



Menadżer szuka nowych wyzwań

2016.07.21 M[1-237] Kandydat występuje w wersji niejawnej

Kandydat występuje w wersji niejawnej. TMTgroup pośredniczy w kontakcie i dostarcza pogłębionego rozpoznania przydatności kandydata do wymagań określonych stanowisk.

Udana Rekrutacja

Pełne charakterystyki przydatności
do firmy
zwierzchnika
stanowiska pracy
+ inne istotne informacje
TMTgroup.pl

Do przyszłego Pracodawcy

Prezentowane w tym opracowaniu profile kompetencyjne pokazują biznesową sylwetkę kandydata w najistotniejszych aspektach jej użyteczności. Ci menadżerowie i specjaliści, którzy poddali się naszej ocenie mają naprawdę wysokie kompetencje. Ci, którzy ich nie mają raczej nie zgłaszają się do nas po ocenę. A jeśli się już zgłoszą to

powiadamy ich o wynikach i wtedy rezygnują. Dodatkowo mogą Państwo zasięgnąć u nas krótkiej informacji o profilach i kandydacie bezpłatnie. Możecie też Państwo zamówić szczegółowe opracowanie uwzględniające analizę sylwetki kandydata w relacji do potrzeb konkretnej firmy, stanowiska i specyfiki relacji z przyszłym przełożonym. Przygotowujemy raporty na takim poziomie szczegółowości i precyzji na jaki zdecyduje się klient.

Redukujemy ryzyka rekrutacyjne. Ułatwiamy właściwy dobór kandydatów.

Kompetencje kandydatów można trafnie określać jeśli ma się wyraźny punkt odniesienia. Takim punktem mogą być:

- 1. zweryfikowane i skwantyfikowane wymagania konkretnej firmy**
co daje najwyższą przydatność rekrutacyjną dla firmy gdyż pozwala na bardzo precyzyjne określenie wymagań i stopnia dopasowania z obu stron do siebie i swoich oczekiwań
- 2. wymagania konkretnej firmy wyrażone ogólnie**
duża przydatność rekrutacyjna dla firmy
- 3. uśrednione wymagania grupy firm o podobnym charakterze** (np. korporacje, średniej wielkości firmy rodzinne itp.)
tutaj mamy niższą precyzję przygotowanych profili kompetencyjnych i relacyjnych w relacji do konkretnej firmy a za to większy zasięg
- 4. porównanie do innego kandydata**
kiedy mamy trudności z wyborem pomiędzy kandydatami
- 5. miejsce wśród osób o pracujących na podobnym stanowisku – ranking zawodowy**
użyteczne do dbania o prawidłowy rozwój własnej kariery i dla firm do orientacji jakich ludzi zatrudniają
- 6. optymalny rozwój własnych możliwości**
do prawidłowego rozwoju własnych możliwości

Punktem odniesienia do poniższego rozpoznania są:

- 3. uśrednione wymagania grupy firm o podobnym charakterze**

**Minimalizujemy ryzyka rekrutacyjne. Ułatwiamy dopasowanie kandydatów do stanowisk.
Wskazujemy na obszary dalszych możliwości rozwoju zawodowego kandydata.**

Zawarte w opracowaniu informacje mogą być zdecydowanie bardziej rozbudowane i uszczegółowione w oparciu o potrzeby konkretnego pracodawcy. Jeśli mają Państwo takie potrzeby prosimy o kontakt.

Zwykle pracujemy w oparciu o 28 bazowych profili kompetencyjnych. Umiemy także opracować dla Państwa odpowiedź na praktycznie każde pytanie odnośnie kandydata pod warunkiem, że udzielenie tych odpowiedzi a także samo poszukiwanie tych informacji nie koliduje z naszą etyką zawodową. Słowem nie ma złych pytań są tylko:

- niepotrzebne dla procesu zatrudnienia
- nieetyczne
- obarczone zbyt niskim prawdopodobieństwem trafności.

