

Desenator tehnic

FF13 Inginerie, întreținere și producție · ISCO-08 3118 · CBS 0721 Tehnicienii în inginerie și științe naturale
· vechime medior · Cunoscut și ca: Proiectant CAD, Desenator tehnic

Proiectează și desenează structuri și piese tehnice în CAD și se asigură că proiectul este realizabil din punct de vedere tehnic și este detaliat în întregime.

Desenatorul tehnic elaborează proiectul unei structuri sau al unei piese și îl transpune într-un desen executabil. Spre deosebire de un desenator tehnic, care se ocupă în principal de detalii, această funcție implică și responsabilitatea pentru proiectarea structurală propriu-zisă. Procesul de selecție testează adesea competențele CAD, în timp ce abilitatea de a desena un proiect care să fie efectiv executabil în atelier este rareori evaluată.

Cifre cheie pentru acest profil

22 competențe · 5 competențe de evaluat · 5 competențe esențiale · centrul de greutate: Domenii de cunoștințe profesionale 35%, Execuție, măiestrie, siguranță și durabilitate 21%, Abilități cognitive și rezolvarea problemelor 14%

1 Competențe de măsurat

Acestea sunt constructele de comportament și de aptitudine din acest profil. Fiecare arată ce chestionar hrmforce îl măsoară.

Competențe de măsurat	Nivel-țintă	Instrument hrmforce	Metodă de măsurare	Ancoră comportamentală la nivelul-țintă
Conștientizarea aspectelor legate de siguranță Competență (cadrul 50): Domeniu Eliminatoriu	 N4	Big Fifty, Competency Check	Situational Judgement Test	Recunoaște situațiile nesigure din cadrul propriului proces, intervine și se adresează colegilor fără a întrerupe desfășurarea activității.

Competențe de măsurat	Nivel-țintă	Instrument hrnforce	Metodă de măsurare	Ancoră comportamentală la nivelul-țintă
Disciplina și respectarea angajamentelor Competență (cadrul 50): Domeniu	 N3	Big Fifty, 15PF, 360 Feedback	Chestionar de personalitate	Își asumă doar ceea ce este fezabil, își monitorizează propriile angajamente și informează persoanele implicate imediat ce un termen limită este pus sub presiune.
Abilități spațiale	 N3	Ability Scan	Test de abilități cognitive	Deducă structura produsului final pe baza unui desen bidimensional și semnaleze locurile în care piesele nu se potrivesc.
Demonstrarea spiritului de responsabilitate Competență (cadrul 50): Orientarea către rezultate	 N3	Big Fifty, 360 Feedback, Competency Check	Feedback la 360 de grade	Remediază din proprie inițiativă greșelile din propriul proces, informează părțile interesate și adaptează metoda de lucru pentru a preveni repetarea acestora.
Gestionarea presiunii generate de volumul de muncă Competență (cadrul 50): Rezistența la stres	 N3	Big Fifty, Competency Check, Pulse Survey	Interviu structurat	Reduc sau redistribuie sarcinile în mod independent atunci când este ocupat, în funcție de importanța acestora, înregistrează acest lucru și discută consecințele cu clienții.

2 Profil complet al competențelor

Fiecare competență din acest profil, ordonată în funcție de pondere. Indicatorul comportamental de sub fiecare competență corespunde nivelului țintă.

