



Интересное развитие. Модель компетенций как инструмент оценки и развития персонала.

ФГУП «Санкт-Петербургский научно-исследовательский институт вакцин и сывороток и предприятие по производству бактериальных препаратов» ФМБА России



В течение последних лет возрастает роль оценки в системе управления персоналом и предприятием, ее информационное и мотивационное значение.

Наиболее актуальные инструменты это «модель компетенций» и «методы оценки персонала», чтобы понимать как правильно оценить, нужно четко знать по каким критериям и какому эталону. Не секрет, что нынешняя система высшего образования не удовлетворяет постоянно растущие потребности фармацевтической промышленности в квалифицированных кадрах. Сразу после студенческой скамьи молодые специалисты зачастую не имеют понятия о том, в какой именно сфере фармации им хотелось бы работать - стать асом в фармацевтических технологиях или экспертом по клиническим исследованиям, заниматься вопросами регистрации или сделать карьеру в блоке по качеству. То же самое касается вновь принятых специалистов.





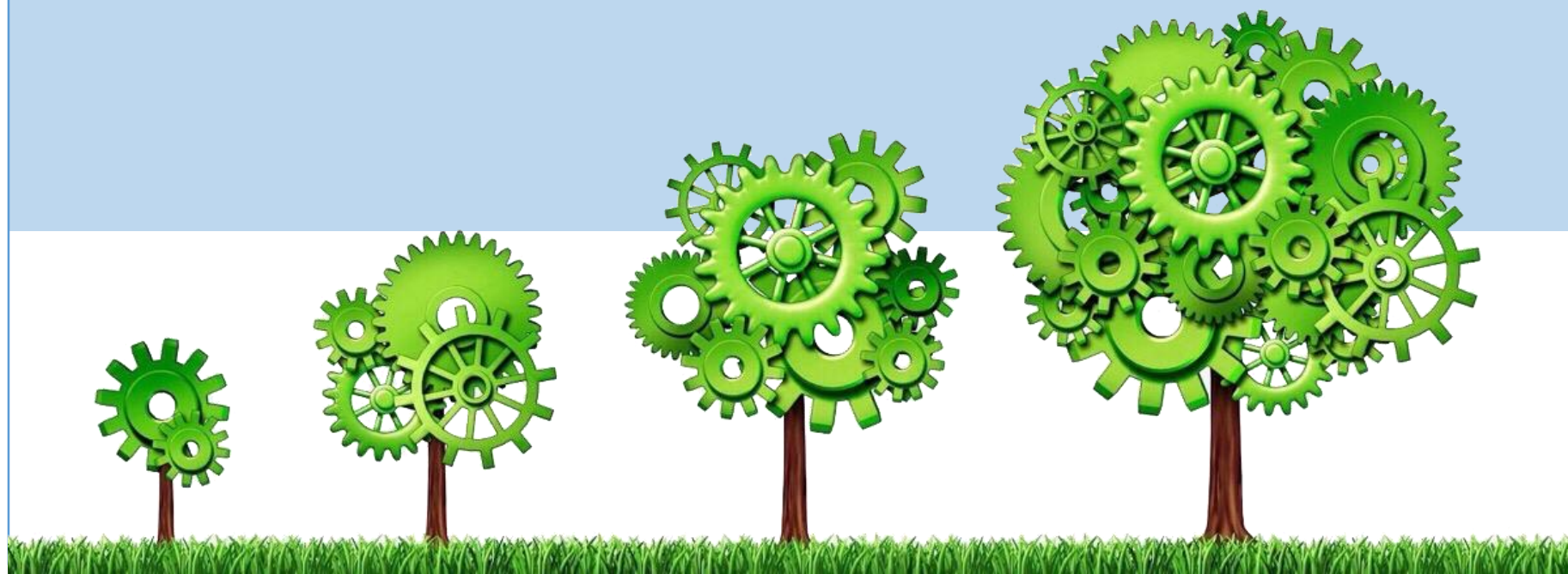
КАКОЙ ИДЕАЛЬНЫЙ СОТРУДНИК
НУЖЕН ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ?

КАКОЙ ИДЕАЛЬНЫЙ СОТРУДНИК
НАМ НУЖЕН НА ВХОДЕ В
КОМПАНИЮ?

