

Czy trzeba badać kompetencje w urzędach?

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: piątek, 27, listopad 2015 23:10

Barbara Łączna

Odslony: 918

Pomiar kompetencji przy wykorzystaniu profili kompetencji powinien przynieść korzyści każdemu urzędowi. Korzyści te powinny przekraczać nakłady związane z przeprowadzeniem pomiaru kompetencji pracowników i opracowaniem wyników. Ostatecznym celem powinno być polepszenie jakości usług administracji publicznej w powiecie w taki sposób, aby miało to pozytywny stan na dobrobyt i jakość życia mieszkańców.

Celami instrumentalnymi (pośrednimi) pomiaru kompetencji powinny być:

- Wspieranie rozwoju osobistego pracowników urzędów poprzez umożliwienie im autorefleksji oraz porównania z innymi pracownikami w urzędzie a także innych urzędach.
- Poprawa jakości zarządzania zasobami ludzkimi w takich obszarach, jak rekrutacja i selekcja pracowników, okresowe oceny pracowników, inwestycje w szkolenia itp.
- Identyfikacja utalentowanych pracowników o ponadprzeciętnym potencjale.
- Lepsza koordynacja działań z zakresu Zarządzania zasobami Ludzkimi z innymi działaniami i funkcjami Urzędu.
- Stworzenie podstaw do wdrożenia metod zarządzania projektami (Project Management) w tych urzędach, które ich jeszcze nie stosują, lecz noszą się z takim zamiarem.

Stworzenie kultury organizacyjnej przyjaznej dla innowacji i dzielenia się wiedzą w urzędzie.

Aby pomiar kompetencji zakończył się sukcesem należy przyjąć z góry pewne założenia:

- Ściśle trzymać się definicji „kompetencji”, co oznacza w praktyce, że nie powinniśmy mylić kompetencji z wiedzą. Jest wiele sposobów na weryfikowanie wiedzy pracowników np. egzaminy, testy sprawdzające itp.
- Stosować jednoznaczne i precyzyjne określenia tego, czego oczekujemy od pracownika. Unikać posługiwania się pojęciami wieloznacznymi takimi, jak np. „profesjonalizm”.
- Posługiwać się terminami, które posiadają zrozumiały zakres pojęciowy.

Unikać w profilu kompetencyjnym definiowania kompetencji w taki sposób, że ich zakres pojęciowy może zawierać w sobie inne kompetencje np. „kierowanie pracą zespołu” posiada pewne elementy wspólne z kompetencjami takimi, jak „przewodzenie ludziom” czy „umiejętności przywódcze”. Innymi przykładami wieloznacznych pojęć są np. „orientacja na klienta”, „komunikatywność”. Aby zniwelować błędy pomiaru jakie mogą się pojawić w trakcie oceny kompetencji zdefiniowanych w sposób wieloznaczny/nieprecyzyjny należy każdorazowo posługiwać się definicją danej kompetencji wzbogaconą o opis konkretnych zachowań. W trakcie interpretacji wyników pomiaru profili kompetencyjnych poszczególnych pracowników należy wziąć pod uwagę, że pomiar kompetencji za pomocą narzędzi kontrolnych (checklist) jest obarczony błędem wynikającym z tego, że pomiar dokonywany jest w jednym, określonym momencie w czasie. Osoba dokonująca pomiaru dokonuje swego rodzaju „zdjęcia” w określonym momencie. To, jak dany pracownik „wypadnie na zdjęciu” wynika z wielu czynników przypadkowych (poza kontrolą) np. stanu zdrowia danej osoby, jej nastroju, wydarzeń bieżących jakie mają miejsce w urzędzie itp. W celu zniwelowania efektów tego błędu pomiarowego przy opisie skali zastosowano odniesienie zarówno do zdarzeń z przeszłości jak i przyszłości osoby ocenianej. Dzięki temu badanie kompetencji bardziej ukazuje pewien proces („film”) niż ujęcie „migawkowe” w dniu pomiaru.

Czy trzeba badać kompetencje w urzędach?

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: piątek, 27, listopad 2015 23:10

Barbara Łączna

Odsłony: 918

Każde narzędzie pomiaru kompetencji powinno składać się z następujących elementów:

- Kryteria pomiaru,
- Wskaźniki pomiarowe,
- Skala pomiarowa.

Kryteria pomiaru są powiązane ściśle z charakterem ocenianej pracy – jest to praca w sektorze publicznym, w Urzędzie Powiatowym, czyli jednostce samorządu terytorialnego. Ocenie podlegają dające do zaobserwowania zachowania pracowników.

Wskaźniki pomiarowe są opisami konkretnych oczekiwanych zachowań, które osoba oceniana powinna wykazywać. Dopuszcza się wykorzystanie do opisu zachowań niepożądanych – negatywnych. W takim przypadku brak określonego zachowania jest uznawany za zachowanie pozytywne.

Skala pomiarowa pozwala na ocenę intensywności danego zachowania bądź stopnia identyfikacji danej osoby z takim a nie innym zachowaniem. Skala odnosi się do różnic w zakresie czasowymi, przestrzennym oraz nakładów energii występujących w zachowaniach u badanej osoby.

Źródło: System analizy kompetencji dla jednostek samorządu terytorialnego opracowany w ramach projektu „Innowacyjna i sprawna administracja źródłem sukcesu w gospodarce opartej na wiedzy