



Для быстрого внедрения новой модели компетенций требуется создание определённых условий. Нужно, чтобы все сотрудники поняли и приняли ее, осознали необходимость требований к их деловому поведению. Сначала новые компетенции необходимо презентовать всем руководителям: предложить им выполнить некоторые упражнения, помогающие осуществлять оценку по компетенциям. После этого либо на сайте компании, либо на стендах разместить статьи, в которых будут представлены описания компетенций для всех сотрудников и инструкции по дальнейшей работе с ними.

Одним из важных элементов, которые могут облегчить разъяснение новой модели компетенций, являются наглядные примеры в виде комиксов и упражнения для изучения содержания компетенций.

С точки зрения специалистов, самым сложным является этап сбора информации. Эксперты не всегда могут выделить и описать те элементы поведения, которые наиболее значимы для новой модели компетенций. Необходимо избегать общих определений компетенций, которые будут усложнять их интерпретацию и затруднять оценку реального поведения.

К примеру, определение: «Лучший сотрудник стремиться к достижению результата» — малоинформативно для консультанта. Более ценным будет дальнейшее объяснение: «...он встретился с коллегой, исполняющим другую функцию, который отказывался делать предварительные расчеты, и смог заинтересовать его ...» Это - пример высказывания, на котором основано описание компетенции «Настойчивость и оптимизм» и «Воздействие и влияние».

Также, может осложнить работу и стремление объять необъятное. В этом случае после завершения описания всех компетенций представителям функциональных групп придётся выходить за рамки указанного набора и расширять его, так как все компетенции будут казаться ключевыми. А ключевых должно быть только несколько. В целом, для каждой должности должно быть прописано 10–11 компетенций.