



Competence Game™

Raport z badania: Ekspert HR o kluczowych kompetencjach kandydatów

Z tego ebooka dowiesz się:

- Jak określić model kompetencyjny dla kandydatów na dane stanowisko?
- Które kompetencje warto badać w procesie rekrutacji?
- Które kompetencje najtrudniej zdiagnozować u kandydatów zanim ich zatrudnimy?

Nasz cel



Dziękujemy za pobranie naszego ebooka o diagnozie kompetencji! We wstępie chcielibyśmy opowiedzieć o powodach, dla których podjęliśmy ten temat.

W dzisiejszym dynamicznym środowisku biznesowym poprawne zrozumienie i ocena kompetencji ma kluczowe znaczenie dla sukcesu organizacji.

W tym e-booku opisaliśmy badanie przeprowadzone w celu poznania wyzwań w badaniu kompetencji. Niezależnie od tego, czy jesteś specjalistą HR, coachem czy doradcą zawodowym, ten e-book dostarczy Ci cennych spostrzeżeń, dzięki którym będziesz w stanie jeszcze lepiej diagnozować kompetencje

Naszym celem było zbadanie poziomu trudności diagnozy różnych kompetencji miękkich przydatnych w miejscu pracy. Zapytaliśmy o to doświadczonych specjalistów HR, którzy wzięli udział w naszej ankiecie. Po przeanalizowaniu zebranych danych doszliśmy do interesujących wniosków. Ale po kolei...

Jak szukaliśmy odpowiedzi?

SPIS TREŚCI:

01

Jakie kompetencje są najważniejsze dla stanowisk: szeregowych, specjalistycznych i managerskich?

02

Jakie kompetencje bada się najtrudniej?

03

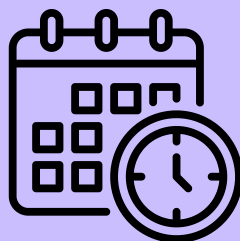
W jaki sposób mierzyć kompetencje?

Nasze badanie

By znaleźć odpowiedzi na nasze pytania, przeprowadziliśmy badanie na próbie doświadczonych ekspertów HR. Przygotowaliśmy zestaw pytań dotyczących szeregu kompetencji. Pytaliśmy o to, jak trudne zdaniem ekspertów jest diagnozowanie poszczególnych kompetencji, oraz jakich kompetencji szukają dla różnych typów stanowisk.



51
ekspertów
HR



Średnio ponad
16 lat
doświadczenia



Ekspertów spytaliśmy o to...



Na jakie stanowiska najczęściej rekrutują?

Jakich kompetencji szukają u kandydatów?

Które kompetencje sprawdza się najtrudniej?

Na jakie stanowiska rekrutują badani eksperci?

Zebraliśmy informacje o **ponad 250 różnych stanowiskach**, na które rekrutują badani eksperci. Do każdego z nich przyporządkowali oni kompetencje miękkie szczególnie cenione u kandydatów.



Ponad połowa opisanych stanowisk to stanowiska specjalistyczne.

Około 20% stanowiły stanowiska managerskie i podobnie około 20% stanowiska szeregowie.

Rekrutacje odbywały się do różnych działów. Najczęstsze działy to produkcja, HR i sprzedaż.

Kompetencje, a stanowisko

Zapytaliśmy ekspertów, jak ważne ich zdaniem jest poznanie kompetencji kandydatów na różne stanowiska. Nie było zaskoczeniem, że im wyższe stanowisko, tym ważniejsze jest dla rekruterów poznanie kompetencji kandydata. Nie spodziewaliśmy się jednak, że różnica będzie tak mała.

Jak ważne jest dla Ciebie poznanie poziomu kompetencji miękkich kandydata? (skala 1-5)



