COMPETENCE NAVIGATOR™

KOMPETENCJE W FIRMIE

NARZĘDZIE ROZWOJU ORGANIZACYJNEGO

MODERUJE DIAGNOZĘ KOMPETENCYJNĄ 360°
SPRAWDZA, CZY KOMPETENCJE LUDZI SŁUŻĄ FIRMIE
UKIERUNKOWUJE COACHING KOMPETENCYJNY

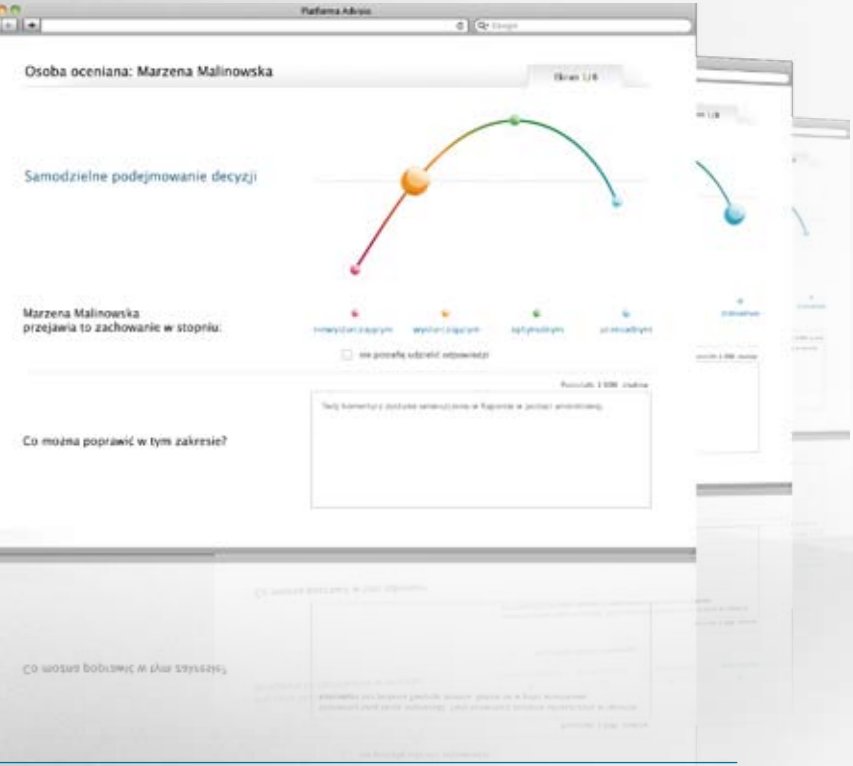
24%
optymalne
64%
wystarczające
4%
przesadne
8%
niewystarczające

Kompetencje, które służą organizacji

Organizacje osiągają **cele biznesowe** dzięki temu, że ludzie podejmują się **realizacji zadań**, a następnie z powodzeniem doprowadzają do ich ukończenia. Do skutecznej realizacji zadań ludziom **potrzebne są kompetencje**. Składają się na nie zarówno wiedza i umiejętności, jak i doświadczenie zawodowe, odpowiednia postawa, osobiste predyspozycje oraz cechy charakteru. Prowadzona metodą 360 stopni diagnoza kompetencyjna bada kompetencje pracowników korzystając z wiedzy rozproszonej w organizacji.

Gdyby diagnoza kompetencyjna prowadzona była w szkole lub na uniwersytecie, zmierzałaby do określenia **poziomu kompetencji** każdego uczestnika badania. W kontekście biznesowym diagnoza kompetencyjna służy innemu celowi: ma określać **stopień dopasowania kompetencji** pracownika do aktualnych i rzeczywistych potrzeb organizacji. Do konkretnych zadań, które trzeba wykonywać, aby organizacja odnosiła sukcesy.

Zaprojektowany zgodnie z najnowszymi trendami w podejściu kompetencyjnym Competence Navigator™ koncentruje się na maksymalizacji **praktycznych rezultatów diagnozy**. Pokazując krytyczne luki kompetencyjne, miejsca dobrego dopasowania oraz miejsca, w których kompetencje pracowników dawno przerosły już potrzeby, Competence Navigator™ pozwala kształtować strategię rozwoju potencjału ludzkiego, tak, aby była ona efektywna ekonomicznie. Podpowiada gdzie i w kogo inwestować, aby uzyskać optymalne rezultaty i nie przeinwestować.



Nie tylko jak jest, ale też: jak być powinno

Osoby wypowiadające się w kwestionariuszach na temat kompetencji diagnozowanego pracownika odpowiadają, czy ich zdaniem **w wystarczającym stopniu** przejawia on pożądane zachowania. Dzięki tak zadanemu pytaniu dowiesz się czy kompetencje danej osoby są odpowiednie do wymagań stanowiska, które zajmuje.

