



РАЗРАБОТКА МАТРИЦЫ КОМПЕТЕНЦИЙ

Цель: сформировать у участников общее понимание процесса разработки матрицы компетенций; развить навыки разработки поэтапного плана и использования алгоритма формирования матрицы компетенций.

Целевая аудитория:

Руководители и специалисты службы HR, Департаментов оценки и развития, сотрудники, участвующие в процессе создания и внедрения систем управления персоналом.

Формат:

Длительность программы 8 часов (1 день). Размер группы от 6 до 12 человек.

В процессе обучения используются групповые и индивидуальные форматы работы. Задача тренера – вовлечь каждого участника в дискуссии, рефлексии, анализ выполненных упражнений и кейсов (в т. ч. видеоанализ). Все участники получают обратную связь от тренера, имеют возможность в процессе тренинга или по его завершению получить ответы на свои вопросы.

| Развиваемые навыки и используемые методы | Результаты |
|---|--|
| <p>1. Виды компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none">• Что такое компетенции• Чем компетенции отличаются от должностных обязанностей• Чем компетенции отличаются от КР• Что описывают компетенции• Матрица компетенций: корпоративные, управленческие и профессиональные компетенции | <p>Участники:</p> <p>Понимают, что такое компетенции, чем отличаются от должностных обязанностей и KPI</p> <p>Определяют уровни компетенций</p> |
| <p>2. Этапы разработки матрицы компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none">• Изучение и анализ документации• Формирование названий компетенций• Опрос мнения работников Компании по предлагаемым компетенциям.• Корректировка (при необходимости) и описание компетенций• Согласование компетенций с руководителями | <p>Участники:</p> <p>Знают и описывают все этапы процесса разработки матрицы компетенций</p> |
| <p>3. Технология создания компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none">• Разработка должностных обязанностей и KPI• Описание компетенций• Описание уровней развития компетенций• Типичные ошибки при разработке матрицы компетенций <p>Упражнения и кейсы: «Бригада строителей», «Построение отношений и влияние», «Компетенция для своего структурного подразделения»</p> | <p>Участники:</p> <p>Умеют описывать компетенции и их уровни развития</p> <p>Умеют работать с опросниками и создавать описание компетенций</p> <p>Знакомы с типичными ошибками, понимают, к каким результатам эти ошибки могут привести</p> |

Программа проведена для Компаний:

