

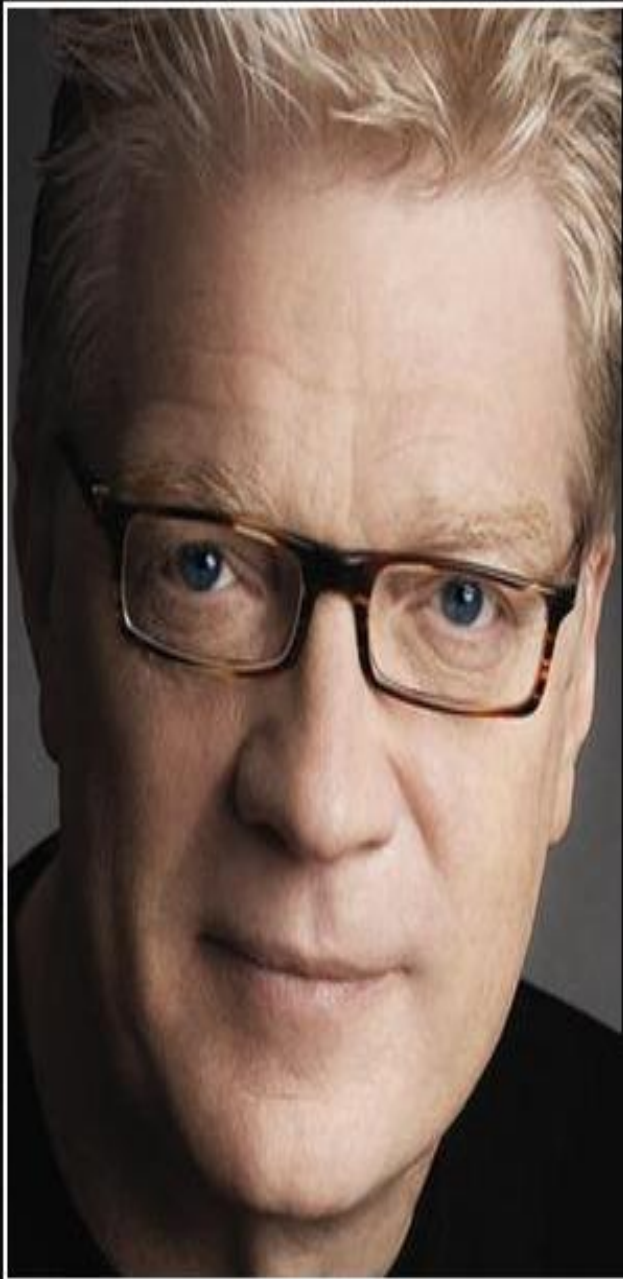
Kreatívok és katonák??!!

Ez itt a kérdés, válaszok..

2016.Szeptember 28., Siófok

Hajdu Zoltán prezentáció





The role of a creative leader is not to have all the ideas; it's to create a culture where everyone can have ideas and feel that they're valued.

— *Ken Robinson* —

Mai öt kérdésem: kinek tartod magad?

I. Vezetőnek vagy beosztottnak tartod magad?

II. Kreatívnek vagy végrehajtónak tartod magad?

III. Kreatív vezetőnek vagy végrehajtó vezetőnek tartod magad?

IV. Kreatív beosztottnak vagy végrehajtó beosztottnak tartod magad?

V. Ha vezető vagy, akkor jók-e kiválasztási eredményeid?

Mit is várunk el a munkatárstól?

Legyen kompetens..de mi a kompetencia?

Egymáshoz kapcsolódó:

- készségek
- viselkedési jellemzők és
- személyiségvonások közös csoportja.

A kompetenciák segítséget nyújtanak abban, hogy az emberek *a legfontosabb faktorokra fordíthassák a figyelmüket.*

Tévhit az, hogy a kompetenciák jól felmérhetők egy interjú alkalmával ..



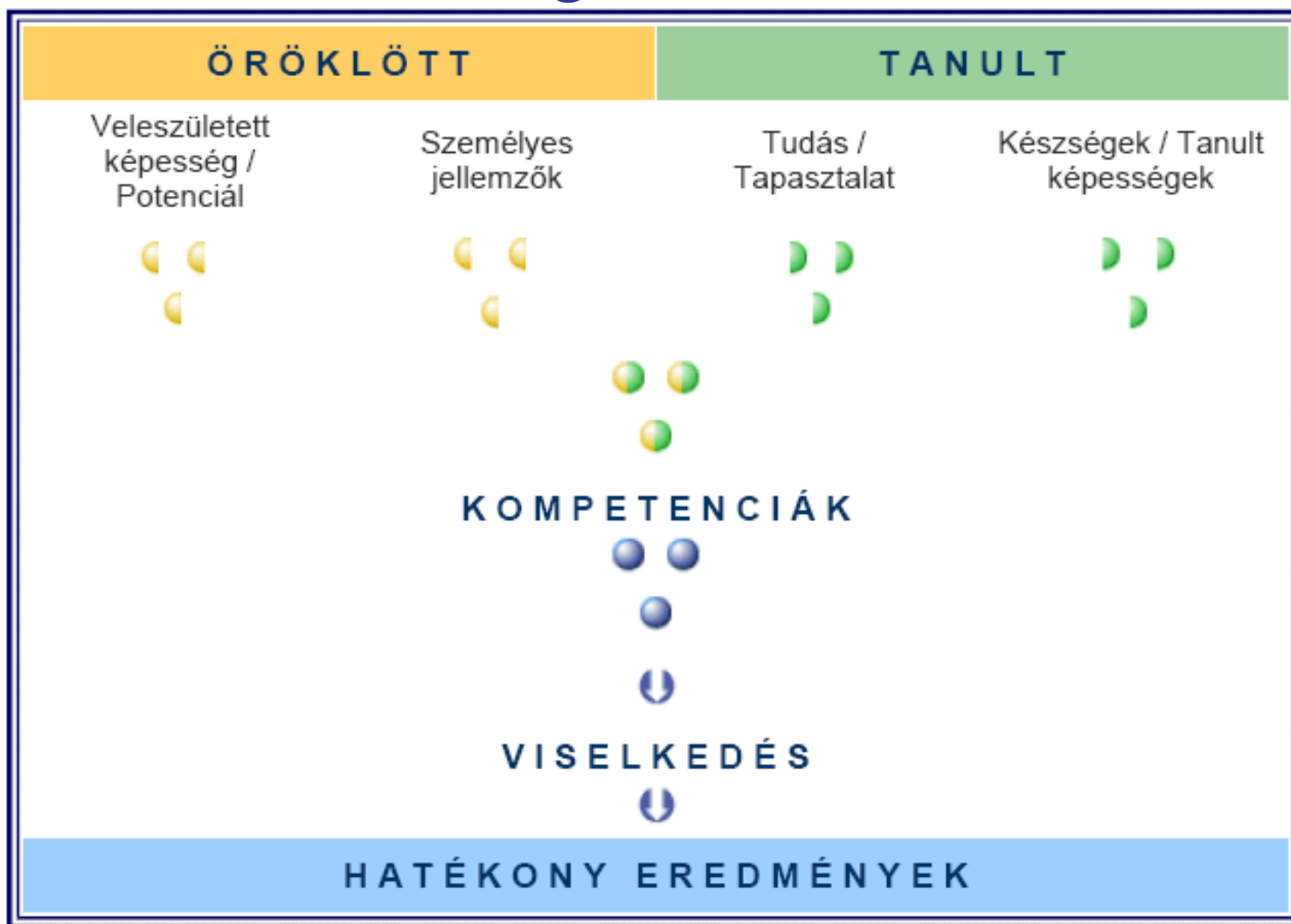
Úgy-e Te már nem tartod jó interjúztatónak magad?

