



TALENT RESERVE

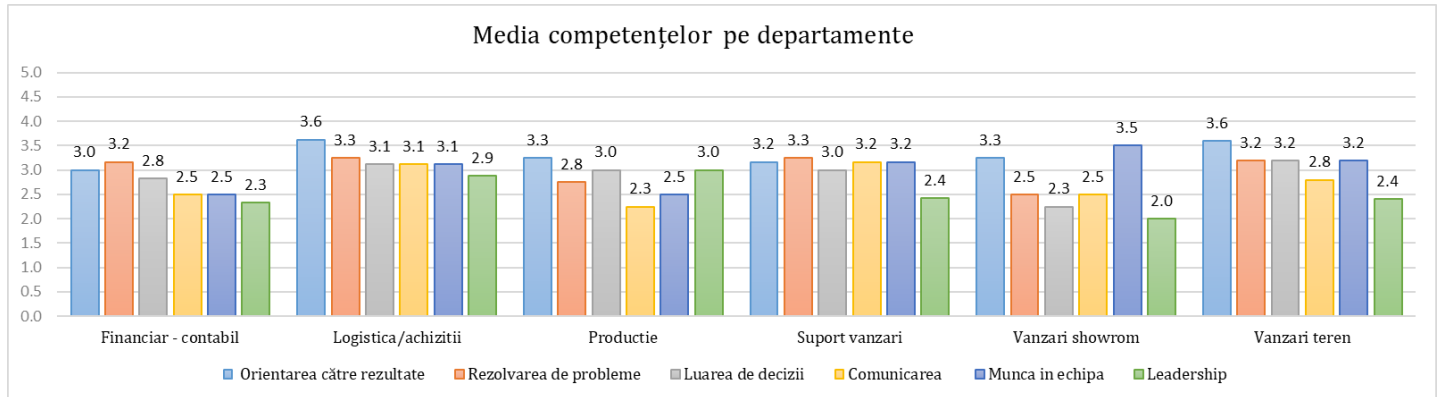
EXTRAS DIN RAPORT CARTOGRAFIERE COMPETENȚE ȘI POTENȚIAL



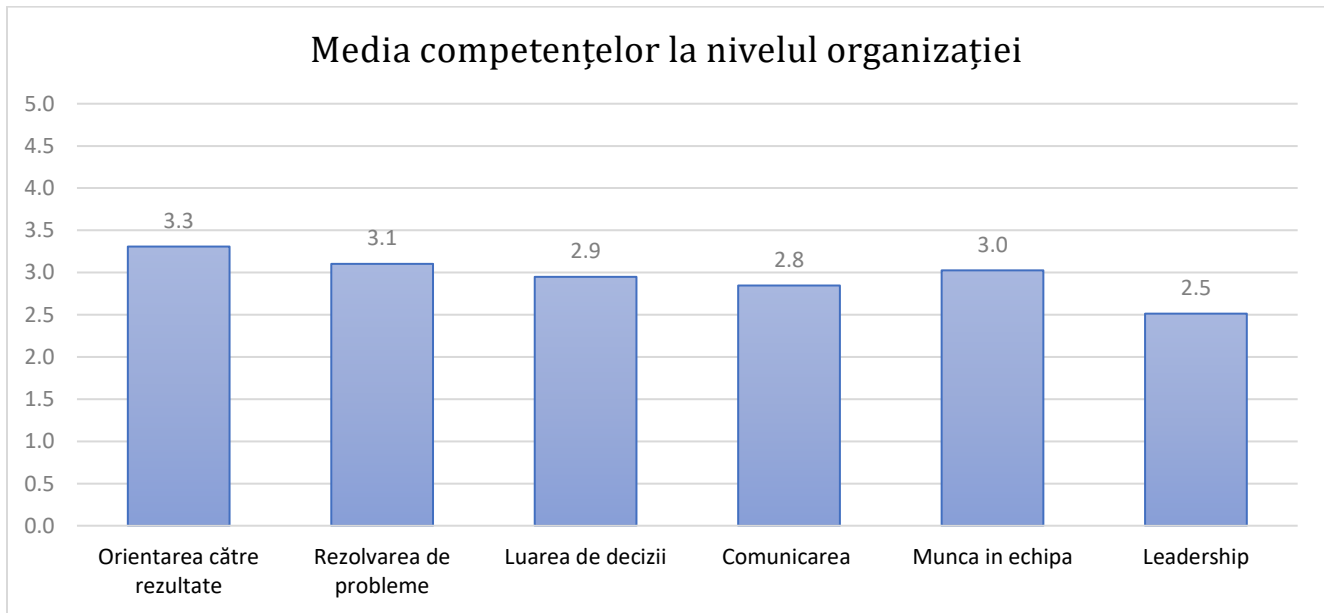
TALENT RESERVE

Extras cu exemple vizuale din rapoartele de Cartografiere a competențelor și potențialului

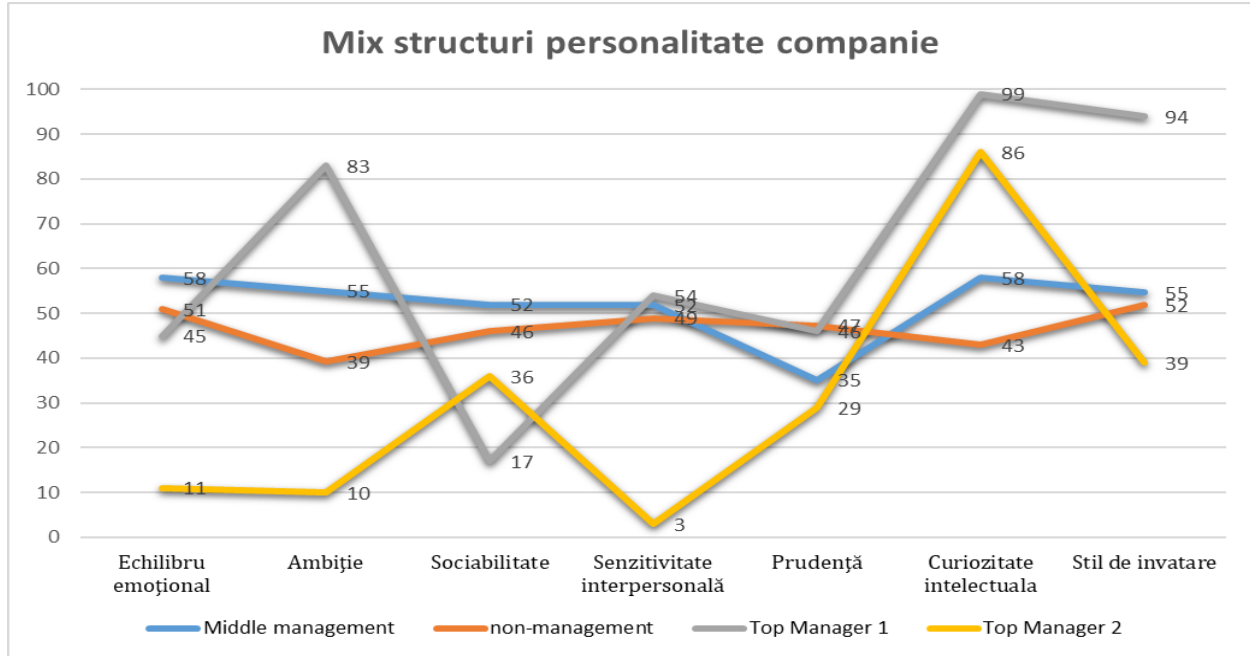
Extras privind structura și repartizarea competențelor la nivel de departamente.



Toate graficele din rapoartele livrate sunt însoțite de texte explicative, de indicarea nominala a angajaților cu cele mai pronunțate caracteristici, precum și cei cu nevoi speciale de dezvoltare a competențelor critice.