Skala Kontekstowa™ Advisio

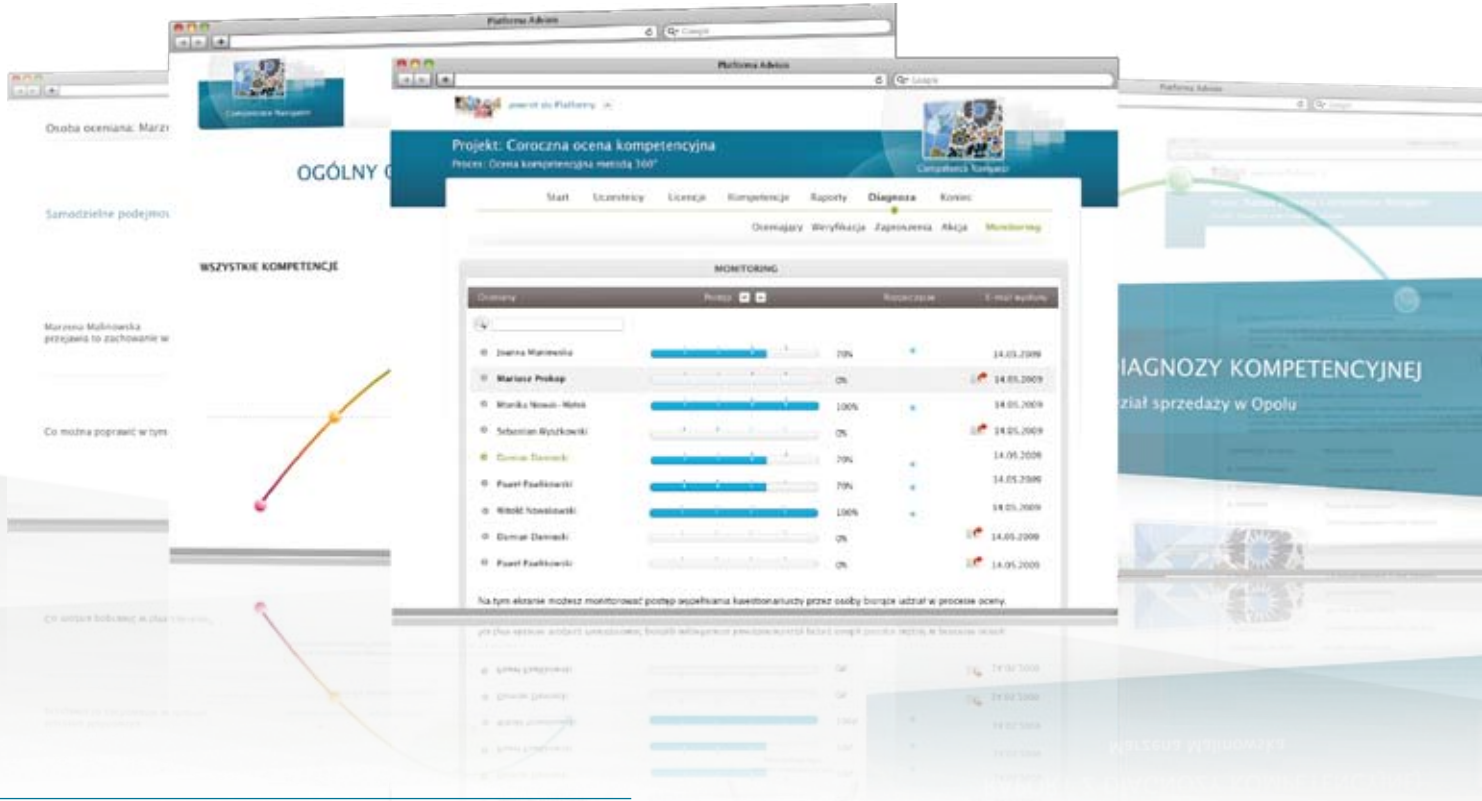
Opracowana przez Advisio Skala Kontekstowa™ koncentruje się na najważniejszym celu diagnozy kompetencyjnej w kontekście biznesowym: określeniu stopnia dopasowania kompetencji pracownika do potrzeb organizacji.

Poziom kompetencji potrzebny tu i teraz

Sprzedawca telefonów komórkowych w salonie przy Times Square prawdopodobnie potrzebuje do efektywnej pracy nieco innego poziomu kompetencji „Działanie pod presją czasu” od sprzedawcy w kurorcie na Lazurowym Wybrzeżu. Udzielanie odpowiedzi na Skali Kontekstowej™ błyskawicznie kieruje uwagę respondentów w stronę **lokalnych, unikalnych wymagań** konkretnego miejsca pracy.

Najważniejsze jest dopasowanie

Skala Kontekstowa™ zwraca naszą uwagę na często zapominany fakt, że więcej **wcale nie znaczy lepiej**. W biznesie przesada oznacza marnotrawstwo. Energii, potencjału, talentu, utraconych korzyści, czasu, pieniędzy. Skala Kontekstowa™ pomaga zapobiegać marnotrawstwu zasobów.


Projekt: Coroczna ocena kompetencyjna
Proces: Ocena kompetencyjna metodą 360°
Start
Uczestnicy
Licencje
Kompetencje
Raporty
Diagnoza
Koniec
Oceniający
Weryfikacja
Zaproszenia
Akcja
Monitoring
MONITORING
Na tym ekranie możesz monitorować postęp wypełniania kwestionariuszy przez osoby biorące udział w procesie oceny.
WSZYSTKIE KOMPETENCJE
IAGNOZY KOMPETENCYJNEJ
ział sprzedaży w Opolu

Proces, który płynie sam

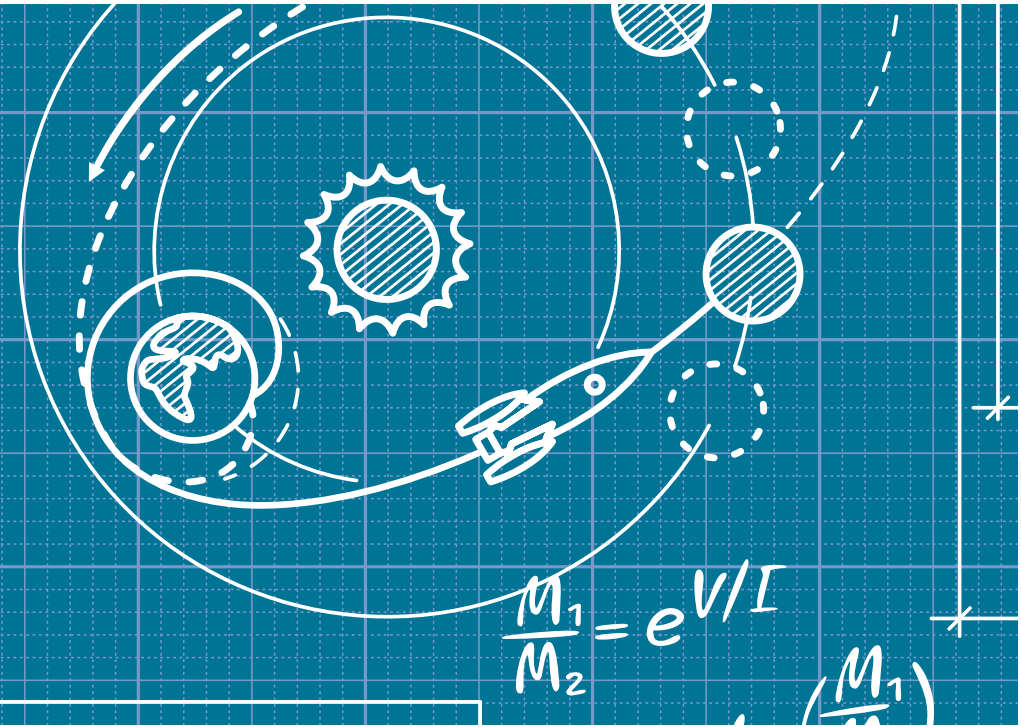
Wymagające czasochłonnych i kosztownych wdrożeń skomplikowane systemy zarządzania kompetencjami odchodzą do lamusa. Metodologie diagnozy kompetencyjnej nowej generacji powstają w oparciu o technologie internetowe typu cloud computing. Towarzyszące im narzędzia są **lekkie, intuicyjne, niemal niezauważalne**. Nie wymagają od użytkowników myślenia o tym, o co mogą zadbać same.

W narzędziu Competence Navigator™ sterowanie procesem diagnozy kompetencyjnej jest tak łatwe, jak kupowanie biletu lotniczego w internecie. Narzędzie online **krok po kroku prowadzi zespół projektowy** i uczestników procesu przez wszystkie etapy diagnozy. Od importu danych uczestników diagnozy, poprzez zaznaczenie relacji między nimi, dostosowanie modelu kompetencyjnego, automatyczne rozesłanie kwestionariuszy internetowych, monitorowanie przebiegu diagnozy, aż po automatyczne wygenerowanie estetycznych i czytelnych raportów z diagnozy.

Zdaniem twórców Competence Navigatora™ dobra technologia powinna być jak **ścieżka dźwiękowa** najlepszych filmów: znikać z pola widzenia, uwypuklać to co najważniejsze i przykuwać uwagę do tego, co się dzieje na ekranie.

