu o to, aby po prostu być „miłym”, ale raczej o to, by wykazywać empatię, pragmatyzm i elastyczność.

Analiza i Podejmowanie Decyzji

Umiejętność rozpoznawania problemów, oceny faktów, generowania pomysłów i alternatyw oraz wyciągania rozsądnych wniosków.

Jest ona często postrzegana jako proces sekwencyjny, rozpoczynający się od doświadczenia i zmierzający ku generowaniu pomysłów, analizie i ostatecznie tworzeniu teorii. Każdy parametr osobowości posiada mocną stronę, ale ludzie rzadko są dobrzy we wszystkich aspektach. Złożone problemy mogą wymagać zastosowania wielu podejść.

Inicjatywa i wysiłek

Aktywna próba wywierania wpływu na wydarzenia, aby osiągnąć cele.

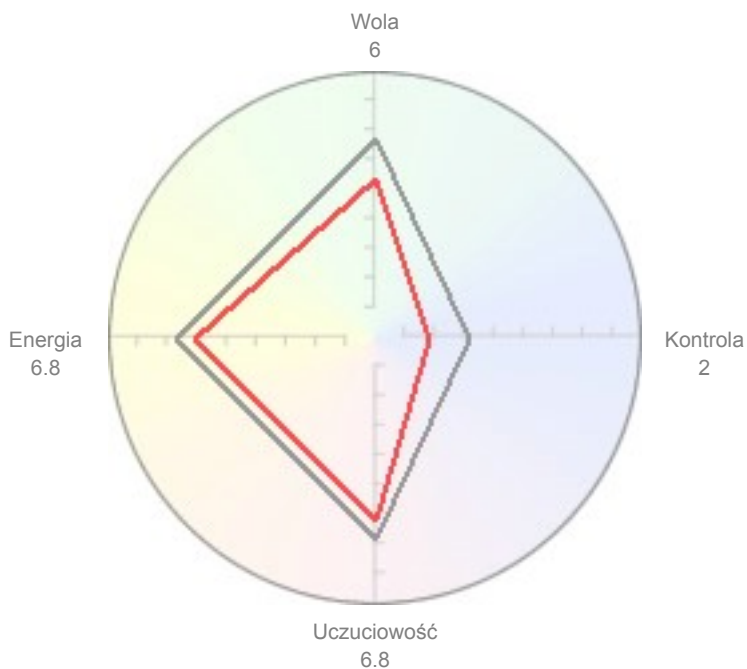
Chodzi o to, aby być człowiekiem z inicjatywą oraz aby utrzymywać wysoki poziom wysiłku nawet w obliczu przeszkód i nieprzyjemnych zadań. Ludzie posiadający te kompetencje są wytrwali, pracowici, pro-aktywni, entuzjastyczni oraz zorientowani na cele. Tacy ludzie ustalają własne cele i mierzą swoją efektywność.

Planowanie i organizowanie

Kompetencja ta związana jest z określaniem celów, ustalaniem kursu działań dla siebie i innych, planowaniem czasu i zasobów oraz ustalaniem priorytetów.

Istotnymi czynnikami są tu: samodyscyplina i zorientowanie na cel. Niektórzy ludzie potrafią się koncentrować na szczegółach, podczas gdy innych interesuje jedynie podejście ogólne.

Przewodnik „Searchlight” Przegląd Kompetencji



- Anna jest osobą pełną życia, otwartą, która lubi nawiązywać przyjaźnie i szczerze interesuje się ludźmi, jednocześnie dąży do osiągnięcia celu, wykazując przy tym elastyczność i skoncentrowanie na zadaniach.

Przywództwo

Należy oczekiwać:

- komunikuje ekscytujące wizje
- jest osobą przekonującą i inspirującą
- kwestionuje pomysły i prowadzi otwarte debaty
- bardzo wspiera wysiłki innych ludzi

Należy uważać na:

- może przeszkadzać i wtrącać się
- miewa przytłaczające innych pomysły

Kompetencje Interpersonalne

Należy oczekiwać:

- jest zwykle popularnym członkiem organizacji
- komunikuje się z łatwością na wszystkich szczeblach
- akceptuje ludzi i nie wykazuje skłonności do oceniania innych
- broni i chroni swoich przyjaciół

Należy uważać na:

- może zdominować otoczenie

Inicjatywa i Wysiłek

Należy oczekiwać:

- chętnie przejmuję odpowiedzialność
- wierzy w siebie i pragnie pomagać innym
- energicznie dąży do celu
- zajmuje się wieloma rzeczami w jednym czasie

Należy uważać na:

- zbyt szybko przejmuje prowadzenie
- może ustalać nierealistyczne cele

Komunikacja

Należy oczekiwać:

- komunikuje z entuzjazmem
- zachęca do dyskusji - lubi rozmawiać
- nalega na uczestnictwo wszystkich w pracy zespołu
- jest osobą, która potrafi przekonywać i motywować do słuchania

Należy uważać na:

- bywa nadmiernie gadatliwy/a
- miewa skłonność do owijania spraw „w bawełnę” – podaje okrężne argumenty

Analiza i Podejmowanie Decyzji

Należy oczekiwać:

- zachęca do szukania alternatyw
- posiada własne jasne i klarowne teorie
- szybko wprowadza i wypróbować nowe sposoby działania
- przekonują go/ ją zarówno uczucia jak i logika

Należy uważać na:

- zbyt szybko się angażuje
- wygłasza zbyt skomplikowane teorie

Planowanie i Organizowanie

Należy oczekiwać:

- posiada jasne cele
- dostrzega raczej cały obraz niż drobne szczegóły
- przekonuje ludzi do sprawy i zdobywa ich zaangażowanie
- łatwo przekazuje innym odpowiedzialność

Należy uważać na:

- oczekuje, że szczegóły same się „ułożą”
- nie doprowadza spraw do końca