

METODY DIAGNOZY KOMPETENCJI

Metoda	Zalety	Wady	Przykłady	Grupa docelowa
Testy psychometryczne	Obiektywność, standaryzacja, możliwość porównania wyników	Możliwość manipulacji wynikami, stres dla uczestników, ograniczona analiza kompetencji miękkich	Testy osobowości (Big Five), Testy zdolności numerycznych, Testy inteligencji (Raven)	Kandydaci do pracy, studenci, pracownicy poddawani ocenie
Wywiady kompetencyjne	Głębsza analiza doświadczenia, wysoka trafność, eliminacja subiektywnej oceny	Możliwość wyuczonych odpowiedzi, subiektywność oceny, czasochłonność	STAR (Situation-Task-Action-Result), wywiad sytuacyjny,	Specjaliści, menedżerowie, kandydaci na kluczowe stanowiska
Gry symulacyjne	Realistyczne warunki, angażująca forma, możliwość oceny w dynamicznych sytuacjach	Kosztowność, wymaga specjalistycznego przygotowania, nie wszyscy uczestnicy czują się komfortowo	Symulacje biznesowe, gry negocjacyjne	Liderzy, zespoły projektowe, kandydaci na stanowiska wymagające kreatywności
Analiza studiów przypadków	Analiza rzeczywistych problemów, rozwój analitycznego myślenia, praktyczne zastosowanie wiedzy	Subiektywność interpretacji, może wymagać dużej ilości danych, czasochłonna analiza	Studium przypadku w zarządzaniu kryzysowym, analiza rynku, rozwiązywanie problemów strategicznych	Menedżerowie, analitycy biznesowi, liderzy strategiczni
Ocena 360°	Kompleksowość, uwzględnienie różnych perspektyw, wspiera rozwój osobisty	Możliwość uprzedzeń w ocenach, czasochłonność, potencjalny stres dla ocenianych	Ocena menedżerów, Ocena zespołów sprzedażowych, Ocena liderów w organizacji	Menedżerowie, zespoły pracownicze, organizacje oparte na feedbacku
Metody oparte na sztucznej inteligencji	Szybka analiza dużych zbiorów danych, eliminacja błędów ludzkich, personalizacja rekomendacji	Ryzyko błędnych algorytmów, konieczność nadzoru ekspertów, kwestie etyczne i prywatności	Analiza CV (HireVue), Wywiady AI, gry psychometryczne z AI	Pracownicy korporacyjni, specjaliści IT, rekruterzy
Assessment Center	Wysoka trafność i rzetelność, holistyczna ocena, realistyczne warunki	Wysoki koszt, stresujące dla uczestników, wymaga doświadczonych asesorów	Koszyk zadań (In-Basket), ćwiczenia grupowe, Prezentacje indywidualne	Menedżerowie, liderzy, kandydaci na stanowiska wysokiego szczebla