

HILL Competence analysis[©]

HILL kompetencijų analizė[©]

HILL Competence Analysis[©], sukurta remiantis ilgamete patirtimi ir būtent verslo psichologija paremtais metodais, padeda:

- objektyviai išmatuoti asmenines savybes ir socialinius įgūdžius;
- įvertinti bendruosius gebėjimus, tokius kaip loginis mąstymas, gebėjimas susikoncentruoti ir atlikti užduotis įtemptose situacijose;
- identifikuoti stipriąsias žmogaus puses ir veiklos sritis;
- išsiaiškinti žmogui tinkamiausias darbo sąlygas ir motyvacijos priemones;
- įvertinti pardavimo stilių, įgūdžių ir augimo potencialą apskritai ir skirtinguose pardavimo etapuose;
- įvertinti vadovavimo stilių, įgūdžių, elgesį ir augimo potencialą;

kad priimdami personalo sprendimus galėtumėte optimaliai įvertinti kandidatą ar jau esamą darbuotoją. Tai objektyvi informacija labai vertinga siekiant kokybiškai priimti svarbius įmonės valdymo, plėtros ar personalo strategijos sprendimus.

Ši metodika Jums vertinga, jei:

- Atrinkdami naujus darbuotojus, siekiate pasirinkti tinkamiausius kandidatus į jūsų siūlomas pozicijas.
- Norite objektyviai įvertinti esamų jūsų komandos narių kompetencijas ir potencialą.
- Planuojate personalo mokymus ir norite investuoti tikslingai – į tuos, į kuriuos verta, ir mokyti to, kas šiuo metu jiems padėtų pagerinti rezultatus labiausiai.
- Atsakingai planuojate savo kolektyvo karjerą.
- Rūpinatės, kad jūsų kompanijoje kiekvienoje pozicijoje dirbtų tinkamiausias žmogus.
- Strategiškai ir tikslingai ugdote vadovus kompanijos ateičiai.



Kodėl rinktis būtent HILL Competence Analysis®?

1. Tai ko gero **išsamiausia ir tiksliausia įvairiapusė** asmenybės analizė, šiuo metu esanti rinkoje, sukurta ir toliau vystoma remiantis išskirtinai verslo psichologija.
2. Modulinė analizės struktūra suteikia galimybę, priklausomai nuo tikslų, naudoti skirtingus modulius, todėl ji **ekonomiška ir tikslinga**. Atlikimo trukmė – nuo 2 iki 3,5 valandų.
3. Šiandien šis įrankis jau naudojamas **28 kalbomis**, paruoštas atsižvelgiant į kultūrinius skirtumus, plačiai naudojamas vykdant tarptautines darbuotojų atrankas.
4. Jau **daugiau nei 35 metus** šis įrankis yra nuolat tobulinamas mokslininkų, verslo psichologų, HILL ekspertų, remiantis naujausiais tyrimais ir praktika, todėl visuomet **aktualus ir objektyvus šiandien**.
5. Besąlygiškai **vertiname kokybę**, todėl rezultatus analizuoja ir pristato tik specialiai paruošti HILL ekspertai. Galite būti tikri, kad **kiekvieną kartą** sulauksite ilgamete patirtimi ir praktika paremtų išvadų ir rekomendacijų.

HILL Competence Analysis® sudaro šeši moduliai

Asmenybės	Vadovavimo kompetencijos
Išsiaiškinkite ar asmeninės savybės atitinka pozicijai keliamus reikalavimus ir kompanijos kultūrą.	Identifikuokite vadovų lyderiavimo stilių ir kompetencijas, kuriomis remdamiesi pasirinksite efektyviausią personalo ugdymo ar kompanijos plėtros planą.
Gebėjimų	Pardavimo stiliaus
Įvertinkite (potencialų) darbuotojų gebėjimą susikaupti, vykdyti loginio mąstymo reikalaujančias užduotis bei tiksliai atlikti darbus esant įtemptoms darbo sąlygoms.	Objektyviai identifikuokite pardavimo stilių, įgūdžius ir potencialą skirtinguose pardavimo etapuose, kad pasirinktumėte rezultatyviausią pardavimo strategiją ir žmones jai įgyvendinti.
Profesinių interesų	Našumo ir koncentracijos
Jei norite darbuotojus motyvuoti efektyviai, verta objektyviai suvokti, kas svarbu kiekvienam iš jų.	Įvertinkite savo (potencialių) darbuotojų darbo greitį, tikslumą ir gebėjimą susikoncentruoti.



