



Разрабатывая модели компетенций, следует вести работу по трем основным направлениям.

Ведется поиск компетенций, которые характерны для поведения самых успешных сотрудников, которые добиваются наивысших достижений и показывают самые лучшие результаты (best performers). В этом отношении важно понять, что именно нужно сохранить в поведении сотрудника для того, чтобы сохранить результат.

Поиск компетенций, которыми должны обладать сотрудники для создания добавочной стоимости на будущий период. Разрабатываются компетенции, которые будут важны для того, чтобы будущая стратегия компании стала успешной.

Гармонизация всех моделей для того, чтобы все характеристики составляли единый успешный ансамбль, в котором нет места несовместимым компетенциям. К примеру, несовместимыми компетенциями являются строгое соблюдение регламентов в сочетании с высокой степенью инновационности.

Модель компетенций корпоративного звена содержит описание всех элементов желаемого поведения персонала. Это как бы послание администрации, адресованное коллективу и каждому его сотруднику: « Мы ожидаем от вас вот такого конкретного поведения и будем всячески его поддерживать и развивать».

Чтобы выявить желаемые компетенции и определить поведение, которое даст наилучшие результаты в конкретной компании, следует применять некоторые успешные методы определения. Например, поведение интервью с наиболее успешными сотрудниками или же групповые дискуссии.

В ходе дискуссии выясняется степень и направление отличия существующей корпоративной культуры от целевой (желаемой). Результативная оценка производится топ-менеджерами, которые ответственны за формируемую стратегию. После этого полученная модель компетенций «переводится» на язык так называемых поведенческих

Разработка модели компетенций

Автор: Administrator

27.04.2012 00:00 - Обновлено 21.04.2015 14:52

образцов.