

Narzędzie do badania kompetencji ... czyli jak uniknąć sztuki „łania wody”

Data publikacji: 09.11.2020

Rekrutacja pracowników spędza sen z powiek zarówno pracodawcom, jak i kandydatom na wybrane stanowisko. Ci ostatni nie raz prześcigają się w superlatywach wyrażanych na własny temat, aby zdobyć wymarzoną pracę. Pracodawca tym czasem łamie sobie głowę, jak zweryfikować zalety, którymi reklamują się kandydaci do pracy. Co zrobić, aby tzw. „sito rekrutacyjne” oddzieliło osoby prawdziwie kompetentne od tych, które mówiąc potocznie „leją wodę”, czyli mają zachwycającą autoprezentację, gdy tymczasem ich walory nie mają pokrycia w praktyce.

O ile weryfikacja konkretnych kwalifikacji, specyficznych dla wybranego stanowiska, nie nastrocza tu większych problemów, o tyle ocena kompetencji miękkich staje się nie lada wyzwaniem. Łatwo sprawdzimy np.: znajomość języka obcego naszego kandydata, prowadząc rozmowę w tymże języku lub zweryfikujemy umiejętności rachunkowe pani księgowej, wyznaczając jej konkretne zadanie do wykonania. Podobnie możemy poprosić kandydata na grafika komputerowego o przygotowanie interesującego i przejrzystego interfejsu naszej strony www ... ale jak sprawdzić to, co wydaje się niemierzalne?

Co w sytuacji, gdy na przykład: potrzebujemy pracownika na stanowisko wymagające dużej podzielności uwagi? Liczymy, iż będzie się „dobrze dogadywał” z naszym zespołem? A może potrzebujemy asertywnego kierownika, który „nie da sobie wejść na głowę”, poradzi sobie z ewentualnymi konfliktami, a co za tym idzie będzie odporny na stres?

Oczywiście, aby zweryfikować tego typu kompetencje miękkie, możemy każdorazowo tworzyć niekończącą się listę pytań do każdego z naszych wymagań lub wymyślać wyszukane zadania do wykonania. Cierpiący na nadmiar czasu pracodawca może przepytywać kandydata np. na okoliczność dotychczasowych sytuacji stresowych w poprzednich miejscach pracy. W zamian sprytny kandydat może zaserwować nam wielce wiarygodną historię opisującą jego tryumf w nerwowej sytuacji, czego często nie jesteśmy w stanie sprawdzić wstecz ... Możemy też paść na podłogę i zasymulować zawał, aby sprawdzić w praktyce jak kandydat sobie radzi ze stresem, a przy okazji, czy wykazuje inicjatywę ...

Ten kuriozalny przykład jasno pokazuje, iż tego typu rozwiązania wymagałyby jednak wielkiego nakładu czasu oraz kreatywności ze strony rekrutera. Ponadto lista oczekiwań, w zależności od rodzaju stanowiska, bywa często zbyt obszerna, aby zweryfikować wszystkie pożądane umiejętności kandydata podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

Co nam zatem pozostaje?

Możemy zaoszczędzić czas poświęcany na tworzenie profilowanych zestawów pytań oraz kreatywnych zadań weryfikujących kompetencje miękkie i skorzystać z bezpłatnego wsparcia doradców zawodowych publicznych służb zatrudnienia (PSZ). W ramach porady zawodowej udzielanej przez doradcę zawodowego PSZ każdy może zbadać swoje kompetencje za pomocą innowacyjnego i profesjonalnego testu NBK, czyli Narzędzia do Badania Kompetencji.

Bez względu na to, czy jesteś pracodawcą, pracownikiem, osobą poszukującą pracy, myślącą o przekwalifikowaniu się, stawiasz pierwsze kroki na rynku pracy, a może dopiero wybierasz kierunek dalszego kształcenia lub po prostu nie wiesz „co masz ze sobą zrobić” - NBK jest pomocnym narzędziem dla Ciebie.

Zainteresowany? Zapoznaj się z prezentacją, aby dowiedzieć się więcej:

<https://www.youtube.com/watch?v=phPcEna4wDQ>

Dorota Karapka

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze
E-mail: cizzg@wup.zgora.pl