

«Модель компетенций как универсальный инструмент управления человеческими ресурсами» -семинар-тренинг

Цель: определение управленческих компетенций руководителей для эффективного их использования в руководящей деятельности, построение профиля компетенций, научиться использовать этот инструмент в управлении человеческими ресурсами организации.

Целевая аудитория:

- руководители организаций; линейные руководители;
- руководители служб персонала, HR-менеджеры;
- менеджеры по обучению и развитию персонала, тренинг-менеджеры.

Тренинг предназначен для тех, кто хочет:

- Получить действенный инструмент по управлению человеческими ресурсами в создании основы для выстраивания единых стандартов планирования, подбора, оценки, обучения и развития, продвижения и ротации — на всех этапах работы с персоналом.
- Разработать критерии для анализа эффективности системы управления персоналом; интегрированный перечень ключевых компетенций (знаний, навыков и личностных качеств), необходимых сотрудникам для достижения стратегических целей организации, качественного выполнения функциональных обязанностей определённой должности.
- Внедрить управление по компетенциям с максимальным эффектом для организации: повышение эффективности и качества выполняемой работы (оплата труда), обеспечение требуемым персоналом (поиск и подбор, адаптация), совершенствование корпоративной культуры (мотивация), планирование карьерного роста (обучение и развитие), повышение стандартов качества (оценка).

Преимущества программы: практическая направленность, интерактивные формы обучения, интенсивный характер обучения и удобный формат, позволяющий в минимальные сроки повысить уровень профессиональной подготовки руководителей.

Программа ориентирована на разработку корпоративной Модели компетенций и эффективное её применение как управленческого инструмента для результативного взаимодействия с сотрудниками. Программа составлена таким образом, что, помимо получения теоретических знаний о компетенциях, формируются практические навыки применения инструментов управления человеческими ресурсами.

План

1. Концепция «Управление по компетенциям». Компетенции как ключевое понятие современного управления. **Модель компетенций.** Что такое базовые(личностные) компетенции? Структура потенциала и компетенций человека

Базовые личностные компетенции, корпоративные и функциональные компетенции

2. Основные виды компетенций, классификация:

По содержанию различают четыре вида:

1. Корпоративные компетенции
2. Управленческие компетенции

3. Профессиональные компетенции

4. Личностные компетенции

По степени возникновения различают три вида:

1. Приобретённые.

2. Природные.

3. Адаптивные.

По степени сложности :

3. Мягкие и жёсткие навыки. Кейт Лоренц : 10 ключевых «мягких» навыков.

4. Разработка «Модели компетенций»

Структура стандартной модели компетенций:

1. Кластер компетенции (набор взаимосвязанных компетенций, объединенных между собой некой однородностью);

2. Конкретная компетенция;

3. Уровень компетенции;

4. Индикаторы поведения.

Практикум: разрабатываем «корпоративную модель компетенции».

Строим «профиль компетенций руководителя»

5. Алгоритм проведения оценки персонала на основе «метода компетенций».

Практикум: Разработка плана личного развития или карьерного плана

6. Будущее базовых личностных компетенций