METODOLOGIA I NARZĘDZIE ROZWOJU ORGANIZACYJNEGO

COMPETENCE NAVIGATOR™

Kompetencje w firmie



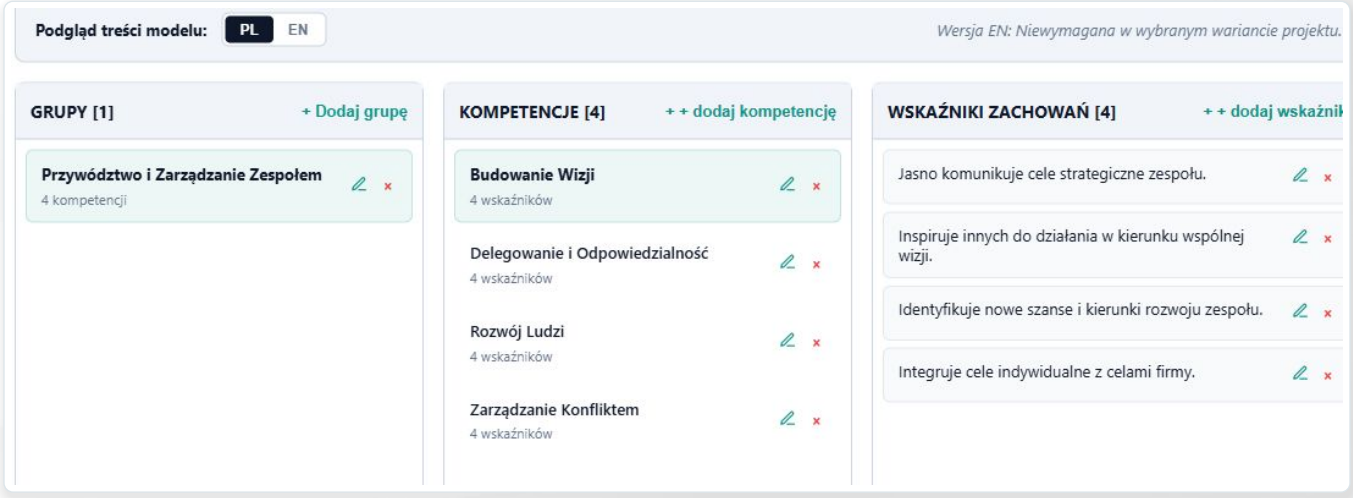
- Moderuje diagnozę kompetencyjną 360°.
- Sprawdza, czy kompetencje ludzi służą firmie.
- Ukierunkowuje coaching kompetencyjny.

Narzędzie z rodziny diagnostycznej Advisio World 360.

Od diagnozy do rozwoju.

COMPETENCE NAVIGATOR™ W PRAKTYCE

Kompetencje w kontekście organizacji



Od modelu kompetencyjnego do uporządkowanej informacji zwrotnej.

IDEA

Kompetencje, które służą organizacji

W biznesie liczy się dopasowanie kompetencji do rzeczywistych zadań, potrzeb organizacji i konkretnego miejsca pracy.

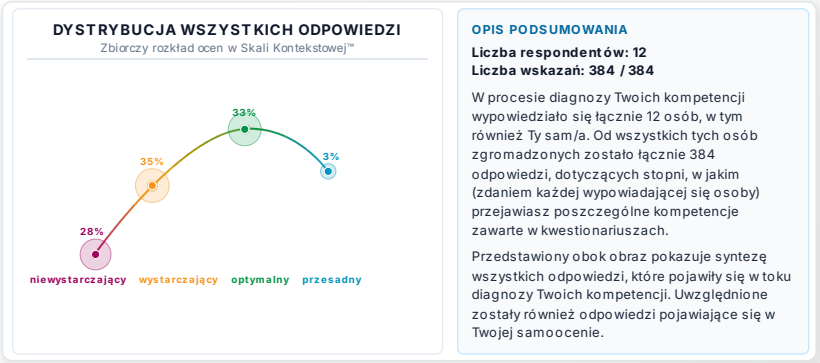
Organizacje osiągają cele biznesowe dzięki temu, że ludzie podejmują się realizacji zadań, a następnie z powodzeniem doprowadzają do ich ukończenia. Do skutecznej realizacji zadań potrzebne są kompetencje. Składają się na nie wiedza i umiejętności, doświadczenie zawodowe, odpowiednia postawa, osobiste predyspozycje oraz cechy charakteru. Diagnoza prowadzona metodą 360 stopni bada kompetencje pracowników, korzystając z wiedzy rozproszonej w organizacji.

