

Supervizor senior în construcții

FF14 Construcții, instalații și infrastructură · ISCO-08 3123 · CBS 0722 Manageri de producție din industria prelucrătoare și din construcții · vechime senior · Cunoscut și ca: Supervisor principal de șantier

Coordonează simultan mai mulți supervizori și mai multe locații, asigură coerența între proiecte și reprezintă primul punct de escaladare pentru problemele legate de execuție.

Supervizorul senior de șantier are experiența de șantier a unui supervizor, dar coordonează simultan, de la distanță, mai multe echipe și proiecte. Diferența față de un supervizor constă în faptul că acesta conduce și alți supervizori, nu doar propria echipă. Adesea, procesul de selecție eșuează în cazul meseriașilor pricepuți care nu au suficientă experiență în coordonarea și evaluarea colegilor supervizori.

Cifre cheie pentru acest profil

27 competențe · 7 competențe de evaluat · 5 competențe esențiale · centrul de greutate: Domenii de cunoștințe profesionale 26%, Execuție, măiestrie, siguranță și durabilitate 26%, Conducere și organizare 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	 N5	Big Fifty, Competency Check	Situational Judgement Test	Stabilește standardul de siguranță pentru organizație, face ca siguranța să fie un subiect de discuție la toate nivelurile și orientează comportamentul și cultura organizațională.

Competențe de măsurat	Nivel-țintă	Instrument hrnforce	Metodă de măsurare	Ancoră comportamentală la nivelul-țintă
Conducerea și coordonarea oamenilor Competență (cadrul 50): Management	■■■■■ N5	Big Fifty, Competency Check, 360 Feedback	Centru de evaluare	Elaborează linia de management pentru întreaga organizație, abordează managerii cu privire la stilul lor de conducere și definește ce înseamnă o bună conducere în acest context.
Abilități spațiale	■■■■■ N4	Ability Scan	Test de abilități cognitive	Deducă structura produsului final pe baza unui desen bidimensional și semnaleze locurile în care piesele nu se potrivesc.
Disciplina și respectarea angajamentelor Competență (cadrul 50): Domeniu	■■■■■ N4	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.
Orientarea către client Competență (cadrul 50): Orientarea către client	■■■■■ N4	Big Fifty, Competency Check, 360 Feedback	Feedback la 360 de grade	Identifică nevoia reală care stă la baza întrebării unui client, formulează o propunere adecvată și verifică, după livrare, dacă aceasta funcționează.
Perseverență Competență (cadrul 50): Perseverență	■■■■■ N4	Big Fifty, 15PF, Mental Resilience (4C)	Chestionar de personalitate	Caută în permanență soluții alternative pentru un caz blocat și îi implică pe ceilalți în această căutare din proprie inițiativă.
Forța fizică și rezistența Competență (cadrul 50): Energie	■■■■■ N4	Testul cu probe de lucru	Testul cu probe de lucru	Deplasează sarcini grele în mod independent, cu ajutorul unor dispozitive, împarte efortul pe durata turei și menține ritmul convenit.

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	Planificare și organizare Stabilește sistemul de planificare al organizației, corelează planul anual, capacitatea și bugetul și ia decizii în cazul cererilor conflictuale.	■■■■■ N5	5	da	Testul cu probe de lucru	Competency Check, 360 Feedback, Testul cu probe de lucru
V	Meserii în domeniul construcțiilor Stabilește detaliile standard de execuție ale companiei și determină, în cazul apariției unor costuri generate de defecte, ce metodă de lucru necesită ajustări.	■■■■■ N5	5	da	Testul cu probe de lucru	Testul cu probe de lucru, Test de cunoștințe (specific clientului)
G	Conștientizarea aspectelor legate de siguranță Stabilește standardul de siguranță pentru organizație, face ca siguranța să fie un subiect de discuție la toate nivelurile și orientează comportamentul și cultura organizațională.	■■■■■ N5	5	da	Situational Judgement Test	Big Fifty, Competency Check
V	Citirea și aplicarea desenelor tehnice Deducă în mod independent dimensiunile corecte din mai multe desene, identifice contradicțiile și le semnaleze proiectantului.	■■■■■ N4	5	da	Test de cunoștințe	Test de cunoștințe (specific clientului), Testul cu probe de lucru