Remdamiesi šia metodika HILL ekspertai padės Jums atsakyti į tokius klausimus, kaip:

- Kuris kandidatas yra tinkamiausias pasirinktai pozicijai?
- Ar asmuo dirba jo gebėjimus atitinkantį darbą?
- Kuri pozicija įmonėje labiausiai tinka konkrečiam žmogui?
- Ar žmogaus vertybės atitinka organizacijos kultūrą?
- Ar žmogus lengvai galės integruotis į komandą?
- Kokios darbo sąlygos ir motyvacijos priemonės žmogui tinkamiausios.
- Kokias savybes, įgūdžius ir kaip ugdyti, kad asmuo maksimaliai išnaudotų savo darbinį potencialą?

HILL Competence Analysis[®] modulių aprašymas

1. Asmenybės analizė

HILL Competence Analysis naudoja 288 teiginius asmenybės profilio nustatymui. Tai yra diferencinė žmogaus elgesio ir nuotaikų skirtingose gyvenimiškose ir darbo situacijose analizė.

Asmenybės analizės klausimo pavyzdys:

Struktūruotas asmenybės inventorių Klausimas 80

27%

Geriausiai man sekasi dirbti su bendradarbiais, kurie, kaip ir aš, vertina tvarką ir punctualumą.

++	+	-	--	?
visiškai tinka	labiau tinka nei netinka	labiau netinka nei tinka	visiškai netinka	negaliu nuspręsti

▶

◀ Klausimas 79Pagalba ?



Asmenybės analizės rezultatų pavyzdys:

STRUKTŪRUOTAS ASMENYBĖS KLAUSIMYNAS

Archyvo numeris:

	centrinis diapazonas									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DINAMIKA										
BENDRAVIMAS SU KITAIS ekstravertiškas, paviršutiniškas			3							
TIKSLŲ SIEKIMO IR KONFLIKTŲ VALDYMO BŪDAI atkaklus, dominuojantis				4						
AKTYVUMO LYGIS agresyvus, orientuotas į veiksmus				4						
RIZIKOS LYGIS rizikuojantis, beatodairiškas	1									
Socialiniai gebėjimai										
SOCIALINĖ ORIENTACIJA savanaudiškas, orientuotas į save				5						
ORIENTACIJA Į SUBJEKTĄ/OBJEKTĄ orientuotas į faktus, racionalus							7			
KOMUNIKAVIMO STILIUS atviras				4						
LŪKESČIAI KITIEMS nepasitikintis, budrus			3							
PSICHOLOGINIS ATSPARUMAS										
NUOTAIKOS TENDENCIJA subbalansuota, kontroliuojama			3							
SAVĖS VERTINIMAS užtikrintas savimi			2							
ĮTAMPOS LYGIS įsitempęs, kupinas energijos				5						
SAVIREGULIACIJA disciplinuotas, pedantiškas							7			

	centrinis diapazonas									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
POTENCIALAS										
Pardavimai				5						
Lyderystė							7			
Komanda			3							
Pasiekimai									10	
Konformizmas								8		



2. Gebėjimų analizė

HILL gebėjimų analizė padeda įvertinti šias universalias asmenines kompetencijas:

- gebėjimą susikaupti;
- vykdyti loginio mąstymo reikalaujančias užduotis;
- tiksliai atlikti darbus esant įtemptoms darbo sąlygoms.

Gebėjimų testo pavyzdžiai:

Loginės sekos

Klausimas 8

A screenshot of a logic sequence test question. At the top, the text "Loginės sekos" is on the left and "Klausimas 8" is on the right. The main content area shows a sequence of seven boxes containing the numbers 5, 15, 20, 30, 35, 45, and 50. The eighth box contains a question mark. Below the boxes is a text input field with the label "Kitas sekos elementas yra:" and an empty input box. A large orange play button is centered below the input field. At the bottom left, there is a back arrow and the text "Klausimas 7". At the bottom right, there is a question mark icon and the text "Pagalba".

