ональную готовность сотрудника эффективно работать в данной функции (должности, описывая знания, умения и навыки, необходимые для квалифицированной деятельности).

Все три компетенции являются фундаментом для более детальных перечней обязанностей, закрепленных в должностных инструкциях. Построение модели компетенций позволяет задавать необходимые критерии подбора персонала: в компанию привлекаются сотрудники, потенциал которых максимально соответствует потребностям ее развития. Также на основе модели компетенций возможно построение системы обучения и развития персонала, отслеживание эффективности ее применения.

Использование модели компетенций позволяет выделять согласованные со стратегией критерии оценки специалистов и руководителей. Это ориентирует персонал на развитие приоритетных качеств для компании. В то же время определяют критерии формирования кадрового резерва и основные направления их дальнейшего развития. Таким образом выявляются наиболее талантливые сотрудники, инвестиции в которых непременно принесут максимальную пользу компании.

МОДЕЛЬ ЛИДЕРСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Гнеденко М.В.

Самарский государственный технический университет, Самара, e-mail: Gnedenko@mail.ru

В настоящее время компетенции считаются наиболее надежным инструментом для определения и измерения деловых качеств сотрудников. Модель компетенций – это набор требований к знаниям и навыкам сотрудников в определенной должности. Компетенции представляют собой точно сформулированные требования к знаниям и поведению сотрудников, вытекающие из стратегических целей предприятия и способствующие их успешному достижению. Для правильной формулировки модели лидерских компетенций необходимо проанализировать деятельность сотрудников, понимать их задачи, сложность работы. Компетенции должны отвечать стратегическим целям предприятия, поэтому правильно выделенные помогают работникам понимать требования завтрашнего дня и развиваться вместе с предприятием. Корпоративные компетенции соединяют успешное предприятие и успешного сотрудника, иными словами, сотрудник, владеющий нужной моделью компетенций в успешном предприятии, и сам успешен в работе.

Можно выделить несколько основных групп компетенций:

– анализ ситуации и принятие решений (важно, чтобы у сотрудников была определенная широта видения и он готов видеть больше, чем непосредственные его задачи);

– управление рабочим процессом (составляющая лидерства – умение выстраивать рабочий процесс, управлять своим временем и временем команды, правильно распределять ответственность);

– командное взаимодействие (лидер должен сотрудничать с другими людьми и добиваться взаимовыгодных решений);

– коммуникация и вовлечение (лидер должен уметь ясно аргументировать свои идеи, находить коллег для реализации задуманного);

– развитие себя и других (тот, кто может создать сильную сплоченную команду профессионалов – настоящий лидер и как только он прекращает развивать своих сотрудников, то перестает расти как руководитель);

– управление изменениями (сотрудники должны быть готовы поддерживать изменения, открыто говорить о проблемах и предлагать пути их решения);

– честность и этическое поведение (соблюдение этических норм – залог долгосрочного успеха);

– ориентация на результат (никогда не останавливаться на достигнутом и стремиться к освоению нового и достижению более высоких результатов – главное качество лидера).

Для предприятия модель лидерских компетенций означает единую культуру, возможность отбора новых сотрудников, развитие персонала. Сотрудникам предприятия модель лидерских компетенций дает:

– эффективную ролевую модель, т.е. сотрудник получает возможность понять какое рабочее поведение ожидают от него;

– обратную связь, т.е. позволяет получить сотруднику от коллег, руководителя выводы о своем рабочем поведении;

– развитие, т.е. дает возможность планировать свое развитие, используя широкий спектр развивающих действий.

Стратегия предприятия всегда нацелена в будущее, поэтому правильно выделенные компетенции помогают сотрудникам понимать требования завтрашнего дня и развиваться вместе с предприятием.