manager



specjalista



pracownik
szeregowy

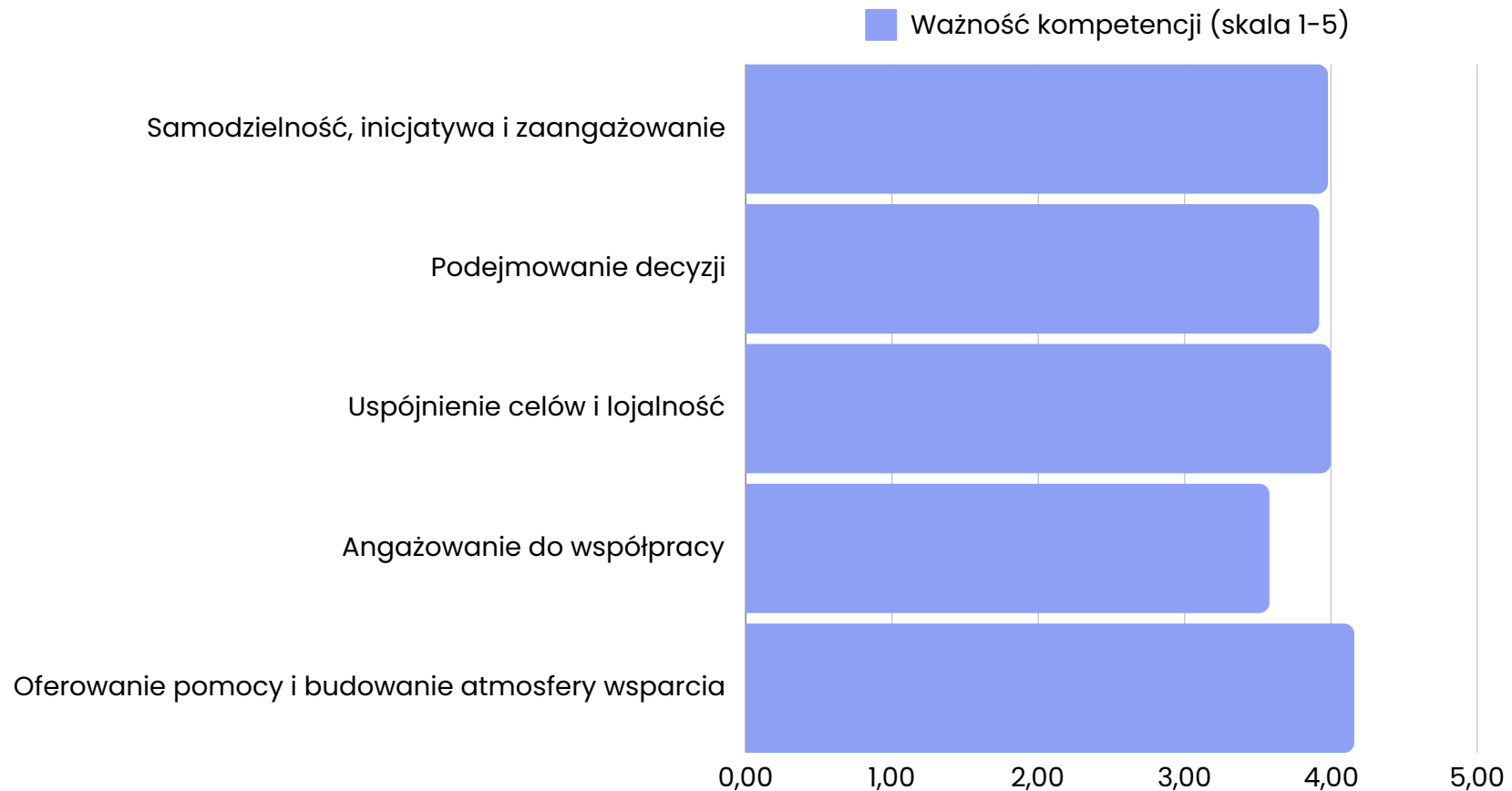
Im wyższe stanowisko, tym ważniejsze jest poznanie poziomu kompetencji miękkich kandydata. Jednocześnie poznanie kompetencji jest istotne nawet dla niższych stanowisk.



01

**Jakie kompetencje są
najważniejsze dla stanowisk:
szeregowych, specjalistycznych
i managerskich?**

Stanowiska szeregowe



Dla stanowisk szeregowych najważniejsze są kompetencje z obszaru oferowania pomocy i budowania atmosfery wsparcia. Najmniej istotna grupa kompetencji to angażowanie do współpracy.

Stanowiska szeregowe

Komentarz eksperta ”

Zakres kompetencji związany z oferowaniem pomocy oraz budowaniem atmosfery wsparcia jest ściśle powiązany z postawą kandydata oraz jego cechami osobowościowymi. Istotne jest, aby ocena tych kompetencji była prowadzona z uwzględnieniem holistycznej perspektywy, co pozwoli na zwiększenie obiektywizmu. Na stanowiskach szeregowych, wzajemne udzielanie pomocy i wsparcia ma kluczowe znaczenie na każdym etapie procesu onboardingu nowych pracowników. Tego typu działania bezpośrednio przekładają się na zmniejszenie rotacji w firmie, co jest nieocenioną wartością z punktu widzenia zarządzania zasobami ludzkimi