T	Competență	Nivel-țintă	Pondere	Eliminatoriu	Metodă de măsurare	Instrument hrmforce
V	asigurarea respectării angajamentelor de către ceilalți Se adresează directorilor executivi și partenerilor cu privire la respectarea acordurilor și a principiilor fundamentale care stau la baza modului de lucru al organizației.	■■■■■N5	4	nu	Centru de evaluare	360 Feedback, Competency Check
G	Conducerea și coordonarea oamenilor Elaborează linia de management pentru întreaga organizație, abordează managerii cu privire la stilul lor de conducere și definește ce înseamnă o bună conducere în acest context.	■■■■■N5	4	nu	Centru de evaluare	Big Fifty, Competency Check, 360 Feedback
V	Monitorizarea progresului Proiectează structura de urmărire a progresului și de raportare pentru întreaga organizație și stabilește indicatorii care sunt monitorizați la fiecare nivel.	■■■■■N5	4	nu	Interviu structurat	Competency Check, 360 Feedback
V	Planificarea proceselor operaționale Stabilește modelul de planificare pentru mai multe departamente și ia decizii privind extinderea capacității sau externalizarea activităților.	■■■■■N5	4	nu	Testul cu probe de lucru	Testul cu probe de lucru, Competency Check

T	Competență	Nivel-țintă	Pondere	Eliminatoriu	Metodă de măsurare	Instrument hrmforce
A	Abilități spațiale Deducă structura produsului final pe baza unui desen bidimensional și semnaleze locurile în care piesele nu se potrivesc.	 N4	4	nu	Test de abilități cognitive	Ability Scan
V	alinirea și coordonarea Organizează consultări între părți în cadrul unui proces comun, consemnează acordurile și monitorizează activ respectarea acestora.	 N4	4	nu	Centru de evaluare	Competency Check, 360 Feedback
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.	 N4	4	nu	Chestionar de personalitate	Big Fifty, 15PF, 360 Feedback
V	Inginerie în domeniul serviciilor de întreținere a clădirilor Pune în funcțiune în mod autonom un sistem de încălzire sau de ventilație, îi măsoară performanța și reglează sistemele de control.	 N4	4	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
K	Aplicarea reglementărilor și standardelor în domeniul construcțiilor Verifică în mod independent dacă un proiect respectă cerințele privind protecția împotriva incendiilor, cerințele structurale și cele energetice și precizează ce modificări sunt necesare pentru obținerea autorizației.	 N4	4	nu	Test de cunoștințe	Test de cunoștințe (specific clientului)
V	Selectarea și utilizarea instrumentelor Alege în mod independent uneltele potrivite pentru diverse materiale și sarcini, își argumentează alegerea și înlocuiește la timp piesele uzate.	 N4	4	nu	Testul cu probe de lucru	Testul cu probe de lucru
V	Utilizarea corectă a echipamentului individual de protecție Stabilește, pentru fiecare sarcină, ce echipament de protecție este necesar, îl verifică înainte de utilizare și îi instruește pe noii colegi cu privire la utilizarea acestuia.	 N4	4	nu	Observarea la locul de muncă	Test de cunoștințe (specific clientului), Testul cu probe de lucru