W szkole lub na uniwersytecie diagnoza zmierzałaby do określenia poziomu kompetencji każdego uczestnika. W kontekście biznesowym służy innemu celowi: określa **stopień dopasowania kompetencji pracownika do aktualnych i rzeczywistych potrzeb organizacji**. Do konkretnych zadań, które trzeba wykonywać, aby organizacja odnosiła sukcesy.

Competence Navigator™ koncentruje się na praktycznych rezultatach diagnozy. Pokazuje **krytyczne luki kompetencyjne**, miejsca dobrego dopasowania oraz obszary, w których kompetencje pracowników przerosły potrzeby. Pomaga kształtować strategię rozwoju potencjału ludzkiego tak, aby była efektywna ekonomicznie. Podpowiada, gdzie i w kogo inwestować, aby uzyskać optymalne rezultaty i nie przeinwestować.

DIAGNOZA W KONTEKŚCIE

Nie tylko jak jest, ale też: jak być powinno



Fragment raportu indywidualnego 360°. Dane demonstracyjne.

Osoby wypowiadające się w kwestionariuszach na temat kompetencji pracownika odpowiadają, czy w wystarczającym stopniu przejawia on pożądane zachowania. Tak zadane pytanie pozwala sprawdzić, czy kompetencje danej osoby są odpowiednie do wymagań stanowiska, które zajmuje.

DOPASOWANIE DO POTRZEB

Skala Kontekstowa® Advisio

Skala Kontekstowa® koncentruje się na najważniejszym celu diagnozy kompetencyjnej w kontekście biznesowym: określeniu stopnia dopasowania kompetencji pracownika do potrzeb organizacji.

Poziom potrzebny tu i teraz

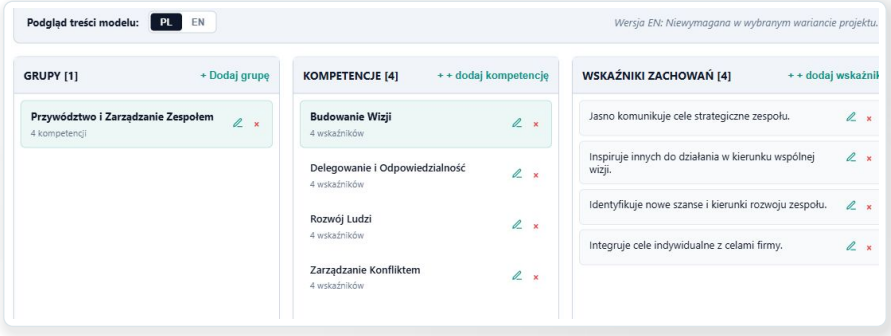
Sprzedawca telefonów w salonie przy Times Square prawdopodobnie potrzebuje do efektywnej pracy innego poziomu kompetencji „Działanie pod presją czasu" niż sprzedawca w kurorcie na Lazurowym Wybrzeżu. Skala Kontekstowa® kieruje uwagę w stronę **lokalnych, unikalnych wymagań konkretnego miejsca pracy**.

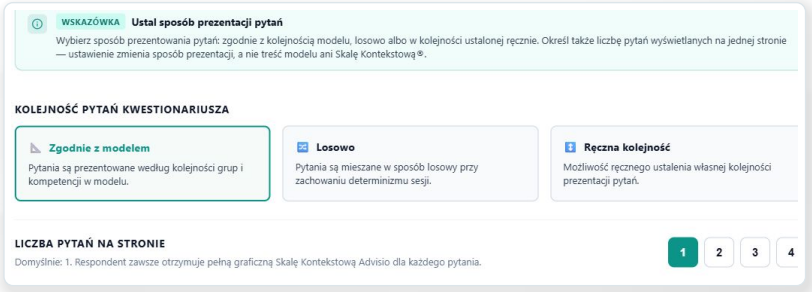
Optimum zamiast nadmiaru

W biznesie **przesada oznacza marnotrawstwo** energii, potencjału, talentu, czasu, pieniędzy i utraconych korzyści. Skala Kontekstowa® pomaga zapobiegać marnotrawstwu zasobów, odnosząc ocenę do kontekstu pracy.

PLATFORMA ADVISIO WORLD 360

Proces widoczny na jednym ekranie







Aktualne widoki platformy: model, kwestionariusz oraz zbiorczy monitoring badania.

PROCES ONLINE

Proces, który płynie sam

Od przygotowania badania do raportu. Jeden **uporządkowany proces** w Advisio World 360.

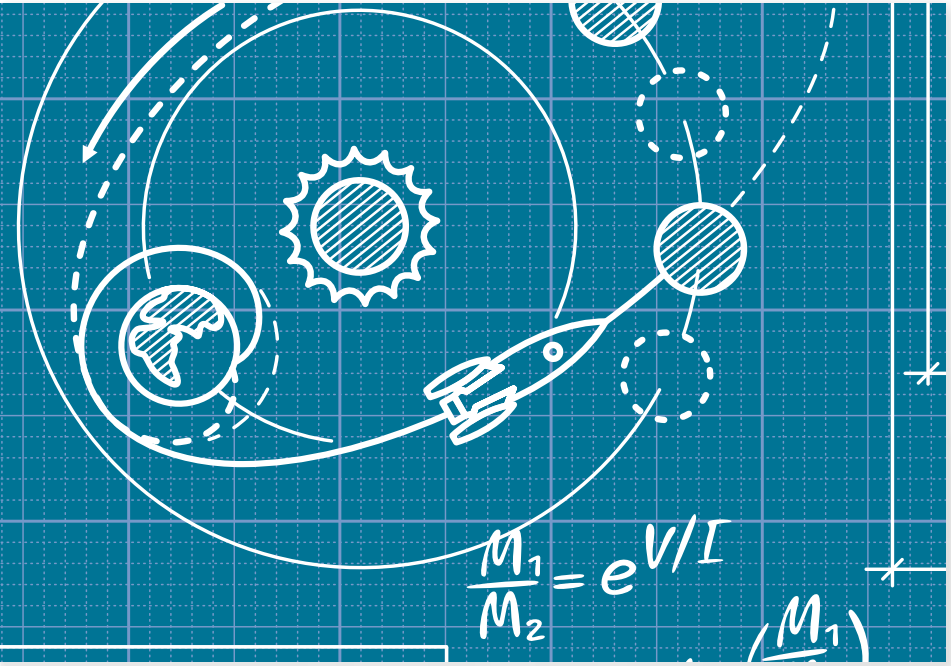
Metodologie diagnozy kompetencyjnej wykorzystujące technologie internetowe pozwalają prowadzić proces bez czasochłonnych i kosztownych wdrożeń rozbudowanych systemów. Narzędzia mają być lekkie, intuicyjne i wspierać użytkowników w kolejnych krokach.

Competence Navigator™ prowadzi zespół projektowy i uczestników przez etapy diagnozy: import danych uczestników, określenie relacji, dostosowanie modelu kompetencyjnego, rozesłanie kwestionariuszy internetowych, monitorowanie przebiegu badania oraz wygenerowanie czytelnych raportów.

> Dobra technologia powinna działać jak ścieżka dźwiękowa najlepszych filmów: uwypuklać to, co najważniejsze, i skupiać uwagę na tym, co dzieje się w procesie.

ZARZĄDZANIE PROCESEM

Przyjemność zarządzania procesem



Start w kilka chwil

Konfiguracja narzędzia i rozpoczęcie procesu diagnozy są uporządkowane i zautomatyzowane, aby ułatwić przygotowanie badania.

To on pamięta, Ty nie musisz

Po każdym etapie Competence Navigator™ prowadzi do następnego kroku i podpowiada, co robić dalej. Ułatwia orientację w procesie również wtedy, gdy równocześnie prowadzisz wiele projektów.

Wszyscy są na bieżąco

W wirtualnym świecie zespół projektowy może pracować razem bez konieczności fizycznych spotkań. Wspólny dostęp do procesu wspiera komunikację, obieg dokumentów i informacji.

PROCES DOPASOWANY DO ORGANIZACJI

Jedna, a może 1001 kompetencji?

Narzędzie oferuje model domyślny. Możesz z niego skorzystać, **zmodyfikować go lub zastąpić własnym**. Rozmiar modelu dobierasz do zakresu i celu diagnozy.

Precyzyjne projektowanie

Możesz ułożyć kolejność pytań w kwestionariuszu albo wybrać ich losową prezentację. Pozwala to zaprojektować przebieg badania odpowiednio do jego kontekstu.

Wolność wyboru

Zależnie od celu diagnozy możesz umożliwić respondentom dodawanie **anonimowych komentarzy** oraz wybranie odpowiedzi „Nie potrafię udzielić odpowiedzi". Te decyzje należą do Ciebie.

Wielu obserwatorów

Im więcej osób wypowie się na temat kompetencji diagnozowanej osoby, tym pełniejszą informację można zgromadzić i tym silniejsze może być oddziaływanie informacji zwrotnej. Do procesu można zaprosić **szerokie otoczenie zawodowe uczestnika**.

Ważne głosy

O kompetencjach pracowników wiele wiedzą nie tylko ich przełożeni, koledzy i podwładni. Wartościowe opinie mogą wnosić również wewnętrzni i zewnętrzni klienci, partnerzy oraz dostawcy.

Dobre relacje

Zaproszenia e-mailowe są często częścią szerszej polityki informacyjnej organizacji. Możesz dostosować ich treść i wybrać moment rozesłania tak, aby **wzmacniały pozytywne relacje** zespołu projektowego z uczestnikami.

Uprzejme przypomnienia

Gdy uczestnik nie wypełni kwestionariusza w terminie, przypomnienie pomaga wrócić do badania. Komunikacja powinna być dyskretna i wspierać respondentów w ukończeniu procesu.

Bieżąca informacja

Konsultant zarządzający procesem widzi postępy wypełniania kwestionariuszy. Powiadomienia o osiągnięciu progów 25%, 50%, 75% i 100% pomagają zespołowi projektowemu śledzić przebieg diagnozy.

Wspólny język systemów

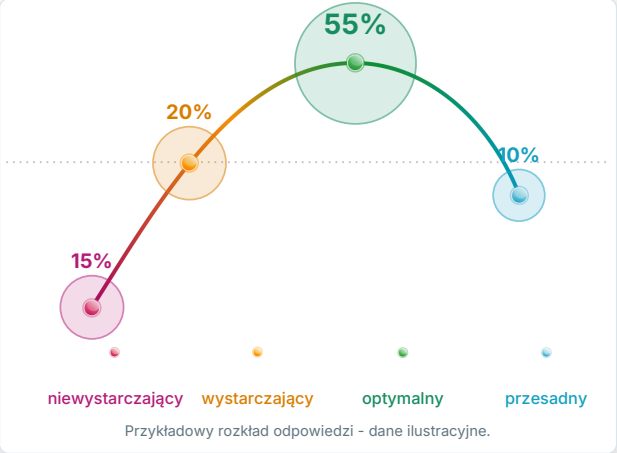
Dane potrzebne do diagnozy można importować do narzędzia z plików Excela. Ułatwia to wykorzystanie informacji znajdujących się już w innych systemach organizacji.

Bezpieczeństwo połączeń

Dane przesyłane podczas diagnozy korzystają z szyfrowanego połączenia internetowego. **Dostęp do procesu i wyników powinien odpowiadać rolom** osób uczestniczących w projekcie.

KWESTIONARIUSZE COMPETENCE NAVIGATOR™

Przyjemność udziału w diagnozie



Przykładowy rozkład odpowiedzi - dane ilustracyjne.

Przypomnienie o tym, co ważne

Dla wielu dyrektorów HR celem diagnozy jest także komunikowanie i utrwalanie świadomości wartości organizacji. **Oceniane zachowania i postawy** stają się punktem odniesienia dla pracowników.

Otwarte, lecz konkretne

Pytania otwarte pozwalają zadać respondentom precyzyjnie dobrane do kontekstu pytania coachingowe. Dzięki nim uczestnicy mogą udzielić sobie konstruktywnych informacji zwrotnych.

