

Kiértékelt képességek – kompetencia-mérés a Doit HR Kft-nél

Felértékelődött a kompetens tudás szerepe. A kompetenciák feltérképezése ma már komoly szegmense a kiválasztási folyamatnak. Felvételnél kitüntetett figyelmet kap a képességek vizsgálata, és egyre nő fontosságuk az elméleti tudással szemben.

Természetesen a tudás és a kompetencia összefüggnek, ám az, ahogyan a megszerzett ismereteket kamatoztatni tudjuk a valóságban, óriási jelentőséggel bír. A versenyszféra dolgozóinak számos olyan képességgel kell rendelkezniük, amelyek felkészítik, képessé teszik őket a mindennapi munkavégzés során kialakuló – olykor egészen speciális - helyzetek kezelésére.

Amelyek nélkül nem megy

A HR szakemberek azonnal föl tudnak sorolni néhány olyan képességet, amelyek - szinte a megpályázott munkakörtől függetlenül - egész biztosan szerepelnek tízből kilenc önéletrajzban. Azok közé tartozik – többek között - a stressz tűrés, a megbízhatóság, a szorgalom és a tanulékonyság is. Nem véletlen, hiszen ezek azok a kulcskompetenciák, amelyek immár minden munkahelyen szükségesek lehetnek.

Emiatt a humán-erőforrás szakemberek világszerte meghatározzák azokat az ismereteket, tulajdonságokat, melyek elengedhetetlenek az adott munkakör betöltéséhez, miközben szem előtt tartják a kollegák kompetencia alapú megválasztása mellett a személyzetfejlesztést és a teljesítmény-értékelést is.

Kemény dió?

Nem könnyű feladat az alapvető kompetenciák mérése és kiértékelése – mondta Polgár Zita, a Doit HR Szolgáltató és Tanácsadó Kft. tanácsadója. Magának a fogalomnak – amint az a világhálón a témában keresgélőnek is föltűnhet – több értelmezése létezik.

Udvardi-Lakos Endre, egyetemi tanár a Kompetencia, modularitás - paradigmaváltás a gyakorlatban című tanulmányában három alapvető fogalmat különböztet meg: az egyén által megszerzhető ismeretek összességét nevezi tudásnak, készségnek mondja egy adott feladat vagy munka során felhasználható, ahhoz szükséges tudást, és kompetenciának nevezi azt a képességünket, hogy az élet különböző szituációiban alkalmazni tudjuk tapasztalatainkat és személyes adottságainkat.

A már említett alapvető kompetenciákat tehát nem csak mérni, hanem meghatározni sem egyszerű. Egyszeri interjú alkalmával nem állapíthatók meg biztosan ezen képességek. A Doit HR Kft. szakemberei a referenciák segítségével, az önéletrajzból és az interjúból igyekeznek kiköveteltetni a kompetenciák mértékét és fejlettségét.

Mérhető lelkesedés

Míg a referenciák segítségével direkt módon kideríthetőek bizonyos képességek, a CV-ből konkrétabb tulajdonságokra lehet következtetni – vázolta a lehetőségeket Polgár Zita. Így árulkodik egy motivációs levél vagy önéletrajz a jelentkező kommunikációs képességeiről, vagy esztétikai érzékéről.

Azonban a speciális kompetencia-mérő tesztekkel lehet a legbiztosabb eredményt elérni. Megbízható eredmények várhatók az olyan kérdőívek kitöltése után, melyek képesek például a dinamizmus, a lelkesedés, és a kitartás mértékének megjelenítésére. A HR tanácsadó szerint ezek olyan munkakörök esetén nélkülözhetetlenek, ahol folyamatos megújulásra van szükség, miközben az ügyfélorientált szemléletmód sem maradhat el. Így például hasznos mérni ezeket olyan vezetők keresése esetén, akik együtt dolgoznak beosztottaikkal, de az idegenvezetők és tanárok körében is kulcskompetenciákról van szó.

Speciális lehetőségek

Léteznek előre elkészített kompetencia-mérő tesztek, melyek kiértékelésekor kerül a képbe a HR-es, hiszen a megfelelő eredmények kikövetkeztetéséhez jól kell ismerni az adott tesztet, és átlátni azokat az összefüggéseket, melyekhez a szakember szeme szükséges.

A feltérképezett kompetenciákat és eredményeket az egyes tesztfordulók után pontszámban, vagy skálában bocsátják a megbízó rendelkezésére. A sablonfelmérések elvégzése mellett lehetőség van teljesen specializált kompetencia-mérésre is. A Doit HR Kft. munkatársa kiemelte, hogy számos olyan feladatkör létezik, amelyeknél igen ritka képességekre, vagy jól ismert tulajdonságok speciális együttállására van szükség.

A Doit HR Kft. annak ellenére vállalja a speciális kompetencia-mérést, hogy az nem csak a tanácsadóknak ad jelentős feladatot. Azokban az esetekben a megbízó komolyabb közreműködésére is szükség van. Egy különlegesebb kompetencia-méréshez a megrendelővel folytatott komoly egyeztetések vezetnek, így a HR-es szakember bepillantást nyerhet abba a fizikai, pszichés és hierarchikus környezetbe, amelybe az állást megpályázó munkatárs kerül.

Persze csak, hogyha megfelelő kompetenciákkal rendelkezik.

Knap Gábor – Doit HR Szolgáltató és Tanácsadó Kft.

2008.05.21

HR Portal