

Создание модели компетенций

Модель компетенций определяет, какие сотрудники позволят бизнесу достичь стратегических целей. На курсе разбираем, как создать инструмент взаимосвязи стратегии, культуры компании, HR-процессов и бизнес-результатов.

6 тематических блоков

5 ведущих экспертов – лидеров отрасли

6 бонус-материалов для оптимизации вашей работы

+ удобная единая платформа



Создание модели компетенций

Модель компетенций формирует опережающие показатели результата:

Метрики производительности – это запаздывающие показатели, которые лишь констатируют факт выполнения/невыполнения. Модель компетенций позволяет разработать систему опережающих показателей и ответить на вопрос: «Какое поведение позволяет достигать результата на конкретной роли?»

Без ясности по этому вопросу невозможно эффективно выстроить ни один HR-процесс. Именно модель компетенций определяет, какие сотрудники позволят бизнесу достичь стратегических целей.

На курсе разбираем, как создать модель компетенций – инструмент взаимосвязи между стратегией, культурой компании, HR-процессами и бизнес-результатами.



Целевая аудитория:

Что вы получите от курса?

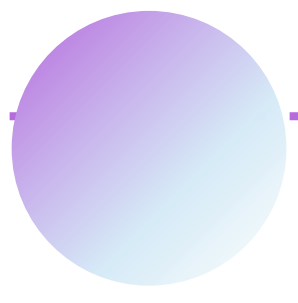
HRD, HR-Generalist

- Поймете, как связать модель компетенций со стратегией и культурой компании
- Узнаете, какой МК должна быть на разных этапах развития компании
- Научитесь проектировать модель и разрабатывать ее составляющие (поведенческие индикаторы, профили должностей и др.)
- Получите весь инструментарий и обзор подходов для создания модели своими силами

Руководитель одного из HR-процессов (обучения / оценки / подбора и пр.)

- Поймете, какая методическая основа заложена в модели компетенций, как она взаимосвязана со стратегией, культурой и HR-процессом, которым вы управляете
- Научитесь адаптировать элементы своего HR-процесса согласно модели компетенций
- Поймете, как брать от модели компетенций максимум для достижения бизнес-результата своего направления

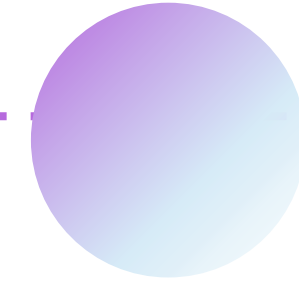
Программа курса:



Урок 1.

Как корпоративная культура отражается в модели компетенций

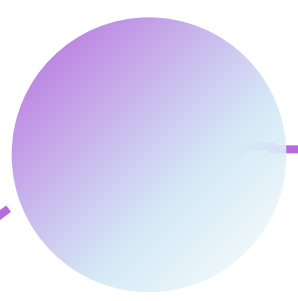
- Этапы разработки корпоративных компетенций
- Определение необходимого уровня развития компетенций в зависимости от уровня сотрудника
- Как определить уровень развития компетенции
- Взаимосвязь стратегии, корпоративной культуры и модели компетенций



Урок 2.

Модель компетенций и этапы развития компании

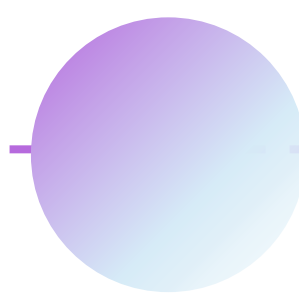
- Компетенции и поведенческие паттерны. Индикаторы компетенций.
- Этапы развития организаций по И. Адизесу
- Взаимосвязь этапа развития бизнеса с компетенциями сотрудников
- Какие компетенции обеспечивают рост компании на следующий этап
- Профиль должности по модели РДК



Урок 4.

Инструменты создания модели компетенций

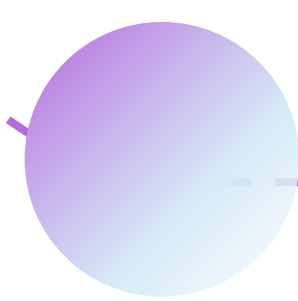
- Экспертные методы сбора данных для создания МК
- Анализ документов и сверка по профилю должности
- Сбор данных с линейных сотрудников
- Инструмент наблюдения за результативными сотрудниками
- Модель РДК
- Раскрытие компетенции на поведенческие индикаторы



Урок 3.

Подход Спенсеров к созданию модели компетенций

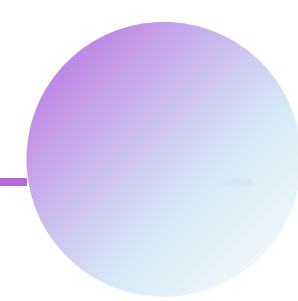
- Как использовать наработки Спенсеров для создания / обновления модели компетенций
- Как наработки Спенсеров помогают в подборе сотрудника на новую должность в компании (без модели компетенций)
- Инструменты: критериальные подборки и панель экспертов



Урок 5.

Как правильно раскрывать поведенческие индикаторы в модели

- Где и как использовать поведенческие индикаторы в HR-процессах
- Как использовать индикаторы в планировании и оценке эффективности HR-проектов
- Интервью по получению поведенческих примеров (ИПП): понятие, этапы подготовки и проведения.