T	Competență	Nivel-țintă	Pondere	Eliminatoriu	Metodă de măsurare	Instrument hrmforce
V	Lucrul în condiții de siguranță la înălțime și în spații închise Pregătește în mod independent lucrările la înălțime sau în spații închise, organizează personalul de supraveghere și măsurătorile și eliberează permisul de lucru.	 N4	4	da	Certificat sau diplomă	Test de cunoștințe (specific clientului), Testul cu probe de lucru
V	Evaluarea riscurilor Evaluează principalele riscuri pentru propriul proces, le ordonează în funcție de probabilitate și impact și ia măsuri.	 N4	3	nu	Testul cu probe de lucru	Competency Check, Testul cu probe de lucru
G	Orientarea către client Identifică nevoia reală care stă la baza întrebării unui client, formulează o propunere adecvată și verifică, după livrare, dacă aceasta funcționează.	 N4	3	nu	Feedback la 360 de grade	Big Fifty, Competency Check, 360 Feedback
G	Perseverență Caută în permanență soluții alternative pentru un caz blocat și îi implică pe ceilalți în această căutare din proprie inițiativă.	 N4	3	nu	Chestionar de personalitate	Big Fifty, 15PF, Mental Resilience (4C)
V	Pregătirea lucrărilor de construcții Elaborează în mod independent planificarea și listele de materiale pentru un proiect, solicită oferte de preț și coordonează momentele de livrare cu șantierul.	 N4	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
V	Supravegherea șantierului în cadrul proiectelor de construcții Verifică în mod independent calitatea și siguranța lucrărilor finalizate, ia legătura cu subcontractanții și înregistrează abaterile cu ajutorul fotografiilor.	 N4	3	nu	Observarea la locul de muncă	Testul cu probe de lucru, Competency Check
A	Forța fizică și rezistența Deplasează sarcini grele în mod independent, cu ajutorul unor dispozitive, împarte efortul pe durata turei și menține ritmul convenit.	 N4	3	nu	Testul cu probe de lucru	Testul cu probe de lucru
K	Aplicarea cunoștințelor despre materiale Explică modul în care umiditatea, căldura sau sarcina afectează un material și selectează substanțele de prelucrare și auxiliare în consecință.	 N4	3	nu	Test de cunoștințe	Test de cunoștințe (specific clientului)
V	Îndrumare la locul de muncă 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.	 N3	2	nu	Observarea la locul de muncă	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	2	nu	Testul cu probe de lucru	Test de cunoștințe (specific clientului), Testul cu probe de lucru

T	Competență	Nivel-țintă	Pondere	Eliminatoriu	Metodă de măsurare	Instrument hrmforce
V	Munca în condiții extreme Pregătește lucrările în condiții extreme în mod independent, alege echipamentul și ritmul de lucru și oprește activitatea atunci când se atinge valoarea limită.	 N3	2	nu	Observarea la locul de muncă	Test de cunoștințe (specific clientului), Testul cu probe de lucru
K	Construcții durabile și eficiente din punct de vedere energetic Compară în mod independent diferite variante de indicatori privind performanța energetică, costurile și utilizarea materialelor și oferă clientului recomandări privind alegerea potrivită.	 N3	1	nu	Test de cunoștințe	Test de cunoștințe (specific clientului)

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	senior	lead
Planificare și organizare	N5	N5
Meserii în domeniul construcțiilor	N5	N5
Conștientizarea aspectelor legate de siguranță	N5	N5
Citirea și aplicarea desenelor tehnice	N4	N4
asigurarea respectării angajamentelor de către ceilalți	N5	N5
Conducerea și coordonarea oamenilor	N5	N5
Monitorizarea progresului	N5	N5
Planificarea proceselor operaționale	N5	N5
Abilități spațiale	N4	N4
aliniera și coordonarea	N4	N4
Disciplina și respectarea angajamentelor	N4	N4
Inginerie în domeniul serviciilor de întreținere a clădirilor	N4	N4
Aplicarea reglementărilor și standardelor în domeniul construcțiilor	N4	N4
Selectarea și utilizarea instrumentelor	N4	N4
Utilizarea corectă a echipamentului individual de protecție	N4	N4
Lucrul în condiții de siguranță la înălțime și în spații închise	N4	N4
Evaluarea riscurilor	N4	N4
Orientarea către client	N4	N4
Perseverență	N4	N4
Pregătirea lucrărilor de construcții	N4	N4
Supravegherea șantierului în cadrul proiectelor de construcții	N4	N4
Forța fizică și rezistența	N4	N4
Aplicarea cunoștințelor despre materiale	N4	N4