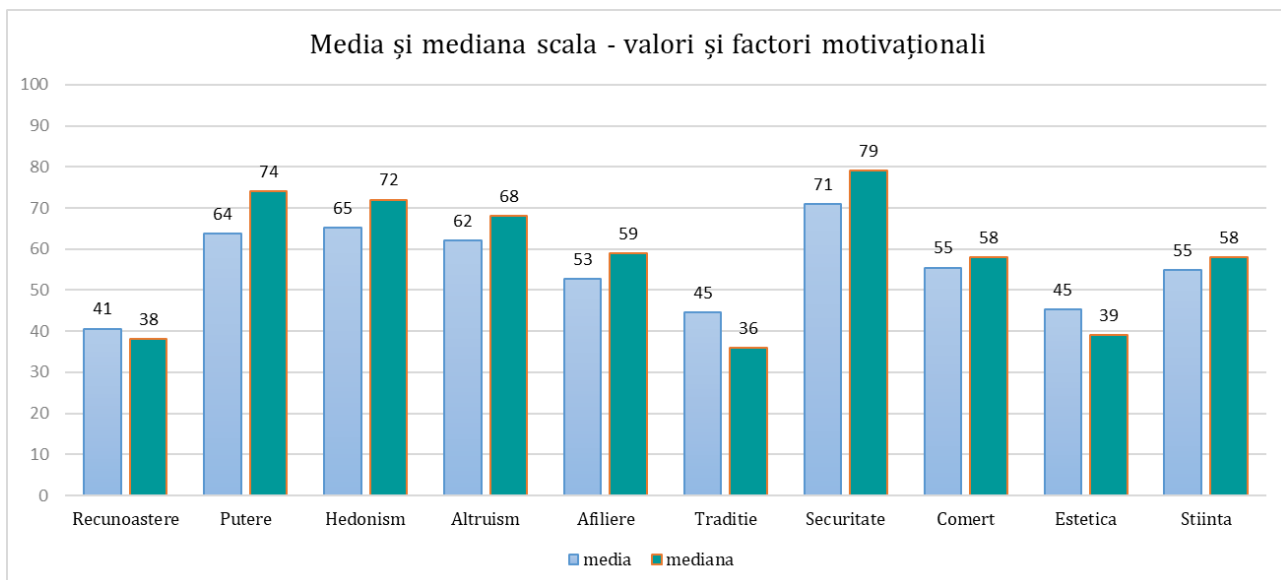
Extras cu exemple vizuale din rapoartele de Cartografiere a competențelor și potențialului



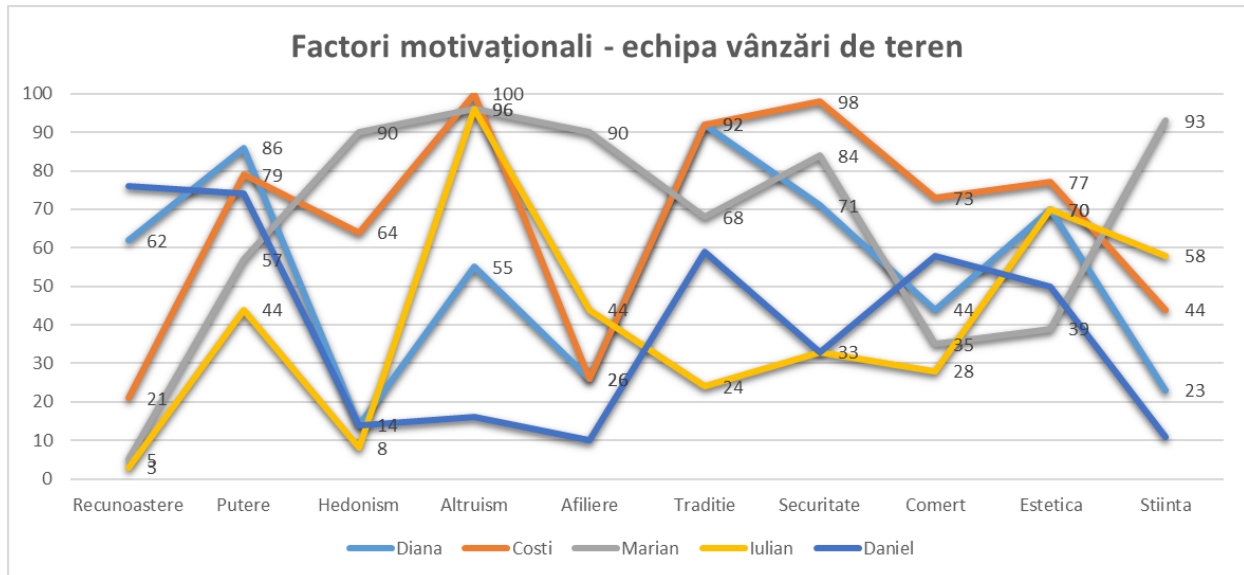
Din structurile de personalitate au fost derivate competențele soft precum leadership, capacitate decizională, stil de comunicare, adaptabilitate, capacitate de lucru în echipă, rezistența la presiune etc etc.

