



Rozmowa sytuacyjna badająca poziom kompetencji

**Konkurs otwarty
EPSO/AD/376/20
EPSO/AD/377/20
EPSO/AD/379/20
Prawnicy lingwiści EL/FR/PL (AD 7)**

Czas trwania: 40 minut

© European Union, 2022

Wszelkie prawa zastrzeżone. Żadna część tej publikacji nie może być powielana, przechowywana w systemach wyszukiwania ani przekazywana w jakikolwiek sposób elektronicznie lub mechanicznie, poprzez kserokopiowanie lub w inny sposób, bez uprzedniej zgody EPSO, dział 01.001 L107 piętro 2-3/DCS, B-1049 Bruksela.

Test mogą przeprowadzać i interpretować wyłącznie osoby przeszkolone i upoważnione przez EPSO i tylko na warunkach określonych przez EPSO.

ZADANIE

WAŻNE INFORMACJE

W dokumencie opisano fikcyjny scenariusz. Został on sporządzony wyłącznie na potrzeby tego ćwiczenia. Wszelkie odniesienia do istniejących państw, organizacji międzynarodowych, prywatnych przedsiębiorstw, departamentów i ich przedstawicieli itp. są całkowicie fikcyjne i przykładowe. Żadnych wyrażonych w dokumencie opinii nie należy traktować jako opinii tych organów lub osób. W związku z tym podczas wykonywania ćwiczenia uczestnicy powinni opierać się wyłącznie na informacjach zawartych w otrzymanym dokumencie, a nie na swojej wiedzy o danej dziedzinie.

Na potrzeby ćwiczenia pełnisz funkcję administratora w Departamencie Lingwistów (DL) w Komisji Europejskiej. Jesteś również członkiem grupy roboczej zajmującej się nowymi sposobami pracy (NSP). Wszystko, co jest potrzebne do przygotowania się na rozmowę, znajduje się w niniejszej broszurze. Zawiera ona dokumenty, raporty i inne informacje, które należy przeanalizować, aby odpowiednio zareagować w sytuacjach przedstawionych podczas rozmowy.

Ważne jest, aby przyjąć scenariusz w przedstawionej formie. Można wydrukować dokumenty, korzystać z nich w dowolnej kolejności i w razie potrzeby dodawać uwagi lub robić na nich notatki. Podczas rozmowy nie ocenia się wiedzy kandydata w danej dziedzinie ani wiedzy o zagadnieniu poruszonym w ćwiczeniu, nie jest więc konieczne dodatkowe zgłębianie tematu. Rozmowa sytuacyjna badająca poziom kompetencji ma na celu ocenę następujących kompetencji ogólnych: umiejętność analizowania i rozwiązywania problemów, zdolności przywódcze, nauka i rozwój osobisty, ustalanie priorytetów i organizacja oraz umiejętność pracy w zespole.

W celu przygotowania się otrzymane informacje można przeglądać we własnym zakresie aż do dnia rozmowy. Rozmowa potrwa 40 minut.

**Uwaga: do celów tego ćwiczenia:
rozmowa ma miejsce w poniedziałek 4 października 20XX r.
Poprzedni rok to 20XX-1, a przyszły rok to 20XX+1**

KONTEKST

Departament Lingwistów (DL)

W departamencie pracuje ok. 1000 osób w 24 działach językowych i 3 działach wspomagających. Jego zadaniem jest zapewnienie, aby wszystkie publikowane dokumenty były dostępne we wszystkich językach urzędowych Unii Europejskiej (UE). Lingwiści w każdym Dziale Językowym (DJ) są podzieleni na pięć grup funkcyjnych (GF), z których każda zajmuje się jednym z pięciu tematów najczęściej poruszanych w dokumentach związanych z UE: a) gospodarka i finanse, b) środowisko, c) edukacja i kultura, d) kwestie prawne oraz e) sprawy zagraniczne. Działy wspomagające pełnią funkcje bardziej ogólne i koordynujące.