Naturalna komunikacja

Skala Kontekstowa® odwołuje się do codziennych obserwacji i oczekiwań wobec roli. Zrozumiały język i jasne znaczenie odpowiedzi ułatwiają wypełnianie kwestionariusza.

Auto-coaching

Samoocena jest nieodłącznym elementem diagnozy. Zastanowienie się nad odpowiedzią wzmacnia uczestników w roli osób samodzielnie zarządzających własnymi kompetencjami i rozwojem.

UDZIAŁ W DIAGNOZIE

Chwila na uważną odpowiedź

W fotelu Prezesa

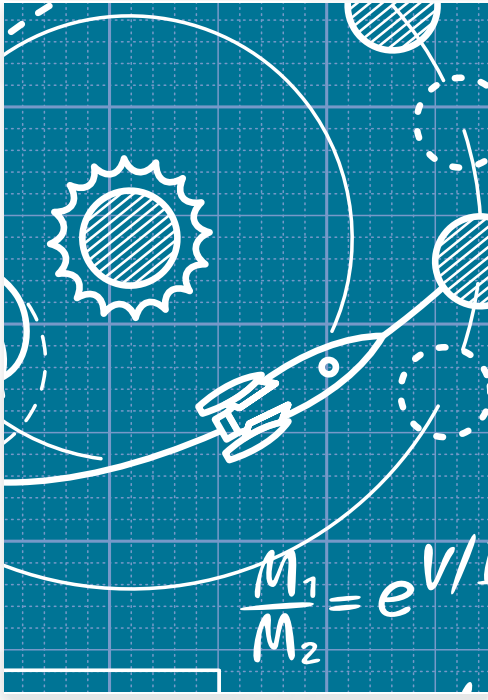
Odpowiadanie na Skali Kontekstowej® pozwala spojrzeć na kompetencje diagnozowanej osoby z perspektywy potrzeb organizacji. Tę perspektywę przywołują sformułowania odpowiedzi na skali.

Wolniejsza chwila

Uczestnik otwiera kwestionariusz przez link otrzymany e-mailem, korzystając z szyfrowanego połączenia. Może wybrać dogodny moment na odpowiedzi, przerwać wypełnianie i wrócić do niego za pomocą tego samego linku.

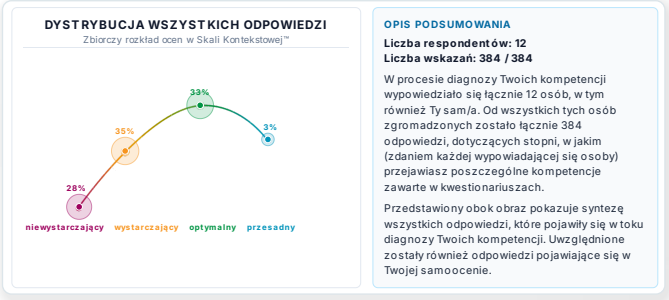
Przyjemność estetyczna

Czytelny, spójny i uporządkowany kwestionariusz pomaga skupić uwagę na pytaniach. To, co pożyteczne, może być również przyjemne w użyciu.



OD WYNIKÓW DO ROZWOJU

Raport, który otwiera rozmowę



Fragment raportu indywidualnego 360°. Dane demonstracyjne.



Fragment indywidualnego planu rozwoju w raporcie przykładowym.

OD DIAGNOZY DO DZIAŁANIA

Diagnoza, która staje się coachingiem

Zgromadzenie informacji jest początkiem. Wartość diagnozy ujawnia się w działaniach, które z niej wynikają.