Korzystając z opracowanych przez TMTgroup kandydatów macie Państwa radykalnie większą pewność, że wybór okaże się trafny gdyż:

- nasza wstępna selekcja eliminuje tzw. „wady ukryte” kandydata
- możecie Państwo dowolnie pogłębić i uszczegółowić swoje rozpoznanie tej osoby.

W zależności od potrzeb klienta wykonujemy rozpoznania i diagnozy:

- jawne
- dyskretne.



M[1-237] Menadżer

Ambicja – Siła sprawcza - Kompetencje

Cel oceny: sukces na stanowisku

s – minimalny poziom skuteczności M – maksymalnie możliwe o – optymalnie 100% - pełna przydatność aktualnie

rezerwy możliwości

TMTgroup.pl

Pracodawca może zasięgnąć w TMTgroup opinii o kwalifikacjach kandydata w relacji swoich oczekiwań.
 Redukujemy ryzyka związane z zatrudnieniem = wiesz kogo zamierzasz zatrudnić.
<http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/category/nowa-praca/>

Kompetencje													
bardzo słabe			słabe		średnie		dobre		najlepsze			wybitne	
10	20	30	40	50	60	70	80	90	100				
Ambicja a95 s95 M120 O120													
												S	M120 O120
Siła sprawcza a100 s95 M130 O130													
												S	M130 O130
Kompetencje menadżera a100 s95 M175 O175													
												S	M140 O130
10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	więcej			

Osoba [1-237] ma pełną kompetencję na wszystkich trzech wymiarach. Posiada także znaczne rezerwy możliwości, które może uruchomić.

Wykonano 2016.07.21 II poziom dokładności © Kazimierz F. Nalepa www.TMTgroup.pl
Usuwamy problemy. Zwiększamy osiągnięcia: Zarządzanie, Sprzedaż, Kariera. biuro@TMTgroup.pl

Stosowane na skalach oznaczenia:

- 100% - bardzo dobrze, pracownik ma daną kompetencję na poziomie w pełni odpowiadającym potrzebom stanowiska (szkolna piątka)
- 80% - dobrze
- 60% - średnio – rezultaty pojawiają się z trudem ale jeszcze są jeśli pracownik bardzo się przykłada
- 40% - słabo – rezultaty są mało prawdopodobne

Interpretacja oznaczeń na skalach:

Kompetencja XXX a80 s80 M190 O190													
10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	więcej			
								S	M150 O150				
Poziom kompetencji, który pracownik już posiada										Możliwy do uruchomienia poziom rezerw			

s – minimalny poziom skuteczności. Poniżej nie ma potrzebnych firmie efektów gdyż kompetencja pomimo, że jest, jest zbyt niska. O – optymalny poziom kompetencji, najczęściej = 100%, jednak nie zawsze
 M¹³⁰ – maksymalny poziom, do którego kandydat może rozwinąć daną kompetencję



M[1-237] Menadżer

TMTgroup.pl

Kluczowe kompetencje w biznesie**Cel oceny: sukces na stanowisku**

s – minimalny poziom skuteczności M – maksymalnie możliwe o – optymalnie 100% - pełna przydatność

aktualnie rezerwy możliwości

Pracodawca może zasięgnąć w TMTgroup opinii o kwalifikacjach kandydata w relacji swoich oczekiwań.

Redukujemy ryzyka związane z zatrudnieniem = wiesz kogo zamierzasz zatrudnić.

<http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/category/nowa-praca/>

Kompetencje															
bardzo słabe			słabe			średnie			dobre			najlepsze			wybitne
10		20	30		40	50		60	70		80	90		100	więcej
Właściciel (podejście do zadań) a90 s90 M100 O100															
													s	O	
Lider a95 s90 M100 O100															
													s	O	
Menadżer a95 s95 M130 O130															
													s	M130 O130	
Negocjator - Sprzedawca a95 s95 M100 O100															
													s	O	
Polityk organizacji a80 s90 M100 O100															
													s	O	
Człowiek – forma osobista a90 s90 M100 O100															
													s	O	
10		20	30		40	50		60	70		80	90		100	więcej