Бонус-урок

6 дополнительных материалов (видео, статей и подкастов), которые помогут взглянуть на МК под другим углом и закрепить полученные знания

Подробная программа:

№	Название	Цели урока	Основное содержание	Материалы
1	Как корпоративная культура отражается в модели компетенций	<ul style="list-style-type: none"> Узнаете основные этапы разработки модели компетенций Поймете, как модель компетенций связана со стратегией и культурой компании Узнаете, как проводить сессию по определению корпоративных компетенций Поймете, с чего начать проект по разработке модели компетенций 	<ul style="list-style-type: none"> Этапы разработки корпоративных компетенций <ul style="list-style-type: none"> сессия по определению корпоративных компетенций разделение компетенций на управленческие и общекорпоративные определение необходимого уровня развития компетенций в зависимости от уровня сотрудника Взаимосвязь стратегии, корпоративной культуры и модели компетенций. 	<ul style="list-style-type: none"> Видеоурок Таблица-пример «Уровни компетенции “Ориентация на результат”» Видео «Как связать модель компетенций, корпоративную культуру и стратегию компании?» Алгоритм сессии по разработке компетенций с топ-командой Библиотека компетенций Примеры сформированной модели компетенций в связке с ценностями
2	Модель компетенций и этапы развития компании	<ul style="list-style-type: none"> Узнаете, как учитывать этапы развития компании при разработке модели компетенций Как формировать профиль должности по модели РДК 	<ul style="list-style-type: none"> Компетенции и поведенческие паттерны. Индикаторы компетенций. Этапы развития организаций по И. Адизесу Взаимосвязь этапа развития бизнеса с компетенциями сотрудников Какие компетенции обеспечивают рост компании на следующий этап Профиль должности по модели РДК 	<ul style="list-style-type: none"> Видеоурок Материалы для диагностики организации по уровню развития (по И. Адизесу) Задание для проработки Статья «Каким компаниям не нужны матрицы компетенций, а каким они просто необходимы» Пример МК компании TSQ Consulting
3	Подход Спенсеров к созданию модели компетенций	<ul style="list-style-type: none"> Узнаете, как материалы от Спенсеров помогают с разработке модели компетенций Проанализируете детализацию компетенций вашей компании и сможете их дополнить 	<ul style="list-style-type: none"> Как использовать наработки Спенсеров для создания / обновления модели компетенций Как наработки Спенсеров помогают в подборе сотрудника на новую должность в компании (без модели компетенций) Инструменты: критериальные подборки и панель экспертов 	<ul style="list-style-type: none"> Видеоурок Задание для проработки Словарь компетенций Спенсеров Методический материал: пояснения к словарю Спенсеров



№	Название	Цели урока	Основное содержание	Материалы
4	Инструменты создания модели компетенций	<ul style="list-style-type: none"> Узнаете об основных инструментах разработки модели компетенций Сможете определить, какой вид модели компетенций подойдет вашей компании Поймете, как разработать компетенции, индикаторы и разложить их по уровням Получите инструменты и чек-листы для сбора данных для создания корпоративных компетенций и индикаторов Узнаете, как верифицировать модель компетенций 	<ul style="list-style-type: none"> Экспертные методы сбора данных для создания МК: Индивидуальный и групповой методы Анализ документов и сверка по профилю должности Работа с линейными сотрудниками: индивидуальная и групповая Инструмент наблюдения за результативными сотрудниками Модель РДК Раскрытие компетенции на поведенческие индикаторы 	<ul style="list-style-type: none"> Видеоурок Пример разработки профиля должности на основании МК Видео «Подходы и методы в разработке модели компетенций» Два вебинара «Разработка модели компетенций» Вебинар «Подводные камни модели компетенций» Методический материал «Создание модели компетенций: пошаговый алгоритм и инструменты» Методический материал «План проведения стратегических интервью с топ-командой» Методический материал «План проведения интервью (фокус-группы) по методу критических инцидентов» Чек-лист «Как описывать разные уровни развития компетенции»
5	Как правильно раскрывать поведенческие индикаторы в модели	<ul style="list-style-type: none"> Поймете, как поведенческие индикаторы помогают качественно выстраивать процессы оценки, обучения, контроля эффективности сотрудников и HR-проектов Научитесь проводить интервью по получению поведенческих примеров (ИПП) Поймете, как результаты ИПП помогут модель компетенций 	<ul style="list-style-type: none"> Где и как использовать поведенческие индикаторы в HR-процессах Как использовать индикаторы в планировании и оценке эффективности HR-проектов ИПП: понятие, этапы подготовки и проведения. 	<ul style="list-style-type: none"> Видеоурок Методичка-инструкция по проведению «Интервью по получению поведенческих примеров» Задание для проработки
6	Бонус-урок	<ul style="list-style-type: none"> Вебинар «Как каскадировать модель компетенций на HR цикл» Как выглядит процесс разработки модели компетенций? Разбираем на кейсе с компанией. Вебинар Подкаст «Модель компетенций должна быть написана вашим языком» Статья «5 распространенных ошибок при работе с моделью компетенций» Как аргументировать генеральному директору необходимость работы с моделью компетенций (или проведения HR-проекта) Вебинар «Нужна ли особая модель компетенций для успешной ESG-трансформации?» 		

Ведущие эксперты:



Людмила Морозова,
сооснователь TSQ Consulting, стратег,
эксперт по организационному
развитию



Дина Гусейнова,
HR-консультант, специалист
по оптимизации бизнес-процессов
TSQ Consulting



Екатерина Шатрова,
HR-консультант, эксперт по развитию
компетенций, консультант топ-команд
на этапе трансформации TSQ Consulting



Сергей Орлов-Горский,
HR-консультант, специалист
по разработке и внедрению модели
компетенций TSQ Consulting



Екатерина Петрова,
HR-консультант, специалист по оценке,
адаптации и развитию персонала
TSQ Consulting



[Зарегистрироваться на курс](#)

У меня остались вопросы – [здать вопрос менеджеру](#)