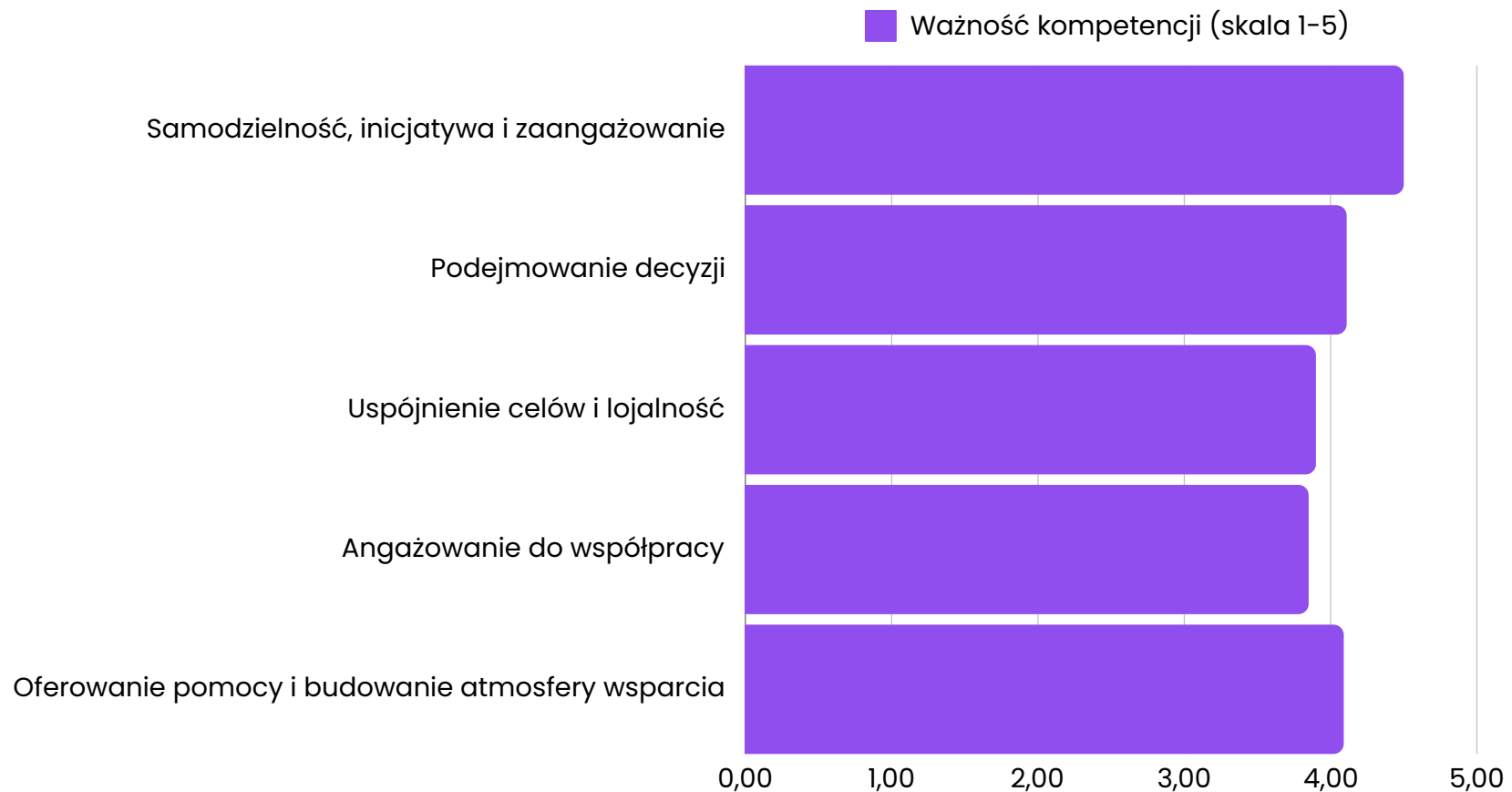
“

Katarzyna Wawruch

Training and quality manager,
OEX Voice Contact Center



Stanowiska specjalistyczne



Dla stanowisk specjalistycznych najważniejsze są kompetencje z obszaru samodzielności, inicjatywy i zaangażowania. Ważne jest też podejmowanie decyzji i oferowanie pomocy.

Proaktywność i samodzielność na stanowiskach specjalistycznych

Komentarz eksperta ”

Wyniki badań dla stanowisk specjalistycznych pokrywają się z modelem kompetencji, który wypracowaliśmy w Avenga. A ponieważ jesteśmy firmą IT, gdzie większość zespołów pracuje w modelu zdalnym, to szczególnie istotne są dla nas samodzielność w realizacji zadań przy zachowaniu dużego zaangażowania. Brzmi jak wyzwanie i niewątpliwie to połączenie umiejętności wymaga praktyki oraz wsparcia od organizacji. Stąd nie dziwi mnie również wysoka nota dla kompetencji nazwanej budowaniem atmosfery wsparcia. Interpretuję ją jako połączenie etyki pracy zespołowej z szacunkiem i otwartością na innych.