Osoba MS[1-237] posiada w pełni funkcjonalny profil przydatności do stanowiska menadżerskiego. Wysoki wynik w wymiarze „Właściciel” pozwoli mu patrzeć na powierzone mu zadania „okiem właściciela”. Oznacza to, że po zsynchronizowaniu kierunków, oczekiwań i standardów z kierownictwem firmy będzie on mógł z zachowaniem dużej samodzielności realizować ambitne zadania w interesie firmy. Na wszystkich istotnych wymiarach ma on jeszcze rezerwy możliwości zawodowych. Jedyny niewielki deficyt występuje w obszarze Polityka Organizacji to jest obszaru, gdzie racjonalne robienie biznesu jest zmieniane przez jawne oraz niejawnie gry o władzę i wpływy. Zaletą tego „deficytu” jest natomiast duża przydatność pracy w warunkach gdzie liczy się wynik a nie gry o władzę i wpływy. Osoba MS[1-237] posiada możliwości by ten deficyt uzupełnić i dobrze radzić sobie także w takich warunkach.

Wykonano 2016.07.21 II poziom dokładności © Kazimierz F. Nalepa www.TMTgroup.pl

Usuwamy problemy. Zwiększamy osiągnięcia: Zarządzanie, Sprzedaż, Kariera. biuro@TMTgroup.pl

M[1-237] Menadżer

TMTgroup.pl

Dopasowanie kandydata do środowiska pracy**Cel oceny: sukces na stanowisku**

s – minimalny poziom skuteczności M – maksymalnie możliwe o – optymalnie 100% - pełna przydatność

aktualnie rezerwy możliwości

Pracodawca może zasięgnąć w TMTgroup opinii o kwalifikacjach kandydata w relacji swoich oczekiwań.

Redukujemy ryzyka związane z zatrudnieniem = wiesz kogo zamierzasz zatrudnić.

<http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/category/nowa-praca/>

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	więcej
Dopasowanie kandydata do środowiska firmy a s M O										
Relacyjne dopasowanie kandydata do bezpośredniego przełożonego a s M O										

Ten profil jest możliwy do wykonania kiedy będzie znana docelowa firma zatrudnienia i przełożony kandydata.

Wykonano 2016. II poziom dokładności © Kazimierz F. Nalepa www.TMTgroup.pl

Usuwamy problemy. Zwiększamy osiągnięcia: Zarządzanie, Sprzedaż, Kariera. biuro@TMTgroup.pl

Poniższy profil wykonujemy na zamówienie klienta

	M[1-237] Menadżer		TMTgroup.pl											
	Styl kierowania innymi		Cel oceny: sukces na stanowisku											
	s – minimalny poziom skuteczności M – maksymalnie możliwe o – optymalnie 100% - pełna przydatność aktualnie rezerwy możliwości													
Kierunki interwencji	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	więcej			
1. Wspieranie a s M O														
2. Przyspieszanie a s M O														
3. Oczyszczanie a s M 1 O														
4. Informowanie a s M O														
5. Nakaz a s M O														
6. Korekta a s M O														
Zarządzanie stylami a s M O														
Lider	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	więcej			
1. Wizja a s M O														
2. Relacje a s M O														
3. Rozwój a s M O														
4. Wyczyn a s M O														
5. Dyktat a s M O														
6. Demokracja a s M O														
Zarządzanie stylami a s M O														
Menadżer	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	więcej			
1. Cele a s M O														
2. Efektywność pr. wł. a s M O														
3. Planowanie a s M O														
4. Decyzje a s M O														
5. Komunikowanie się a s M O														
6. Motywowanie a s M O														
7. Delegowanie a s M O														
8. Kontrola a s M O														
9. Praca zespołowa a s M O														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	więcej			
Wykonano II poziom dokładności © Kazimierz F. Nalepa www.TMTgroup.pl Usuamy problemy. Zwiększamy osiągnięcia: Zarządzanie, Sprzedaż, Kariera. biuro@TMTgroup.pl														