În același timp prin gruparea aspectelor de personalitate se pot identifica puncte forte comune la nivel de companie și subdiviziuni, se pot identifica posibile tipare de colaborare, precum și de conflicte, se pot extrage punctele forte și slabe la nivel individual, de echipe și companie.

În baza structurii de competențe actuale și a potențialului, precum și a nevoilor companiei și planului de evoluție profesională, se pot creiona planuri de dezvoltare individuale.



Extras cu exemple vizuale din rapoartele de Cartografiere a competențelor și potențialului

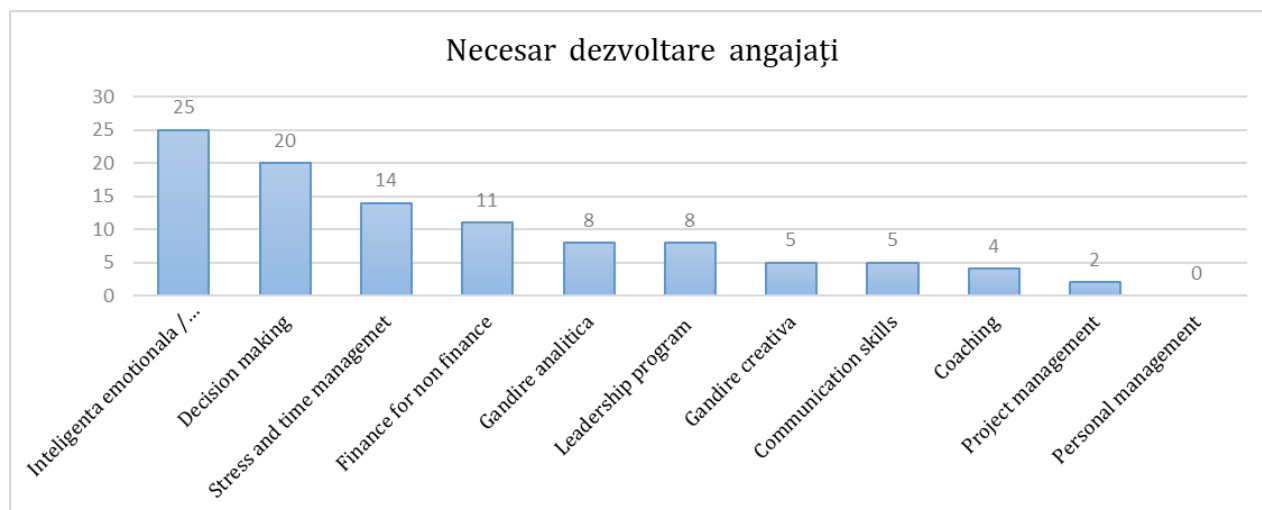


Graficul de mai sus conține extrem de multe informații valoroase pentru un manager. Se poate observa ceea ce este important pentru fiecare angajat dintr-o echipă de vânzări de la o companie unde a fost realizată cartografierea. Managerul acestei echipe are nevoie să cunoască la ce este sensibil fiecare și să găsească modalități adecvate de a comunica și de a motiva angajatul.