Competență	senior	lead
Îndrumare la locul de muncă	N3	N3
Lucrul cu dispozitive și aplicații digitale	N3	N3
Munca în condiții extreme	N3	N3
Construcții durabile și eficiente din punct de vedere energetic	N3	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
Planificare și organizare Situarea activităților, a persoanelor și a resurselor în timp, stabilirea priorităților și organizarea dependențelor astfel încât rezultatele convenite să fie livrate la termen.	Își întocmește un program zilnic sau săptămânal pentru propriile sarcini și respectă ordinea și orele convenite.	Planifică activitatea echipei pentru câteva săptămâni, distribuie sarcinile și le reorganizează în cazul apariției unor perturbări, fără a depăși termenele limită.	Stabilește sistemul de planificare al organizației, corelează planul anual, capacitatea și bugetul și ia decizii în cazul cererilor conflictuale.

Competență	N1	N3	N5
Meserii în domeniul construcțiilor Efectuează lucrări de construcție structurală și de finisare, selectează materialele și îmbinările și lucrează conform dimensiunilor indicate în schițe și caiete de sarcini.	Desfășoară o operațiune de construcție sub supraveghere, conform instrucțiunilor de lucru, și verifică dimensiunile cu ajutorul uneltelor puse la dispoziție.	Elaborează în mod independent detaliile de execuție pe șantier, selectează materialele adecvate și rezolvă pe loc abaterile dimensionale.	Stabilește detaliile standard de execuție ale companiei și determină, în cazul apariției unor costuri generate de defecte, ce metodă de lucru necesită ajustări.
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.
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.
asigurarea respectării angajamentelor de către ceilalți Abordarea celorlalți atunci când acordurile sau standardele nu sunt respectate, identificarea discrepanței și stabilirea unui nou acord împreună cu aceștia.	Se adresează unui coleg direct cu privire la o înțelegere care nu a fost respectată și întreabă când va fi îndeplinită.	De asemenea, discută cu colegii din afara echipei proprii despre înțelegeri, precizează consecințele și asigură respectarea noii înțelegeri.	Se adresează directorilor executivi și partenerilor cu privire la respectarea acordurilor și a principiilor fundamentale care stau la baza modului de lucru al organizației.

Competență	N1	N3	N5
Conducerea și coordonarea oamenilor Explicarea clară a așteptărilor față de angajați, atribuirea sarcinilor, stabilirea limitelor și intervenția atunci când munca sau comportamentul se abat de la ceea ce s-a convenit.	Îi atribuie unui coleg o sarcină concretă, cu rezultatul așteptat și termenul de execuție, și verifică dacă sarcina a fost înțeleasă.	Stabilește așteptările și limitele pentru fiecare membru al echipei, abordează direct comportamentele care se abat de la normă și consemnează în scris înțelegerile.	Elaborează linia de management pentru întreaga organizație, abordează managerii cu privire la stilul lor de conducere și definește ce înseamnă o bună conducere în acest context.
Monitorizarea progresului Urmărirea acordurilor și a fluxurilor de lucru, evaluarea periodică a respectării termenelor de realizare a rezultatelor și ajustarea la timp pe baza datelor concrete și a semnalelor primite.	Ține o listă cu sarcinile proprii și raportează managerului atunci când un acord riscă să nu fie respectat.	Organizează evaluări periodice ale progresului împreună cu echipa, compară planul cu rezultatele reale și intervine atunci când apar abateri.	Proiectează structura de urmărire a progresului și de raportare pentru întreaga organizație și stabilește indicatorii care sunt monitorizați la fiecare nivel.
Planificarea proceselor operaționale Distribuie sarcinile, personalul și resursele în timp, astfel încât rezultatul sau serviciul solicitat să fie obținut cu capacitatea disponibilă.	Completează programul zilnic respectând regulile fixe de planificare și raportează planificatorului problemele legate de personal.	Elaborează planificarea săptămânală pentru o echipă, ia în considerare vârfurile de încărcare și absențele și replanifică atunci când apar perturbări.	Stabilește modelul de planificare pentru mai multe departamente și ia decizii privind extinderea capacității sau externalizarea activităților.
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.