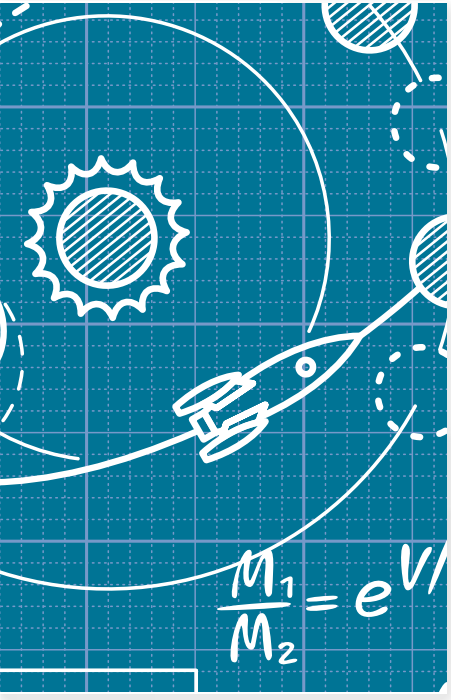
Diagnoza kompetencyjna jest punktem wyjścia do działania. Jej celem jest ukierunkowanie i uruchomienie procesów optymalizacji potencjału ludzkiego organizacji. Użyteczność diagnozy sprawdzają trzy fundamentalne pytania: czy wiesz, co oznaczają jej wyniki? Czy wiesz, co robić dalej? Czy te działania będą miały istotny wpływ na realizację celów organizacji?

Zadaniem raportów Competence Navigator™ jest uruchamianie procesów zwiększających kompetencyjną adaptacyjność ludzi i organizacji. Raporty grupowe dostarczają praktycznych danych do zarządzania kompetencjami zgodnie z **aktualnymi, rzeczywistymi potrzebami organizacji**. Raporty indywidualne mają budzić ciekawość, ograniczać opór przed zmianą i wspierać proces rozwojowy.

> Competence Navigator™ pyta nie tylko „jak jest?", ale również „jak być powinno, aby było optymalnie?". Tak skonstruowana diagnoza staje się wewnętrznym dialogiem i auto-coachingiem organizacji w kierunku większej efektywności.

RAPORTY GRUPOWE

Zarządzanie potencjałem ludzkim



Informacja menedżerska w pigułce

Najważniejsze informacje są podawane w zwięzłej, czytelnej formie. Graficzne podsumowanie pozwala szybko zorientować się w ogólnym obrazie wyników.

Raportowanie w wielu przekrojach

Diagnoza może odzwierciedlać różne struktury organizacyjne. Analiza w wielu przekrojach wspiera także organizacje projektowe, macierzowe i sieciowe.

RAPORTY GRUPOWE

Informacja, która pomaga podejmować decyzje

1

Ekologia informacji

Dobra informacja to taka, która ma znaczenie. Raport ma pomagać w podjęciu decyzji, zamiast produkować zestawienia bez praktycznego zastosowania.

2

Ostrzeżenia przed marnotrawstwem

W rozwój potencjału ludzkiego można przeinwestować. Konstrukcja raportów zwraca uwagę także na nadmiar, aby ograniczać marnotrawstwo talentów i niepotrzebne koszty działań rozwojowych.

3

Luki krytyczne dla organizacji

Kompetencyjne luki krytyczne diagnozowanych grup pracowników wskazują obszary, w których działania rozwojowe są szczególnie potrzebne.

4

Różnice perspektyw

Samo uśrednianie odpowiedzi może ukrywać ważne informacje. Wizualna prezentacja rozkładów pozwala dostrzec różnice zdań wynikające z odmiennych potrzeb i punktów widzenia.

RAPORTY INDYWIDUALNE

Inspiracja do samoprzywództwa

Prostota i czytelność

Graficzna prezentacja wyników ułatwia interpretację diagnozy i rozmowę o kompetencjach.

Obraz z różnych perspektyw

Uczestnik poznaje opinie przełożonych, podwładnych, współpracowników oraz partnerów i klientów. Różnice między tymi perspektywami są ważną częścią informacji zwrotnej.

Otoczenie i samoocena

Zestawienie opinii otoczenia z własną samooceną wspiera rozwój samoświadomości i samoprzywództwa.

Ogólna dystrybucja odpowiedzi

Zbiorczy wykres pozwala rozpoznać ogólną tendencję wskazań dotyczących diagnozowanej osoby.

Opinie zamiast etykietek

Raport przekazuje informację w sposób otwierający na zmianę. Rozkłady opinii pomagają unikać kategorycznych sądów, uśredniających etykietek i typologii.