HILL_BEST FIT®

Skaitinės lygtys

Klausimas 2

A screenshot of a numerical equation test question. At the top, the text "Skaitinės lygtys" is on the left and "Klausimas 2" is on the right. The main content area has a text box with the instruction: "Eilutėje x, padalinkite skaičių stulpelyje y iš skaičiaus stulpelyje z. x = 6; y = 3; z = 4". Below this is a table with 6 rows and 7 columns. The columns are labeled "St.1" through "St.6" and the rows are labeled "Eil.1" through "Eil.6". The table contains the following values:

	St.1	St.2	St.3	St.4	St.5	St.6
Eil.1	4	2	3	8	6	2
Eil.2	6	7	1	5	0	7
Eil.3	2	5	9	4	3	4
Eil.4	3	9	4	6	7	2
Eil.5	0	3	7	2	4	8
Eil.6	5	1	8	4	9	3

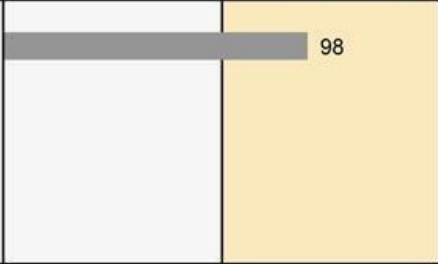
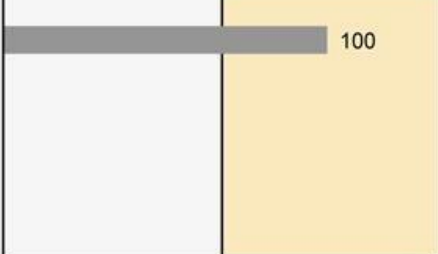
Below the table is a text input field with the label "Operacijos rezultatas yra:" and an empty input box. A large orange play button is centered below the input field. At the bottom left, there is a back arrow and the text "Klausimas 1". At the bottom right, there is a question mark icon and the text "Pagalba".

HILL_BEST FIT®



Gebėjimų analizės rezultatų pavyzdys:

GEBĖJIMŲ PROFILIS
Archyvo numeris

	centrinis diapazonas									
	70	80	92	93	100	107	108	120	130	Laikas
LOGINĖS SEKOS Loginiai samprotavimai dirbant su skaičiais ir raidėmis										21:47
SKAITINĖS LYGTYS Supratimas ir koordinacija sprendžiant sudėtingas užduotis										27:14



3. Profesinių interesų analizė

Vieni žmonės dirba ženkliai produktyviau esant lanksčiam darbo grafikui, kiti atvirkščiai. Vieni labiau mėgsta kūrybines užduotis, kiti aiškius uždavinius. Kai darbo sąlygos atitinka darbuotojo lūkesčius, lengva padidinti produktyvumą, sustiprinti motyvaciją ir pasitenkinimą darbu.

Sužinokite esamų ar potencialių darbuotojų profesinius interesus ir sukurkite optimalias darbo sąlygas, leidžiančias siekti geriausių rezultatų.

Ši informacija padės formuojant komandą, deleguojant užduotis ir planuojant darbuotojų karjerą.

Profesinių interesų analizės klausimo pavyzdys:

Profesinių interesų profilis Klausimas 17

33%

Aš teikiu pirmenybę


gauti detalią informaciją

visiškai nepriimtina nepriimtina galimai priimtina ypač priimtina

palyginus su

bendra informacija ir gairėmis

visiškai nepriimtina nepriimtina galimai priimtina ypač priimtina



◀ Klausimas 16Pagalba ?

HILL_BEST FIT®



Profesinių interesų analizės rezultatų pavyzdys:

PROFESINIAI INTERESAI

Archyvo numeris

DARBO VIETA

aukštos charakteristikos													žemos charakteristikos													aukštos charakteristikos
10 9 8	7 6 5 4	3 2 1	1 2 3	4 5 6 7	8 9 10																					
Vadovaujanti	Pozicija												Pavaldė													
8	[Bar chart showing score 6]												6													
Lanksčios	Darbo sąlygos												Stabilios													
10	[Bar chart showing score 3]												3													
Intelektualus	Aktyvumas												Fizinis													
	[Bar chart showing score 8]												8													
Kūrybinis	Darbo stilius												Praktinis													
9	[Bar chart showing score 5]												5													
Globalus	Informacijos apdorojimas												Detalus													
9	[Bar chart showing score 4]												4													
Inovatyvi	Vertybinė orientacija												Konservatyvi													
9	[Bar chart showing score 4]												4													

INTERESŲ SRITYS

	žemi interesai					aukštas interesai					
	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Verslas ir ekonomika											
Bendras įvertis	[Bar chart showing score 56]										
Technologijos											
Bendras įvertis	[Bar chart showing score 52]										
Menai ir kultūra											
Bendras įvertis	[Bar chart showing score 95]										
Agrikultūra/ekologija											
Bendras įvertis	[Bar chart showing score 95]										
Socialinė sritis											
Bendras įvertis	[Bar chart showing score 82]										
Politika/visuomenė											
Bendras įvertis	[Bar chart showing score 73]										



4. Vadovavimo stiliaus ir kompetencijų analizė

Natūralu, kad skirtingiems verslo tikslams (plėtra, augimas, stabilizavimas ir pan.) pasiekti, reikalingos skirtingos kompetencijos. Vadovavimo kompetencijų analizė padeda identifikuoti vadovų lyderiavimo stilių, požiūrį, darbo metodus, sprendimų priėmimo skirtingose situacijose principus. Tai yra naudinga ne tik siekiant įvertinti esamą situaciją, bet ir keliant vadovams tikslus ir parenkant strategijas jų įgyvendinimui; planuojant vadovų karjerą; sudarant ugdymo planus.

Vadovavimo stiliaus ir kompetencijų analizės situacijų pavyzdžiai:

Vadybos įgūdžių tyrimas

situacija 9

44%

Po ilgos diskusijos su žmogiškųjų išteklių vadovu(-e), Jums pavyksta padidinti skyriaus, kuriam vadovaujate, biudžetą 20%. Kaip panaudosite pinigus?

1. Aš paliksiu pinigus kaip rezervą tam, kad galėčiau investuoti, jei sumažėtų įplaukos.
2. Aš įtikinsiu kolegas pritarti mano pinigų panaudojimo planui.
3. Nusipirksiu sau daugiau modernios IT įrangos tam, kad susikurčiau geresnes darbo sąlygas, kurios padės pasiekti geresnių darbo rezultatų.
4. Apie savo planą kolegas informuosiu abstrakčiai, neatskleisdamas(-a) visų detalių, kad išvengčiau pavydo.
5. Ieškosiu kompetentingo asmeninio asistento sau arba paskatinsiu savo pavaldinius.
6. Aš pasiklausiu savo komandos nuomonės apie galimą pinigų panaudojimą ir atsižvelgsiu į ją priimdamas(-a) sprendimą.

Išdalinkite 10 taškų toms alternatyvoms (galite rinktis 1, 2 arba 3 alternatyvas), kuri arba kurios Jums atrodo labiausiai priimtinos(-a).

alternatyva nr. įvertis

alternatyva nr. įvertis

alternatyva nr. įvertis



situacija 8

instrukcija ?

HILL_BEST FIT®



Vadovavimo stiliaus ir kompetencijų analizės rezultatų pavyzdys:

VADYBOS ĮGŪDŽIŲ TYRIMAS

Archyvo numeris:

BENDRAS REZULTATAS

VADOVAVIMO TECHNIKA			
		centrinis diapazonas	
	0 10 20	30 40 50 60 70	80 90 100
plėtojanti	[Bar chart showing 82% in the 80-100 range]		82
restruktūruojanti	[Bar chart showing 36% in the 30-70 range]		36
išlaikanti sistemą	[Bar chart showing 97% in the 80-100 range]		97

VADOVAVIMO STILIUS			
		centrinis diapazonas	
	0 10 20	30 40 50 60 70	80 90 100
palaikantis	[Bar chart showing 5% in the 0-20 range]		5
dominuojantis	[Bar chart showing 83% in the 80-100 range]		83
neutralus	[Bar chart showing 14% in the 0-20 range]		14

DETALE VADYBOS ĮGŪDŽIŲ ANALIZĖ

SAVĖS VALDYMAS

KARJEROS STRATEGIJA			
		centrinis diapazonas	
	0 10 20	30 40 50 60 70	80 90 100
besivystanti	[Bar chart showing 84% in the 80-100 range]		84
orientuota	[Bar chart showing 11% in the 0-20 range]		11
sauganti poziciją	[Bar chart showing 95% in the 80-100 range]		95

NUOSTATA			
		centrinis diapazonas	
	0 10 20	30 40 50 60 70	80 90 100
subalansuota	[Bar chart showing 1% in the 0-20 range]		1
išnaudotojiška	[Bar chart showing 94% in the 80-100 range]		94
nereflektyvi	[Bar chart showing 59% in the 30-70 range]		59