Przyjemność zarządzania procesem

Competence Navigator™ krok po kroku prowadzi konsultanta i zespół projektowy przez wszystkie etapy diagnozy.



Start w kilka chwil

Konfiguracja narzędzia Competence Navigator™ i rozpoczęcie procesu diagnozy jest zautomatyzowane tak, by trwało zaledwie kilka chwil.

To on pamięta, Ty nie musisz

Nie musisz pamiętać jak prowadzi się diagnozę kompetencyjną, ani tego, w którym miejscu procesu aktualnie się znajdujesz. Po każdym etapie diagnozy Competence Navigator™ poprowadzi Cię do następnego kroku i podpowie co robić dalej. Możesz prowadzić dziesiątki projektów jednocześnie. Nie zgubisz się.

Wszyscy są na bieżąco

W wirtualnym świecie cały zespół projektowy może pracować razem nie spotykając się fizycznie. Competence Navigator™ zadba o komunikację, obieg dokumentów i informacji w zespole niczym dobry Project Manager.

Jedna, a może 1001 kompetencji?

Competence Navigator™ nie stawia żadnych ograniczeń dotyczących rozmiaru modelu kompetencyjnego wykorzystywanego w diagnozie. Narzędzie oferuje model domyślny. Możesz z niego skorzystać, dowolnie go zmodyfikować, albo w całości zastąpić innym.

Precyzyjne projektowanie

Czasami istotna jest możliwość ułożenia kolejności pytań w kwestionariuszach. Competence Navigator™ pozwala precyzyjnie zaprojektować cały kwestionariusz, albo wybrać opcję losowego sortowania pytań.

Wolność wyboru

Zależnie od kontekstu i celu diagnozy kompetencyjnej możesz chcieć umożliwić respondentom dodawanie anonimowych komentarzy oraz uchylanie się od odpowiedzi. Te decyzje należą do Ciebie.

Wielu obserwatorów

Im więcej osób wypowie się na temat kompetencji osoby poddawanej diagnozie, tym silniejsze będzie oddziaływanie na nią informacji zwrotnej i tym pełniejszą informację zgromadzimy w toku diagnozy. Competence Navigator™ nie stawia żadnych ograniczeń dotyczących liczby osób oceniających. Prezesa mogą ocenić nawet wszyscy pracownicy firmy!

Ważne głosy

O kompetencjach pracowników organizacji wiele wiedzą nie tylko ich przełożeni, koledzy i podwładni. Wartościowe informacje i opinie uzyskasz zapraszając do procesu diagnozy wewnętrznych i zewnętrznych klientów, partnerów i dostawców.

Dobre relacje

E-mailowe zaproszenia do udziału w diagnozie są często elementem szerszej polityki informacyjnej w organizacji. Competence Navigator™ pozwala w dowolny sposób dostosować treść zaproszeń oraz wybrać moment ich automatycznego rozesłania. Tak, aby akcja informacyjna umacniała pozytywne relacje zespołu projektowego z uczestnikami diagnozy.

Uprzejme przypomnienia

Czasem trudno jest zdążyć z wszystkimi terminami. Gdy któryś z uczestników diagnozy zapomni o wypełnieniu kwestionariusza, Competence Navigator™ wyśle mu uprzejme, dyskretne przypomnienie.

Bieżąca informacja

Competence Navigator™ informuje zespół projektowy o przebiegu diagnozy. Konsultant zarządzający procesem widzi postępy wypełniania kwestionariuszy przez wszystkich uczestników diagnozy. Wszyscy członkowie zespołu projektowego dostają zaś powiadomienia, gdy odpowiedzi udzieli 25, 50, 75 i 100% respondentów.

Wspólny język systemów

Competence Navigator™ dobrze porozumiewa się z innymi systemami IT zawierającymi dane potrzebne do diagnozy. Wszystkie niezbędne informacje możesz w bezpieczny sposób importować do narzędzia za pośrednictwem plików Excela.

Bezpieczeństwo połączeń

Competence Navigator™ zabezpiecza dane przetwarzane w toku diagnozy w taki sam sposób, w jaki systemy bankowości elektronicznej strzegą dostępu do informacji o Twoich pieniądzach. Gwarancją bezpieczeństwa jest zaszyfrowane połączenie internetowe.

Przyjemność udziału w diagnozie

Kwestionariusze Competence Navigator™ przykuwają uwagę i angażują wszystkich uczestników diagnozy.

Przypomnienie o tym, co ważne

Dla niektórych dyrektorów HR jednym z najważniejszych celów diagnozy kompetencyjnej jest komunikowanie i utrwalanie świadomości wartości korporacyjnych promowanych przez organizację wśród jej pracowników. Ponieważ proces oceniania i bycia ocenianym jest dla uczestników interesujący, zachowania i postawy będące przedmiotem oceny na długo zapadają w pamięci wszystkich respondentów.