Mert, Dr. Bernieri által már tudományosan is bizonyított, miszerint tévhit, hogy a keresett kompetenciák jól felmérhetőek egy interjú alkalmával ..

<http://www.toledoblade.com/frontpage/2001/05/28/Rush-out-to-save-Monday-Night-Football.html>

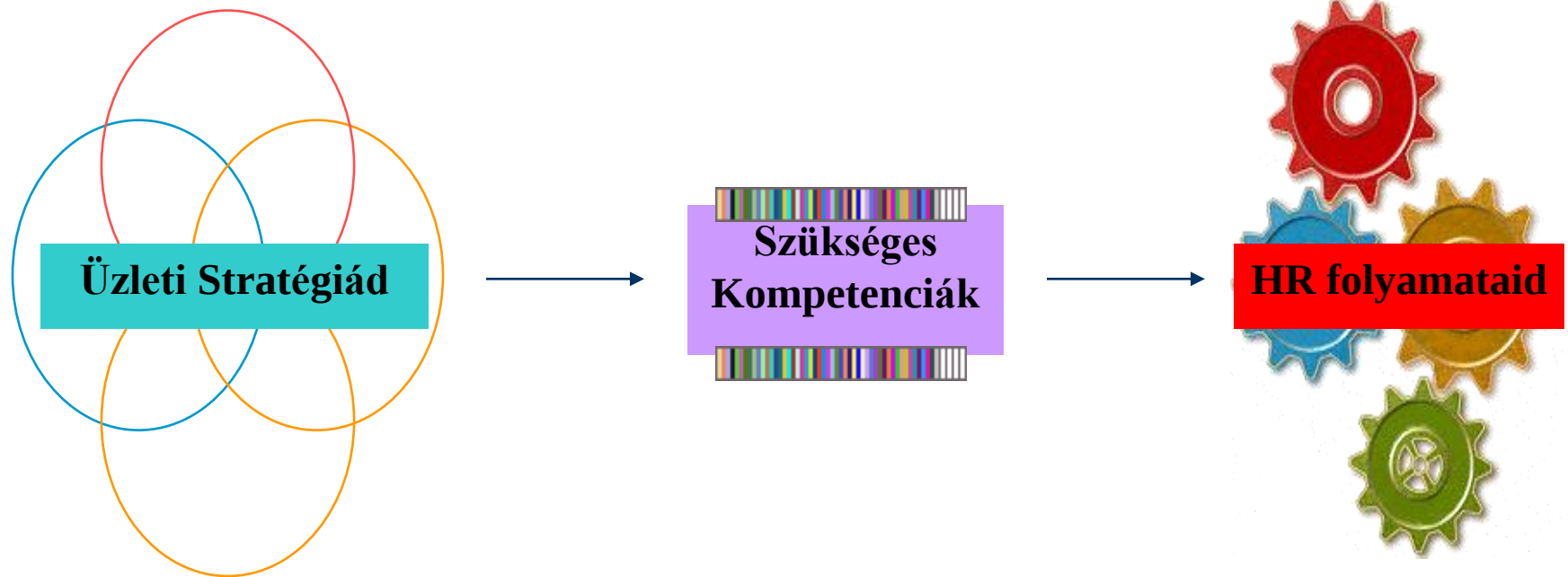


Tehát a kompetencia komplex tényezőkből áll.. amit
mégis szeretnénk érteni..
 esetleg mérni?