Podsumowując wyniki badania - kompetencje miękkie wśród specjalistów, którzy stanowią ponad połowę kadry w firmach, to klucz do stworzenia kultury organizacyjnej, która przyciągnie kolejne talenty.

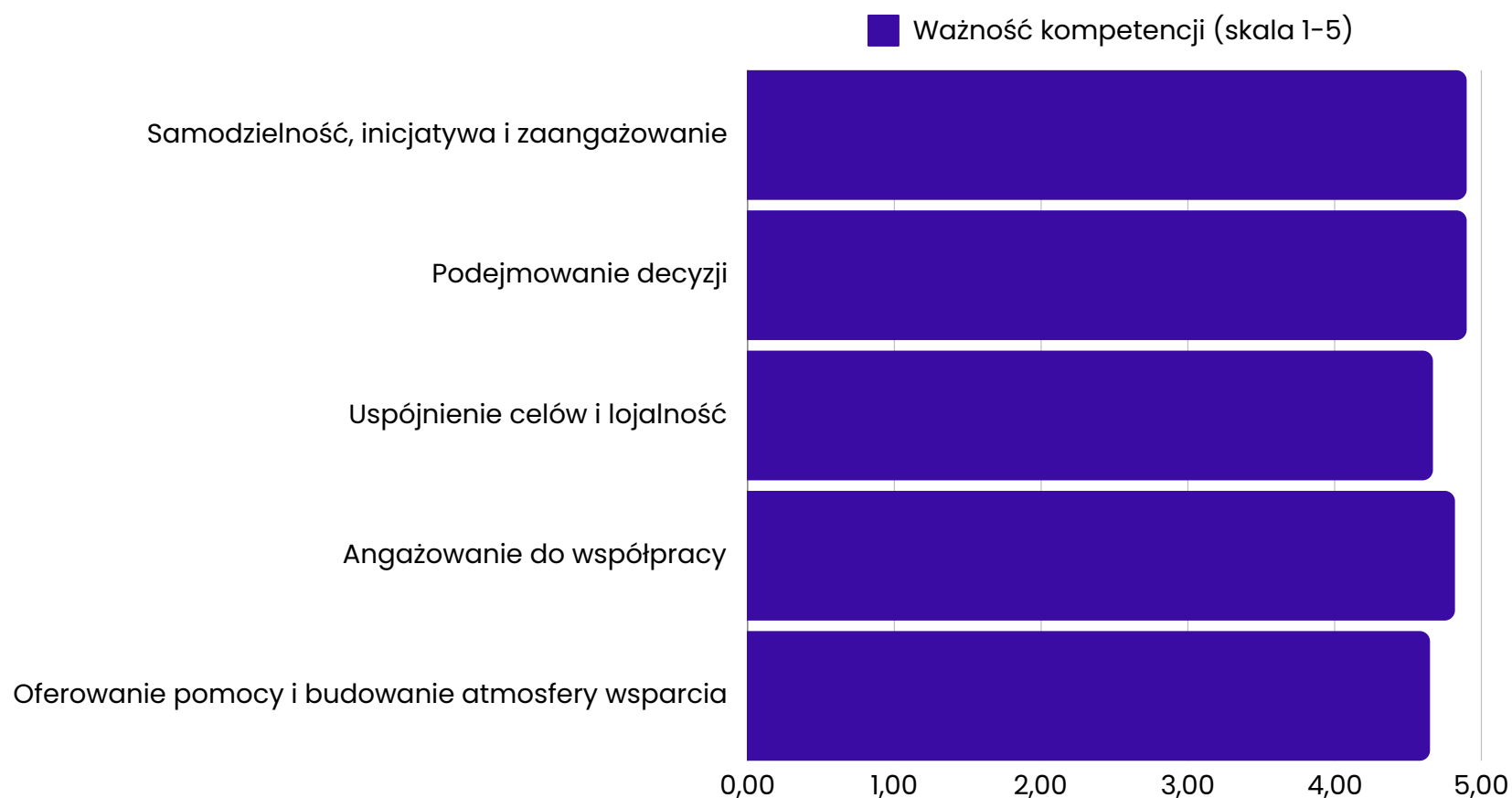
“

Izabela Galus

HR Director, Avenga



Stanowiska managerskie



Oczekiwania kompetencyjne wobec managerów są bardzo wysokie. Najważniejsze są kompetencje z obszarów samodzielności, inicjatywy i zaangażowania, oraz z obszaru podejmowania decyzji. Ważne jest też angażowanie do współpracy.

