



Narzędzie Oceny Kompetencji

-

Część 2

**Część przewidziana dla:
managerów, rekruterów i kierowników HR**

Przygotowane przez:

Alexander Frevel, Uwe Schaumann

Christian Wildt



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



SPIS TREŚCI

Wprowadzenie.....	3
1 Dane przedsiębiorstwa.....	4
2 Wymagania dot. wykształcenia i doświadczenia.....	6
3 Wymagane kompetencje.....	8
3.1 Umiejętności społeczne.....	9
3.2 Umiejętności metodologiczne.....	9
3.3 Umiejętności personalne.....	10
3.4 Podstawowe umiejętności techniczne.....	10
4 Kultura przedsiębiorstwa.....	11
5 Warunki w miejscu pracy.....	13



Wprowadzenie

Niniejszy kwestionariusz jest drugą częścią procesu oceny kompetencji i jest przeznaczony dla właścicieli przedsiębiorstw oraz kierowników działów HR. Celem tego procesu jest dostarczenie precyzyjnej informacji na temat wymagań na danym stanowisku pracy i wprowadzenia pracownika do przedsiębiorstwa i jego kultury. Następną, trzecią częścią procesu będzie porównanie danych uzyskanych w części pierwszej i drugiej. Czwarta część, rozmowa kwalifikacyjna, jest ostatnią częścią procesu. Służy to osiągnięciu dwóch głównych celów:

- 1) Przedsiębiorstwo powinno być w stanie zidentyfikować idealnego kandydata na pracownika, pasującego do przedsiębiorstwa
- 2) Kandydat powinien znaleźć przedsiębiorstwo, do którego najbardziej pasuje.

Prawidłowe dopasowanie przynosi przedsiębiorstwu wiele zalet, szczególnie w zakresie wyższej motywacji pracowników, lepszej identyfikacji z przedsiębiorstwem i niższych kosztach rekrutacji.

Każde przedsiębiorstwo jest inne, stąd niniejsza ocena kompetencji jest narzędziem, które można modyfikować. Przedsiębiorcy mogą dodawać, zmieniać bądź usuwać pytania tak, aby lepiej odpowiadały ich potrzebom.

Ważne: Rozdział 1 i 4 niniejszego formularza należy przedstawić kandydatowi przed rozmową kwalifikacyjną (4 część procesu).



1 Dane przedsiębiorstwa

Nazwa	
Adres	
Strona internetowa	
Branża	
Główne produkty/usługi oferowane przez przedsiębiorstwo	
Unikalne oferty/ specjalne cechy przedsiębiorstwa	
Rok założenia	
Ilość zatrudnionych pracowników	
Rekrutacja na stanowisko	
Charakterystyka pracy i kluczowe wymagania pracodawcy	



<p>Czy delegacje są włączone w zakres obowiązków na danym stanowisku pracy? Jeśli tak-jak często. Czy praca ma charakter międzynarodowy?</p>	
--	--



2 Wymagania dot. wykształcenia i doświadczenia

Jaki poziom edukacji jest wymagany?

Brak świadectwa szkolnego, wiedza podstawowa	
Uczeń, bez uzyskanego stopnia, wiedza częściowa	
Uczęszczanie do szkoły do 16 roku życia, dobra wiedza praktyczna	
Uczęszczanie do szkoły powyżej 16 roku życia, świadectwo szkolne, dobra wiedza	
Matura	
Ukończone początkowe szkolenie w rzemiośle	
Mistrz rzemiosła	
Licencjat	
Magister	
Doktor	

Jakie doświadczenie zawodowe jest wymagane?

Brak doświadczenia	
Kilka miesięcy, ale mniej niż rok	
1-3 lata doświadczenia	
3-5 lata doświadczenia	
Więcej niż 5 lat doświadczenia	



Jaki język jest wymagany?

	Brak wiedzy	Początkujący	Podstawowy	Dobry	Bardzo dobry, biegły
Język ojczysty					
Angielski ustny					
Angielski pisemny					
Inne języki? Proszę wpisać:					



3 Wymagane kompetencje

Umiejętności zawierają w sobie kwalifikacje, zdolności, wiedzę i inne kompetencje. Umiejętności są opisywane jako kognitywne (włączając użycie myślenia logicznego, intuicyjnego i kreatywnego) i praktyczne (włączając sprawność manualną i użycie metod, materiałów, narzędzi i instrumentów).

- Kompetencje zawodowe opisują wymagania, które ludzie muszą posiadać w wykonywaniu zawodu tak, aby działać w sposób zgodny z wymaganiami. Te kompetencje dotyczą wiedzy specjalistycznej, umiejętności i zdolności, które są konieczne do radzenia sobie z zadaniami jako z działalnością zawodową.
- Kompetencje metodologiczne obejmują umiejętności i zdolności wymagane do uzyskania informacji, przetwarzania ich i zarządzania zadaniami w sposób zgodny z celem. Elastyczne umiejętności kognitywne (np. rozwiązywanie problemów, podejmowanie decyzji), które umożliwia danej osobie radzić sobie samodzielnie ze złożonymi i nowymi zadaniami.
- Kompetencje społeczne opisują zestawy komunikacyjnych i kooperacyjnych zachowań lub umiejętności, które pozwalają na realizowanie celów w sytuacjach interakcji społecznej. Obejmują np. zdolność do pracy w grupie, empatię i zdolność radzenia sobie z konfliktami.
- Kompetencje osobowościowe i samostanowienie są skłonnościami zależnymi od danej osoby odzwierciedlonymi w podejściu, wartościach, potrzebach i motywacji. Kompetencje osobowościowe opisują chęci i zdolności człowieka jako indywidualnej jednostki do wyjaśniania, podejmowania przemyśleń, oceny możliwości rozwoju, wymagań i ograniczeń w rodzinie, pracy i życiu publicznym, rozwijania własnych talentów oraz kształtowania i rozwijania planów na życie. Dotyczą one osobistych cech charakteru, takich jak niezależność, zdolność do krytycyzmu, pewności siebie, niezawodności i poczucia odpowiedzialności i obowiązku.



3.1 Umiejętności społeczne

Proszę ocenić poniższe cechy aplikanta na stanowisko pracy w skali od 1 (bardzo ważne) – 5 (wcale nieważne).

Umiejętność	1	2	3	4	5
Przywództwo					
Otwarcie na krytykę					
Siła charakteru					
Zdolność do pracy w różnych zespołach					

3.2 Umiejętności metodologiczne

Umiejętność	1	2	3	4	5
Ustrukturyzowany sposób pracy					
Bystrość					
Odporność na stres					
Umiejętność wypowiedzania się publicznie					



3.3 Umiejętności personalne

Proszę ocenić poniższe cechy aplikanta na stanowisko pracy w skali od 1 (bardzo ważne) – 5 (wcale nieważne).

Umiejętność	1	2	3	4	5
Ciężka praca/ wytrwałość					
Umiejętność pracy w zespole					
Orientacja na usługi					
Umiejętność dobrego kontaktu, towarzyskość					
Tworzenia stałej sieci kontaktów					
Samodzielna praca					
Staranność/ dokładność w pracy					
Sumienne podejście do pracy					
Poczucie odpowiedzialności					

3.4 Podstawowe zdolności techniczne

Umiejętność	1	2	3	4	5
Zdolności manualne i kreatywność					
Talent w kierunku elektrotechniki					



4 Kultura przedsiębiorstwa

Proszę podać informacje dotyczące przedsiębiorstwa, jego kultury, wartości i stanowiska.

Najważniejsze wartości, jakimi się kierujemy to:	
Z jakimi tematami i zagadnieniami będzie pracował potencjalny nowy pracownik podczas następnych 5 lat?	
Jakie możliwości rozwoju widzi Pan/Pani na danym stanowisku przez następne 5 lat?	
Czy Pani/Pana zdaniem praca może być wykonywana do wieku emerytalnego bez uszczerbku na zdrowiu?	
Jakie formy zatrudnienia są stosowane w Państwa przedsiębiorstwie? Czy jest możliwa praca elastyczna lub/i na część etatu?	



<p>Czy Państwa przedsiębiorstwo oferuje pracownikom jakieś dodatkowe korzyści/ benefits?</p>	
<p>Czy przeprowadza się w przedsiębiorstwie identyfikację potrzeb szkoleniowych i dopasowane do nich oferty i możliwości?</p>	
<p>Czy przedsiębiorstwo oferuje ustrukturyzowany system wprowadzenia? Czy nowy pracownik otrzymuje mentora?</p>	
<p>Czy w przedsiębiorstwie przeprowadza się z każdym pracownikiem coroczne rozmowy oceniające?</p>	



5 Warunki w miejscu pracy

Stanowisko

Proszę wskazać, które z poniższych punktów są brane pod uwagę w Państwa przedsiębiorstwie. (skala: 1 (bardzo ważne) – 5 (wcale nieważne))

Życzenia związane z miejscem pracy i pomysły aplikantów	1	2	3	4	5
Oferowanie zaplanowanego i systematycznego dalszego kształcenia zawodowego					
Obecność konkretnej osoby do kontaktów w miejscu pracy					
Możliwość samodzielnej pracy po odbyciu szkolenia lub wprowadzenia					
Rozległe kontakty z klientami					
Intensywna praca w zespole					
Regularne informacje zwrotne					
Wyjazdy biznesowe					
Praca w środowisku międzynarodowym					
Samochód służbowy					



Przedsiębiorstwo

Proszę wskazać, które z poniższych punktów są brane pod uwagę w Państwa przedsiębiorstwie. (skala: 1 (bardzo ważne) – 5 (wcale nieważne))

Życzenia związane z miejscem pracy i pomysły aplikantów	1	2	3	4	5
Gwarancja pracy					
Bezpieczeństwo w miejscu pracy					
Działania na rzecz zdrowia pracowników					
Szacunek i docenianie przez managerów					
Koleżeństwo					
Równowaga pomiędzy życiem osobistym a pracą					
Jasny podział pomiędzy czasem pracy a czasem wolnym					
Korzyści za lepsze wyniki w pracy					
Dobra atmosfera pracy					
Zrównoważenie i odpowiedzialność środowiskowa w przedsiębiorstwie					
Wydarzenia firmowe					