

Systemy kompetencyjne

W ostatnich latach myślenie w kategoriach kompetencji, jakie powinni posiadać pracownicy stało się obowiązującym kanonem w metodologii zarządzania zasobami ludzkimi. Pojęcie "kompetencji" pozwala na skuteczne powiązanie wszystkich obszarów zarządzania personelem w spójny system, którego fundamentem jest charakterystyczny dla danej organizacji model kompetencji. Obejmuje on różne grupy kompetencji wraz z zachowaniami wskaźnikowymi dla każdej z nich (np. osobowe i specjalistyczne oraz uniwersalne), wraz z określeniem np. w opisach stanowisk, jakie są kluczowe dla danego stanowiska kompetencje, oraz jaki jest ich poziom akceptowany a jaki pożądanym do poprawnego wykonywania obowiązków na danym stanowisku.



Kompetencja jest rozumiana jako zdolność do wykonywania czynności zawodowych w sposób umożliwiający osiągnięcie wysokiej efektywności w realizacji zadań mających kluczowe znaczenie dla danego stanowiska pracy. W ramach tworzenia systemu kompetencji opracowujemy opisy stanowisk pracy, określamy kompetencje o kluczowym znaczeniu dla organizacji, a także budujemy modele i profile kompetencji dla poszczególnych grup zawodowych zatrudnionych w firmie pracowników.

Wśród głównych kompetencji definiujemy takie umiejętności i zachowania, których posiadanie lub przejawianie sprzyja realizacji celów strategicznych i wymagane jest od wszystkich pracowników, niezależnie od ich miejsca w strukturze organizacyjnej. Kompetencje specyficzne odnoszą się natomiast do tych umiejętności, które są charakterystyczne dla danego obszaru funkcjonalnego (np. sprzedaż, produkcja, logistyka, finanse itd.).

Opracowany model kompetencji stanowi podstawę całego systemu zarządzania kompetencjami obejmującego m.in. rekrutację i selekcję, systemy ocen, premiowania oraz ścieżki karier i programy rozwoju poszczególnych pracowników i działów. To właśnie metoda Assessment Center jest jednym z najważniejszych sposobów określania poziomu kompetencji, jaki stosujemy w przypadku projektów oceny potencjału rozwojowego pracowników.