

## Ocena kompetencji miękkich i twardych pracownika

### Opis:

Jak sprawiedliwie ocenić pracownika? Jak być pozytywnym liderem, przewodnikiem dla swojego zespołu? Jak rozpoznawać liderów, pracowników? Jak dobrać sobie osoby aby zwiększyć skuteczność oraz efektywność wykonywanych zadań? Przyjmując nowych pracowników, czy rozmawiając z obecnymi, na te i inne pytania odpowiemy sobie, podczas trwania warsztatów. **Stwórz profil najlepszego pracownika danego działu i porównuj z nim nowych lub obecnych pracowników, czy odpowiadają pożądanym charakterystyce.** Testy psychometryczne czy matryca kompetencji, są istotnymi narzędziami w zakresie poprawy sprawności funkcjonowania firmy. Właściwie zidentyfikowane i zarządzane procesy w firmie przez liderów oraz ich zespoły stanowią podstawę sprawnego systemu zarządzania organizacją. Okazuje się, że często pomijane kompetencje miękkie, są równie ważne, jak łatwiejsze w ocenie, kompetencje twarde. Przedmiotem szkolenia jest zapoznanie uczestników z możliwościami stosowania jak najbardziej obiektywnych metod oceny pracowniczej. Szkolenie przygotowuje kandydatów do rozmowy i oceniania pracowników. Uczestnik szkolenia będzie partnerem mogącym podjąć skuteczną współpracę z pracownikami organizacji posiadającymi wiedzę w tym temacie. Szkolenie przygotowuje do rozpoczęcia procesu pozytywnego kierowania podległymi pracownikami i usprawnienia komunikacji w firmie.

### Cele szkolenia:

- nabycie zdolności wykorzystania narzędzi przedstawionych na szkoleniu, w celu oceny pracownika
- rozwijanie i doskonalenie kompetencji komunikacyjnych,
- zwiększanie zaangażowania podwładnych,
- poznanie swojego potencjału leaderskiego,
- doskonalenie sztuki przekazywania informacji zwrotnej podwładnym.

Szacunkowy udział części praktycznej szkolenia: 80%:

### Program szkolenia:

#### Dzień 1:

##### Wstęp:

- przedstawienie się prowadzących oraz uczestników,
- sprawy organizacyjne, przedstawienie programu i zasad wspólnej współpracy.
- diagnoza osobistego potencjału - Analiza SWOT,

##### Skuteczna komunikacja jako podstawowe narzędzie w rozmowie:

- komunikat „JA”,
- narzędzia skutecznej komunikacji interpersonalnej,
- parafraza,
- konstruktywna krytyka,
- komunikacja niewerbalna i jej znaczenie w procesie komunikacji,
- umiejętność aktywnego słuchania w rozmowie z pracownikiem,
- bariery komunikacyjne i sposoby ich przezwyciężania,

### Testy psychometryczne:

- - zmierzenie poziomu motywacji pracownika
- - ambicji
- - uczciwości
- - wytrwałości
- - koncentracji
- - stabilności emocjonalnej
- - lojalności
- - elastyczności

### Dzień 2:

#### **Budowanie matrycy kompetencji miękkich i twardych** Lista 116 kompetencji miękkich

#### **Budowanie celów rozwoju pracownika - SMART**

#### **Przekonywanie pracowników do zmian - metoda KMO - Korzyści/ Metody/ Oczekiwania**

#### **Rozpoznanie rozmówcy:**

- analiza transakcyjna Eric Berne w praktyce - reguła: Dziecko/ Rodzic/ Dorosły

#### **Testy psychometryczne:**

- asertywności oraz tworzenie komunikatu partnerskiego (asertywnego) w praktyce
- charyzmy
- myślenia koncepcyjnego
- indywidualizmu
- bycia zdeterminowanym
- pełniona rola w zespole, dziale, brygadzie – test Meredith'e'a-Belbina
- test Hartmann'a określający charakter człowieka ze względu na zabarwienie energetyczne danej osoby

#### **Ćwiczenia umiejętności komunikacyjnych.**

#### Ćwiczenia:

- **wykonanie testów psychometrycznych**
- **przećwiczenie komunikatu asertywnego**
- **analiza transakcyjna**
- **analiza SWOT**
- **budowanie celów metodą SMART**

**Czas trwania:** 2 dni x 7 godzin

#### **Adresaci:**

- Przełożeni – np.: kierownicy, liderzy, mistrzowie, brygadziści, dyrektorzy
- Kadry
- HR

#### **Korzyści dla Uczestnika:**

##### Uczestnik uczy się:

- uświadamiać sobie mocne i słabe strony swoje i pracowników,
- oceniać osoby w firmie,
- podwyższać efektywność pracy drogą polepszenia komunikacji,

- pobudzać do rozwoju najważniejszych kompetencji zawodowych,
- metod i technik przekazywania informacji zwrotnej podwładnym.