



## BUDOWANIE MODELI I PROFILI KOMPETENCYJNYCH

Modele kompetencyjne są dla pracowników **drogowskazem**, dzięki nim wymagania dotyczące konkretnych stanowisk pracy są wstandaryzowane i obiektywnie określone, co umożliwia bardziej świadome kierowanie własnym rozwojem w drodze do zmiany stanowiska pracy lub awansu.

### Wykorzystanie modelu kompetencyjnego:

- **Wsparcie rekrutacji** poprzez jasno zdefiniowane kompetencje poszukiwanego pracownika,
- **Adaptacja nowych pracowników** – nowy pracownik otrzymuje informacje na temat oczekiwań firmy i kryteriów oceny zachowań, postaw i efektów pracy,
- Ułatwiony **system zastępowalności**, ponieważ wiadomo jakie osoby mogą wykonywać te same zadania,
- Wsparcie zarządzania **kalendrzem urlopów**,
- **Ścieżki kariery** – znając wymagane kompetencje na wyższym stanowisku, każdy wie co trzeba osiągnąć, by piąć się w górę,
- **Ocenianie pracowników** - poznanie **mocnych i słabych stron zespołu**,
- Wsparcie decyzji dotyczących **zatrudnienia nowego pracownika/** stworzenia nowego stanowiska,
- Efektywniejsze **delegowanie zadań**,
- Bardziej precyzyjne **dopasowanie szkoleń**,
- Lepiej wydatkowy **budżet na rozwój i szkolenia**.

Projekt prowadzony przez specjalistów z kilkunastoletnim doświadczeniem

Profesjonalne doradztwo w zakresie budowania profili kompetencyjnych krok po kroku

Realizacja projektu w formie warsztatów, szkoleń i konsultacji indywidualnych

Wypracowanie praktycznych narzędzi zarządczych - opracowanie arkusza i harmonogramu postępowania

### OPEN KONSULTACJE I SZKOLENIA

ul. Serbska 6a/1  
61-696 Poznań

[www.open-szkolenia.pl](http://www.open-szkolenia.pl)



## Sposób pracy:

---

**Model kompetencji** i związany z nim **system ocen okresowych** oraz **system motywacyjny** stanowią ważny element zarządzania, gdyż pełnią zarówno funkcje motywacyjne, jak i informacyjne; znacząco wspomagają podejmowanie decyzji kadrowych w firmie (awanse, przeszerogowania). Jeżeli jednak mają być skutecznym narzędziem w sferze motywacji pracowniczej, ważne, by jak najlepiej dopasować je do specyfiki danej branży i organizacji. Jeżeli system będzie zbyt trudny, skomplikowany bądź mało czytelny - zamiast wspierać proces zarządzania, może go utrudniać, stając się kolejnym niewygodnym obowiązkiem. Dlatego właśnie proponujemy pracę wg schematu:

### **BUDOWA MODELU – WDROŻENIE – WERYFIKACJA**

#### **WPROWADZENIE DO BUDOWY MODELU...**

- Analiza oczekiwań organizacji i dotychczasowej dokumentacji
- Przeprowadzenie warsztatów dot. tematyki matrycy kompetencji dla poszczególnych działów
- Przygotowanie gotowych narzędzi dla każdego działu – arkusze i harmonogram dalszych działań

#### **WDROŻENIE...**

- Przygotowanie metodologii wdrażania modelu
- Nadzór merytoryczny nad wdrożeniem
- Przeprowadzenie szkoleń dotyczących stosowania wypracowanego modelu w codziennej praktyce zarządczej

#### **WERYFIKACJA...**

- Badanie skuteczności narzędzi
- Modyfikacja/optimalizacja narzędzi
- Ocena skuteczności wprowadzonych działań
- Follow up

## **ETAP I/ WPROWADZENIE/ AKTUALIZACJA MODELU KOMPETENCJI**

### **CELE:**

- zapoznanie z założeniami i metodologią budowy modeli kompetencyjnych
- dostosowanie metodologii do potrzeb i specyfiki działań pracowników firmy
- nazwanie i wybór kluczowych kompetencji dla grup stanowisk
- behawioralny opis poziomów kompetencji
- budowanie ścieżek rozwoju kariery

**sposób pracy:  
warsztaty, konsultacje  
indywidualne**

## **ETAP II/ DOSTOSOWANIE NARZĘDZI DO MODELU KOMPETENCJI**

### **CELE:**

- budowanie spójnych narzędzi zarządczych - opracowanie spójnego arkusza dla wszystkich działów firmy
- przygotowanie zaleceń dotyczących oceniania pracy w poszczególnych działach
- opracowanie macierzy zadań dla pracowników w poszczególnych działach
- przygotowanie harmonogramu komunikacji wprowadzanego systemu

**sposób pracy:  
szkolenia, warsztaty, konsultacje  
indywidualne**

## **ETAP III/ PROWADZENIE ROZMÓW Z PRACOWNIKAMI**

### **CELE:**

- weryfikacja przygotowanych matryc i arkuszy
- omówienie zaleceń związanych ze standardową rozmową cykliczną, okresową, podsumowującą
- przygotowanie do prowadzenia rozmowy okresowej z pracownikami – ćwiczenia, scenki, praca z kamerą (ew.)
- opracowanie metodologii, narzędzi motywowania/podejmowania dalszych działań rozwojowych związanych z osiąganymi przez pracowników efektami pracy

**sposób pracy:  
warsztaty, konsultacje  
indywidualne**

## **ETAP IV/ FOLLOW UP**

### **CELE:**

- omówienie przebiegu i analiza wyników przeprowadzonych rozmów
- omówienie wniosków i zaleceń na następny rok,
- opracowanie metodologii systemu motywacyjnego związanego z modelem kompetencji

**sposób pracy:  
warsztaty, konsultacje  
indywidualne**

### **Konsultacje indywidualne towarzyszące systemowi warsztatów:**

- indywidualna praca z trenerem każdego uczestnika przy tworzeniu matryc kompetencji dla własnego zespołu
- dopasowanie narzędzia zgodnie ze specyfiką działu i zadaniami zespołu
- sprawdzenie przygotowanych matryc i indywidualny feedback dla każdego uczestnika