T	Competență	Nivel-țintă	Pondere	Eliminatoriu	Metodă de măsurare	Instrument hrmforce
V	Citirea și aplicarea desenelor tehnice Stabilește convențiile de desenare și standardele de informare pentru proiecte și evaluează dacă seturile de desene livrate sunt utilizabile.	■■■■■ N5	5	nu	Test de cunoștințe	Test de cunoștințe (specific clientului), Testul cu probe de lucru
K	Cunoștințe tehnice Explică în mod autonom comportamentul unei instalații în cazul unei defecțiuni și identifică cauza problemei pornind de la un principiu tehnic.	■■■■■ N4	5	da	Test de cunoștințe	Ability Scan, Test de cunoștințe (specific clientului)
V	Inginerie de proiectare mecanică Proiectează în mod independent o piesă, justifică alegerea materialului și calculul rezistenței și se consultă cu departamentul de producție cu privire la posibilitatea de fabricație.	■■■■■ N4	5	da	Portofoliu sau dovezi	Portofoliu, Test de cunoștințe (specific clientului)
G	Conștientizarea aspectelor legate de siguranță Recunoaște situațiile nesigure din cadrul propriului proces, intervine și se adresează colegilor fără a întrerupe desfășurarea activității.	■■■■■ N4	5	da	Situational Judgement Test	Big Fifty, Competency Check

T	Competență	Nivel-țintă	Pondere	Eliminatoriu	Metodă de măsurare	Instrument hrnforce
V	Întreținere mecanică Diagnostică în mod independent o defecțiune a mașinii, înlocuiește piesele defecte și reglează mașina în limitele de toleranță.	 N3	5	da	Testul cu probe de lucru	Testul cu probe de lucru, Test de cunoștințe (specific clientului)
V	Recunoașterea și remedierea defecțiunilor utilajelor Identifică sistematic cauza unei defecțiuni, rezolvă personal defectele recurente și înregistrează soluția găsită.	 N3	5	da	Testul cu probe de lucru	Testul cu probe de lucru, Test de cunoștințe (specific clientului)
V	Analiza problemelor Analizează o plângere recurentă în funcție de cauzele posibile, le verifică pe baza datelor proprii și identifică cauza cea mai probabilă.	 N3	4	nu	Centru de evaluare	Competency Check, Ability Scan
V	Controlul calității Elaborează un plan de control pentru propriul proces, măsoară calitatea și discută rezultatele cu persoanele implicate.	 N3	4	nu	Testul cu probe de lucru	Competency Check, Testul cu probe de lucru
G	Disciplina și respectarea angajamentelor Își asumă doar ceea ce este fezabil, își monitorizează propriile angajamente și informează persoanele implicate imediat ce un termen limită este pus sub presiune.	 N3	4	nu	Chestionar de personalitate	Big Fifty, 15PF, 360 Feedback

T	Competență	Nivel-țintă	Pondere	Eliminatoriu	Metodă de măsurare	Instrument hrnforce
V	Activități din domeniul ingineriei electrice Identifică în mod independent o defecțiune într-un sistem de control, măsoară tensiunea și continuitatea și o repară respectând standardele de siguranță.	 N3	4	nu	Certificat sau diplomă	Test de cunoștințe (specific clientului), Testul cu probe de lucru
V	Efectuarea întreținerii preventive Execută programul complet de întreținere al unei instalații, adaptează frecvența în funcție de uzură și raportează defectele apărute.	 N3	4	nu	Observarea la locul de muncă	Testul cu probe de lucru, Test de cunoștințe (specific clientului)
A	Abilități spațiale Deducă structura produsului final pe baza unui desen bidimensional și semnaleze locurile în care piesele nu se potrivesc.	 N3	3	nu	Test de abilități cognitive	Ability Scan
V	lucrul în echipă Își împarte sarcinile cu colegii, împărtășește informațiile de care au nevoie ceilalți fără a i se cere acest lucru și își adaptează propria planificare pentru a se alinia la obiectivele echipei.	 N3	3	nu	Feedback la 360 de grade	Big Fifty, 360 Feedback, Competency Check