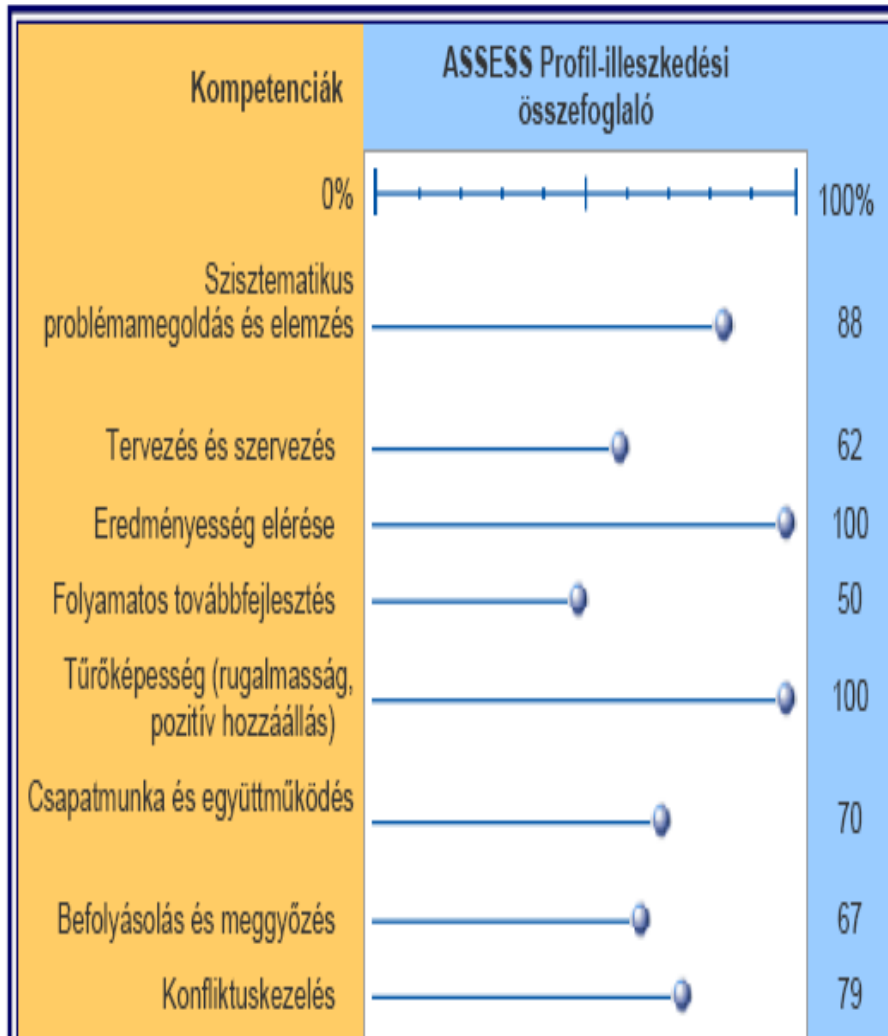
Ok, de a közismert interjú kudarcok mellett, miért van szükség kompetencia-modellekre?

A kompetencia modellek segítenek lefordítani az üzleti stratégiát a céged HR folyamatainak nyelvére:

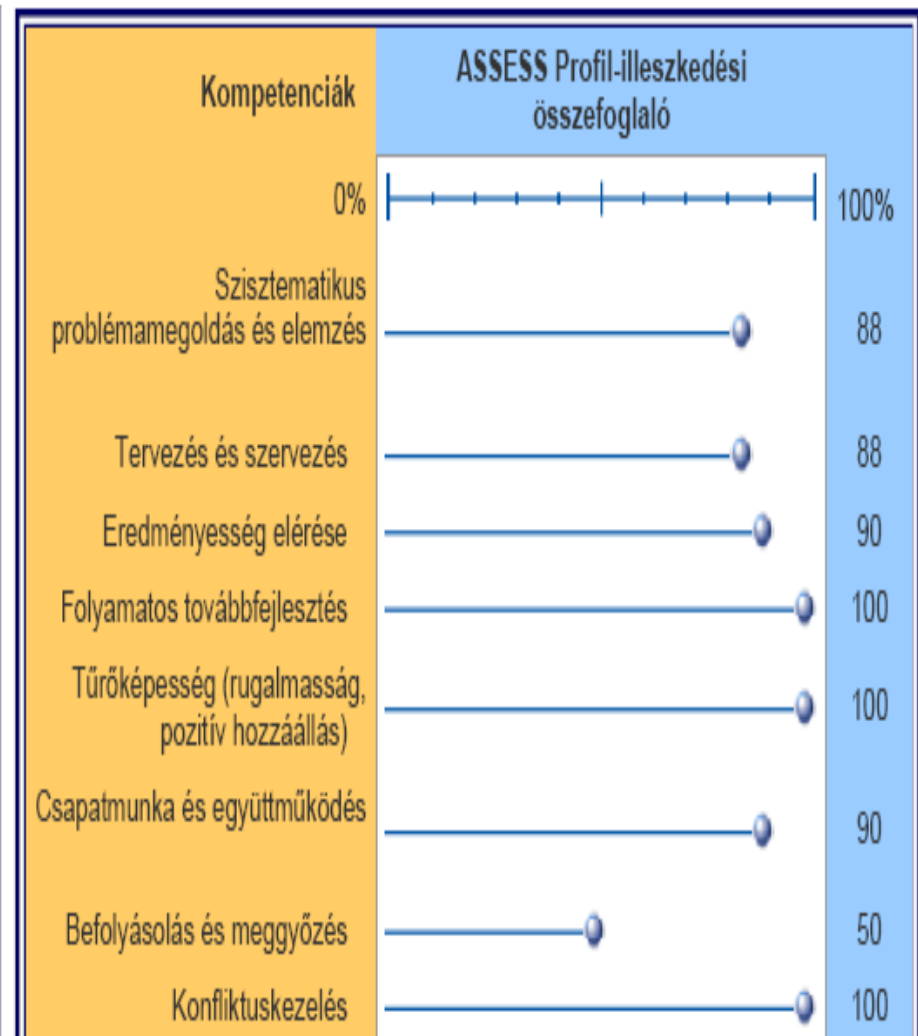


Példa 1. Két munkatárs kompetencia profiljainak összehasonlítása(+80 erősség)