Competență	N1	N3	N5
aliniera și coordonarea Coordonarea activităților diferitelor persoane și grupuri în ceea ce privește calendarul, ordinea și conținutul, astfel încât să se evite duplicarea eforturilor și întârzierile.	Își coordonează activitățile cu un coleg direct și stabilește cine se ocupă de fiecare sarcină și când.	Organizează consultări între părți în cadrul unui proces comun, consemnează acordurile și monitorizează activ respectarea acestora.	Stabilește structura de coordonare între departamente sau partenerii din lanțul de distribuție și decide care sunt ședințele, rolurile și fluxurile de informații pe care organizația le utilizează ca standard.
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.
Inginerie în domeniul serviciilor de întreținere a clădirilor Instalează și întreține sistemele de alimentare cu apă, încălzire, climatizare și energie din clădiri, le pune în funcțiune și le măsoară performanța ulterior.	Instalează țevi și fittinguri sub supraveghere, conform instrucțiunilor de lucru, și raportează abaterile constatate la fața locului.	Pune în funcțiune în mod autonom un sistem de încălzire sau de ventilație, îi măsoară performanța și reglează sistemele de control.	Elaborează concepte de servicii tehnice pentru clădiri complexe, stabilește standardele companiei și oferă consultanță clienților cu privire la alegerea unor sisteme durabile.
Aplicarea reglementărilor și standardelor în domeniul construcțiilor Cunoaște cerințele din reglementările în domeniul construcțiilor, standardele și autorizațiile și verifică proiectarea și execuția din perspectiva cerințelor structurale, de protecție împotriva incendiilor și energetice.	Caută cerința aplicabilă în reglementări pentru o întrebare simplă legată de construcții și prezintă rezultatul.	Verifică în mod independent dacă un proiect respectă cerințele privind protecția împotriva incendiilor, cerințele structurale și cele energetice și precizează ce modificări sunt necesare pentru obținerea autorizației.	Reprezintă organizația în cadrul comitetelor de standardizare și transpune noile reglementări în protocoale de evaluare la nivel de companie.