Otwarte, lecz konkretne

Pytania otwarte stwarzają nieograniczone możliwości wypowiedzi. Kwestionariusze Competence Navigator™ pozwalają na zadanie respondentom konkretnych, precyzyjnie dobranych do kontekstu otwartych pytań coachingowych. Dzięki nim uczestnicy procesu udzielą sobie nawzajem wielu cennych, konstruktywnych informacji zwrotnych.

Naturalna komunikacja

Uczestnicy diagnozy kompetencyjnej Competence Navigator™ nie mają żadnych trudności z wypełnianiem kwestionariuszy. Dzięki konstrukcji Skali Kontekstowej™ udzielanie odpowiedzi jest dla nich równie naturalne jak nieformalna rozmowa przy kawie. Bezpretensjonalne sformułowania, zrozumiały język, oczywistość znaczeń. To sprawdza się w praktyce.

Auto-coaching

Nieodłącznym elementem diagnozy kompetencyjnej jest wypełnienie przez osoby poddawane diagnozie kwestionariuszy dotyczących ich własnej samooceny w odniesieniu do badanych kompetencji. Moment zastanawiania się nad odpowiedzią umacnia pracowników w roli samoprzywódców, samodzielnie zarządzających własnym rozwojem i kompetencjami.

W fotelu Prezesa

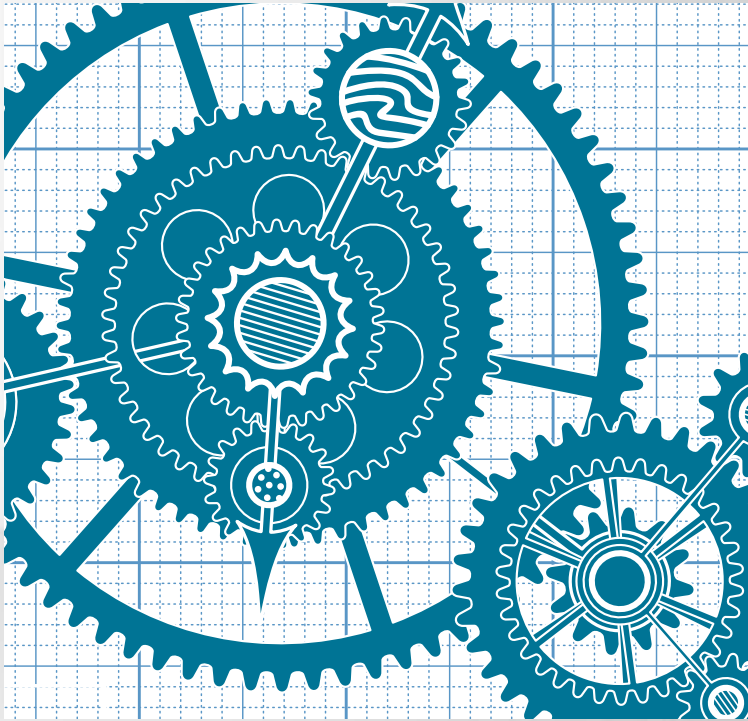
Udzielanie odpowiedzi na Skali Kontekstowej™ pozwala każdemu respondentowi zasiąść na chwilę w fotelu Prezesa organizacji i spojrzeć na kompetencje diagnozowanej osoby z perspektywy potrzeb organizacji. Perspektywę tę skutecznie przywołują odpowiedzi sformułowane na skali.

Wolniejsza chwila

Uczestnicy diagnozy kompetencyjnej prowadzonej za pośrednictwem internetu mogą dowolnie wybrać moment, w którym poświęcą kilka minut na wypełnienie kwestionariuszy. Dostęp do swojego kwestionariusza uzyskają za pomocą szyfrowanego połączenia internetowego. Wystarczy, że klikną na link otrzymany e-mailem. Jeśli będą musieli przerwać wypełnianie kwestionariusza, mogą wrócić do niego w dowolnym momencie za pomocą tego samego linku. Udział w procesie diagnozy nie trwa długo, wymaga jednak chwili skupienia się i zastanowienia.

Przyjemność estetyczna

Zdaniem wielu użytkowników kwestionariusze rozsyłane przez narzędzie Competence Navigator™ są najładniejszymi i najprzyjemniejszymi w użyciu kwestionariuszami jakie kiedykolwiek otrzymali do wypełnienia. Jeśli jest pożytecznie, to czemu nie miałoby też być przyjemnie?