Wyzwania w określeniu kompetencji na stanowiskach managerskich

Komentarz eksperta ”

W obecnych realiach biznesowych – pełnych dynamiki i zmienności – ogromną rolę pełni mądre, zaangażowane przywództwo. Manager to już nie tylko szef, który wydaje polecenia i wyciąga konsekwencje, ale przede wszystkim lider, który potrafi inspirować swoich podwładnych. Dlatego tak kluczowe jest odpowiednie zweryfikowanie kompetencji. Nie tylko tych związanych z merytoryczną, operacyjną stroną pracy, ale przede wszystkim związanych z zarządzaniem ludźmi.

Manager-lider powinien wskazywać kierunek swoim pracownikom, inspirować, także swoją postawą, ale też w trudnych momentach nie bać się podjąć decyzji. Kompetencje związane z samodzielnością, inicjatywą, podejmowaniem decyzji są bardzo pożądane u kandydatów. Istotna jest tu też postawa managera, szczególnie, że wpływa ona na budowanie zaangażowania i współpracy w zespole.

Ryzyko błędu rekrutacyjnego w przypadku stanowisk managerskich jest bardzo wysokie. Źle dobrany manager wpływa na efektywność osobistą swojego zespołu tj. spadek motywacji i zaangażowania, które są kluczowe dla utrzymania dobrej efektywności biznesowej, czyli realizacji celów organizacji.

“

Katarzyna Buła

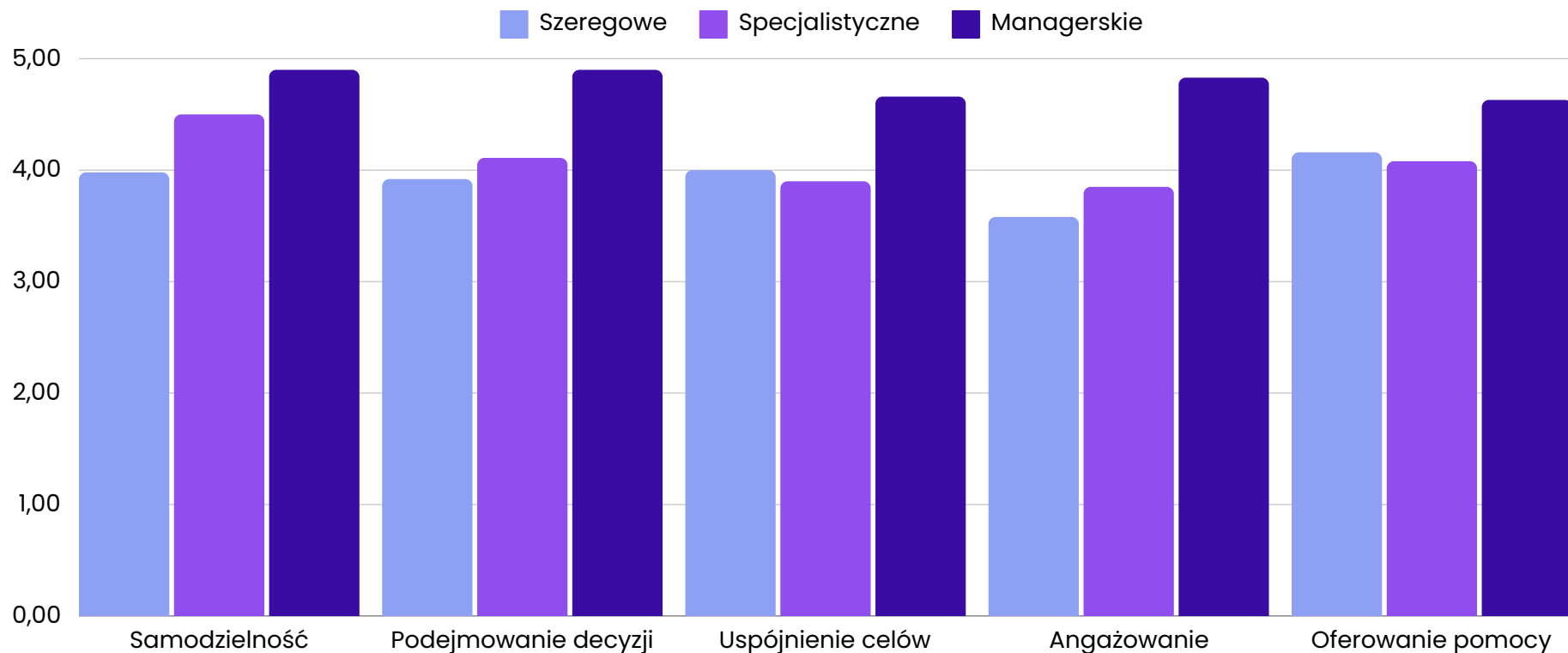
HR Manager ds. rekrutacji i EB
Grupa MASPEX



Porównanie różnych stanowisk

Choć poznanie kompetencji kandydatów jest ważne niezależnie od stanowiska, możemy zaobserwować znaczące różnice w tym, jakie kompetencje są ważne na różnych stanowiskach. U pracowników szeregowych ceni się różne kompetencje mniej więcej po równo, u specjalistów szczególnie ceniona jest samodzielność, a u managerów samodzielność, podejmowanie decyzji i angażowanie zespołu do osiągnięcia wspólnych celów.