Профиль должности

Должность			
Подразделение			
Непосредственный руководитель			
Подчиненные			
С кем осуществляет взаимодействие			
Цель должности			
Основные задачи (функции) должности и стандарты их выполнения	Основные задачи (Функции)	Стандарт выполнения	Компетенции, требуемые к должности/задачам
Критерии оценки			
Требования к обязательному образованию			
Требования к дополнительному образованию			
Требования к опыту			
Личные качества			
Владение ПК (программными продуктами)			
Знание иностранных языков и область применения			

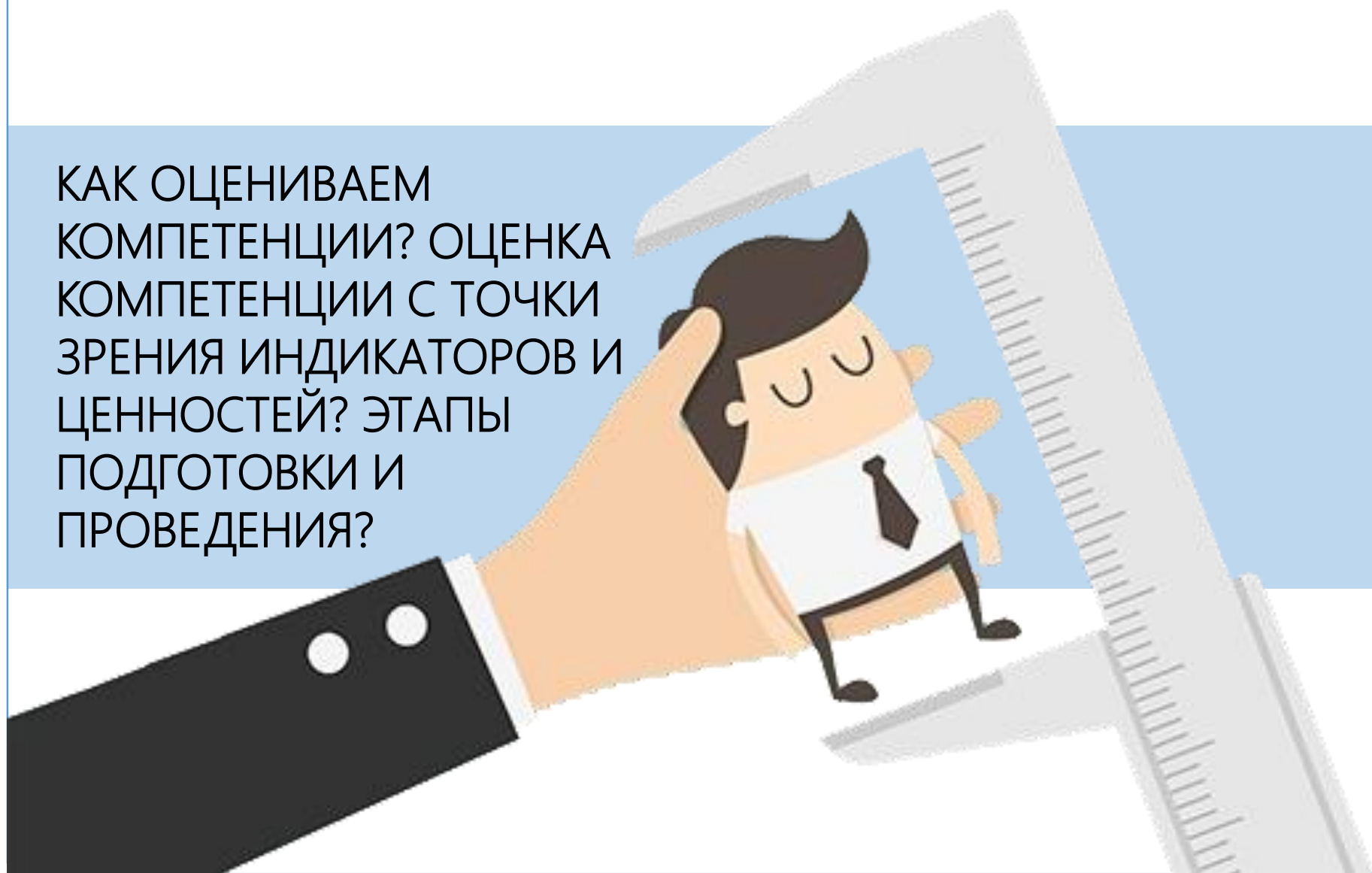
КАК ПРАВИЛЬНО СФОРМИРОВАТЬ ГРУППЫ КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ?



УРОВНИ ВЛАДЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЯМИ

Обозначение	Наименование	Описание
A+	Мастерство	
A	Экспертиза	
B	Компетентность	
C	Развитие	
D	Базовый	

КАК ОЦЕНИВАЕМ
КОМПЕТЕНЦИИ? ОЦЕНКА
КОМПЕТЕНЦИИ С ТОЧКИ
ЗРЕНИЯ ИНДИКАТОРОВ И
ЦЕННОСТЕЙ? ЭТАПЫ
ПОДГОТОВКИ И
ПРОВЕДЕНИЯ?



ЭТАПЫ ПОДГОТОВКИ И ПРОВЕДЕНИЯ

Этап	Мероприятие	Комментарий	Ориентировочные сроки проведения



В КАКОЙ ФОРМЕ
ПРЕДСТАВЛЯТЬ
РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ
КОМПЕТЕНЦИЙ?



КАК И ДЛЯ ЧЕГО
ЭФФЕКТИВНО
ИСПОЛЬЗОВАТЬ
РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ?