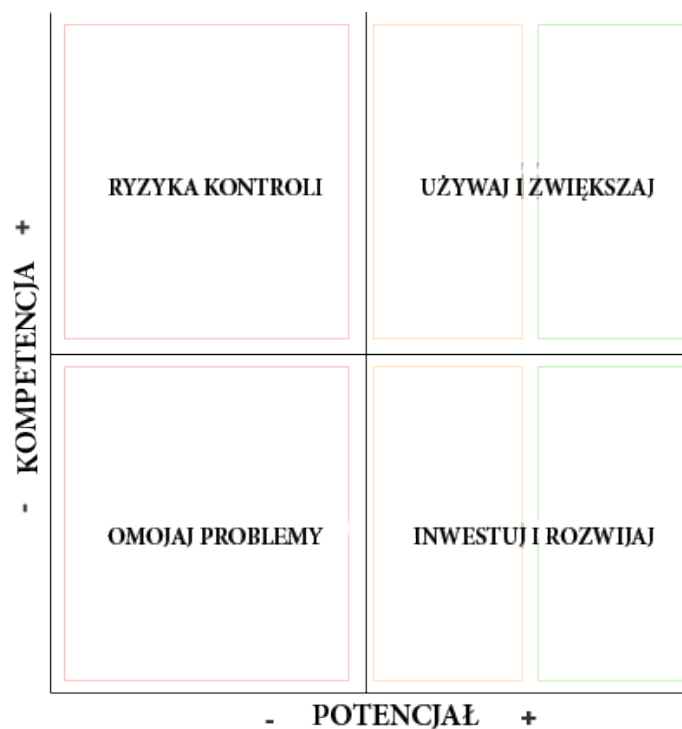


# Matryca wyników TMA

## test competency model

Marie Curie  
Zatwierdzone przez eksperta TMA: ( )  
8/20/2018



---

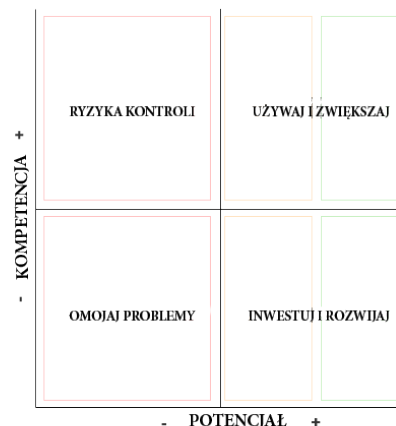
## Spis treści

Wprowadzenie	<b>3</b>
Matryca osiągnięć TMA	<b>4</b>
Przegląd rekomendacji co do wszystkich kompetencji	<b>5</b>
Rekomendacje co do wszystkich kompetencji	<b>6</b>

# Wprowadzenie

Aby określić prawidłowe użycie kompetencji kandydata, stworzona została matryca wyników TMA umieszczona w jednej ćwiartce koła. Oś prostopadła pokazuje miarę potencjału rozwoju a oś pozioma pokazuje wyniki stopnia talentu i potencjału rozwoju kompetencji.

Poniżej znajdziecie ćwiartki a w nich rekomendacje co do każdej części, jak obchodzić się z kompetencjami.



Ćwiartka: wymijające podejście (Kompetencja prawie nie rozwinięta i nie widac żadnych predyspozycji do jej rozwijania)

Rozwój kompetencji w tej ćwiartce będzie ciężki i mało efektywny. Polecamy więc omijanie tej kompetencji. W praktyce oznacza to jak najrzadsze zajmowanie się nią. Kandydat będzie otrzymywał zadania, które nie wymagają użycia tej kompetencji, zadania te mogą być też (po części) przekazywane komu innemu.

Ćwiartka: Kontrolowanie ryzyka (kompetencja relatywnie dobrze rozwinięta ale kandydat nie ma prawie żadnego talentu do niej)

Mimo że kandydat tę kompetencję zdobył, to nie ma do niej jakichś ogromnych predyspozycji. Możliwe jest więc, że kompetencja ta będzie rozwijana opornie, bez szału i czasem będzie to ciężkie zadanie. Polecamy więc zminimalizowanie ryzyka takie jak choroba, przeprowadzka, burnout - staraj się przekazywać kandydatowi zadania, które współgrają z jego talentami. W związku z tym, możesz celowo pomniejszać ilość zadań z tej kompetencji. Inną możliwością jest opieka innej osoby, która (częściowo) przejmie te zadania. Mniej sukcesywną metodą jest dodatkowe komplementowanie i chwalenie (Uwaga /Komplementy) albo rozdawanie nagród (Bony / Przywileje). Jeżeli te kompetencje są ważne w pełnieniu jakiejś funkcji, to najlepszym rozwiązaniem byłoby odsunięcie go od niej.

Ćwiartka: Inwestowanie i dalszy rozwój (kompetencja nie jest mocno rozwinięta ale kandydat jest utalentowany)

Kompetencje w tej ćwiartce nie są trudne do rozwijania. Polecamy więc intensywne rozwijanie ich i inwestowanie w nie. Praktycznie oznacza to, że kandydat powinien dostawać zadania, które tyczą się tego kwadrantu. Niech będzie przy kandydacie mentor, który sprawi, że kandydat nabierze także doświadczenia. Innymi możliwościami mogą być treningi i coachingi. Inwestowanie w te kompetencje przyniesie korzyści, ponieważ kandydat jest utalentowany. Przejście z tej ćwiartki do kolejnej jest w tym wypadku łatwe.

Ćwiartka Używać i wzmacniać (Kompetencja mocno rozwinięta, do tego kandydat utalentowany jeśli chodzi o te kompetencje)

Najidealniej byłoby, gdyby kandydat zajmował się wszelkimi zadaniami, które obejmują kompetencje znajdujące się w tej ćwiartce. Będzie to użyteczne nie tylko dla samego kandydata ale i dla organizacji. Niechaj nie spoczywa on na laurach, niech się samodoskonali. Niech bierze udział w dodatkowych szkoleniach, treningach i coachingach. Celem jest mianowicie podtrzymanie zapału kandydata. Widoki na przyszłość przy takim nastawieniu są obiecujące.

# Matryca osiągnięć TMA

Profil kompetencji: test kompetency model

Oś prostopadła: Miara potencjału rozwoju kompetencji biorąc pod uwagę służące za podstawę źródło: Feedback innej osoby d. d. 20-08-2018

Oś pozioma: Miara talentu / potencjału rozwoju kompetencji na podstawie źródła: Analiza talentu osoby o imieniu TMA Marie Curie d. d. 20-08-2018

Dobry			
Wystarczający			
Średni			
Słaby-niedostateczny			
	KONTROLA RYZYKA	UŻYWALNOŚĆ^ MOCNE STRONY	
	WYMIJAJĄCE KIEROWANIE	INWESTOWANIE^DALSZY ROZWÓJ	
	Mało uzdolnienia / ciężkie do rozwinięcia	Wystarczająco zdolności / da się rozwinąć w zadowalającym stopniu	Duże zdolności / łatwe do rozwinięcia

# Przegląd rekomendacji co do wszystkich kompetencji

Adaptacja

Zadawalający potencjał rozwoju (6)


Zadawalający potencjał  
rozwoju (6)

Ambicja

Zadawalający potencjał rozwoju (6)Zadawalający  
potencjał rozwoju (5.33)


Zadawalający potencjał  
rozwoju (6)Zadawalający  
potencjał rozwoju (5.33)

Odpowiedzialność

Zadawalający potencjał rozwoju (6)Zadawalający  
potencjał rozwoju (5.33)Zadawalający potencjał  
rozwoju (4.67)


Zadawalający potencjał  
rozwoju (6)Zadawalający  
potencjał rozwoju  
(5.33)Zadawalający potencjał  
rozwoju (4.67)

## Adaptacja

Pełna funkcjonalność pomimo zmieniających się warunków zewnętrznych (środowisko, procedury, ludzie).


Zadawalający potencjał  
rozwoju (6)

### Aktywności rozwojowe

- Sprawdź, co jest dla Ciebie najtrudniejsze w nowej sytuacji.
- Staraj się pracować efektywnie przy zmieniających się okolicznościach poprzez dostosowanie się do nowych zadań, środowisk, odpowiedzialności, czy ludzi.
- Umyślnie szukaj sytuacji, w których Twoja zdolność przystosowania się zostanie sprawdzona.
- Kiedykolwiek to możliwe, pracuj razem z kolegą, który łatwo się adaptuje i uczy się od niej.
- W obliczu przeciwności, staraj się kontrolować i nie trać z oczu własnego interesu.

### Rady coachingowe

- Co idzie w dobrym kierunku a co powinno zostać lepiej zrobione? przedyskutuj to ze swoim kandydatem.
- Przetestuj na kandydacie różne rodzaje osobowości podczas rozmowy i zapytaj, jaki wpływ mają poszczególne typy charakteru na kandydata.
- Odegraj scenkę z kandydatem i potrenuj z rodzajem osobowości, z którym kandydatowi ciężko znaleźć wspólny język.
- Stwórz kandydatowi trudności podczas tego zadania ("to nie może się stać; nie możesz tego zrobić; to nie działa w ten sposób") i zachęć kandydata do strategicznego poradzenia sobie z zadaniem.
- Przedyskutuj z kandydatem, co jest powodem tego, że nie może się dopasować. Dowiedz się, jaką miarą kandydat mierzy swoje dokonania. Czy może istnieją szczególne prace, zajęcia w których kandydat wykazałby więcej ambicji? Jakie to prace?

## Ambicja

Potrzeba wspinania się po szczeblach kariery, rozwijania jej i w ogóle dążenia do wyznaczonego celu.


Zadawalający potencjał  
rozwoju (5.33)

### Aktywności rozwojowe

- Staraj się postrzegać problemy jako wyzwania.
- Znajdź swoje prawdziwe ambicje.
- Przeprowadźcie burzę mózgów z działem komercyjnym i spróbujcie ustalić, co można zrobić, aby organizacja odnosiła więcej sukcesów.
- Nie wahaj się, gdy nadarza się okazja.
- Ustal cele dla siebie ze swoimi przełożonymi, w celu zmaksymalizowania osiągnięć.

### Rady coachingowe

- Zapytaj kandydata, w jaki sposób mógłby jeszcze bardziej zaangażować się w swoją pracę.
- Poproś kandydata, by pomyślał o możliwościach awansu i o tym, jak wcielić ten plan w życie.
- Przedyskutuj cele swojego kandydata i poszukaj powodu, dlaczego kandydat wykazuje mało ambicji.
- Powinieneś być pewny, że zadania które dostał kandydat są na miarę jego możliwości. W ten sposób zachęci się go do działania.
- Podsumuj, które zadania wydobywają z kandydata najwięcej ambicji a które mniej. Przedyskutuj różnice i znajdź powody, dlaczego tak jest.

## Odpowiedzialność

Zdolność wzięcia i noszenia odpowiedzialności za siebie, kolegów i organizację.


Zadawalający potencjał  
rozwoju (4.67)

### Aktywności rozwojowe

- Poinformuj pracownika, co ma się wydarzyć.
- Zachęcaj pracowników, aby tworzyli plan działania i trzymali się go.
- Zachęcaj pracownika, aby rozważył (pozytywne i negatywne) konsekwencje decyzji.
- Ćwicz podejmowanie odpowiedzialności.
- Upewnij się, że granice Twojej odpowiedzialności są jasne.

### Rady coachingowe

- Porozmawiaj z kandydatem o odpowiedzialności. Co przez to rozumie? W jakich sytuacjach uważa bycie odpowiedzialnym za prawidłowe? W jakich sytuacjach myśli, że zachował się odpowiedzialnie? Sprawdź, gdzie są jego limity/ co jest jeszcze realne a co już nieakceptowane.
- Przedyskutuj z kandydatami na temat mało odpowiedzialnego zachowania i konsekwencjach.
- Odtwórz sytuację, odgrywając scenkę, gdzie odpowiedzialność kandydata jest wystawiona na próbę. Nie czyń zadania prostym dla kandydata. Po wszystkim zapytaj, co czuł, co myślał, dlaczego tak postąpił a nie inaczej.