Jak ważne są kompetencje na różnych stanowiskach?



02

**Jakie kompetencje
bada się najtrudniej?**

Wyzwania w pomiarze kompetencji

Perspektywa Certyfikowanego Asesora ”

Pomiar kompetencji jest wielowymiarowym procesem, który wymaga starannego planowania i realizacji. Pomimo licznych wyzwań, jest niezbędny do zarządzania talentami i rozwojem pracowników. Przewyciężenie tych wyzwań wymaga współpracy różnych działów w organizacji oraz ciągłego doskonalenia metod oceny.

Do praktycznych rozwiązań wspierających proces pomiaru kompetencji można zaliczyć: jasne zdefiniowanie kompetencji, wybór odpowiednich narzędzi pomiaru, zapewnienie obiektywności oceny poprzez jej wielowymiarowość i kalibrację. Pomiar kompetencji należy powiązać z rozwojem pracowników i zakomunikować im cel badania.

Pomiar kompetencji jest wyzwaniem ze względu na złożoność samego pojęcia kompetencji. Mimo tych trudności, dokładne i rzetelne mierzenie kompetencji jest kluczowe dla rozwoju pracowników i organizacji jako całości.

“

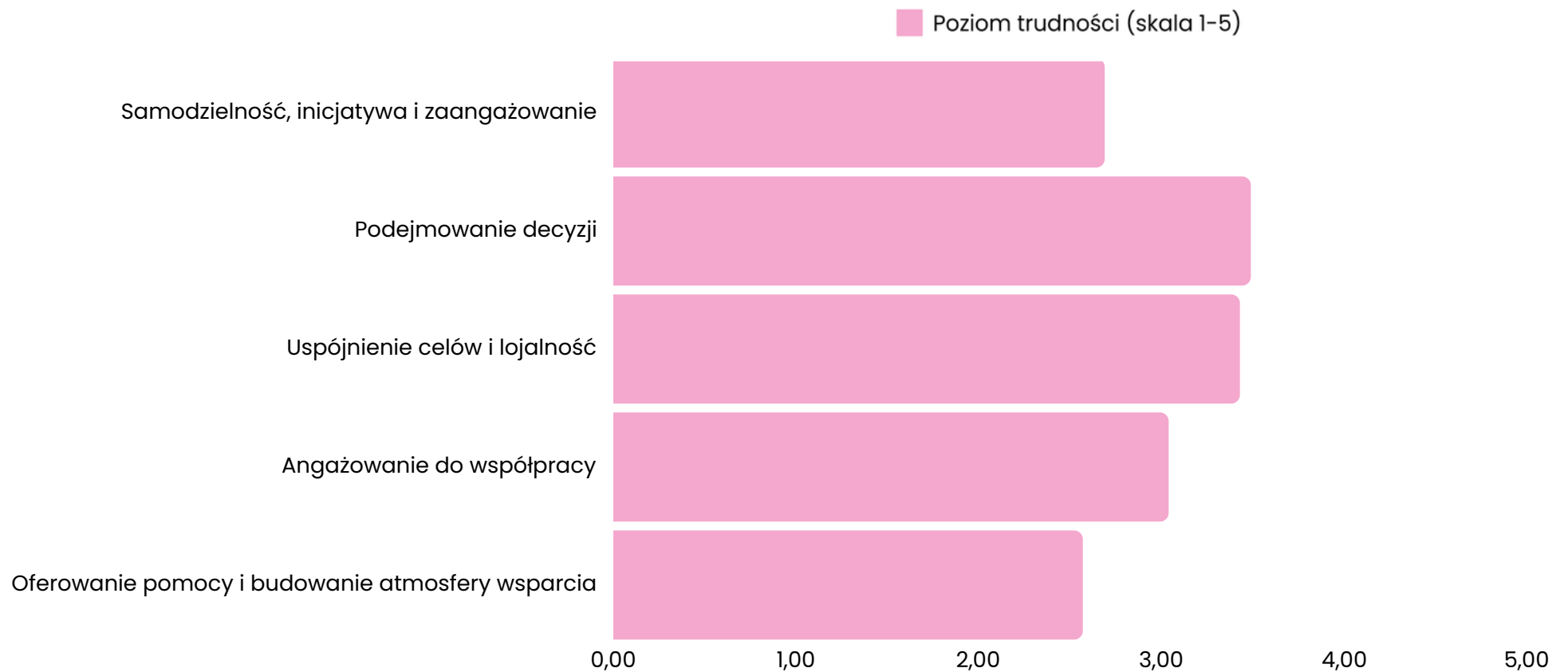
Bożena Janowska

Certyfikowany Partner
Competence Game
(Master Level)



Trudności w pomiarze kompetencji

Które kompetencje mierzy się najtrudniej?