Competență	N1	N3	N5
Selectarea și utilizarea instrumentelor Alege unealta manuală sau electrică adecvată pentru o anumită sarcină, o utilizează conform instrucțiunilor și o menține în stare de funcționare și de siguranță.	Utilizează instrumentul pus la dispoziție pentru o operațiune specifică și îl returnează la locul său desemnat după utilizare.	Alege în mod independent unelte potrivite pentru diverse materiale și sarcini, își argumentează alegerea și înlocuiește la timp piesele uzate.	Stabilește politica privind instrumentele, evaluează noile instrumente din punct de vedere al adecvării și siguranței și stabilește care dintre acestea vor intra în dotarea standard.
Utilizarea corectă a echipamentului individual de protecție Alege echipamentul de protecție adecvat sarcinii și riscului, îl îmbracă corect și verifică funcționalitatea, potrivirea și termenul de valabilitate al acestuia.	Poartă echipamentul de protecție prescris la locul de muncă și solicită înlocuirea acestuia atunci când se observă deteriorări.	Stabilește, pentru fiecare sarcină, ce echipament de protecție este necesar, îl verifică înainte de utilizare și îi instruește pe noii colegi cu privire la utilizarea acestuia.	Stabilește politica privind echipamentele de protecție, selectează furnizorii pe baza standardelor și a confortului la purtare și monitorizează respectarea acestuia de-a lungul întregului lanț.
Lucrul în condiții de siguranță la înălțime și în spații închise Lucrează la înălțime și în spații închise conform procedurii aplicabile, ia măsurile necesare în prealabil și respectă sistemul de autorizării de lucru.	Lucrează la înălțime sub supraveghere, folosind echipamentul de protecție împotriva căderilor prescris, și părăsește locul de muncă în caz de îndoială.	Pregătește în mod independent lucrările la înălțime sau în spații închise, organizează personalul de supraveghere și măsurătorile și eliberează permisul de lucru.	Elaborează proceduri pentru lucrările la înălțime și în spații închise, efectuează audituri ale contractorilor în raport cu acestea și decide cu privire la autorizarea lucrărilor.
Evaluarea riscurilor Identifică potențialele probleme, estimează probabilitatea și impactul acestora și le asociază cu măsuri de control sau cu o acceptare deliberată a acestora.	Identifică situațiile nesigure sau care se abat de la normă în cadrul propriului loc de muncă și le raportează conform procedurii aplicabile.	Evaluează principalele riscuri pentru propriul proces, le ordonează în funcție de probabilitate și impact și ia măsuri.	Stabilește apetitul la risc și metoda de evaluare pentru organizație și ține cont de riscurile reziduale acceptate.

Competență	N1	N3	N5
Orientarea către client Acționarea pornind de la întrebările și interesele clientului, respectarea angajamentelor asumate și orientarea vizibilă a propriei activități către a fi de folos pentru acel client.	Răspunde la întrebările clienților în termenul convenit și redirecționează întrebările atunci când răspunsul nu ține de atribuțiile proprii.	Identifică nevoia reală care stă la baza întrebării unui client, formulează o propunere adecvată și verifică, după livrare, dacă aceasta funcționează.	Transformă semnalele clienților în modificări ale serviciilor și politicilor și asigură responsabilitatea organizației pentru experiența promisă clienților.
Perseverență Continuă să lucreze în vederea atingerii unui obiectiv chiar și atunci când munca întâmpină rezistență, implică repetiții sau duce la rezultate intermediare dezamăgitoare și caută o altă cale către același obiectiv.	Reia o sarcină după o încercare eșuată, odată ce supervisorul îi arată cum poate fi realizată în mod diferit.	Caută în permanență soluții alternative pentru un caz blocat și îi implică pe ceilalți în această căutare din proprie inițiativă.	Menține programele multianuale pe drumul cel bun, în ciuda opoziției susținute, și asigură menținerea organizației pe direcția aleasă chiar și după eșecuri.
Pregătirea lucrărilor de construcții Transformă o sarcină de construcție în planuri, liste de materiale, calcule de costuri și instrucțiuni de lucru, și coordonează livrarea și punerea în funcțiune cu șantierul și furnizorii.	Colectează date din desene și caiete de sarcini sub îndrumare și completează lista de materiale în formatul standard.	Elaborează în mod independent planificarea și listele de materiale pentru un proiect, solicită oferte de preț și coordonează momentele de livrare cu șantierul.	Dezvoltă metoda de pregătire a lucrărilor companiei, standardizează criteriile de referință pentru calculul costurilor și îndrumă personalul responsabil cu pregătirea lucrărilor în cadrul proiectelor complexe.
Supravegherea șantierului în cadrul proiectelor de construcții Supraveghează progresul, calitatea și siguranța pe șantier, se adresează părților executante și consemnează constatările în mod documentat.	Efectuează un tur de verificare sub îndrumare, completează lista de verificare și raportează imediat situațiile nesigure către șeful de șantier.	Verifică în mod independent calitatea și siguranța lucrărilor finalizate, ia legătura cu subcontractanții și înregistrează abaterile cu ajutorul fotografiilor.	Stabilește regimul de supraveghere și siguranță pentru proiecte, analizează incidentele și îmbunătățește metoda de lucru a tuturor supraveghetorilor.