T	Competență	Nivel-țintă	Pondere	Eliminatoriu	Metodă de măsurare	Instrument hrmforce
G	Demonstrarea spiritului de responsabilitate Remediază din proprie inițiativă greșelile din propriul proces, informează părțile interesate și adaptează metoda de lucru pentru a preveni repetarea acestora.	 N3	3	nu	Feedback la 360 de grade	Big Fifty, 360 Feedback, Competency Check
V	Lucrul cu dispozitive și aplicații digitale Alege dispozitivul și aplicația potrivite pentru fiecare sarcină și remediază problemele obișnuite fără ajutorul altora.	 N3	3	nu	Testul cu probe de lucru	Test de cunoștințe (specific clientului), Testul cu probe de lucru
V	Redactarea documentației tehnice Redactează documentația completă pentru un sistem sau un proces, o testează cu un cititor care nu este familiarizat cu aceasta și gestionează versiunile.	 N3	3	nu	Testul cu probe de lucru	Testul cu probe de lucru, Portofoliu
V	Măsurare și calibrare Selectează în mod independent instrumentul adecvat pentru o cerință de toleranță, evaluează incertitudinea de măsurare și aprobă sau respinge produsul.	 N3	3	nu	Testul cu probe de lucru	Testul cu probe de lucru, Test de cunoștințe (specific clientului)

T	Competență	Nivel-țintă	Pondere	Eliminatoriu	Metodă de măsurare	Instrument hrmforce
G	Gestionarea presiunii generate de volumul de muncă Reduc sau redistribuie sarcinile în mod independent atunci când este ocupat, în funcție de importanța acestora, înregistrează acest lucru și discută consecințele cu clienții.	 N3	2	nu	Interviu structurat	Big Fifty, Competency Check, Pulse Survey
V	Actualitatea profesională și literatura de specialitate Urmărește sursele și liniile directoare din punct de vedere structural, evaluează calitatea acestora și își adaptează propria metodă de lucru la noile cunoștințe.	 N3	2	nu	Portofoliu sau dovezi	Portofoliu, Test de cunoștințe (specific clientului)
V	Îndrumare la locul de muncă Lucrează alături de un nou coleg, semnalează abaterile de la procedurile operaționale și raportează progresele înregistrate formatorului de practică.	 N2	2	nu	Observarea la locul de muncă	360 Feedback, Competency Check
V	Aplicarea organizării la locul de muncă și a metodei 5S Pune la loc instrumentele și materialele la locul desemnat după terminarea turei și menține locul de muncă curat.	 N2	2	nu	Observarea la locul de muncă	Testul cu probe de lucru

T	Competență	Nivel-țintă	Pondere	Eliminatoriu	Metodă de măsurare	Instrument hrmforce
V	Raportare de afaceri Completează un șablon de raport existent cu cifrele corecte și descrie, pentru fiecare secțiune, ce s-a realizat.	 N2	1	nu	Testul cu probe de lucru	Testul cu probe de lucru, Competency Check

3 Niveluri în funcție de vechime

Același profil cu ajustarea vechimii în cadrul familiei de posturi aplicată. Nivelurile țintă sunt limitate la 1-5.

Competență	junior	medior	senior
Citirea și aplicarea desenelor tehnice	N5	N5	N5
Cunoștințe tehnice	N3	N4	N5
Inginerie de proiectare mecanică	N3	N4	N5
Conștientizarea aspectelor legate de siguranță	N3	N4	N5
Întreținere mecanică	N2	N3	N4
Recunoașterea și remedierea defecțiunilor utilajelor	N2	N3	N4
Analiza problemelor	N2	N3	N4
Controlul calității	N2	N3	N4
Disciplina și respectarea angajamentelor	N2	N3	N4
Activități din domeniul ingineriei electrice	N2	N3	N4
Efectuarea întreținerii preventive	N2	N3	N4
Abilități spațiale	N2	N3	N4
lucrul în echipă	N2	N3	N4
Demonstrarea spiritului de responsabilitate	N2	N3	N4
Lucrul cu dispozitive și aplicații digitale	N2	N3	N4
Redactarea documentației tehnice	N2	N3	N4
Măsurare și calibrare	N2	N3	N4
Gestionarea presiunii generate de volumul de muncă	N2	N3	N4
Actualitatea profesională și literatura de specialitate	N2	N3	N4
Îndrumare la locul de muncă	N1	N2	N3
Aplicarea organizării la locul de muncă și a metodei 5S	N1	N2	N3
Raportare de afaceri	N1	N2	N3

4 Scala de competență

Nivel	Etichetă	Autonomie	Complexitate	Domeniul de aplicare	Nivelul de cunoștințe
N1	Ghidat	lucrează sub supraveghere și respectă instrucțiunile	rutină, câte o variabilă pe rând	sarcină proprie	înțelegere de bază a terminologiei
N2	Aplicare	lucrează în mod independent în cadrul unor limite stabilite	situații familiare, cu variații limitate	propria funcție	cunoștințe practice, aplică o abordare standard
N3	Competență avansată	își stabilește propria abordare și solicită în mod proactiv opinii	mai multe variabile, o anumită ambiguitate	propria echipă sau propriul proces	cunoștințe aprofundate, evaluează alternativele
N4	Nivel avansat	coordonează activitatea altora și decide asupra abordării	complex, cu interese contradictorii	mai multe echipe sau un departament	cunoștințe aprofundate, oferă sfaturi altora
N5	Conducere	stabilește standardul și politica	strategic, în condiții de incertitudine ridicată	organizație, lanț valoric sau profesie	autoritate, contribuie la dezvoltarea profesiei

5 Repere comportamentale pentru fiecare competență

Punctele de referință se află la N1, N3 și N5. N2 și N4 nu sunt ancorate în mod deliberat: evaluatorii interpolatează între ele, urmând convenția O*NET.

Competență	N1	N3	N5
Citirea și aplicarea desenelor tehnice Interpretează planurile de construcție și instalare cu dimensiuni și simboluri și le transpune în operațiuni practice sau instrucțiuni de producție.	Indică pe un desen dimensiunile, simbolurile și vederile care țin de propria muncă.	Deducă în mod independent dimensiunile corecte din mai multe desene, identifice contradicțiile și le semnaleze proiectantului.	Stabilește convențiile de desenare și standardele de informare pentru proiecte și evaluează dacă seturile de desene livrate sunt utilizabile.

Competență	N1	N3	N5
Cunoștințe tehnice Înțelege modul de funcționare al mașinilor, structurilor și instalațiilor, identifică cauzele defectărilor și le explică folosind principii tehnice și fizice.	Numește părțile componente ale unei mașini simple și explică, cu ajutorul manualului, ce funcție are fiecare parte.	Explică în mod autonom comportamentul unei instalații în cazul unei defecțiuni și identifică cauza problemei pornind de la un principiu tehnic.	Elaborează ghiduri tehnice pentru acest domeniu și este consultat atât la nivel intern, cât și extern cu privire la aspecte legate de proiectare și defecțiuni.
Inginerie de proiectare mecanică Proiectează piese și structuri folosind calcule, alegerea materialelor și desenul tehnic, și testează proiectul din punct de vedere al funcționalității, rezistenței și fabricabilității.	Transpune un proiect existent în desene sub îndrumare, aplicând dimensiunile și materialele specificate.	Proiectează în mod independent o piesă, justifică alegerea materialului și calculul rezistenței și se consultă cu departamentul de producție cu privire la posibilitatea de fabricație.	Stabilește standardele de proiectare ale companiei, analizează proiectele structurale complexe și promovează metodele de proiectare în cadrul domeniului.
Conștientizarea aspectelor legate de siguranță Este mereu atent la situațiile și acțiunile nesigure la locul de muncă, le semnalează celorlalți și alege metoda de lucru sigură chiar și sub presiunea timpului.	Respectă regulile de siguranță la locul de muncă și solicită confirmare atunci când are îndoieli cu privire la o operațiune.	Recunoaște situațiile nesigure din cadrul propriului proces, intervine și se adresează colegilor fără a întrerupe desfășurarea activității.	Stabilește standardul de siguranță pentru organizație, face ca siguranța să fie un subiect de discuție la toate nivelurile și orientează comportamentul și cultura organizațională.
Întreținere mecanică Efectuează lucrări de întreținere preventivă și corectivă la mașini și unelte, reglează sau înlocuiește piese și înregistrează lucrările efectuate.	Efectuează un tur de întreținere sub supraveghere, folosind o listă de verificare, și raportează abaterile tehnicianului de întreținere.	Diagnostică în mod independent o defecțiune a mașinii, înlocuiește piesele defecte și reglează mașina în limitele de toleranță.	Elaborează conceptul de întreținere pentru parcul de utilaje, stabilește intervalele de întreținere pe baza datelor privind defecțiunile și instruește tehnicienii.
Recunoașterea și remedierea defecțiunilor utilajelor Stabilește cauza unei defecțiuni, remediază personal defectele simple și solicită intervenția echipei de întreținere în cazul defecțiunilor mai complexe.	Raportează o defecțiune împreună cu caracteristicile sale vizibile și oprește utilajul conform instrucțiunilor.	Identifică sistematic cauza unei defecțiuni, rezolvă personal defectele recurente și înregistrează soluția găsită.	Analizează tiparele de defecțiuni la nivelul instalațiilor, îmbunătățește structural proiectarea sau configurarea și instruește echipele de remediere a defecțiunilor în acest sens.

Competență	N1	N3	N5
Analiza problemelor Descompune o problemă în părți, separă cauzele de efecte și precizează ce informații sunt necesare pentru a avansa.	Precizează exact ce anume nu funcționează corect și ce date lipsesc, și aduce aceste informații la cunoștința superiorului.	Analizează o plângere recurentă în funcție de cauzele posibile, le verifică pe baza datelor proprii și identifică cauza cea mai probabilă.	Identifică câteva cauze fundamentale ale problemelor organizaționale persistente și stabilește metoda de analiză pe care o vor utiliza celelalte echipe.
Controlul calității Testează produsele, datele sau serviciile în raport cu cerințele stabilite, înregistrează abaterile și pune în aplicare corecții sau îmbunătățiri.	Verifică un produs sau un fișier în funcție de criteriile stabilite, conform instrucțiunilor, și înregistrează abaterile.	Elaborează un plan de control pentru propriul proces, măsoară calitatea și discută rezultatele cu persoanele implicate.	Stabilește sistemul de calitate pentru mai multe departamente, alege standardele de măsurare și raportează rezultatele către client și autoritatea de reglementare.
Disciplina și respectarea angajamentelor Respectă acordurile, procedurile și angajamentele chiar și fără supraveghere și raportează în timp util atunci când un angajament se dovedește a fi imposibil de îndeplinit.	Sosește la ora stabilită cu munca convenită și raportează orice întârziere superiorului.	Își asumă doar ceea ce este fezabil, își monitorizează propriile angajamente și informează persoanele implicate imediat ce un termen limită este pus sub presiune.	Stabilește standardul pentru respectarea consecventă a acordurilor de lucru și se adresează oricărei persoane, de la orice nivel, care nu respectă acest standard.
Activități din domeniul ingineriei electrice Instalează, măsoară și repară instalațiile electrice și sistemele de control conform schemelor și normelor de siguranță și asigură condiții de lucru sigure la locul de muncă.	Instalează componente electrice sub supraveghere, conform schemei, și utilizează echipamentul de protecție prescris.	Identifică în mod independent o defecțiune într-un sistem de control, măsoară tensiunea și continuitatea și o repară respectând standardele de siguranță.	Elaborează instrucțiunile de lucru și normele de siguranță ale companiei în domeniul electricității și verifică proiectele de instalații pentru a asigura conformitatea cu standardele.

Competență	N1	N3	N5
Efectuarea întreținerii preventive Efectuează operațiunile programate de curățare, lubrifiere, inspecție și înlocuire a pieselor la utilaje și înregistrează constatările și acțiunile efectuate.	Efectuează o operațiune de întreținere programată conform listei de verificare și apoi semnează confirmarea finalizării acesteia.	Execută programul complet de întreținere al unei instalații, adaptează frecvența în funcție de uzură și raportează defectele apărute.	Elaborează politica de întreținere a parcului de utilaje, stabilește intervalele de întreținere pe baza datelor și contabilizează costurile.
Abilități spațiale Își imaginează cum arată obiectele, spațiile sau desenele după ce sunt rotite, pliate sau asamblate și folosește acea imagine mentală în lucrarea sa.	Indică traseul corect pe o planșă de etaj și precizează care parte se află la stânga sau la dreapta intrării.	Deduce structura produsului final pe baza unui desen bidimensional și semnaleze locurile în care piesele nu se potrivesc.	Analizează în avans configurații tridimensionale complexe, anticipează conflictele dintre piese și stabilește convențiile de desen pentru domeniul respectiv.
lucrul în echipă Contribuția la rezultatul echipei prin împărțirea sarcinilor, schimbul de informații, respectarea angajamentelor și implicarea colegilor în activitatea curentă.	Își îndeplinește propria sarcină în cadrul echipei, conform celor convenite, și raportează șefului de echipă atunci când ceva nu funcționează.	Își împarte sarcinile cu colegii, împărtășește informațiile de care au nevoie ceilalți fără a i se cere acest lucru și își adaptează propria planificare pentru a se alinia la obiectivele echipei.	Elaborează acorduri de colaborare pentru mai multe echipe din cadrul organizației, le evaluează în raport cu rezultatele obținute și le revizuieste pe baza datelor.
Demonstrarea spiritului de responsabilitate Își asumă responsabilitatea pentru rezultatul muncii proprii, nu dă vina pe circumstanțe sau pe alții și inițiază acțiuni de remediere atunci când ceva nu este la înălțimea așteptărilor.	Își raportează propria greșeală superiorului și întreabă care este prima măsură de remediere care trebuie luată.	Remediază din proprie inițiativă greșelile din propriul proces, informează părțile interesate și adaptează metoda de lucru pentru a preveni repetarea acestora.	Își asumă responsabilitatea publică pentru rezultatele de-a lungul întregului lanț și se asigură că greșelile sunt valorificate la nivelul întregii organizații în scopul îmbunătățirii.

Competență	N1	N3	N5
Lucrul cu dispozitive și aplicații digitale Utilizează calculatoare, dispozitive mobile și aplicații standard pentru a îndeplini sarcinile de serviciu, ajustează setările și rezolvă probleme simple de utilizare fără ajutor.	Deschide și utilizează aplicațiile prescrise pentru sarcinile proprii și solicită ajutor ori de câte ori apare un mesaj necunoscut.	Alege dispozitivul și aplicația potrivite pentru fiecare sarcină și remediază problemele obișnuite fără ajutorul altora.	Stabilește la nivel de organizație ce facilități ale mediului de lucru digital sunt utilizate și ghidează implementarea acestora în toate echipele.
Redactarea documentației tehnice Redactează manuale, documentație de sprijin și înregistrări ale deciziilor pe care un cititor fără cunoștințe prealabile le poate urma pas cu pas și care rămân actuale.	Completează un șablon de documentație cu etapele unei sarcini și solicită unui coleg să verifice textul.	Redactează documentația completă pentru un sistem sau un proces, o testează cu un cititor care nu este familiarizat cu aceasta și gestionează versiunile.	Stabilește standardul de documentare al organizației și se asigură că documentația face parte din fiecare livrare.
Măsurare și calibrare Efectuează măsurători cu echipamente de măsurare, evaluează dacă rezultatele se încadrează în limitele de toleranță și asigură calibrarea și trasabilitatea echipamentelor.	Efectuează măsurători cu șublerul și cu indicatorul de cotație sub supraveghere și notează rezultatul pe formularul de măsurare.	Selectează în mod independent instrumentul adecvat pentru o cerință de toleranță, evaluează incertitudinea de măsurare și aprobă sau respinge produsul.	Configurează sistemul de gestionare a calibrării organizației, redactează instrucțiuni de măsurare și asigură trasabilitatea în timpul auditurilor externe.
Gestionarea presiunii generate de volumul de muncă Păstrează o imagine de ansamblu atunci când volumul de muncă crește, alege ce trebuie să se realizeze și ce nu, și prezintă consecințele părților interesate.	Îi comunică superiorului că activitatea nu se încadrează în timpul disponibil și respectă decizia luată.	Reduc sau redistribuie sarcinile în mod independent atunci când este ocupat, în funcție de importanța acestora, înregistrează acest lucru și discută consecințele cu clienții.	Redistribuie sarcinile și capacitatea între departamente în cazurile de suprasolicitare structurală și stabilește norme pentru o distribuție sustenabilă a volumului de muncă.

Competență	N1	N3	N5
Actualitatea profesională și literatura de specialitate Urmărește evoluțiile din propria profesie prin intermediul literaturii de specialitate, al ghidurilor și al rețelelor și integrează noile cunoștințe relevante în propria practică.	Citește informațiile profesionale primite și identifică care parte este relevantă pentru propria activitate.	Urmărește sursele și liniile directe din punct de vedere structural, evaluează calitatea acestora și își adaptează propria metodă de lucru la noile cunoștințe.	Evaluează situația actuală din domeniu, analizează cercetările contradictorii și stabilește liniile directe pe care organizația le va urma de acum înainte.
Îndrumare la locul de muncă Îndrumă un coleg sau un stagiar în timpul activității reale, oferă feedback specific cu privire la ceea ce a fost observat și dezvoltă independența pas cu pas.	Lucrează alături de un nou coleg, semnalează abaterile de la procedurile operaționale și raportează progresele înregistrate formatorului de practică.	Se pune de acord cu persoana îndrumată asupra sarcinilor care pot fi îndeplinite individual, observă cu atenție și discută ulterior două puncte concrete de învățare.	Elaborează ghiduri privind mediul de lucru pentru organizație, asigură formarea îndrumătorilor și monitorizează calitatea îndrumării oferite de aceștia.
Aplicarea organizării la locul de muncă și a metodei 5S Organizează locul de muncă astfel încât materialele, uneltele și informațiile să aibă locuri fixe, menține această stare și îmbunătățește amenajarea pas cu pas.	Pune la loc instrumentele și materialele la locul desemnat după terminarea turei și menține locul de muncă curat.	Aplică cele cinci etape ale metodei 5S la propriul loc de muncă, evidențiază abaterile și menține standardul atins.	Implementează organizarea la locul de muncă la nivelul tuturor departamentelor, o corelează cu obiectivele de îmbunătățire și asigură respectarea normelor prin intermediul auditurilor.
Raportare de afaceri Reunirea concluziilor, a cifrelor și a recomandărilor într-un raport care îl ghidează pe cititor către o decizie sau către următorul pas încă de la prima lectură.	Completează un șablon de raport existent cu cifrele corecte și descrie, pentru fiecare secțiune, ce s-a realizat.	Elaborează un raport de la întrebare până la concluzie, face distincția între fapte și interpretări și formulează recomandări atribuind responsabilitatea acestora unei persoane anume.	Stabilește structura ierarhică pentru întreaga organizație, evaluează calitatea informațiilor de coordonare și prezintă rezultatele consiliului de administrație și autorității de reglementare.

6 Metode de evaluare și validitate

Validitățile sunt estimările meta-analitice corectate ale lui Sackett, Zhang, Berry și Lievens (2022) din Journal of Applied Psychology, care înlocuiesc cifrele mai vechi ale lui Schmidt și Hunter (1998). Dispersia este la fel de importantă ca media: cu o deviație standard ridicată, validitatea variază puternic în funcție de context.

