

Для специалистов по персоналу, HR-директоров, перед которыми стоит задача подготовить профили компетенций на всех сотрудников компании, а также для линейных руководителей, директоров предприятий, которые вовлекаются в проекты по разработке модели компетенций либо имеют отношение к принятию решений об оценке, приёме, адаптации, развитию и (увольнении) сотрудников.

Программа тренинга

"Модель ключевых компетенций KCL (Key Competencies List)*. Технология разработки и внедрения"

***Модель ключевых компетенций KCL (Key Competencies List)** – это интегрированный перечень необходимых знаний, практических навыков и личностных качеств, необходимых для качественного выполнения функциональных обязанностей определённой должности.

Традиционный подход к описанию должностей и ориентация только на оценку выполнения должностных обязанностей в современных условиях недостаточны, так как не позволяют оценить, а, следовательно, и максимально использовать все имеющиеся в организации человеческие ресурсы.

Что же взять за основу при разработке системы обучения, оценки, мотивации персонала? Современный подход – это создание для каждой должности модель компетенций.

Что такое компетенции? Как разработать и, главное, внедрить действенную модель компетенций для конкретной организации? Ответы на эти и другие вопросы можно получить, посетив данный тренинг.

Результаты тренинга (для участников):

- ✓ получение конкретных критериев для подбора персонала, разработки процедур для адаптации новичков, оценивания результатов работы, составления программ обучения и развития, выбора систем мотивации и, объективной аргументации причин увольнения;
- ✓ освоение технологии разработки модели компетенций (формулирование перечня компетенций, проработка уровней каждой компетенции, создание профиля компетенций под конкретные должности, а также прописания поведенческих индикаторов);
- ✓ овладение технологией внедрения модели компетенций при подборе новых сотрудников, при формировании кадрового резерва и планировании карьеры, при проведении оценочных и аттестационных мероприятий, при формировании системы обучения сотрудников в целом и составлении личных планов развития.

Результаты тренинга (для организации):

- ✓ объективная оценка специалиста, претендующего на вакантную должность, а также итоговая аттестация персонала;
- ✓ -реализация стратегии компании и достижение бизнес-целей;

- ✓ -повышение стандартов работы и гарантии качества (высокая управленческая культура, высокие стандарты обслуживания клиентов, компетентность и профессионализм сотрудников);
- ✓ правильное построения бюджета затрат на адаптацию, обучение и развитие персонала;
- ✓ -создание прозрачной системы управления, приверженность сотрудников компании, высокий уровень их мотивации.

Методика проведения тренинга:

- индивидуальная и групповая работа;
- метод «мозгового штурма»;
- практическая отработка и усвоение навыков;
- бизнес-симуляции;
- анализ cases из реальной практики.

Интерактивная форма обучения позволяет участникам получить ответы на все интересующие вопросы по данной тематике.

Возможно получение дополнительных квалифицированных консультаций во время и после тренинга.

Продолжительность тренинга: 2 дня.

Программа тренинга:

1. Место поиска отбора и оценки кандидатов в общей системе управления компанией.

Подходы к подбору и оценке персонала.

Подбор, оценка, адаптация и развитие персонала в системе управления человеческими ресурсами.

Анализ стоимости неверного решения.

Проблемы, возникающие при подборе кадров.

Методы оптимизации затрат.

Практикум.

2. Анализ и описание должностей (пути решения).

Модель рабочего места. Профессиограмма.

Должностная инструкция (традиционная и расширенная).

Квалификационная карта.

Практикум.

3. Введение в определение понятия "компетенция".

Компетенция и компетентность. Структура компетенции.

Классификация компетенций.

Профиль компетенций.

4. Проектирование внутрифирменной модели компетенций.

Цели и задачи создания модели ключевых компетенций.

Подготовка к разработке модели компетенций

- целеполагание;
- планирование;
- выбор технологии сбора информации;
- формирование команды разработчиков.

Методы анализа и отбора необходимых компетенций на уровне организации/подразделения/должности:

- сбор информации;
- анализ информации.

Структура корпоративной модели компетенций.

Создание единой модели компетенций для всей организации (учреждения, предприятия).

Практикум.

5. Создание модели компетенций для персонала различных уровней.

Категоризация персонала.

Принципы разработки модели компетенций для каждой категории.

Анализ информации. Выбор названий. Устранение повторений в стандартах поведения. Проверка модели на валидность.

Проработка уровней модели компетенций.

Формирование профилей компетенций под конкретные должности.

Документационное обеспечение модели компетенций.

6. Внедрение модели компетенций в компании.

Процедура внедрения модели компетенций.

Практикум.

7. Использование модели компетенций для решения управленческих и кадровых задач.

Отбор при найме персонала (экспертиза вакансии).

Отбор в кадровый резерв.

Оценка потребности в обучении и развитии персонала.

Оценка при формировании системы мотивации.

Практикум.

8. Методы оценки на основе компетенций

Ассессмент-центр.

Методика «360 градусов».

Интервью по компетенциям.

9. "Подводные камни" разработки и внедрения жизнеспособной KCL.

Типовые причины, по которым модель компетенций не работает.

Устранение ошибок.