

Merjenje veščin in kompetenc »kot se šika«

Andrej Juričko, 21.4.2022

andrej.juricko@skupinaprimeri.si

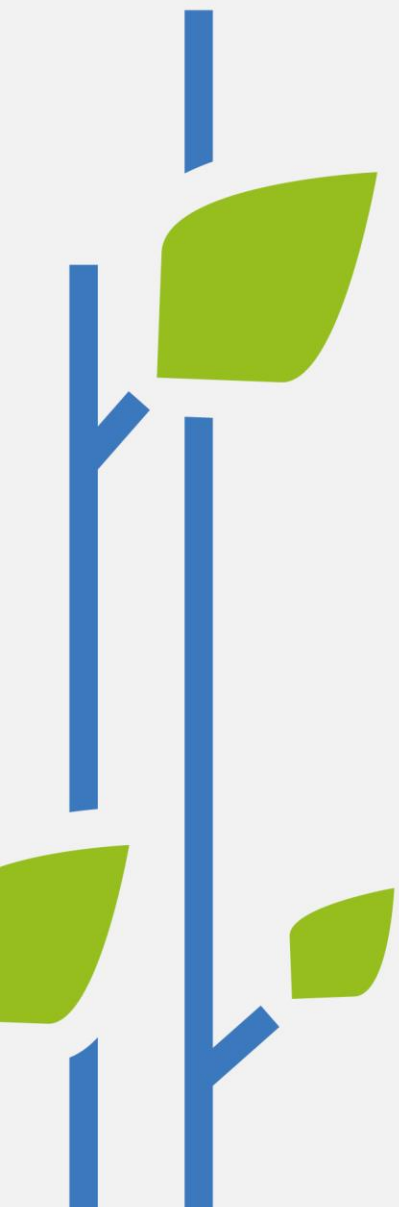


REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

Pregled metod za merjenje kompetenc



ASI
Celovita podpora podjetjem
za aktivno staranje delovne sile



Javni štipendijski, razvojni,
invalidski in preživninski
sklad Republike Slovenije



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST



Kdo je z vami?

Andrej Juričko: univ. dipl. psiholog, mag. ekonomije.

V merjenje kompetenc vključen od prvega resnega študentskega dela.

Vodja zahtevnih projektov na področju ocenjevanja in razvoja kompetenc v svetovalnem podjetju Skupina Primera (kompetenčni modeli, izbor talentov, razvoj vodij).

Nosilec predmeta kadrovska psihologija na DOBA fakulteti.



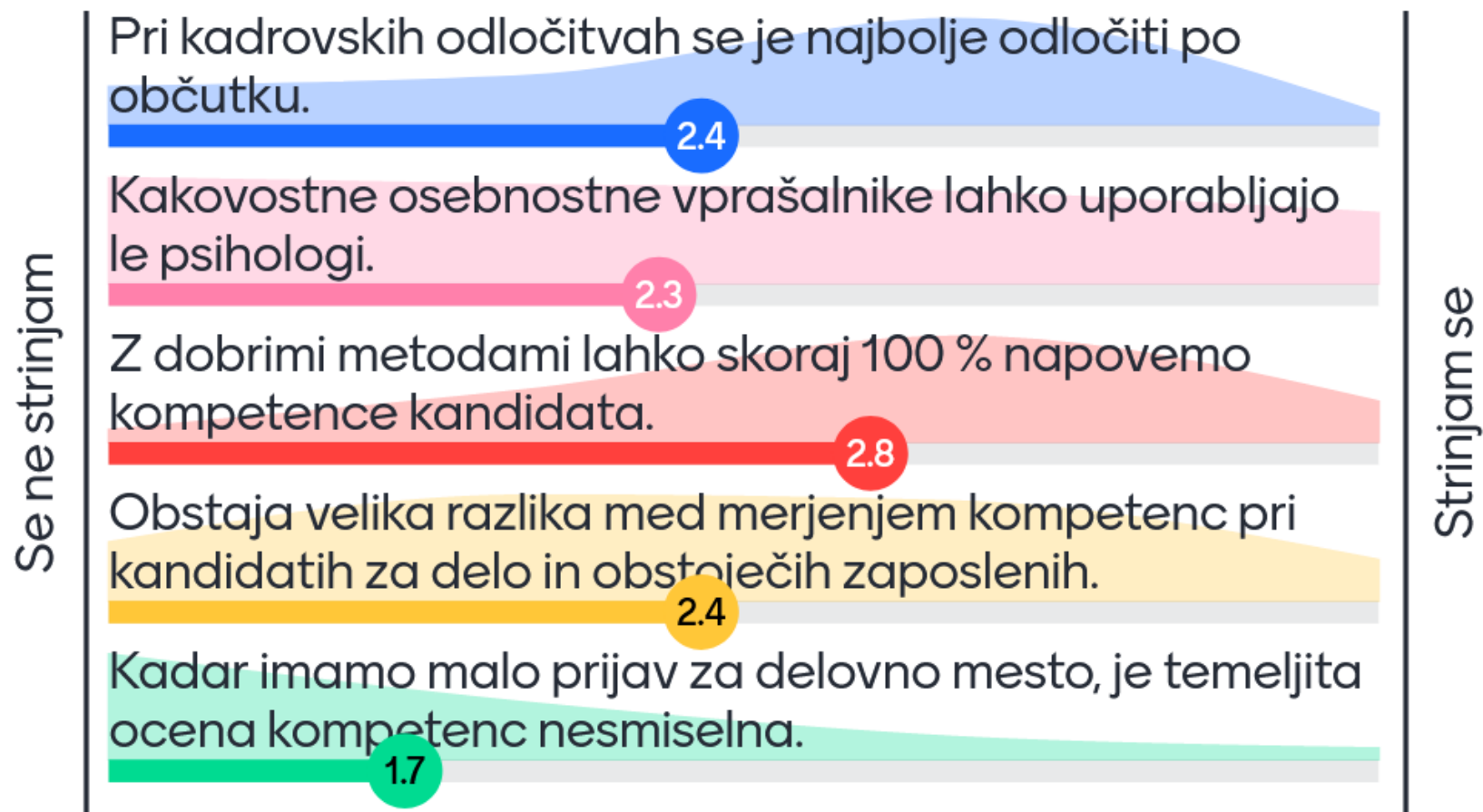
SCAN ME



<https://si.linkedin.com/in/juricko>



V kolikšni meri se strinjate z naslednjimi trditvami?





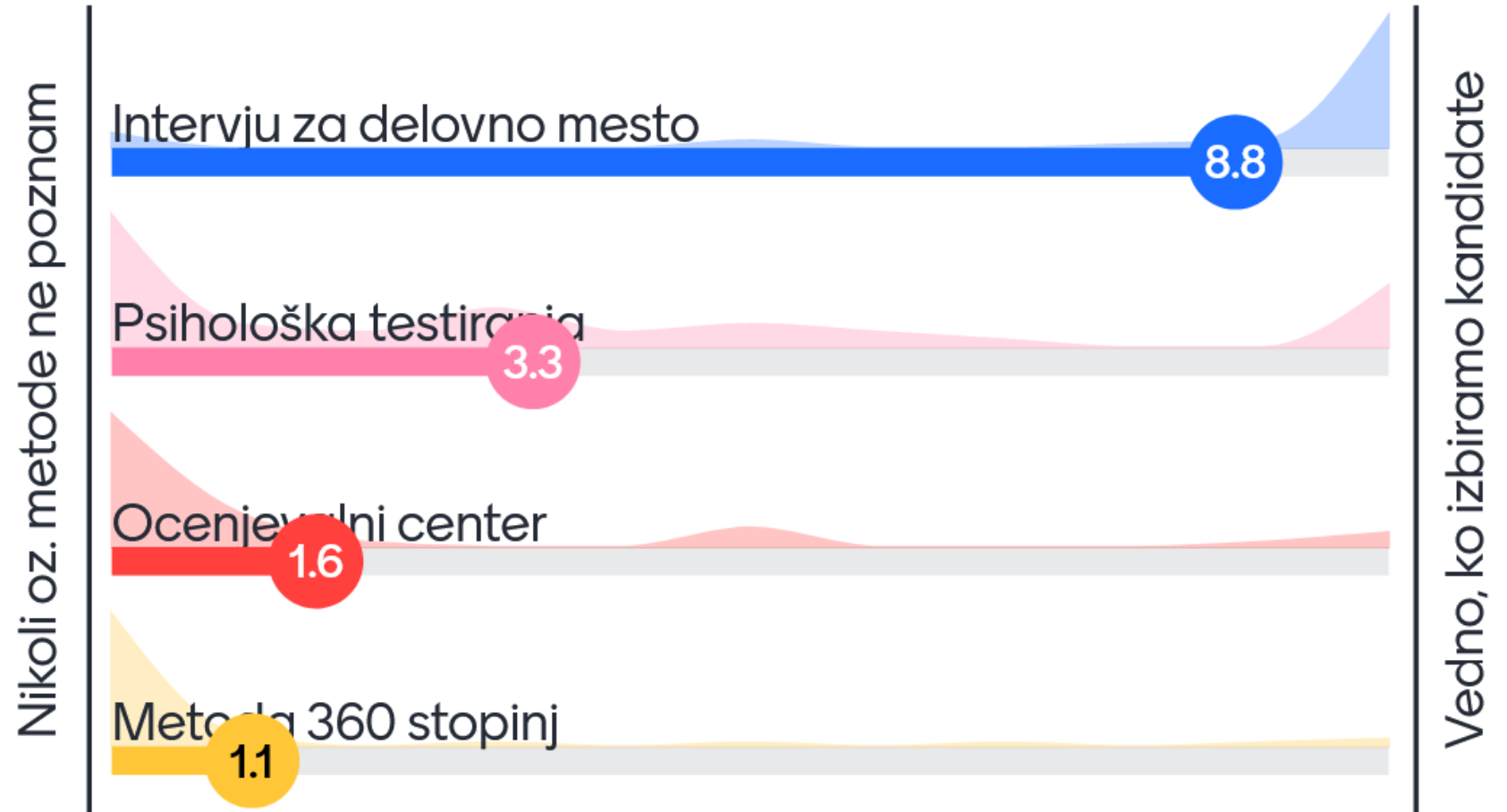
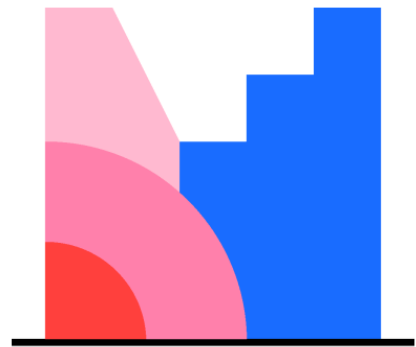
Kako merimo kompetence?



Kandidati za delovno mesto (selekcija)	Zaposleni v organizaciji (razvoj in kariera)
Selekcijski intervju	Karierni intervju
Psihološka testiranja	Psihološka testiranja
Ocenjevalni center	Razvojni center
Poskusna delovna doba	Metoda 360 stopinj



Kako pogosto v vaši organizaciji uporabljate naslednje metode za merjenje kompetenc?





Koliko investiramo in pridobimo z različnimi metodami?

Metoda merjenja	Vloženi viri (čas in denar)	Kakovost zbranih informacij
„Običajen“ intervju	Nizki	Nizka
Vedenjski intervju	Zmerni	Srednja do visoka
„Hitri“ vprašalniki	Nizki	Nizka do srednja
Preverjeni psihološki testi	Zmerni	Srednja do visoka
Ocenjevalni center	Visoki	Visoka





Kaj šteje pri intervjuju?

Vsi ga izvajamo – a kaj z njim v resnici izvemo o kompetencah?

Dobro pripravljene kandidati prepričljivo odgovarjajo na naša vprašanja. Ali to pomeni, da so kompetentni?

Namig 1: Pripravite dobra izhodišča za intervjuje. Uskladite seznam najpomembnejših kompetenc, ki jih želite podrobno spoznati.

Namig 2: Izognite se ustaljenim vprašanjem. Kompetence raziskujte z vprašanji, ki preverjajo konkretne izkušnje („Opišite primer, ko ste morali predstaviti zahtevno vsebino pred množico ljudi“).





Na kaj smo pozorni pri ocenjevalnem centru?

V primerjavi z običajnimi preizkusi je ocenjevalni center bolj sistematičen, naloge temeljijo na kompetencah, pozornost je na opazovanju kandidatov.

Kaj je bolj pomembno za odločitev v selekciji? Način, na katerega kandidat rešuje nalogo, ali rezultat naloge?

Namig 1: Z ocenjevalnim centrom lahko preverjate znanje. A še bolj se je osredotočiti na mehke kompetence, ki jih težko izmerite z drugimi metodami.

Namig 2: Posameznika lahko spoznate z nalogami, ki jih pripravite sami (npr. igra vlog, nastopi, strokovne naloge). Za ocenjevalne centre, ki potekajo v skupini, je bolje najeti strokovno pomoč.





Kaj zahteva metoda 360 stopinj?

Iste kompetence lahko ocenjujejo različni ocenjevalci (npr. samoocena, nadrejeni, kupci, sodelavci, podrejeni). Kaj s tem pridobi zaposleni?

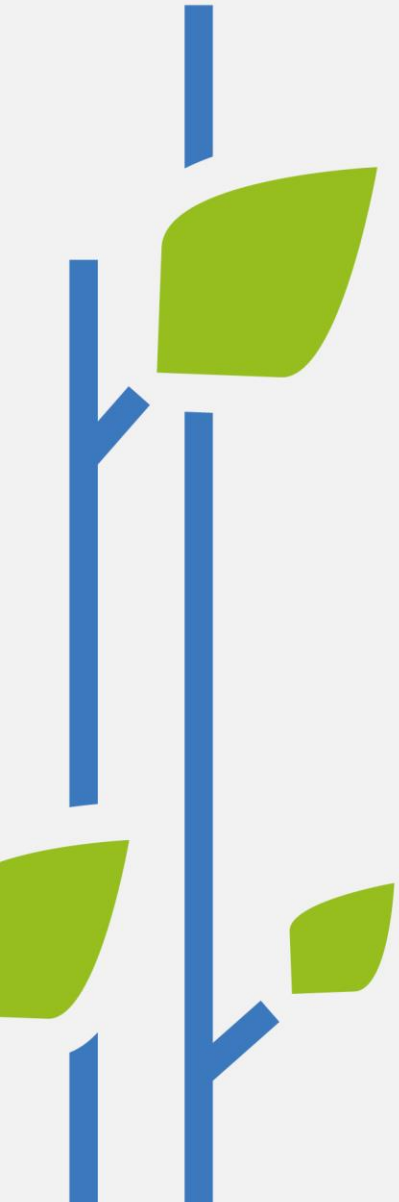
Ali vemo, kaj želimo meriti? Ali imamo kompetence v obliki, ki omogoča objektivno merjenje?

Namig 1: Izberite elektronsko obliko merjenja kompetenc po metodi 360 stopinj. Je cenovno in časovno učinkovita.

Namig 2: Zajamčite anonimnost podrejenih in sodelavcev na enakem nivoju. Vnaprej komunicirajte ukrepe, ki sledijo zaključenim meritvam.



Več o psihološkem testiranju



ASI
Celovita podpora podjetjem
za aktivno staranje delovne sile



Javni štipendijski, razvojni,
invalidski in preživninski
sklad Republike Slovenije



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

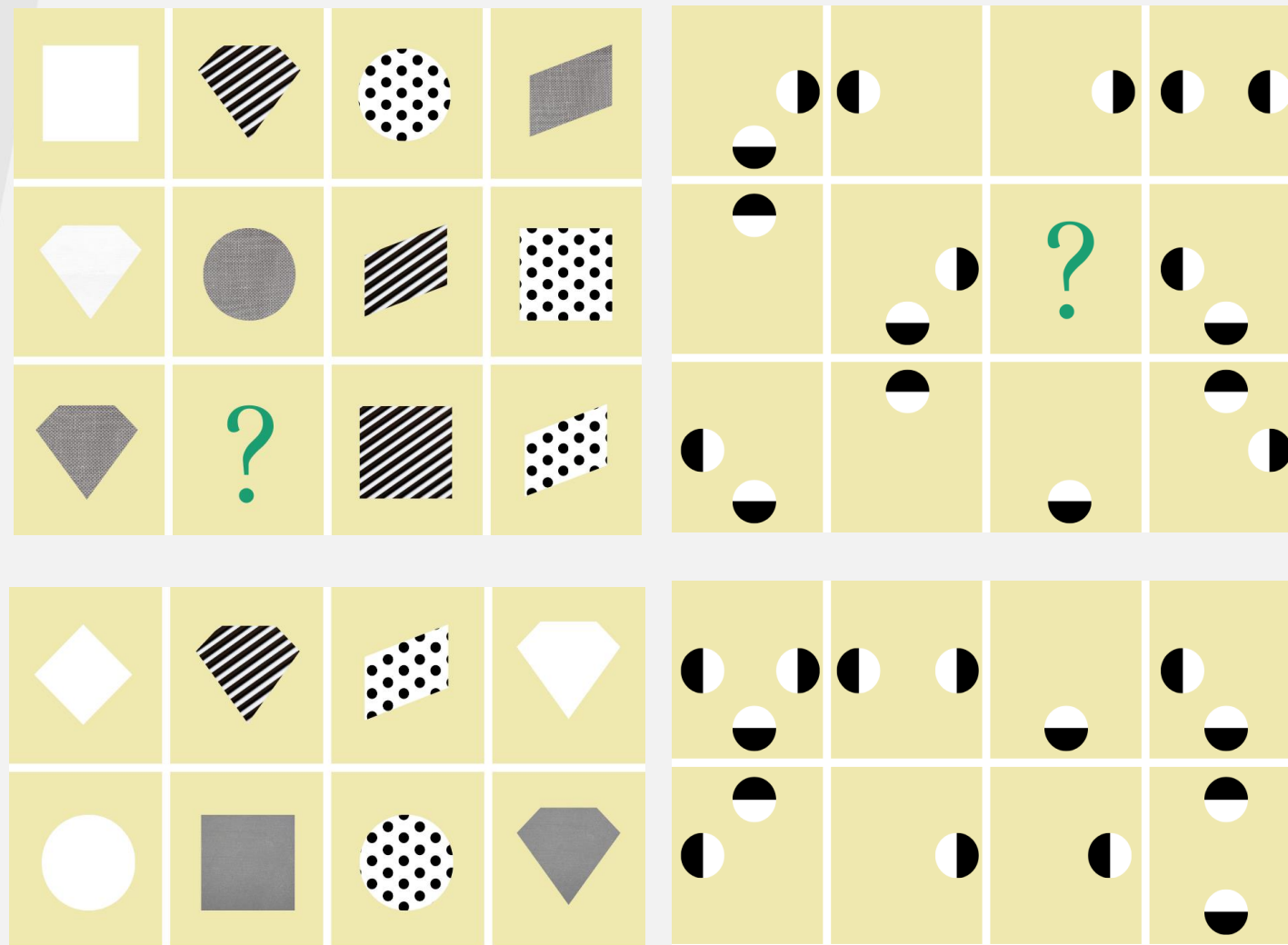


Kaj so psihološki testi?

S psihološkimi testi največkrat merimo osebnostne lastnosti, vrednote in kognitivne sposobnosti.

Psihološki testi dajejo stabilne rezultate. Rezultati se z leti bistveno ne spreminjajo.

V zadnjem času je v porastu digitalno testiranje. Kaj so prednosti in pomanjkljivosti tega pristopa?



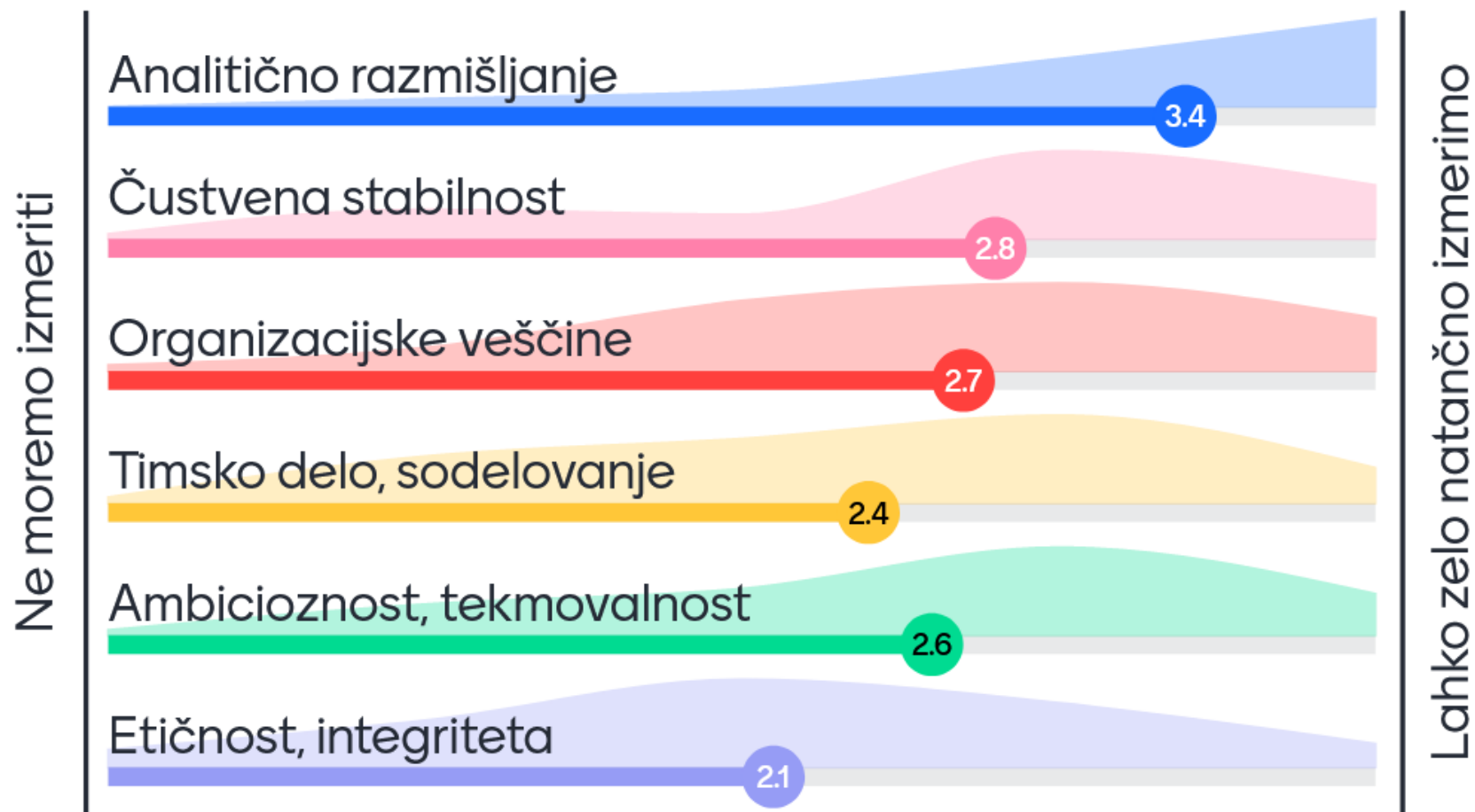


Kako se razlikujejo kognitivni testi in osebnostni vprašalniki?

Poudarki	Kognitivni testi	Osebnostni vprašalniki
Fokus	Kaj zmore kandidat na področju reševanja problemov.	Skladnost kandidata z zahtevami dela in kulturo organizacije.
Izvajalec	Večinoma psihologi.	Psihologi oz. drugi licencirani uporabniki.
Interpretacija	Višji rezultat je boljši (z izjemo nezahtevnih delovnih mest).	Dobra interpretacija zahteva odlično poznavanje vprašalnika in zahtev delovnega mesta.
Uporaba	Najpogosteje selekcija, občasno tudi razvoj.	Selekcija in razvoj – približno v enaki meri.



Kako natančno lahko izmerite naslednje kompetence s psihološkimi testi?





Kako prepoznamo dober vprašalnik?

Dober vprašalnik ni skoraj nikoli zastoj in javno dostopen.

Večina slovenskih vprašalnikov izvira iz tujine. Ne gre za prevod, temveč dolgotrajno jezikovno adaptacijo.

Dober vprašalnik prepoznamo po:

- Ψ Kakovostnih postavkah, ki so zapisane v naravnem, tekočem jeziku.
- Ψ Statističnih raziskavah, s katerimi dokažemo, da gre za ustrezno orodje.
- Ψ Rezultatih, ki so izraženi v dimenzijah osebnosti in ne tipih osebnosti.
- Ψ Kakovostnih normah, ki omogočajo medsebojno primerjavo posameznikov.





V kolikšni meri lahko zaupamo odgovorom?

Pri selekciji kandidatov se pogosteje srečamo s socialno zaželenimi odgovori.

Kakovostni vprašalniki imajo mehanizme za prepoznavo prirejenih odgovorov (način odgovarjanja, posebne lestvice, neskladnost z drugimi metodami...).

Dober vprašalnik in izkušenega strokovnjaka je težko prelisičiti.

Prirejanje rezultatov se ne plača. Zakaj?





Kje se ustvarja razlika pri razlagi rezultatov?



Osnovna znanja	Napredna znanja	Ekspertna znanja
Testiranje v skladu z opredeljenimi koraki.	Razumevanje dimenzij na vprašalnikih osebnosti.	Povezava različnih dimenzij v celovito sliko.
Razumevanje rezultata na testih sposobnosti.	Osnovni zaključki o primernosti kandidata.	Pretvorba rezultatov v oceno kompetenc.





Zanimivo... Kako začeti?

1. Opredelite delovna mesta, kjer vam objektivne informacije o kompetencah prinesejo največ koristi.
2. S katerimi pripomočki lahko pokrijete zahtevane kompetence za ta delovna mesta?
3. Ali lahko orodja uporabljate sami ali potrebujete strokovnega izvajalca?
4. Poiščite izvajalca z referencami in zahtevajte testno merjenje kompetenc.
5. Primerjajte kakovost interpretacije in cene različnih izvajalcev.
6. Prepričajte se, da izbran izvajalec resnično razume vašo organizacijo in kulturo.
7. Spremljajte, v kolikšni meri se ocena kandidata ujema s stanjem na terenu (po cca. treh mesecih do pol leta).



Vaša vprašanja?



ASI

Celovita podpora podjetjem
za aktivno staranje delovne sile



Javni štipendijski, razvojni,
invalidski in preživninski
sklad Republike Slovenije



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

Hvala 😊



ASI
Celovita podpora podjetjem
za aktivno staranje delovne sile



Javni štipendijski, razvojni,
invalidski in preživninski
sklad Republike Slovenije



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

Projekt sofinancirata Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.