

## Разработка Модели Компетенций по Лидерству

### *Зачем нужна единая модель компетенций для компании?*

*Прежде всего, единая модель компетенций нужна для создания профиля «Идеального сотрудника», способного добиваться высоких бизнес-результатов и, тем самым, выводить свою компанию на новые вершины достижений.*

*Профиль «Идеального сотрудника» является ориентиром для всех остальных сотрудников, работающих в компании, это тот пример, к которому необходимо стремиться, чтобы достигать большего.*

*Но чтобы понять, какие именно черты нужно развивать у сотрудников, необходимо разработать Модель компетенций (характеристик), присущих этому «Идеальному сотруднику», их подробные описание и индикаторы.*

*Данная модель будет являться уникальным стандартом и ориентиром, тем «единым языком», на котором будут разговаривать и понимать друг друга все отделы и подразделения, благодаря чему компания превратится в сплоченную команду, состоящую из единомышленников, добивающихся высоких результатов!*

*Особенно важно привлекать топ-менеджеров к созданию данной модели, т.к. именно эти люди являются настоящими штурманами, направляющими компанию к победе, именно их видение является определяющим для всей компании в целом.*

**Компания Wilson Learning на основе собственного многолетнего опыта в повышении эффективности работы корпораций предлагает следующую схему по разработке и внедрению Единой Модели Компетенций в компании:**

### **Этап 1. Разработка модели лидерских компетенций\***

Определение необходимых менеджерских навыков и компетенций по уровням руководителей

Разработка системы индикаторов эффективности работы руководителей и системы периодической оценки уровня руководителей.

**Процесс:** для реализации данной задачи мы планируем встречи с руководством компании и HR-службой

**Цель:** получить представление о желаемой модели лидерских компетенций. Определение характеристик компетенций, соответствующих каждому уровню. Определение индикаторов.

**Ожидаемый результат:** понимание видения ключевых сотрудников модели Лидерства и тех особенностей, которые в ней должны быть. Описание набора компетенций на каждый уровень, создание индикаторов эффективности работы руководителей.

**Возможные форматы:** индивидуальное интервьюирование, фокус-группы, стратегические сессии.

\*В качестве примера можно рассмотреть элементы модели лидерства Wilson Learning (Лидер-Тактик, Лидер-Стратег, Лидер-Инноватор, Лидер-Наставник). Хотим обратить Ваше внимание на тот факт, что Wilson Learning уже несколько лет подряд входит в рейтинг лучших 20 тренинговых провайдеров мира по развитию Лидерских компетенций по информации независимого исследовательского агентства

TrainingIndustry.com. Информация об этом размещена в разделе «Наши награды» в последней части данного предложения.

**Финальным результатом Этапа 1** будет являться разработка подробной многоуровневой модели Лидерских компетенций для компании-заказчика.

### **Инвестиции:**

#### Вариант 1.

Интервью с руководителями, определяющими образ «Идеального сотрудника», интервью с HR-службой, подготовка и согласование модели компетенций с уровнями и индикаторами, ее презентация.

Создание Корпоративной книги компетенций, включая план развития на каждую компетенцию.

#### Вариант 2.

Стратегическая сессия с руководителями компании и HR службой\* (до 2 дней).

\*Совместная выработка модели компетенций, при которой она буквально «рождается» в рамках сессии, обеспечивает ее глубокое принятие со стороны руководства и HR службы, а, значит, в дальнейшем ее более успешное внедрение внутри компании.

Обобщение и детальная проработка полученной предварительной модели компетенций.

Презентация модели для руководства компании.

Создание Корпоративной книги компетенций, включая план развития на каждую компетенцию.

**Этап 2.** Внедрение модели компетенции в ежедневную практику работы компании.

1. Создание и проведение тренинга по модели компетенций, целью которого являлось бы разъяснения для сотрудников компании разработанной модели, их принятия ее и использование ее в каждодневной работе (при приеме на работу, обсуждение достигнутых результатов и т.д.)

Компетенции рассматриваются на простых жизненных ситуациях, на примерах из фильмов, ситуаций на работе, примеры из политической и спортивной жизни. Возможно создание видео-роликов для демонстрации новых компетенций.

2. Внедрение данной модели в ежегодную оценку персонала и проведение специальных тренингов о том, как проводить такую оценку.
3. Помощь в проведении внутренней PR акции по внедрению модели в компании (создание роликов, промо-материалов, организация конкурсов и т.д.).

**Этап 3.** Подготовка программы обучения руководителей ключевым навыкам (для каждого уровня руководителей своя программа обучения в строгом соответствии с разработанной Моделью Компетенций).

Комплиментарно при условии заказа всего проекта по разработке и внедрению модели компетенций.

Создание руководства для менеджеров по инструментам управления людьми (оно должны быть максимально простым и наглядным).

Возможно проведение конкурса на создание карт тренингов, менеджерских модулей-подсказок на каждый инструмент силами самих участников. Лучшая карта-шпаргалка будет транслироваться для всей компании – в этом случае создание подобных гайдов-карт тренингов – комплиментарно.

## Этап 4. Проведение обучения

Можно рассмотреть варианты проведения пред и пост тренинговой работы для повышения эффективности обучения.

### Преимущества работы с Wilson Learning

1. Крупнейшая международная тренинговая компания, Wilson Learning – это бренд, хорошо зарекомендовавший себя в более, чем 45 странах мира.
2. Более, чем полувековой опыт успешной работы на мировом тренинговом рынке, а также тесное взаимодействие и обмен опытом и знаниями со всеми отделениями Wilson Learning в мире – в нашем портфолио более 400 программ, поэтому мы сможем удовлетворить даже самую узкую потребность клиента.

В этом году Российскому представительству компании исполняется 20 лет!

3. Высочайшее качество лицензионных программ, где 70% отводится практической отработке навыков – это гарантия того, что участники будут применять изученные техники в своей работе.

К созданию программ мы привлекаем только профессионалов собственного дела, таких как Larry Wilson (основатель Консультативного подхода в продажах), William Ury (глава Гарвардской школы переговоров, автор теории Принципиальных переговоров – мы рады предложить компании Samsung нашу экспертизу именно по этой программе), William Millier (всемирно известный

специалист по вопросам мышления) и многих других. Высокое качество программ отмечается наградами от таких независимых исследовательских агентств, как TrainingIndustry.com и ES Research.

#### 4. Наиболее сильные направления:

Лидерство/Менеджмент, Продажи, Личная эффективность, Оценка персонала

- Вы можете обращаться к нам практически с любым запросом, касающимся этих тем и мы предложим Вам гибкое, адаптированное решение.

Мы придерживаемся "Проектного подхода" в решении задач клиента, в основе каждого проекта лежат очень качественные программы, которые сопровождаются пред и пост-тренинговым обучением, разрабатываемым конкретно под каждый запрос, благодаря такому подходу эффективность обучения значительно возрастает.

5. Команда высокопрофессиональных тренеров с большим практическим и тренерским опытом – возможность заранее познакомиться с выбранным тренером, увидеть его на демо-презентации, что гарантирует успех самого тренинга. Наши тренеры имеют успешный опыт работы как самыми высокопоставленными руководителями, так и с обычными заводскими служащими.

6. Огромный опыт работы с западными и российскими компаниями разных индустрий – понимание специфики работы наших клиентов.

7. Гибкий подход к решению задач клиента как в адаптации программы, так и в ценовой политике и условиях оплаты (выгодные скидочные схемы, возможность работы по постоплате).

8. Проведение открытых программ для групп от 5 человек.

9. Выезд тренеров для проведения программ на территории заказчика (в т.ч. по России и за рубежом).

10. Самые популярные и востребованные программы, доказавшие свою высокую эффективность временем:

Убеждение через презентацию

Переговоры без поражений

Социальные стили

Консультативный подход в продаже (а также другие модули по продажам)

Менеджер 21 века (блоки по Менеджменту/Лидерству)

11. Мы также проводим широкую линейку тренингов по Hard Skills от Финансов для нефинансовых менеджеров до сложных узконаправленные тем, таких, как, Деривативы или Методика определения стоимости кредитных сделок.

## НАШИ НАГРАДЫ

Top 20 Leadership Development Providers (TrainingIndustry.com 2010-2014)

Top 20 Workforce Development Providers (TrainingIndustry.com 2012-2013)

Top 20 Sales Training Company (TrainingIndustry.com 2009-2014)

Top 20 Sales Training Company (SellingPower.com 2013)

1 место в номинации «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ: обучение маркетингу и продажам» (Образ.со, 2014)

Certified selling methodology (ES Research Group) Wilson Learning Selected by Project Management Institute as R.E.P.

Готовы ответить на все Ваши вопросы!

Наталья Грачева | Менеджер по корпоративному обучению | Wilson Learning Russia

[ng@wl-r.ru](mailto:ng@wl-r.ru)

+7 (495) 788-35-15

+7 (962) 912-34-08

[www.wl-r.ru](http://www.wl-r.ru)

[www.wilsonlearning.com](http://www.wilsonlearning.com)