De exemplu, ar fi critic ca managerul să țină cont de faptul că Iulian, Marian și Costi nu sunt sensibili la laude și aprecieri (Recunoaștere). Dimpotrivă, Marian și Costi au nevoie să fie implicați în proiecte / activități prin care simte că ar contribui la crearea unei lumi mai bune. Și prin discuții, poate identifica care sunt aspirațiile fiecăruia în parte, ca om (ecologie, eradicarea unor probleme sociale, etc etc). Cunoașterea punctelor sensibile, a valorilor personale și abordarea corectă a acestora poate avea rezultate considerabile asupra stabilității angajaților, performanței și motivației acestora. Astfel se poate alege tonul potrivit pentru discuții, se pot pune bazele unor activități de team building în care să fie împlinite nevoile fiecăruia și în același timp să se urmărească și creșterea coeziunii echipei.

Graficul de mai sus în sine poate reprezenta un subiect de discuție cu membrii echipei și un consultant pentru o mai bună autocunoaștere și o mai bună înțelegere a celorlalți colegi. Impactul este o mai bună acceptare, o mai bună înțelegere și empatie între colegi.

Extras cu exemple vizuale din rapoartele de Cartografiere a competențelor și potențialului



Extras din listă de competențe considerate importante pentru angajații companiei (denumire, definiție, factori de personalitate determinanți). Listă discutată și agreată cu managementul companiei.

Competența	Definiție	Comportamente	Factori personalitate implicați
Orientarea către rezultate	Capacitatea de a folosi eficient resursele în vederea obținerii de rezultate și gestionarea lor în vederea atingerii obiectivelor generale	<ul style="list-style-type: none"> • Manifesta perseverența și concentrare pentru atingerea obiectivelor; • atitudine pozitivă în fața provocărilor; • Are capacitatea de a găsi modalități sau soluții inovative; • Planifică și organizează acțiunile pentru atingerea rezultatelor; • Respectă termenele agreate. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambition (M-H) • Power • Prudence • Adjustment
Rezolvarea de probleme	Propune soluții pentru problemele intervenite	<ul style="list-style-type: none"> • Are capacitatea de a identifica și de a înțelege problemele; • Analizează situația din toate punctele de vedere; • Vine cu soluții; • Se gândește la un al doilea plan de acțiune. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adjustment • Prudence • Learning approach • Mischievous (low)
Leadership	Construiește echipe, oferă feedback pentru realizarea obiectivelor și creșterea performanței	<ul style="list-style-type: none"> • Clarifică rolul și sarcinile fiecărui membru în echipă; • Cunoaște punctele forte și nevoile de dezvoltare pentru fiecare membru al echipei; • Incurajează oamenii din echipă să acționeze independent. • Stabilește și comunică obiectivele și standardele de performanță; • Își asumă responsabilitatea deciziilor și acțiunilor; • Discută problemele de performanță scăzută și oferă feedback constructiv atunci când este cazul. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adjustment • Ambition • Prudence • Power • Science • Interp sensitivity • Bold : mediu • Diligent: low

Tabel cu definirea nivelurilor competențelor

Nivel scală	Semnificație
1	Competența este foarte slab reprezentată, aproape nerelevantă pentru acea persoană, necesitând intervenții și efort susținut privind conștientizarea și dezvoltarea unor comportamente asociate cu un nivel acceptabil al competenței.
2	Competența este slab reprezentată, existând factori de risc ce au un impact negativ în manifestarea comportamentelor asociate cu această competență
3	Competența este moderat reprezentată, printr-un mix de factori ce potențează comportamentele corespunzătoare, cu factori de risc ce pot afecta manifestarea constantă a competenței, mai ales în situații de criză.
4	Competența este puternic reprezentată în comportamentul persoanei în mod uzual. Pot fi necesare anumite ajustări și este de așteptat ca un efort susținut să contribuie la atingerea unui nivel de excelență în demonstrarea competenței.
5	Nivel de excelență al competenței datorat unui cumul de trăsături personale naturale sau exersate în timp.