VADOVAVIMAS

KNOW HOW			
		centrinis diapazonas	
	0 10 20	30 40 50 60 70	80 90 100
besivystantis	[Bar chart showing 81% in the 80-100 range]		81
racionalizuojantis	[Bar chart showing 44% in the 30-70 range]		44
stagnatiškas	[Bar chart showing 93% in the 80-100 range]		93

LYDERYSTĖS STILIUS			
		centrinis diapazonas	
	0 10 20	30 40 50 60 70	80 90 100
drąsinantis	[Bar chart showing 31% in the 30-70 range]		31
reikalaujantis	[Bar chart showing 36% in the 30-70 range]		36
nutolęs	[Bar chart showing 43% in the 30-70 range]		43

METODAI			
		centrinis diapazonas	
	0 10 20	30 40 50 60 70	80 90 100
plėtojantys	[Bar chart showing 54% in the 30-70 range]		54
reorganizuojantys	[Bar chart showing 75% in the 80-100 range]		75
tvirtinantys	[Bar chart showing 71% in the 80-100 range]		71

POŽIŪRIS			
		centrinis diapazonas	
	0 10 20	30 40 50 60 70	80 90 100
integruojantis	[Bar chart showing 39% in the 30-70 range]		39
išskiriantis	[Bar chart showing 83% in the 80-100 range]		83
susilaikantis	[Bar chart showing 9% in the 0-20 range]		9



5. Pardavimo stiliaus ir kompetencijų analizė

Skirtingiems produktams parduoti veiksmingi skirtingi pardavimo būdai ir stiliai. Pardavimo stiliaus ir kompetencijų analizė konkrečiai atskleidžia pardavėjų stilių ir kompetencijas skirtinguose pardavimo proceso etapuose. Konkrečiai žinodami stipriausias ir tobulintinas pardavėjų savybes ir įgūdžius galėsite optimaliai panaudoti pardavėjų ugdymui skiriamas lėšas. Aiškiai suvoksite, kokiomis savybėmis pasižymi Jūsų geriausieji pardavėjai – tai leis efektyviai pasirinkti naujus komandos narius.

Pardavimo stiliaus ir kompetencijų analizės pavyzdys:

Pardavimų stiliaus klausimynas

Klausimas 8

16%

Pirmo susitikimo metu aš stengiuosi

iš karto įtraukti kelis suinteresuotus asmenis į savo konsultaciją.

draugiškumu laimėti ne tik klientų, bet ir jų pavaldinių prielankumą.

visiškai susikoncentruoti į pašnekovą, nes jis yra būtent tas, kuris(-i) perduos informaciją sprendimą priimančiam asmeniui.

pirmiausia įtikinti klientus, tačiau taip pat skirti laiko ir būsimiems produkto/paslaugos naudotojams (darbuotojams ir pan).



◀ Klausimas 7

Pagalba ?

HILL_BEST FIT®



Pardavimo stiliaus testo rezultatų pavyzdys:

PARDAVIMŲ STILIUS

Archyvo numeris:

TINKAMIAUSIA PARDAVIMŲ STRATEGJA

	žemas įvertis								aukštas įvertis		
	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Agresyvus pardavėjas										78	
Klasikinis pardavėjas										27	
Konsultantas										44	

BENDRAS PARDAVIMŲ POTENCIALAS

(Klasikinis pardavėjas + Konsultantas + Agresyvus pardavėjas)

	žemas įvertis								aukštas įvertis		
	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Pasiruošimas										33	
Pirminiai argumentai										100	
Produkto pristatymas										11	
Sutarties sudarymas										16	
Bendras										19	
Tobulėjimo potencialas										100	

PARDAVIMŲ STRATEGIJOS ETAPAI

	žemas įvertis								aukštas įvertis		
	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Pasiruošimas											
Agresyvus pardavėjas										71	
Klasikinis pardavėjas										24	
Konsultantas										83	
PIRMINIAI ARGUMENTAI											
Agresyvus pardavėjas										95	
Klasikinis pardavėjas										19	
Konsultantas										98	
Produkto/paslaugos pristatymas											
Agresyvus pardavėjas										84	
Klasikinis pardavėjas										61	
Konsultantas										13	
Sutarties sudarymas											
Agresyvus pardavėjas										60	
Klasikinis pardavėjas										80	
Konsultantas										17	



