



В каждой компании время от времени приходится принимать решение о заказе какого-нибудь тренинга (мастер-класса) или выбирать, кого-то из сотрудников, чтобы отправить его на изучение какой-то новой программы. Подавляющее большинство руководителей принимают такие решения на основании предположений о том, что этот тренинг, может, и даст какой-нибудь результат его компании. Либо на основании догадок, что именно этих сотрудников следует обучить именно этой программе.

Поэтому, если в конечном итоге руководство компании оказывается недовольным результатами обучения персонала, при том, что и тренер был профессиональным, и программа – безупречной, значит, причина неудачи кроется в неправильных основаниях для выбора кандидатуры на изучение именно этого образовательного продукта. Чтобы получить действительно эффективный результат от обучения, нужно отправлять сотрудников только на те программы, которые будут способствовать развитию их компетенций. Причём именно тех компетенций, уровень развития которых недостаточен для качественного выполнения их обязанностей либо их карьерного роста.

Для того, чтобы разобраться, какие компетенции требуется развивать у каждого отдельно взятого сотрудника, нужно проводить оценку персонала. Суть оценки персонала заключается в определении уровня развития разных компетенций у сотрудников. Как правило, оценка проводится на основании модели ключевых компетенций, составленной для каждой должности. Данная модель компетенций считается эталоном, лежащем в основе самого процесса оценки.

В результатах оценки персонала содержится информация об уровне развития конкретной компетенции у конкретного сотрудника. Благодаря представлению результатов оценки в разных разрезах, можно получить разные сведения об отдельных сотрудниках, об отделах и даже о более крупных структурных единицах.