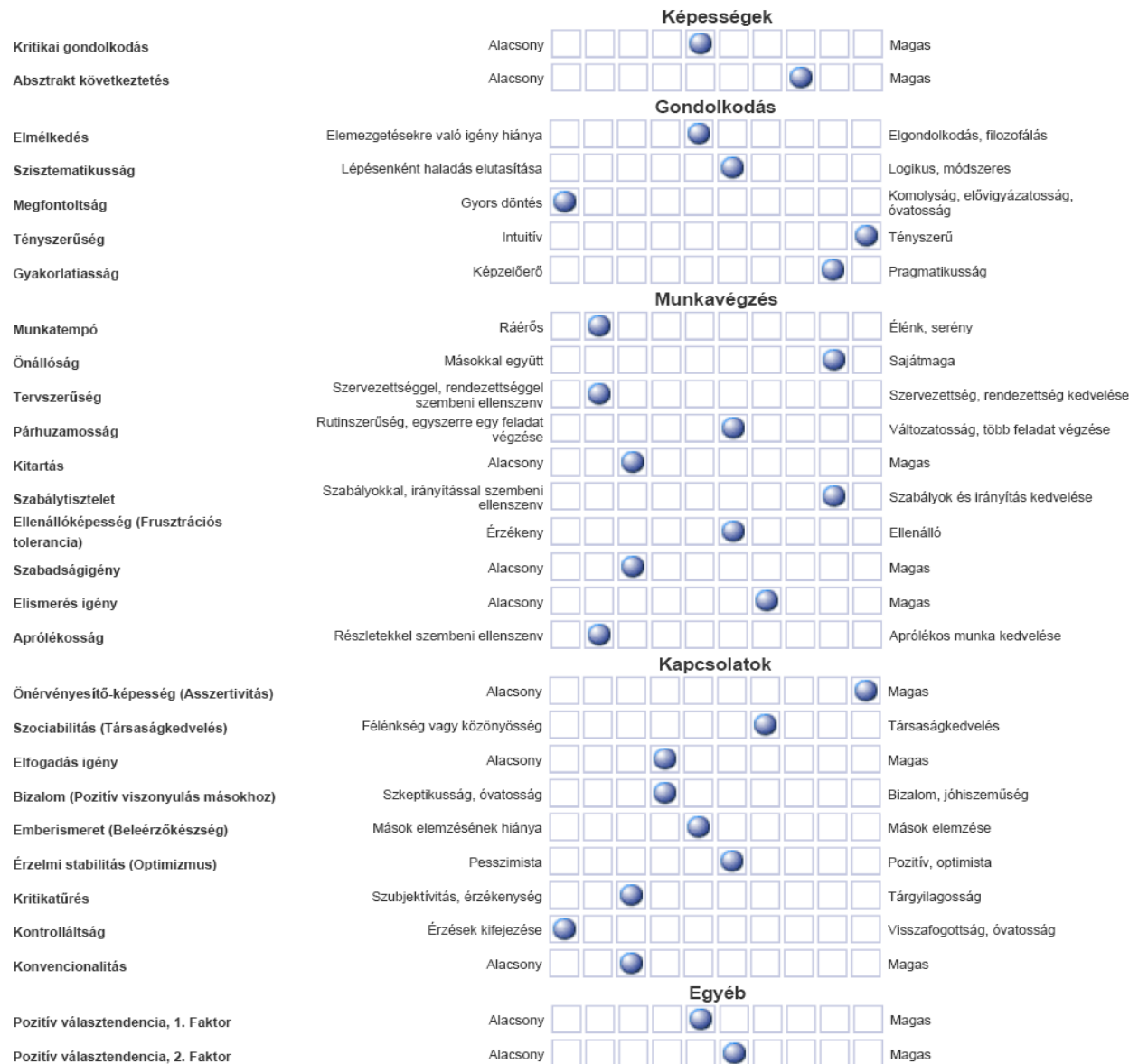
Imre



János



Az Assess teszt által mért személyiség vonások- amiből felépülnek a szükséges kompetenciák....



Assess teszt személyiség-skálák

A sikeres munkavégzéshez kapcsolódó személyiségvonások három skálacsoportba sorolhatók (az itteni sárga vastag betűs vonások a következő oldalon példaként mutatják a tervezés-szervezés kompetencia és a szisztematikusság, gyakorlatiasság, tervszerűség, párhuzamosság összefüggését) :

