

Видео #009

«Модель компетенций
в компании»

ПАМЯТКА

- **Компетенции** — производственно-значимые персональные ценности, личные качества, знания, умения и навыки, необходимые для качественного достижения целей компании в заданном функционале.
- **Модель компетенций** — полный набор всех компетенций в вашей компании, необходимый для достижения её целей.
- Компетенции бывают общими корпоративными, управленческими, функциональными. Разновидность функциональных компетенций — ролевые.
- В описании компетенции должны присутствовать уровни развития компетенции и поведенческие индикаторы. Также желательна связь с целями и задачами должности.

Ключевые моменты

1. Разработка модели компетенций — задача не только HR, а дело всей компании.
2. Определите, как именно и где вы будете применять разработанные компетенции. Для каких задачи и процессов они требуются и какая от их использования выгода для бизнеса.
3. Критерии оценки должны быть адекватными: независимыми от личности и легитимными.
4. Система должна быть целостной.
5. Компетенции должны учитывать реалии рынка труда.
6. Планируя компетенции, планируйте как минимум и разработку системы оценки. И включайте всё это в процедуры подбора и внутренней ротации сотрудников.

Этапы разработки Модели компетенций

- | | | |
|---|--|------------|
| 1 | Создание проектной группы | 1 неделя |
| 2 | Анализ документации | 1 неделя |
| 3 | Интервью с руководителями и сотрудниками подразделений | 1-4 недели |
| 4 | Обсуждение расхождений с высшим руководством и HR | 1 неделя |
| 5 | Обсуждение собранных данных о требуемых знаниях и навыках с высшим руководством и HR | 1 неделя |
| 6 | Описание модели компетенций | 1-3 недели |
| 7 | Обсуждение на рабочей группе, внесение корректив | 1-2 недели |
| 8 | Утверждение модели, планирование её интеграции в другие системы компании | 1 неделя |

✉ weare@gmp.business

🌐 <http://gmp.business>