Metodă de măsurare	rho	SD	Ce este
Test de cunoștințe	0.40	0.13	Test de cunoștințe declarative privind posturile, elaborat de obicei pentru fiecare client în parte.
Portofoliu sau dovezi	-	-	O colecție de lucrări sau rezultate anterioare, evaluate în funcție de criterii prestabilite.
Situational Judgement Test	0.12	0.11	Scenariu cu opțiuni de răspuns, notat în funcție de cunoștințe sau de tendințe comportamentale.
Testul cu probe de lucru	0.33	0.09	Candidatul realizează o probă de lucru reprezentativă în condiții standardizate.
Centru de evaluare	0.29	0.09	Exerciții multiple, evaluatori multipli, notare pe dimensiuni.
Chestionar de personalitate	0.40	0.15	Autoevaluarea preferințelor comportamentale. La adresa hrnforce se găsesc testele „Big Fifty” și „15PF”.
Certificat sau diplomă	-	-	Dovada oficială a studiilor absolvite sau a examenelor susținute.
Observarea la locul de muncă	-	-	Observarea structurată a locului de muncă cu ajutorul unui formular bazat pe repere comportamentale.
Test de abilități cognitive	0.41	0.14	Test standardizat de raționament verbal, numeric sau abstract.
Feedback la 360 de grade	-	-	Mai mulți evaluatori din anturajul persoanei respective evaluează comportamentul în raport cu repere comportamentale.
Interviu structurat	0.42	0.19	Interviu bazat pe comportament, cu întrebări fixe și o scală de evaluare pentru fiecare întrebare.

7 Instrumente de evaluare pentru acest post

Instrument hrnforce	Competențe	Ce măsoară
Testul cu probe de lucru	11	Eșantion reprezentativ de muncă în condiții standardizate

Instrument hrmforce	Competențe	Ce măsoară
Test de cunoștințe (specific clientului)	10	Test de cunoștințe profesionale, personalizat pentru fiecare client
Competency Check	8	Evaluarea competențelor la nivel comportamental
Big Fifty	5	Chestionar de personalitate, 150 de itemi, 25 de factori
360 Feedback	4	Evaluări multiple bazate pe repere comportamentale
Ability Scan	3	Test de aptitudini: abilități de raționament verbal, numeric și abstract
Portofoliu	3	Evaluarea activității anterioare în raport cu criterii prestabilite
15PF	1	Profilul de personalitate, o alternativă mai succintă la Big Fifty
Pulse Survey	1	Măsurare periodică la nivel de echipă și la nivel organizațional

8 Cum se utilizează acest profil

1. Conveniți asupra profilului cu managerul de recrutare înainte de evaluarea primului candidat. Modificările de ponderare efectuate ulterior fac ca rezultatul să fie de nejustificat.
2. Alegeți metoda de evaluare pentru fiecare competență din coloana „Metoda de evaluare”. Combinați cel mult trei metode pentru fiecare candidat.
3. Calibrați evaluatorii într-o sesiune de două ore, utilizând punctele de referință din capitolul 5. Punctele de referință fără instruirea evaluatorilor au un efect redus.
4. Completați calculatorul de compatibilitate și discutați lacunele în cadrul conversației privind dezvoltarea profesională. Tipurile A și G sunt criterii de selecție, nu obiective de dezvoltare trimestriale.

Sursă: hrmforce Skills Framework 2.0, versiunea 2.0.0, creată la 2026-09-08. Corelații cu ESCO v1.2.1, O*NET 31.0, Lightcast Open Skills, SFIA 9, DigComp 3.0, EntreComp, LifeComp, GreenComp, Allit, WEF Future of Jobs 2025, ISCO-08 și clasificarea ocupațională olandeză CBS BRC 2014, ediția 2025. Acest profil reprezintă un punct de plecare, nu un standard: adaptați-l la propria organizație înainte de a-l utiliza ca bază pentru selecție.