

Как создать правильное описание компетенций?

Автор: Administrator

18.05.2012 00:00 - Обновлено 21.04.2015 14:51



При описании компетенций обязательно должны быть выявлены:

- 1) элементы рабочего поведения, приемлемые для компании, которые принимаются большинством сотрудников и положительно оцениваются руководителем;
- 2) специфики поведения лучших сотрудников в отличие от «типичных» средних при выполнении заданий одинакового уровня в аналогичных условиях.

Руководство постоянно наблюдает эти элементы поведения, и сравнивает их, оценивая результативность каждого сотрудника. Для того чтобы иметь возможность выносить объективные суждения, руководителю необходимо понимать, каким будет будущее компании и как должны будут вести себя сотрудники через один-два года.

Чтобы оптимизировать компетенции, их в первую очередь, необходимо вынести на рассмотрение коллектива. Для обсуждения компетенций нужно сформировать группы руководителей по функциональному принципу, аналогичному выделению различных типов компетенций. Описанием менеджерских компетенций должно заниматься высшее руководство компании.

Только в процессе совместных обсуждений и анализа реальных примеров поведения, а также предположений по поводу требований завтрашнего дня, менеджеры смогут сформулировать такие описания компетенций, которые будут приняты всеми.