



## Twój Profil Osobisty „Facet5”

### Amanda Bain

Data Administracji: 2013-10-24

Firma: Demonstration Client



# Przewodnik „Searchlight” Przegląd Kompetencji

Przewodnik ten określa, gdzie mogą znajdować się mocne strony danej osoby oraz identyfikuje kluczowe obszary do dyskusji podczas rozmowy rekrutacyjnej. Prowadzona rozmowa może mieć styl „Behawioralny” - wówczas szuka się przykładów występowania w przeszłości każdej z Kompetencji lub styl „Sytuacyjny” - wtedy przedstawia się hipotetyczną sytuację i pyta kandydata, jak by sobie z nią poradził. Bardziej szczegółowe informacje znajdziesz w Przewodniku „Searchlight” dla Rozmowy Rekrutacyjnej.

Kompetencje można definiować jako: „wymiary behawioralne, które wpływają na efektywność zawodową”. Ustalenie kluczowych kompetencji wymaganych na danym stanowisku jest pierwszym krokiem przy podejmowaniu decyzji o tym, kto jest odpowiednim kandydatem na to stanowisko. Wieloletnie badania pozwoliły wyszczególnić następujące kompetencje związane z sukcesem na wielu różnych kierowniczych stanowiskach – zestaw kluczowych kompetencji potrzebnych dla osiągnięcia sukcesu:

## Przywództwo

Stosowanie właściwych metod lub stylów interpersonalnych przy wspieraniu jednostek lub grup w osiąganiu celów lub w wykonywaniu zadań. Kompetencja ta związana jest z umiejętnością dostosowywania zachowania oraz podejścia do danej sytuacji i osoby.

Model przywództwa Facet5 rozróżnia Przywództwo Transformacyjne i Transakcyjne. Przywództwo Transakcyjne związane jest z zapewnianiem realizacji uzgodnionych wyników. Przywództwo Transformacyjne polega na inspirowaniu ludzi, aby przekraczali własne granice i oczekiwania.

## Komunikacja

Umiejętność treściwego i klarownego wyrażania myśli zarówno w mowie jak i na piśmie (przekonywanie i informowanie).

Klarowność, zdolność perswazji i entuzjazm. Choć wkład intelektu będzie niewątpliwie największy, olbrzymi wpływ mają również umiejętności społeczne, pewność siebie, odporność na stres i chęć podejmowania nowych wyzwań. Ważne są również otwartość i chęć współpracy.

## Kompetencje Interpersonalne

Umiejętność bycia akceptowanym przez Klientów wewnętrznych i zewnętrznych oraz szybkiej reakcji na ich potrzeby. Ktoś, kto posiada tę kompetencję powinien dobrze radzić sobie z różnymi typami osobowości, zarówno w firmie jak i poza nią.

Kluczem jest wrażliwość na innych i gotowość do adaptacji. Nie chodzi tu o to, aby po prostu być „miłym”, ale raczej o to, by wykazywać empatię, pragmatyzm i elastyczność.

## Analiza i Podejmowanie Decyzji

Umiejętność rozpoznawania problemów, oceny faktów, generowania pomysłów i alternatyw oraz wyciągania rozsądnych wniosków.

Jest ona często postrzegana jako proces sekwencyjny, rozpoczynający się od doświadczenia i zmierzający ku generowaniu pomysłów, analizie i

ostatecznie tworzeniu teorii. Każdy parametr osobowości posiada mocną stronę, ale ludzie rzadko są dobrzy we wszystkich aspektach. Złożone problemy mogą wymagać zastosowania wielu podejść.

## Inicjatywa i wysiłek

Aktywna próba wywierania wpływu na wydarzenia, aby osiągnąć cele.

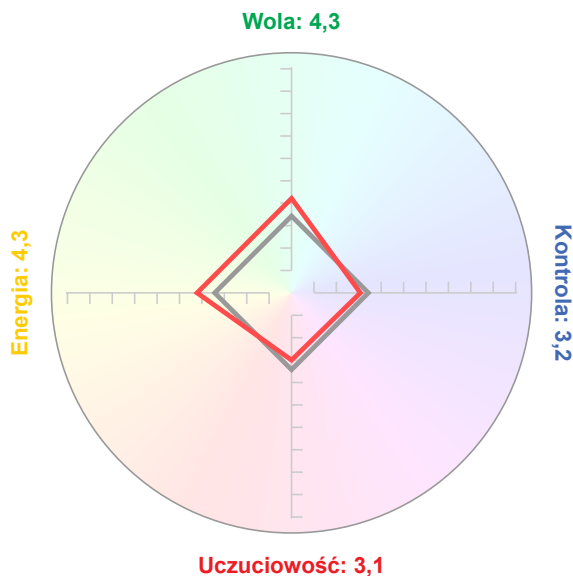
Chodzi o to, aby być człowiekiem z inicjatywą oraz aby utrzymywać wysoki poziom wysiłku nawet w obliczu przeszkód i nieprzyjemnych zadań. Ludzie posiadający te kompetencje są wytrwali, pracowici, pro-aktywni, entuzjastyczni oraz zorientowani na cele. Tacy ludzie ustalają własne cele i mierzą swoją efektywność.

## Planowanie i organizowanie

Kompetencja ta związana jest z określaniem celów, ustalaniem kursu działań dla siebie i innych, planowaniem czasu i zasobów oraz ustalaniem priorytetów.

Istotnymi czynnikami są tu: samodyscyplina i zorientowanie na cel. Niektórzy ludzie potrafią się koncentrować na szczegółach, podczas gdy innych interesuje jedynie podejście ogólne.

# Przewodnik „Searchlight” Przegląd Kompetencji



Amanda jest osobą cichą i rozważną. Uwielbia intelektualne poszukiwania oraz ceni autonomię i niezależność. Jest osobą dokładną, refleksyjną i często służy innym swoją fachową wiedzą.

## Przywództwo

*Należy oczekiwać:*

- wnosi wysokiego kalibru wkład intelektualny
- zdobywa szacunek dla swojej wiedzy eksperckiej
- wybiera zadania praktyczne
- nie dąży do posiadania władzy nad innymi

*Należy uważać na:*

- robi wrażenie osoby powściągliwej i zdystansowanej
- nie wtrąca się w pracę innych, dopóki nie zostanie poproszony/a o wsparcie

## Kompetencje Interpersonalne

*Należy oczekiwać:*

- ceni się go/ ją za jakość pracy i inteligencję
- w kwestiach technicznych - jest autorytetem dla innych
- buduje bliskie relacje tylko z niektórymi ludźmi
- nie narzuca się innym

*Należy uważać na:*

- potrzebuje dużo czasu, aby dopasować się do zespołu
- trudno się do niego/niej zbliżyć

## Inicjatywa i Wysilek

*Należy oczekiwać:*

- prowadzi wysokiej jakości prace badawcze
- w kompetentny sposób organizuje własną pracę
- dobrze realizuje powierzone zadania
- pracuje intensywnie nad własnymi projektami

*Należy uważać na:*

- broni swojego własnego terytorium
- niechętnie inicjuje nowe działania

## Komunikacja

*Należy oczekiwać:*

- preferuje prywatne dyskusje
- zabiera głos tylko wtedy, gdy ma pewność, co do swoich pomysłów
- przedstawia pomysły w oparciu o dogłębne badania
- woli prowadzić badania niż otwarte debaty

*Należy uważać na:*

- na entuzjazm innych reaguje obojętnością
- ociąga się z zabieraniem do współpracy poza własnym obszarem odpowiedzialności

## Analiza i Podejmowanie Decyzji

*Należy oczekiwać:*

- podejmuje decyzje po dokładnym zbadaniu tematu
- przegląda i omawia alternatywne propozycje
- może prezentować radykalne postawy i poglądy
- nie śpieszy się z wyciąganiem wniosków

*Należy uważać na:*

- wolno formalizuje i prezentuje decyzje
- niechętnie promuje własne pomysły

## Planowanie i Organizowanie

*Należy oczekiwać:*

- potrafi równomiernie i systematycznie pracować nad zadaniem
- terminowo wykonuje zadania
- dobrze zarządza własnym obciążeniem pracą
- wykorzystuje specjalistyczne umiejętności

*Należy uważać na:*

- wykazuje bardziej taktyczne niż strategiczne podejście
- trudno jest go/ ją odciągnąć od realizacji jego/ jej własnych projektów