

ПОЧЕМУ РАБОЧИЕ ПРЕДРАСПОЛОЖЕННОСТИ (СПОСОБНОСТИ) ВАЖНЫ В РЕКРУТИНГЕ?

Предположим, что два человека с одинаковым интеллектом имеют одинаковые возможности для получения работы или развития навыков. Они посещают одно и то же обучение или занятия, изучают один и тот же материал и практикуют в течение одного и того же отрезка времени. Один из них легко приобретает знания или навыки; другой имеет трудности и тратит больше времени - может быть, он никогда не овладеет этим навыком. Эти два человека различаются по способностям для этого типа работы или приобретения навыков. Поэтому склонность выражается через уровень интереса к чему-либо и близость к нему.

Есть много факторов, которые следует учитывать при разработке успешной, удовлетворяющей вас карьеры, но чаще всего упускается из виду способность. Хотя вы можете делать практически все, что захотите, это не значит, что вы сможете делать это на высоком уровне.

Измерения рабочих способностей предназначены для прогнозирования чьего-либо потенциала в обучении или приобретении навыков для выполнения конкретных задач. Это важно, потому что информация помогает определить, какие типы задач наиболее легко освоить. Во-вторых, информация указывает, какие виды работ зависят от людей, которые наиболее способны выполнять эти роли.

Важно признать, что мы не все одинаково талантливы в каждой поставленной перед нами задаче. Человек, который хорош в беге на длинные дистанции, обычно не лучший в спринте. То же самое верно в организациях. Хорошие менеджеры знают, как извлечь выгоду из сильных сторон сотрудников, занимая их роли, которые максимизируют их способность вносить вклад и процветать. Например, человек, который хорошо работает с инструментами и механизмами, может быть не столь успешен в ролях, которые требуют от него творческого или художественного подхода. Эти различия не являются ни хорошими, ни плохими. Фактически они позволяют организациям и командам достигать своих коллективных целей. Рабочие склонности помогают предсказать, где эта естественная близость может быть наилучшим образом применена.

Одна проблема состоит в том, что люди часто путают способности и навыки. Умение - это способность выполнять задачу. Хотя вы можете повысить свои знания и навыки с помощью образования и опыта, ваши врожденные способности в значительной степени неизменны. При наличии достаточного интеллекта и драйва, вы можете стать компетентным практически во всем, что только захотите. Но если у вас нет врожденной склонности к работе, вы вряд ли будете очень счастливы делать это. Также рассмотрите обратную сторону: неиспользованные способности - это потенциальный источник разочарования и беспокойства.

Однако, имейте в виду, что успех в карьере обычно определяется более чем одной способностью. Например, у человека может быть сильная склонность к работе с бумагой, обработке данных и компьютерным аспектам работы, но у этого человека также может быть слабая или низкая способность проводить подробные исследования и раскрывать факты. Это, вероятно, указывает на то, что они должны дважды подумать, прежде чем стать бухгалтером!

Способность является компонентом компетенции для выполнения определенного вида работы на определенном уровне, что также можно считать «врожденным талантом». Пристрастия могут быть физическими или умственными. Способность - это не знание, понимание, приобретенные или приобретенные способности (навыки) или отношение. Профилирование способностей помогает прогнозировать вероятность успеха или неудачи в деятельности. Это помогает человеку найти и развить карьеру, курс обучения или практику. Выявление способностей должно логически предшествовать тестированию достижений или оценке навыков.