RAPORT Z DIAGNOZY KOMPETENCYJNEJ
Marzena Malinowska

Diagnoza, która staje się coachingiem

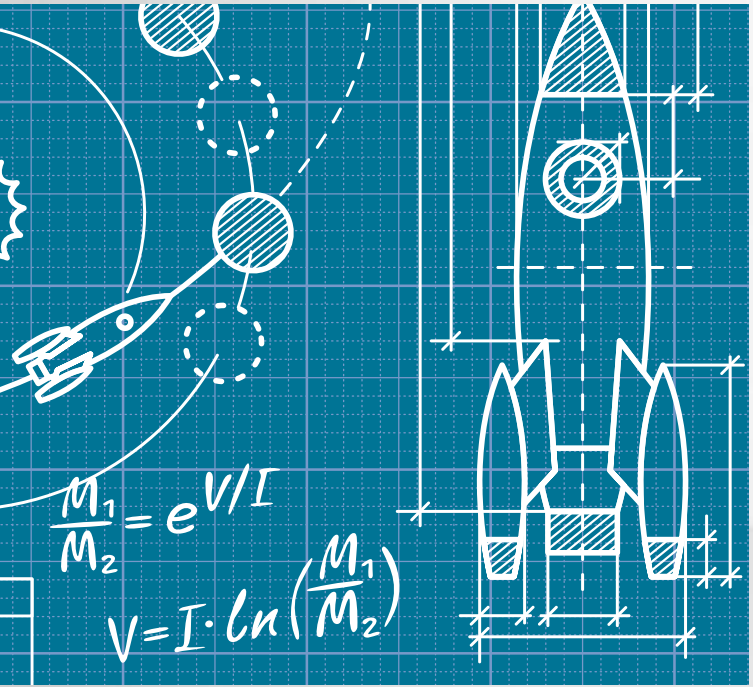
Diagnoza kompetencyjna jest punktem wyjścia do **działania**. Jej celem nie jest samo zgromadzenie informacji, lecz ukierunkowanie i uruchomienie procesów optymalizacji potencjału ludzkiego organizacji. Jej użyteczność sprowadza się do pozytywnej odpowiedzi na trzy fundamentalne pytania. Po pierwsze: Czy wiesz, co oznaczają jej wyniki? Po drugie: Czy wiesz, co robić dalej? Po trzecie – i najważniejsze: Czy te działania będą miały istotny wpływ na realizację celów organizacji?

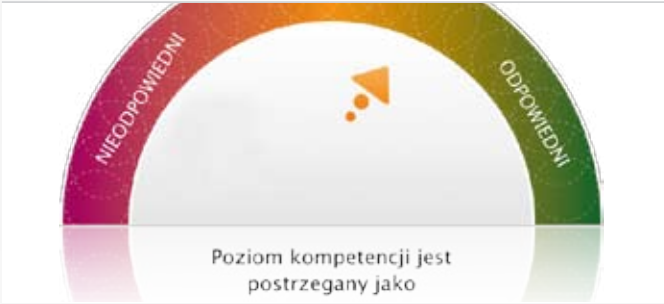
Zadaniem raportów Competence Navigator™ jest uruchamianie procesów zwiększających kompetencyjną adaptacyjność ludzi i organizacji. **Raporty grupowe** Competence Navigator™ dostarczają praktycznych danych nieodzownych do zarządzania kompetencjami w sposób dopasowany do aktualnych, rzeczywistych potrzeb i interesów organizacji. **Raporty indywidualne** zostały zaprojektowane w sposób budzący ciekawość pracowników i minimalizujący ich opór przed zmianą. Ich struktura podporządkowana jest logice procesów rozwojowych. Inspiruje, wyzwala energię do zmiany, motywuje.

Competence Navigator™ pyta uczestników procesu diagnozy nie tylko o to Jak jest?, ale też: Jak być powinno, aby było optymalnie? Tak skonstruowana diagnoza staje się wewnętrznym dialogiem, swoistym auto-coachingiem organizacji **w kierunku coraz większej efektywności**.

Zarządzanie potencjałem ludzkim

Raporty grupowe Competence Navigator™.



