

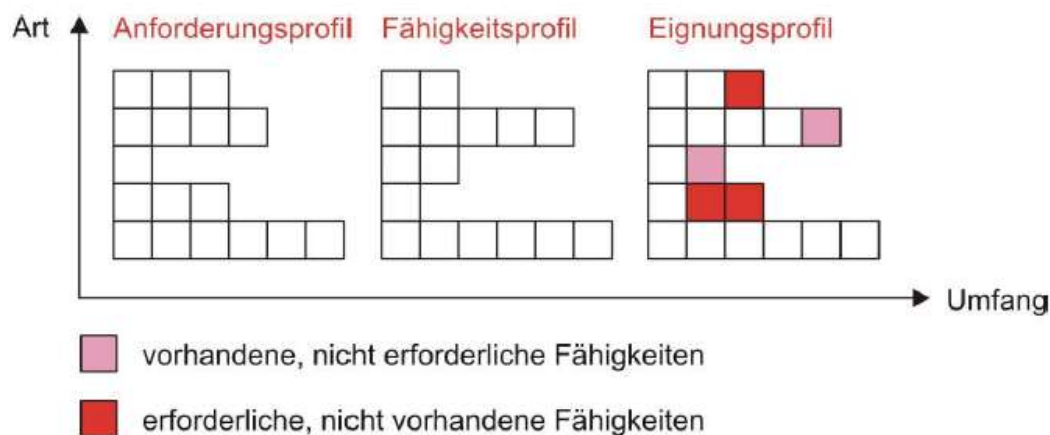


## DIGI-O – Digitalizálási offenzíva új típusú munkavégzésekért az osztrák-magyar határ régióban

A vállalat kompetenciaigényének meghatározása

Már a személyzet kiválasztási folyamatban megtörténik a követelmény-, képesség- és alkalmassági profil vizsgálata az önéletrajzok, képzettségi igazolások, felvételi elbeszélgetések, tesztek, assessment centerek stb. által

- P-O-Fit; P-J-Fit; N-S-Fit



Quelle: Schreyögg & Koch, 2015

### P-O-Fit (személy-szervezet-illeszkedés)

- Hogyan illeszkedik a személy a szervezetbe? (beállítottságok, értékek)

### P-J-Fit (személy-pozíció-illeszkedés)

- Hogyan illeszkedik a személy a pozícióba? (követelmények, képességek, képzettségek)

### N-S-Fit (kereslet-kínálat-illeszkedés)

- Mik a személy igényei, és a vállalat tudja-e ezeket rendelkezésére bocsátani? (bérezés, juttatások)



Webtipp DigiGuide

Gyakorlati segítség a személyzetkeresésben  
<https://digityps.ihs.ac.at/digi-guide/>



A vállalatok folyamatos továbbfejlesztése belső fejlesztési folyamatok, valamint környezeti hatások mentén meghatározza a munkahelyek továbbfejlesztését, és azoknak az alkalmazottak igényeihez való továbbfejlesztését is. A továbbképzés a személyzetfejlesztés elemi oszlopa.

A mi sikerreceptünk a továbbképzés és a kompetenciafelépítés pozícionálásához:



### **A megváltozott igények láthatóvá és megfoghatóvá tétele**

A jövőben milyen igényekre lesz szükség?

Miért lesz szükség ezekre az igényekre?

Emögött milyen változások, ill. stratégiák és célok állnak?



### **Munkatársak aktív részvétele és bevonása**

Hogyan lehet a tudást, ill. a kompetenciát a legjobban megszerezni?

Hogyan veszik figyelembe a munkatársak elvárásait?

Hogyan lehet a tanulásra motiválni? Ehhez mire van szükségük a munkatársaknak?



### **Világos keretfeltételek megteremtése**

Hogyan folyik a tájékoztatás a továbbképzések és kompetenciafelépítés körül?

Hogyan van szabályozva a továbbképzések ideje és költsége?

Hogyan történhet meg a tanultak továbbadása?



### **Legjobb gyakorlat**

A kompetencia-igény meghatározása egy stájer termelő vállalatnál

## A kompetenciamenedzsment előnyei

### ... a vállalat számára

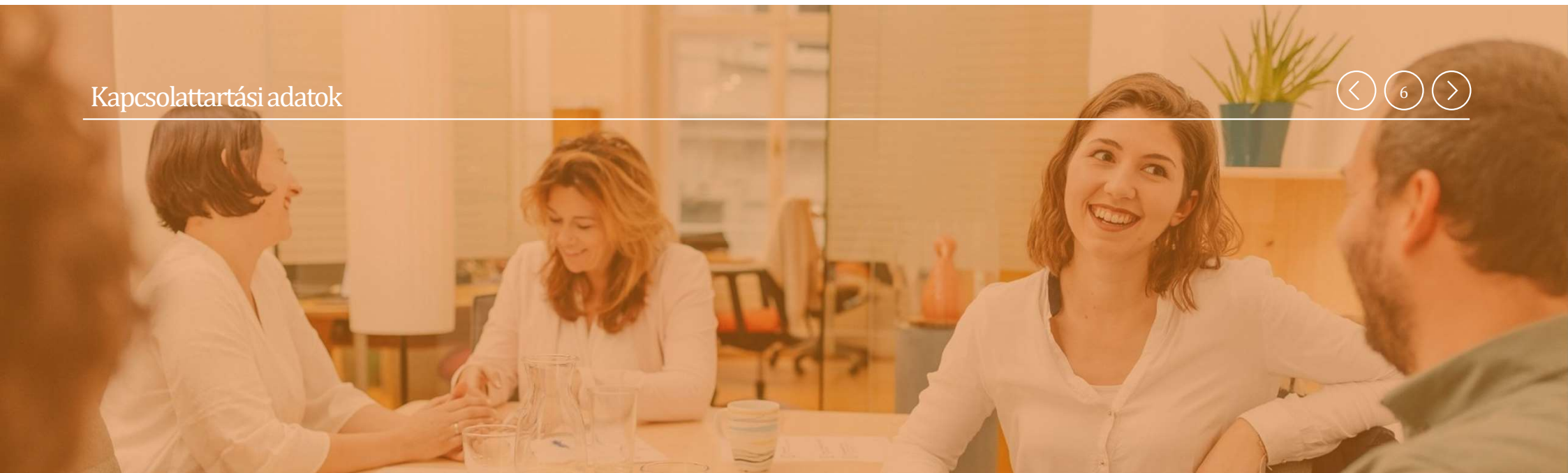
- Transzparenssek és világosak a meglévő kompetenciák és a kompetenciaigények
- Felismeri a tehetségeket és lehetővé teszi támogatásukat
- A kompetencialyukakat betömi
- Kompetenciaalapú toborzást tesz lehetővé
- Növeli a munkaadó vonzerejét
- Növeli a verseny- és jövőképességet



### ... a munkatársak számára

- A vállalat és feladatok jobb megértése
- A követelmények átláthatósága növeli a motivációt
- A visszajelzések erősítik a fejlődést
- A követelményprofilok lehetővé teszik a karrierfejlesztést, ill. a szakértői szerepet a vállalaton belül
- A munkatársi kötődés növelése





**Renate Divitschek**  
projektvezető

**Telefon**

+43 699 144 52 641

**E-mail**

renate.divitschek@bab.at



**Andrea Brodschneider**  
tanácsadó

**Telefon**

+43 699 144 52 666

**E-mail**

andrea.brodschneider@bab.at