03

**W jaki sposób
mierzyć kompetencje?**

Wyzwania w pomiarze kompetencji

Komentarz eksperta ”

Weryfikacja kompetencji miękkich podczas spotkania rekrutacyjnego nie jest prosta, gdyż ich posiadanie bądź nie przez kandydata nie wynika bezpośrednio z CV. Rozmowa rekrutacyjna z kolei jest tylko krótkim spotkaniem z kandydatem, podczas którego rekruter nabywa subiektywny obraz kompetencji miękkich kandydata. Tym samym wywiad rekrutacyjny może okazać się niewystarczający do diagnozy wyżej wymienionych kompetencji. By skutecznie zweryfikować czy kandydat posiada pożądane kompetencje miękkie warto sięgnąć do behawioralnych sposobów oceny. Zastosowanie w rekrutacji chociażby Assessment Center pozwala zmierzyć poziom wymaganych przez pracodawcę kompetencji miękkich, ale i wykryć potencjalne luki w umiejętnościach kandydatów. W ten sposób organizacje są w stanie lepiej przewidzieć, jak dany pracownik poradzi sobie z zadaniami na danym stanowisku lub czy odnajdzie się w zespole i panującej w firmie atmosferze.

“

Artur Dzięgielewski

Head of HR
SmartLunch SA



Behawioralnie czy deklaratywnie?

Kompetencje jako złożony konstrukt nie są łatwe w pomiarze. Mimo to, chcemy je badać w rekrutacji. Na podstawie pomiaru kompetencji możemy przewidzieć, czy dana osoba będzie w stanie należycie pełnić obowiązki na stanowisku, które chcemy obsadzić.

Podstawową wadą **deklaratywnych metod diagnozy kompetencji** (np. kwestionariuszy, testów kompetencyjnych czy wywiadów) jest wysoka subiektywność. Kandydaci zazwyczaj chcą wypaść jak najlepiej, więc mogą mieć większą skłonność do udzielania odpowiedzi uznawanych za pożądane. To zaburza rzetelność pomiaru.

Innym podejściem jest **diagnoza behawioralna**, czyli sprawdzenie zachowań kandydata. Taką metodą jest Assessment Center, czyli specjalnie przygotowany szereg zadań, których wykonanie jest obserwowane przez specjalistów. To bardzo trafna metoda, ale niestety wiąże się z ogromnymi kosztami finansowymi i czasowymi. Wymaga też dużego zaangażowania od kandydata.

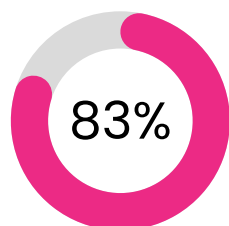
Metodą pomiaru behawioralnego, która zapewnia zobiektywizowany i rzetelny pomiar, ale jednocześnie jest skalowalna i niezwykle efektywna biznesowo, są **gry assessmentowe online**. Taka forma diagnozy odpowiada też na potrzeby emocjonalne i poznawcze kandydatów.



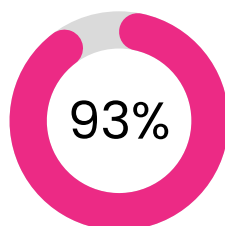
Competence Game

Pomiar kompetencji jest podstawą do trafnych decyzji selekcyjnych oraz tworzenia dobrych programów rozwojowych.

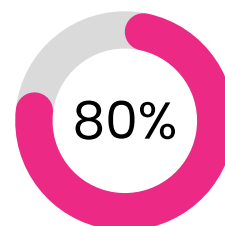
W Competence Game tworzymy narzędzia, dzięki którym diagnoza jest przyjemniejsza i trafniejsza.



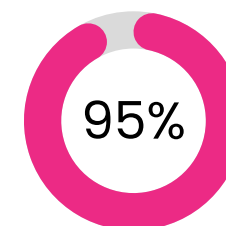
Mniej pracy przy assessmencie



Pozytywnych opinii kandydatów



Krótszy proces rekrutacyjny



Wysoka frekwencja kandydatów

Gry z serii Competence Game

W Competence Game dostarczamy przyjazne kandydatom narzędzia, dzięki którym rekruterzy mogą łatwiej podejmować trafne decyzje selekcyjne. Działamy od 2015 roku, wydaliśmy dwie gry kompetencyjne online. Na przestrzeni lat wspieraliśmy organizacje takie jak Credit Agricole, Mercedes-Benz czy Metlife.