I. Gondolkodás

Elmélkedés

Szisztematikusság

Megfontoltság

Tényszerűség

Gyakorlatiasság

II. Munkavégzés

Munkatempó

Önállóság

Tervszerűség

Párhuzamosság

Szabálytisztelet

Kitartás

Ellenállóképesség

Szabadságigény

Elismerés igény

Aprólékosság

III. Kapcsolatok

Önérvényesítő-képesség

Szociabilitás

Elfogadás igény

Bizalom

Beleérzőkészség

Érzelmi stabilitás

Kritikatűrés

Kontrolláltság

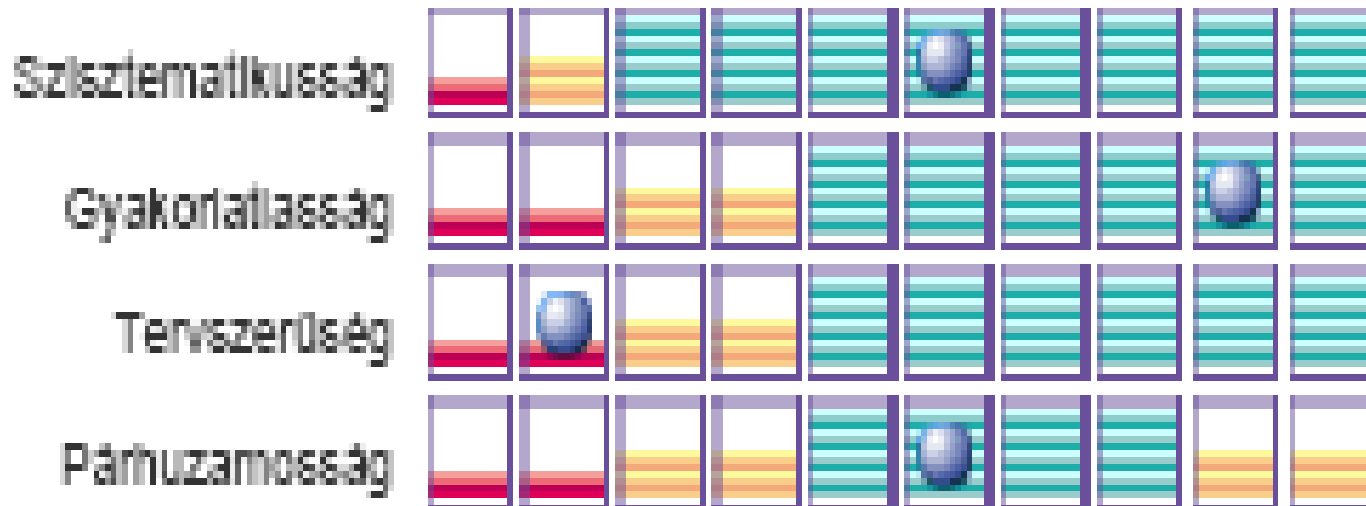
Konvencionalitás



Teszt példa 2.- Négy személyiség vonás és a tervezés-szervezés(62%) kompetencia összefüggése

Miért lett János tervezés-szervezés kompetencia értéke 62/%?

A személyiségből fakadó következmények az alábbiakra vonatkozóan
Tervezés és szervezés



Az Assess teszt által mért kompetenciák könyvtára

Gondolkodás

Jövőbe tekintés

Szisztematikus

Problémamegoldás és elemzés

Alkalmazkodó-képesség

Vélemény vállalása

Üzleti érzék

Szakmai jártasság

Munkavégzés

Tervezés és szervezés

Eredményességre buzdítás

Minőségközpontúság
Szabályok, eljárások betartása

Munkavégzés biztonsága

Ügyfélközpontúság
Integritás

Ellenálló-képesség (tűrőképesség)

Folyamatos tanulás

Kapcsolatok

Csapatmunka és együttműködés

Befolyásolás és meggyőzés

Vezetés Tanácsadás és fejlesztés

Mások motiválása

Kapcsolatok fenntartása

Tárgyalókészség
Személyes kommunikáció

Írásbeli kommunikáció

Előadási készség

Értekezletek levezetése

Gondolatébresztő vezetői kérdések., előadás utánra

Csak saját interjúztató képességeidre hagyatkozol vagy objektívabb módszerekkel, tesztekkel is hajlandó vagy csökkenteni a kiválasztási tévedéseket?

Kiválasztási kérdés: Van-e megbízható eszközöd, amellyel megállapíthatod azt, hogy rendelkezik-e az éppen kiválasztandó jelölted a szükséges kompetenciákkal vagy fejleszthető-e az elvárt irányban?

Teljesítmény-menedzsment kérdés: Ha már felvetted., akkor használja-e az egyén az elvárt kompetenciákat és viselkedési erősségeit?

Tréning és fejlesztési kérdés: Mely területeken van szükség és esély a munkatárs fejlesztésére? Mely erősségeikre tudsz építeni? Hogyan mérd a fejlődést?

Utánpótlás tervezési kérdés: Készen áll-e "jövő reménysége" az új, magasabb felelősséggel járó pozícióban való hatékony működésre?

Köszönöm a figyelmet!

A kiválasztási tévedések csökkentése miatt és csapatának sikere miatt is, vegye igénybe az Assess teszteket!



Hajdu Zoltán

Smart Staff Kft.

zoltan.hajdu@smartstaff.hu

06 30 816 4770

