



Для более объективной оценки уровня компетенций работников и сокращения количества сочетаний компетенций рекомендуется разделять должности по управленческим уровням, выделяя при этом функциональные группы сотрудников.

Для каждой должности необходимо установить целевой уровень проявления компетенций, включающий описание организационного поведения работника, установленного специалистами, как таковое, которое приводит к самым высоким результатам на данном рабочем месте. Таким образом, для отдельных управленческих уровней и для разных должностей специалистов должны быть определены различные целевые уровни проявления одинаковых компетенций.

Модель компетенций описывает, как правило, только положительные уровни и нарастающую степень проявления (уже первый уровень содержит только положительные проявления компетенции). Главной целью использования модели компетенций является развитие и мотивация продуктивного поведения, но не наказание отрицательных проявлений.

Например, сотрудник на должности специалиста второй категории, изучив описание всех уровней компетенции «Направленность на наилучший результат», видит, что ему необходимо демонстрировать деловое поведение, то есть соответствовать требованиям второго уровня - «достигает цели в полном ее объеме и в установленный срок».

Сотрудник, претендующий на карьерный рост, может изучить требования к соответствующей должности. Изучая требования, сотрудник может самостоятельно определить приоритеты для собственного развития. В системе периодической оценки персонала предполагается, что руководители систематически оценивают каждого из своих подчиненных и дают ему обратную связь, что помогает работникам понять, какой уровень развития компетенций они занимают, и какие компетенции им нужно развивать.

Изучение модели компетенций

Автор: Administrator

04.05.2012 00:00 - Обновлено 21.04.2015 14:52