Budynek Albertus Vala i nowe metody pracy (NSP)

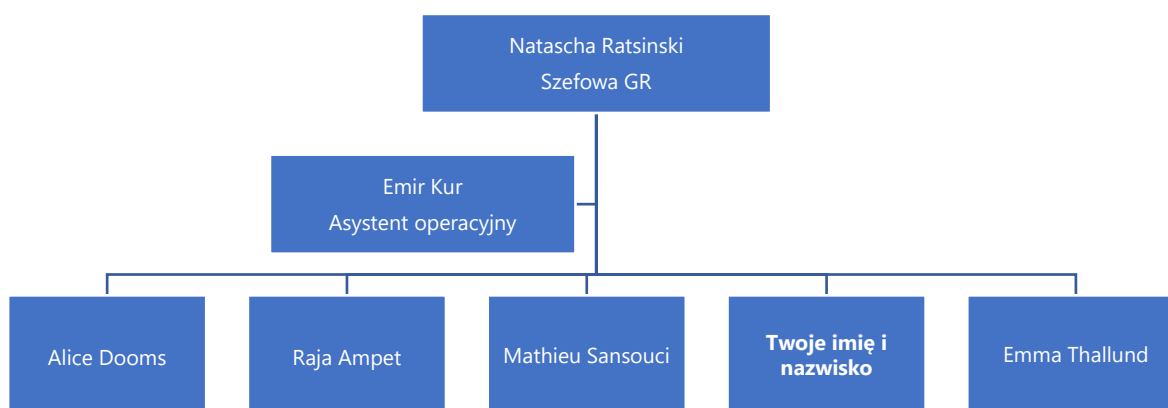
Personel DL przeniesie się do nowego budynku Albertus Vala w październiku 20XX+1. Główna struktura budynku już istnieje, ale nie podjęto jeszcze decyzji dotyczących urządzenia biur (styl i rozkład). Kierownictwo DL postanowiło zatem przeprowadzić konsultacje z zainteresowanymi stronami, aby dać wszystkim możliwość zgłoszenia potrzeb i sugestii. Ostateczna decyzja dotycząca urządzenia biur należy do kierowników działów DL. Termin podjęcia wszystkich decyzji dotyczących urządzenia biur upływa w połowie stycznia 20XX+1, aby było wystarczająco dużo czasu na zamówienie mebli itp.

Kierownictwo DL uważa, że przeniesienie się do nowego budynku Albertus Vala to dobra okazja do modernizacji metod pracy przez wprowadzenie koncepcji związanych z NSP. Obecnie nadal przywiązuje się dużą wagę do hierarchii i procedur, a struktura organizacji to odzwierciedla. Każdy ma własne biuro, jak w latach 70. i 80. ubiegłego wieku. W międzyczasie wiele się zmieniło i kierownictwo uważa, że należy unowocześnić sposoby pracy DL.

Głównym celem projektu NSP jest stworzenie elastycznego i interaktywnego środowiska pracy sprzyjającego poprawie komunikacji między działami i pracy zespołowej. Ważnym elementem NSP jest możliwość pracy w każdej chwili z dowolnego miejsca. Aby to umożliwić, DL zakupił SmartWork – zintegrowaną platformę, która ułatwi komunikację między osobami pracującymi nad tym samym projektem z różnych miejsc i umożliwi im cyfrowy dostęp do wszystkich dokumentów i ich zapisywanie.

Grupa robocza (GR)

Powołano grupę roboczą do zarządzania projektem NSP, której zadaniem będzie odpowiednia organizacja związanych z nim zadań.





Data i godzina:	28/09/20XX – 15:30-17:00
Tematy:	NSP i budynek Albertus Vala

SYSTEM ELASTYCZNEGO WYKORZYSTYWANIA BIUREK

◆	W nowym budynku wprowadzone zostaną biura typu <i>open space</i> i elastyczny system biurek, tj. nikt nie będzie miał swojego stałego biurka. Trzeba jednak zdecydować, jak najlepiej ustawić biurka w nowym elastycznym systemie w biurach typu <i>open space</i> na pięciu piętrach. Jedną z zaproponowanych dotychczas sugestii jest pogrupowanie biurek według DJ, co ułatwiłoby lingwistom omawianie zadań.
◆	Inni zaproponowali grupowanie biurek w oparciu o kryterium a) grup funkcyjnych (czyli lingwiści z różnych DJ pracujący w tej samej GF siedzą razem) lub b) hierarchii (kierownicy działów razem, lingwiści razem, asystenci razem itp.).

SMARTWORK

◆	Pracownicy będą musieli poznać oprogramowanie SmartWork i nauczyć się, jak korzystać ze wszystkich jego funkcji. Dostawca oferuje nie tylko filmy instruktażowe w internecie (przydatne do przeszkolenia dużej liczby osób), ale także dostosowane do potrzeb 1,5-dniowe warsztaty szkoleniowe (dla 25 osób), których koszt wynosi 1500 euro.
◆	Raja zasugerował, żeby kluczowi pracownicy wzięli udział w warsztatach, a następnie przeszkolili swoich współpracowników (szkolenia wzajemne).

PROCES KONSULTACJI DOTYCZĄCY URZĄDZANIA BIUR

◆	W tym tygodniu (za dwa dni) kierownicy działów zostaną poproszeni o uwagi w sprawie urządzenia biur. Na tej podstawie przygotowana zostanie ankieta dla pracowników, aby wszyscy pracownicy DL mogli przekazać swoje preferencje i pomysły. Opracowanie, sfinalizowanie i zatwierdzenie ankiety potrwa około trzech tygodni.
◆	Kierownictwo postanowiło, że ostateczny projekt urządzenia biur zostanie przedstawiony wszystkim pracownikom DL podczas uroczystego wirtualnego spotkania z okazji końca roku, które odbędzie się 28 grudnia 20XX r.



WIADOMOŚĆ

Nowa

Odpowiedz

Odpowiedz
wszystkim

Prześlij dalej

Usuń

Przenieś

SPOTKANIE KOMITETU PRACOWNICZEGO

AD

Od Alice Doods, administrator, DL

Środa 22/09/20XX

Do Wszyscy członkowie GR

Drogie Koleżanki, drodzy Koledzy!

Jak wiecie, spotkałam się wczoraj z Komitetem Pracowniczym DL, aby omówić ich opinie na temat projektu NSP.

Członkowie Komitetu bardzo pozytywnie odnieśli się do pomysłu ankiety dla personelu na temat urządzania biur (którą Dział Marketingu ma rozesłać 2 listopada). Zwrócili jednak uwagę, że w listopadzie zawsze jest bardzo dużo pracy i zasugerowali, żeby dać pracownikom wystarczająco dużo czasu na wypełnienie ankiety, co pozwoli uzyskać wysoki wskaźnik odpowiedzi. Dobrze byłoby więc przewidzieć dwa tygodnie na przeprowadzenie ankiety.

Jeśli chodzi o SmartWork, członkowie Komitetu byli przeciwni szkoleniom wzajemnym. Stwierdzili, że nie wszyscy mają umiejętności prowadzenia szkoleń i że nie mielibyśmy wtedy kontroli nad przepływem wiedzy i informacji. Ponieważ wszyscy powinni mieć dostęp do takich samych szkoleń i mieć równe szanse korzystania z nowego oprogramowania, niektórzy członkowie Komitetu byli zdania, że wszyscy pracownicy powinni wziąć udział w warsztatach szkoleniowych oferowanych przez dostawcę. Mieli oni wątpliwości co do skuteczności internetowych filmów instruktażowych, ponieważ z niedawnego badania przeprowadzonego przez Dział HR wynika, że tylko 30% pracowników ogląda takie filmy.

Jeśli chodzi o elastyczny system biurek, Komitet odradził grupowanie biurek według GF, ponieważ mogłoby to doprowadzić do nadmiernego skoncentrowania się lingwistów na własnych dziedzinach i utrudnić im rozwijanie się w nowych kierunkach.

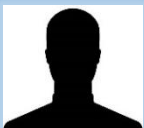
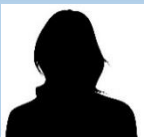


Członkowie Komitetu przekazali mi również swoje pomysły dotyczące wykorzystania przestrzeni zarezerwowanej przez kierownictwo w nowym budynku na pomieszczenia socjalne: większość z nich myślała o prysznicach lub pokoju na kawę.

Chciałam Wam również dać znać, że właśnie wpadłam na Baghwana z marketingu, który potwierdził, że wyniki ankiety na temat urządzania biur zostaną przekazane pracownikom 15 listopada (Baghwan zorganizuje wirtualną sesję informacyjną dla całego personelu).