Competență	N1	N3	N5
Forța fizică și rezistența Oferă forța și rezistența necesare pentru a ridica, transporta și muta sarcini pe parcursul unei zile de lucru.	Ridică și transportă sarcini ușoare pe distanțe scurte, utilizând tehnica prescrisă în cadrul sarcinilor proprii.	Deplasează sarcini grele în mod independent, cu ajutorul unor dispozitive, împarte efortul pe durata turei și menține ritmul convenit.	Stabilește, pentru întregul proces, modul în care este distribuită munca grea și care sunt mijloacele de sprijin standard, și justifică această alegere.
Aplicarea cunoștințelor despre materiale Cunoaște proprietățile și comportamentul materialelor utilizate și, pe această bază, selectează procesul de prelucrare, substanțele auxiliare și metoda de depozitare pentru o sarcină dată.	Identifică materialele cele mai utilizate și modul de prelucrare prescris al acestora și alege materialul adecvat pentru sarcină.	Explică modul în care umiditatea, căldura sau sarcina afectează un material și selectează substanțele de prelucrare și auxiliare în consecință.	Evaluează noile materiale din perspectiva aplicabilității și durabilității, oferă consultanță privind alegerea materialelor în cadrul organizației și menține baza de cunoștințe.
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.
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.

Competență	N1	N3	N5
Munca în condiții extreme Lucrează în condiții de căldură, frig, zgomot, la înălțime sau în medii contaminate, conform metodei aplicabile, și își adaptează ritmul de lucru, pauzele și echipamentul la aceste condiții.	Respectă metoda de lucru prescrisă pentru fiecare situație și se conformează programului de lucru stabilit, precum și pauzelor prevăzute.	Pregătește lucrările în condiții extreme în mod independent, alege echipamentul și ritmul de lucru și oprește activitatea atunci când se atinge valoarea limită.	Stabilește metodele de lucru pentru condiții extreme, stabilește valorile limită împreună cu experții și verifică respectarea acestora la fața locului.
Construcții durabile și eficiente din punct de vedere energetic Cunoaște măsurile și materialele care reduc consumul de energie și impactul asupra mediului al clădirilor și le evaluează din perspectiva performanței, costului și duratei de viață.	Pune în aplicare măsurile prescrise de izolare și etanșeitate sub îndrumare și raportează detaliile care nu se închid corespunzător.	Compară în mod independent diferite variante de indicatori privind performanța energetică, costurile și utilizarea materialelor și oferă clientului recomandări privind alegerea potrivită.	Elaborează politica de sustenabilitate pentru proiecte, stabilește standarde de performanță peste minimul legal și le justifică în fața clienților.

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

7 Instrumente de evaluare pentru acest post

Instrument hrnforce	Competențe	Ce măsoară
Testul cu probe de lucru	14	Eșantion reprezentativ de muncă în condiții standardizate
Competency Check	11	Evaluarea competențelor la nivel comportamental

Instrument hrmforce	Competențe	Ce măsoară
Test de cunoștințe (specific clientului)	11	Test de cunoștințe profesionale, personalizat pentru fiecare client
360 Feedback	8	Evaluări multiple bazate pe repere comportamentale
Big Fifty	5	Chestionar de personalitate, 150 de itemi, 25 de factori
15PF	2	Profilul de personalitate, o alternativă mai succintă la Big Fifty
Ability Scan	1	Test de aptitudini: abilități de raționament verbal, numeric și abstract
Mental Resilience (4C)	1	Reziliența mentală conform modelului 4C

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.