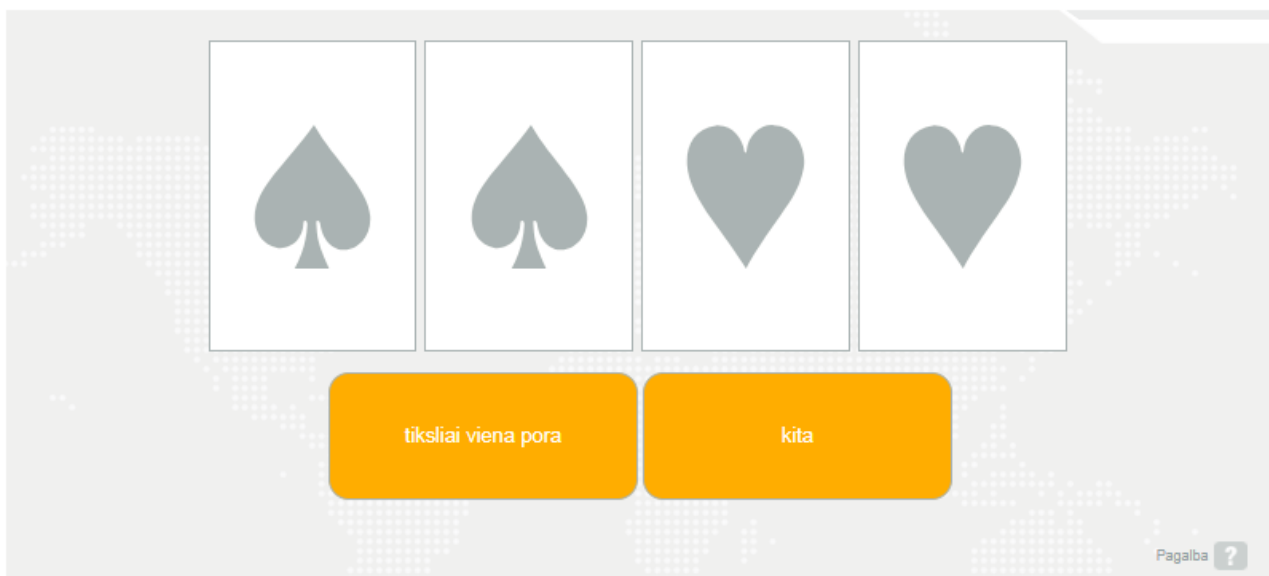
6. Našumo ir koncentracijos testas

Pasirinktumėte neatidų buhalterį tvarkyti savo įmonės finansinę apskaitą ar skristi su išsiblaškiusiu, negalinčiu susikoncentruoti lakūnu? Akivaizdu, kad darbuotojų koncentracija, tikslumas ir efektyvumas yra svarbios savybės įvairiose situacijose ir dažnai nuo to priklauso darbuotojo sugebėjimas dirbti efektyviai.

Su šios analizės pagalba mes padėsime išsiaiškinti koks darbo greitis, tikslumas ir stilius būdingi Jūsų esamiems ar būsimiems darbuotojams.

Našumo ir koncentracijos testo pavyzdys:

Efektyvumo ir koncentracijos testas



HILL_BEST FIT®

Efektyvumo ir koncentracijos testas



HILL_BEST FIT®

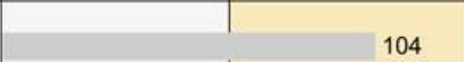
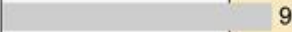
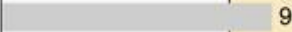
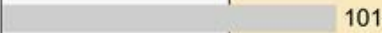

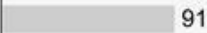
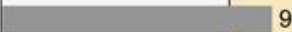


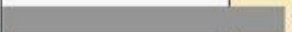
Našumo ir koncentracijos analizės rezultatų pavyzdys:

EFEKTYVUMO IR KONCENTRACIJOS TESTAS

Archyvo numeris:

6 intervalai po 30 sekundžių (iš viso 3min.)

	centrinis diapazonas									E%
	70	80	92	93	100	107	108	120	130	
Fazė 1										7
Fazė 2										0
Fazė 3										14
Fazė 4										0
Fazė 5										15
Fazė 6										0
Bendras kiekis										6

	centrinis diapazonas								
	70	80	92	93	100	107	108	120	130
Bendras atlikimas									

	svyruojantis	vidutinis	pastovus
Darbo stilius	svyruojantis		