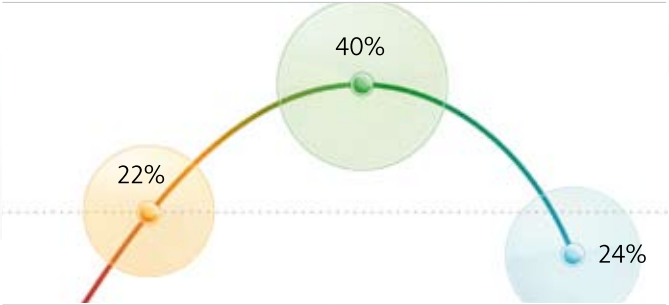


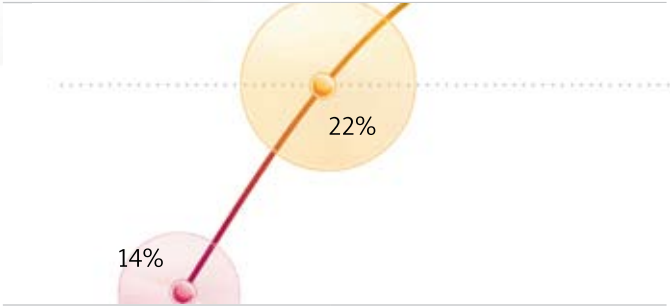
Informacja menedżerska w pigułce

Competence Navigator™ nie zarzuca decydentów opasłymi tomami raportów. Podaje im najważniejsze informacje w zwięzłych, czytelnych raportach grupowych. To, co w raporcie najważniejsze, przedstawia na jednej stronie w postaci graficznej.

Dowolna liczba raportów grupowych

Competence Navigator™ pozwala odzwierciedlić kompetencje dowolnej struktury organizacyjnej, nie stawiając ograniczeń dotyczących liczby możliwych raportów grupowych. Dzięki temu możliwe jest raportowanie w wielu przekrojach strukturalnych, również w organizacjach projektowych, macierzowych i sieciowych.





Ekologia informacji

Z perspektywy biznesu dobra informacja to informacja, która ma znaczenie. Produkowanie informacji bez znaczenia zaśmieca środowisko organizacyjne w stopniu nie mniejszym, niż tonery i papier wykorzystany do drukowania niepotrzebnych raportów.

Ostrzeżenia zapobiegające marnotrawstwu

W inwestowaniu w rozwój potencjału ludzkiego można przesadzić. Konstrukcja raportów Competence Navigator™ chroni organizacje przed marnotrawstwem talentów i niepotrzebnymi kosztami działań rozwojowych.

Luki krytyczne z punktu widzenia organizacji

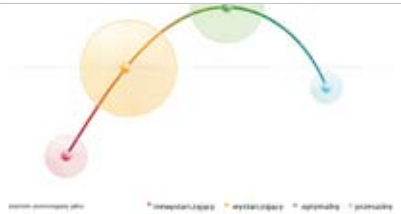
Dla osób odpowiedzialnych za działania rozwojowe w firmie jednym z najważniejszych wskazań raportów Competence Navigator™ są kompetencyjne luki krytyczne diagnozowanych grup pracowników. Wskazują one obszary koniecznych działań rozwojowych.

Uwypuklenie różnic perspektyw

Liczbowe uśrednianie odpowiedzi zabija ważne informacje. Wizualna, jakościowa prezentacja wyników diagnozy kompetencyjnej lepiej przemawia do wyobraźni, pozwalając natychmiast zorientować się w różnicach zdań, wynikających z różnych potrzeb i punktów widzenia.

Inspiracja do samoprzywództwa

Raporty indywidualne Competence Navigator™.



Prostota i czytelność

Dzięki graficznemu przedstawianiu wyników diagnozy raporty Competence Navigator™ są wyjątkowo czytelne i łatwe do interpretacji.

Ogólna dystrybucja odpowiedzi

Jeden rzut oka na zbiorczy grafik pozwala zorientować się w ogólnej tendencji w odpowiedziach dotyczących określonej osoby.

Obraz z różnych perspektyw

Opinie różnych respondentów o kompetencjach diagnozowanej osoby często znacząco różnią się od siebie. Zapoznając się z własnym raportem indywidualnym uczestnik diagnozy uzyskuje obraz swoich kompetencji widzianych z perspektywy czterech różnych ról: przełożonych, podwładnych, współpracowników oraz partnerów i klientów.

Prezentacja opinii zamiast etykietek

Competence Navigator™ dostarcza informacji zwrotnych w sposób, który otwiera, nie zamyka. Ważnym celem raportów indywidualnych jest minimalizacja oporu przed zmianą. Z tego powodu raporty unikają formułowania kategorycznych sądów, uśredniających etykietek i typologii.

Opinie otoczenia vs. samoocena

Każda prezentowana w raporcie kompetencja przedstawiona jest z perspektywy otoczenia osoby diagnozowanej w zestawieniu z jej własną samooceną. Porównanie tych dwóch obrazów ma istotne znaczenie dla rozwoju samoświadomości i samoprzywództwa uczestników procesu.

Anonimowe komentarze

Dzięki zamieszczonym w kwestionariuszu pytaniom otwartym osoby wypowiadające się w diagnozie udzielają sobie nawzajem konstruktywnych informacji zwrotnych. Są one prezentowane w raportach indywidualnych w formie anonimowej, z zaznaczeniem jakiej odpowiedzi na Skali Kontekstowej™ dotyczy przytaczany komentarz.