Anonimowe komentarze

Odpowiedzi na **pytania otwarte** wnoszą konstruktywną informację zwrotną. Komentarze w raporcie indywidualnym są prezentowane anonimowo i odnoszą się do ocenianych zachowań.

RAPORTY INDYWIDUALNE

Wskazówki do rozwoju

Lista mocnych i słabych stron

Lista mocnych i słabych stron porządkuje **najczęściej powtarzające się wskazania otoczenia**.

Kompetencyjne luki krytyczne

Zachowania najczęściej oceniane jako niewystarczające sygnalizują obszary wymagające uwagi i działań rozwojowych.

Obszary mistrzostwa

Wskazania optymalne pokazują obszary mistrzostwa, a wystarczające - szanse na dalsze doskonalenie. Interpretacja zawsze uwzględnia **potrzeby organizacji**.

Ryzykowne miejsca

Oceny przesadne skłaniają do namysłu nad nadużywanymi zachowaniami i nad tym, czy nie wiążą się one z niedostatkami w innych obszarach.

Ślepe punkty

Gdy samoocena jest wyraźnie wyższa niż wskazania otoczenia, warto zbadać źródło różnicy i lepiej zrozumieć oczekiwania współpracowników.

Bliźniak i przeciwieństwo

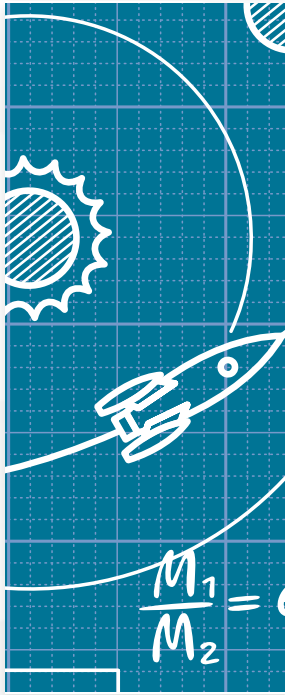
Porównywanie podobnych i odmiennych profili kompetencyjnych może inspirować do obserwacji pracy innych osób. Uczenie się od ludzi o różnych sposobach działania wspiera autorefleksję uczestnika.

Pytania coachingowe

Pytania towarzyszące wynikom pomagają przejść od obserwacji do refleksji i konkretnego działania. Wzmacniają uczestnika w samodzielnym zarządzaniu rozwojem.

Osobisty plan rozwoju

Plan może powstać w samodzielnej pracy uczestnika albo podczas rozmowy z przełożonym lub coachem. Ważne, aby odnosił się do rzeczywistych zadań i oczekiwanych rezultatów.



ZASTOSOWANIA

Jedna diagnoza, wiele ścieżek działania

Diagnoza gromadzi informacje do zarządzania potencjałem ludzkim i jednocześnie uruchamia proces rozwojowy.

01

Weryfikacja kompetencji pracowników

02

Diagnoza potrzeb szkoleniowych

03

Indywidualne plany rozwoju

04

Ewaluacja efektów szkoleń

05

Coaching kompetencyjny

06

Promocja wartości korporacyjnych

07

Trening kompetencyjny

08

Budowanie zespołu

09

Trening umiejętności menedżerskich

10

Zarządzanie jakością w organizacji

Dobierz zastosowanie do pytania biznesowego. Następnie połącz wyniki z rozmową i działaniem.

KOLEJNY KROK

Pracuj z Competence Navigator™

Metodologia i narzędzie rozwoju organizacyjnego z rodziny Advisio World 360.

Uprawnienia do korzystania z metodologii i narzędzia Competence Navigator™ posiadają konsultanci certyfikowani przez Advisio. Certyfikacja wspiera właściwe przygotowanie badania, interpretację wyników i prowadzenie procesu rozwojowego.

Partnerzy Advisio korzystający z narzędzia w pracy konsultingowej tworzą środowisko doradców wspierających rozwój organizacji. Tradycję tej współpracy wyraża godło „Konsultanci Przyszłości".

Poznaj narzędzie na advisio.pro

Zobacz przykładowy raport 360°

Znajdź Certyfikowanego Partnera

Advisio Poland / www.advisio.pro / Wydanie 2026. Ilustracje służą prezentacji narzędzia; dane raportów są demonstracyjne.