M[1-237] Menadżer

TMTgroup.pl

10 kierowniczych stylów

Jak dobrze stosuje style w relacji do zadań na jego stanowisku

a – aktualnie s – minimalny poziom skuteczności M – maksymalnie możliwe o – optymalnie > lub < opłacalny kierunek zmian

*Pracodawca może zasięgnąć w TMTgroup opinii o kwalifikacjach kandydata w relacji swoich oczekiwań.
Redukujemy ryzyka związane z zatrudnieniem = wiesz kogo zamierzasz zatrudnić.*

<http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/category/nowa-praca/>

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	więcej
Zarządza stylami a95 s M100 O											
Doradza a100 s M100 O											
Poleca a95 s M100 O											
Kontroluje a90 s M100 O											
Współpracuje a100 s M100 O											
Prowadzi a95 s M100 O											
Koordynuje a190 s M100 O											
Uczestniczy a100 s M100 O											
Wzmacnia a100 s M100 O											
Deleguje a90 s M100 O											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	więcej

Osoba M[1-237] posiada w pełni skuteczny zestaw 10 stylów kierowniczych. Posiada także wystarczające rezerwy by wzmocnić te konkretne style, które będą mu najbardziej potrzebne przy określonej pracy.

Wykonano 2016.07.21 II poziom dokładności © Kazimierz F. Nalepa www.TMTgroup.pl
Usuwamy problemy. Zwiększamy osiągnięcia: Zarządzanie, Sprzedaż, Kariera. biuro@TMTgroup.pl

Zwiększamy osiągnięcia. **TMTgroup.pl** Usuwamy problemy.



Specjalizacja i kompleksowość usług TMTgroup

1. Dostarczamy naszym klientom tą informację:

- która jest dla nich najcenniejsza → efekty i zyski
- i której jeszcze nie mają

Umiemy pozyskać praktycznie każdą istotną informację w sposób, który jest legalny i etyczny. Jest to nasza silna przewaga konkurencyjna. W oparciu o taką informację klient dużo łatwiej prowadzi swoje działania właścicielskie, menadżerskie, specjalistyczne.

2. Udzielamy klientom kompleksowego wsparcia w realizacji ich celów

W tym celu zbudowaliśmy szeroki zestaw usług rozpoznania, diagnozy, doradztwa, coachingu i szkoleń. Przy wąskim zestawie środków trudniej jest wspierać rzeczywiste osiągnięcia klienta. Mając szeroki zestaw środków możemy mu dać to, co jest mu naprawdę potrzebne w danej sytuacji i co przekłada się korzystnie na jego wynik.

Oferta naszych usług wraz z cennikiem <http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/oferta-i-cennik/>

Opisy narzędzi, które stosujemy w naszych pracach analitycznych i wdrożeniowych wraz z przykładami zastosowań:

- Firma** <http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/category/firma-i-zyski/>
- Ludzie** <http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/category/ludzie-w-biznesie/>
- Relacje** <http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/category/relacje-w-biznesie/>
- Kluczowa Informacja** <http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/category/biznesowa-informacja/>
- Biznes, administracja, polityka** <http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/category/vii-polityka-w-biznesie-i-organizacjach/>
- Trudne i złożone sytuacje** <http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/category/trudne-i-zlozone-sytuacje/>
- Zagrożenia i zarządzanie ryzykiem** <http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/category/viii-zagrozenia-i-bezpieczenstwo/>
- Kariera i sytuacje osobiste** <http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/category/viii-wazne-sytuacje-osobiste/>
- Nowa Praca** <http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/category/nowa-praca/>
- Indywidualne Programy Sukcesu „on the job”** – diagnozujemy i uruchamiamy rezerwy możliwości menadżerów i specjalistów po to, aby oni oraz ich firmy mieli lepsze osiągnięcia.

Kazimierz F. Nalepa - kompetencje <http://www.tmtgroup.pl/firma-ludzie-zyski/kazimierz-f-nalepa/>

Zapraszamy do kontaktu: biuro@TMTgroup.pl