Lista mocnych i słabych stron

Zwieńczeniem raportu jest lista słabych i mocnych stron diagnozowanej osoby, stworzona w oparciu o najczęściej powtarzające się wskazania jej otoczenia.

Kompetencyjne luki krytyczne

Kompetencje, które zdaniem większości respondentów osoba diagnozowana przejawia w stopniu niewystarczającym, prezentowane są jako luki krytyczne.

Obszary mistrzostwa

Jako obszary mistrzostwa, lub szansy na mistrzostwo, wypunktowane są te kompetencje, które zostały uznane za otoczenie osoby diagnozowanej jako optymalne lub wystarczające.

Ryzykowne miejsca

Raport zwraca uwagę również na te kompetencje, które zdaniem większości otoczenia przejawiane są w sposób przesadny. Warto przy nich zastanowić się, czy nadużywane zachowania nie wynikają z niedostatków w innych obszarach.

Ślepe punkty

Jako ślepe punkty raport Competence Navigator™ prezentuje te kompetencje, w których samoocena osoby diagnozowanej jest w znaczący sposób wyższa od wskazań otoczenia.

Bliźniak i przeciwieństwo

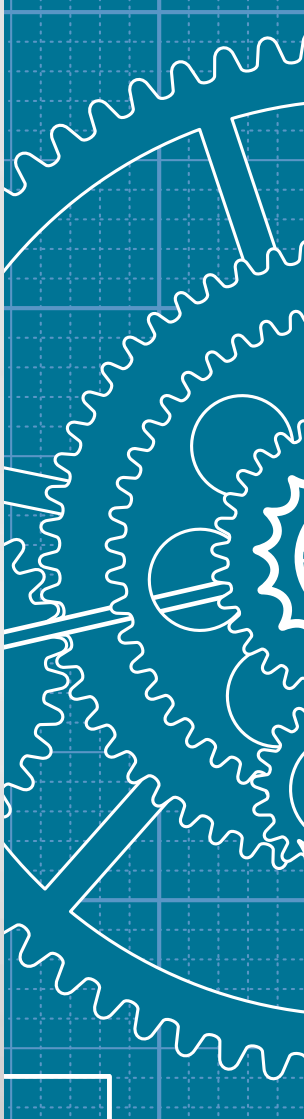
W swoim raporcie indywidualnym osoba uczestnicząca w diagnozie znajdzie nazwisko współpracownika, który okazał się jej kompetencyjnym bliźniakiem oraz kompetencyjnym negatywem. Obserwując pracę i zachowania tych osób będzie mogła więcej dowiedzieć się o sobie.

Pytania coachingowe

Poszczególnym sekcjom raportu towarzyszą dopasowane do rezultatów diagnozy pytania coachingowe. Taka formuła raportu umacnia uczestników diagnozy w rolach samoprzywódców, samodzielnie zarządzających własnymi zasobami i rozwojem.

Osobisty plan rozwoju

Sekcja podsumowująca cały raport pozwala na sprecyzowanie i zapisanie indywidualnego planu rozwoju będącego wynikiem diagnozy kompetencyjnej. Taki plan może być wynikiem samodzielnej pracy uczestnika diagnozy, bądź może zostać stworzony wspólnie z przełożonym lub coachem.



Jedna diagnoza kompetencyjna, wiele ścieżek działania

Diagnoza kompetencyjna pracowników jest jednocześnie sposobem gromadzenia informacji służących do zarządzania potencjałem ludzkim oraz narzędziem systemowego oddziaływania rozwojowego na ludzi i organizację. Oto kilka najczęściej pojawiających się przykładów zastosowań diagnozy kompetencyjnej prowadzonej z użyciem narzędzia Competence Navigator™.

weryfikacja kompetencji pracowników

diagnoza potrzeb szkoleniowych

indywidualne plany rozwoju

ewaluacja efektów szkoleń

coaching kompetencyjny

promocja wartości korporacyjnych

trening kompetencyjny

budowanie zespołu

trening umiejętności menedżerskich

zarządzanie jakością w organizacji

Korzystanie z metodologii i narzędzia Competence Navigator™

Uprawnienia do korzystania z metodologii i narzędzia Competence Navigator™ posiadają konsultanci certyfikowani przez Advisio Consulting Methodologies www.advisio.biz.

Partnerzy Advisio korzystający z tego narzędzia w pracy konsultingowej posługują się godłem „Konsultanci Przyszłości". Godło to wyróżnia firmy doradczo-szkoleniowe, które pomagają swoim Klientom w osiąganiu przewagi konkurencyjnej w gospodarce XXI wieku.

KONSULTANCI PRZYSZŁOŚCI