Оценка персонала на основе модели компетенций

Автор: Administrator
06.04.2012 00:00 - Обновлено 21.04.2015 14:52

Индивидуальные качества каждого члена коллектива компании во многом определяют эффективную работу всего персонала в целом. Сюда следует отнести знания, умения, опыт и личностные особенности каждого человека, которые проявляются в его отношении к делу, в инициативности, увлеченности и инновативности. Наличие таких способностей является необходимым условием развития бизнеса, но купить их на рынке труда уже «готовыми» вряд ли получится. Индивидуальные возможности могут появляться по-разному, и зависит это от особенностей организации, где работает человек.

Поведение человека, которое способствует успеху достижения в конкретных условиях поставленных целей, называется компетенцией. То, каким должно быть поведение, чтобы соответствовать ожиданиям компании, зависит от нескольких факторов: вида бизнеса, корпоративной культуры и ценностей, поставленных стратегических целей, стиля управления и условий, в которых функционирует компания.

Каждая компания имеет свой уникальный перечень компетенций. Они должны разрабатываться самостоятельно, с участием в этой работе менеджеров и основных сотрудников. В некоторых компаниях пытаются адаптировать готовый набор «типовых» компетенций, однако в таких случаях вероятность их соответствия уникальному набору условий именно этой компании невелика.

Кроме того, должны быть выбраны ключевые компетенции для каждой отдельной категории сотрудников. Каждая компания должна самостоятельно решить, будет ли один для всех сотрудников набор компетенций либо разные наборы - для руководящего состава и для исполнителей. А также, будет ли это разделение проводиться только по функциональным признакам, или одновременно по функциональным и иерархическим.

Принципы формирования перечня компетенций для должности, принятые в компании, есть модель компетенций, уникальная для каждой компании.