Kliknij w obrazek, by dowiedzieć się więcej o naszych grach!

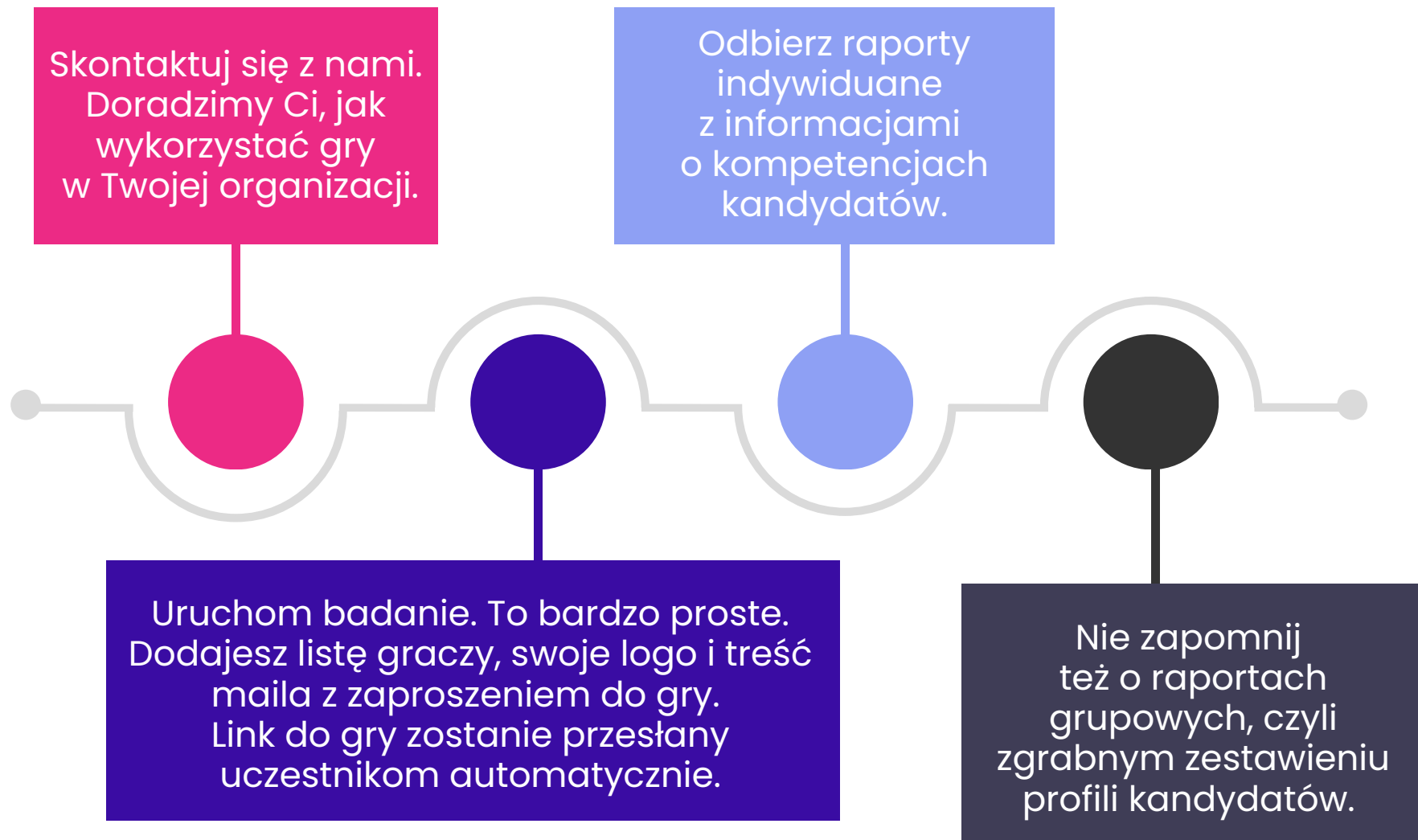


Archipelago



ClusterMind

Jak przeprowadzić proces z zastosowaniem Competence Game?



Porozmawiajmy o tym

Badania kompetencji za pomocą gier kompetencyjnych to pewny sposób na poprawę doświadczeń kandydatów, rozwój pracowników i oszczędność czasu.



Filip Tomaszewski

Współzałożyciel Competence Game



+48 501 184 477



f.tomaszewski@competencegame.com



ul. Puławska 39/2, Warszawa



<https://competencegame.com/>

KLIKNIJ TU,
BY ZAPISAĆ SIĘ NA SPOTKANIE