

Przedmowa

Wstęp

Rozdział 1. Kilka słów teorii

Zarządzanie kompetencjami

Zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach w świetle badań

Rekrutacja oparta na kompetencjach

Czym zatem jest rekrutacja oparta na kompetencjach?

Kiedy wybrać tradycyjną metodę rekrutacji, a kiedy opartą na kompetencjach?

Najczęstsze błędy popełniane przy rekrutacji tradycyjnej

Efekt halo

Uprzedzenia osoby oceniającej

Sugerowanie się wyglądem zewnętrznym

Umiejętności aktorskie kandydata

Rozdział 2. KROK I stwórz model kompetencyjny stanowiska

Model kompetencyjny

Po co tworzy się model kompetencyjny?

Jak zatem opracować model kompetencyjny?

Dlaczego model kompetencyjny jest tak ważny?

Kompetencja

Rodzaje kompetencji

Jak zatem opisać kompetencję?

ĆWICZENIE

Stwórz swój model kompetencyjny stanowiska

Jak powinien wyglądać taki warsztat?

ĆWICZENIE

Karta modelu kompetencyjnego

ĆWICZENIE

Model kompetencyjny a opis stanowiska pracy

Komunikacja

Rozdział 3. KROK II wybierz narzędzie

Przegląd narzędzi badających kompetencje podczas rekrutacji

Testy kompetencyjne

Assessment Center

Wywiad behawioralny

Wybrane narzędzia w świetle badań

Na jakim etapie rekrutacji umieścić narzędzie badające kompetencje?

Rozdział 4. KROK III rekrutuj!

ĆWICZENIE

Podsumowanie

Rozdział 5. KROK IV rozwijaj!

Ścieżki karier

Rodzaje programów rozwojowych

1. Jakie cele ma spełniać program rozwojowy?
2. Kto będzie brał udział w programie rozwojowym?
3. Jak będziemy diagnozować talent?
4. Jak będzie wyglądał nabór do programu rozwojowego?
5. Jak będzie wyglądała komunikacja programu?
6. Jakie efekty chcemy uzyskać?

Indywidualne plany rozwoju pracownika

Model 70:20:10

Od czego warto zacząć?

Reskilling i upskilling

Zakończenie