Pozdrawiam,

Alice



> PROJEKT NSP	
Simpi_31	15/09/20XX
	Cześć! Jak wiadomo, pracownicy DL są w większości bardzo zaawansowani technologicznie, dlatego nie rozumiem, dlaczego mielibyśmy marnować czas i pieniądze na jakiekolwiek szkolenia z nowego programu SmartWork. Mam również nadzieję, że biurka w systemie elastycznym nie zostaną pogrupowane według kryterium hierarchii, bo nie miałyby to sensu: w projektach tłumaczeniowych biorą udział pracownicy wszystkich szczebli (koordynatorzy ds. zasobów, asystenci, lingwiści itp.). Bardzo rzadko zdarza się, że lingwiści pracują tylko z innymi lingwistami, a asystenci tylko z asystentami.
CYTUJ ODPOWIEDZ	
Angela.V	15/09/20XX
	Zgadzam się. Poza tym, jednym z głównych celów NSP jest mniejsze skupienie na strukturze hierarchicznej, a przecież pogrupowanie biurka w systemie elastycznym według kryterium hierarchii tylko podkreśli różnice w zajmowanych stanowiskach, co jest sprzeczne z celem wprowadzenia tego systemu i dzielonych biur.
CYTUJ ODPOWIEDZ	
Gigio_DR	16/09/20XX
	@Simpi_31, nie jestem pewien, czy uczenie się w trakcie pracy to dobry pomysł. Kiedy kilka lat temu bez żadnych szkoleń wprowadzono nowe oprogramowanie do wideokonferencji, dział IT był zalewany prośbami pracowników o pomoc. Wysłanie wszystkich pracowników na warsztaty szkoleniowe byłoby niemożliwe z finansowego punktu widzenia. Mamy jednak w departamencie bardzo doświadczonych szkoleniowców, którzy mogą mieć pomysł, jak to rozwiązać. Wiem, że co miesiąc mają spotkania w sprawie dostosowywania szkoleń, więc warto byłoby ich o to zapytać.
CYTUJ ODPOWIEDZ	
Anika@LU4	16/09/20XX
	Cześć! Słyszałam też, że mogą grupować biurka według DJ, co na pewno nie poprawi dzielenia się informacjami i praktykami między działami. Wiem, że niektórzy obawiają się, że przez grupowanie biurka według GF lingwiści mogą stracić kontakt z innymi dziedzinami tematycznymi. Pamiętajmy jednak, że lingwiści zmieniają specjalizację co dwa lata, dzięki czemu pracują we wszystkich GF, więc nie powinno to być problemem.
CYTUJ ODPOWIEDZ	



E-MAIL

WIADOMOŚĆ

Nowa

Odpowiedz

Odpowiedz
wszystkim

Prześlij dalej

Usuń

Przenieś

NASTĘPNE SPOTKANIE GR



Od Natascha Ratsinski, kierownik działu, DL
Piątek, 24/09/20XX
Do Wszyscy członkowie GR

Drogie Koleżanki, drodzy Koledzy!

Poniżej znajdziecie praktyczne informacje dotyczące procesu konsultacji w sprawie urządzania biur. Będziemy o tym rozmawiać na następnym spotkaniu naszej GR.

- Zewnętrzna firma projektowa (Design4All) stworzy trójwymiarowe wizualizacje na podstawie sugestii i preferencji przekazanych przez pracowników w ankiecie. Stworzenie wszystkich wizualizacji zajmie około trzech tygodni.
- Na podstawie tych wizualizacji kierownicy działów dokonają ostatecznego wyboru i w razie potrzeby przedstawią Design4All ostateczną informację zwrotną. Obecnie przewiduje się, że potrwa to około tygodnia.
- Jeżeli konieczne będzie wprowadzenie ostatnich zmian do projektu, Design4All wstępnie przewidział dwutygodniowy bufor czasowy, aby odesłać nam ostateczny projekt urządzania biur.

Pamiętajcie też, żeby informować Emira o wszystkich kwestiach związanych z prognozowaniem budżetu i kosztami!

Pozdrawiam,

Natascha