



Обновление модели компетенций должно быть основано на двух принципах:

- ее разрабатывают для всех сотрудников.
- она должна содержать два вида компетенций: 1 - общие для всех, 2 - индивидуальные, определяемые конкретным видом деятельности (содержанием выполняемой работы и ролью).

При этом и формат, и смысловое наполнение модели компетенций обязательно должны претерпеть радикальные изменения. Определенные сложности могут возникнуть в интерпретации описания отдельных компетенций для менеджеров и для рядовых сотрудников. К тому же при осуществлении оценки по компетенциям руководство склонно завышать требования к уровню проявления компетенций у его подчиненных. Из-за этого усложняется дифференциация успешных сотрудников и работающих на среднем уровне. Кроме того, становится более сложно выявить области, важные для развития сотрудника.

Отдельное внимание необходимо уделить дифференциации компетенций исполнителей и управленцев. Если все компетенции будут представлены в одном перечне, то руководители при делегировании управленческих полномочий своим подчиненным как обязательное требование к должности, как правило, указывают менеджерские компетенции, что приводит к ошибкам в акцентах при подборе и оценке деятельности персонала.