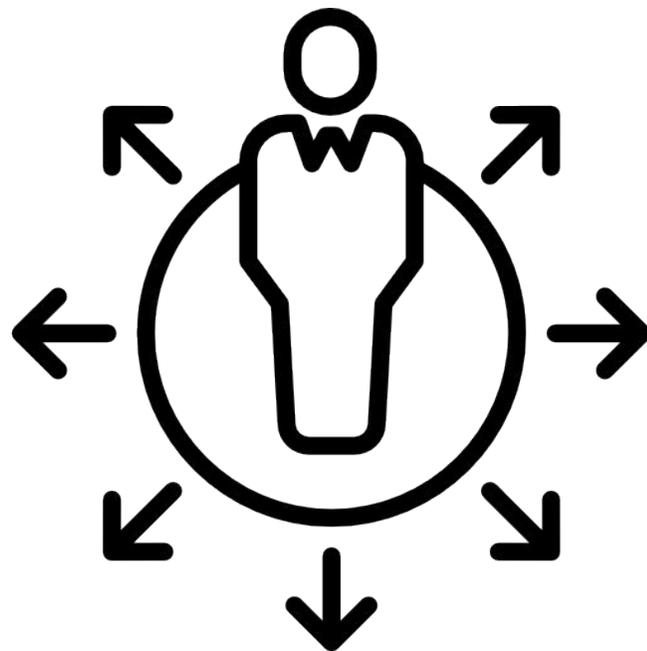


# Компетентностная модель успешного менеджера

Выполнила: Каюдина Елизавета

Компетентностная модель – перечень маркеров, позволяющих обратить внимание на те компоненты взаимодействия менеджера с подчиненными, коллегами и вышестоящими руководителями, которые принципиально (существенно) оказывают влияние как на процесс производства продукта, так и на его качество.

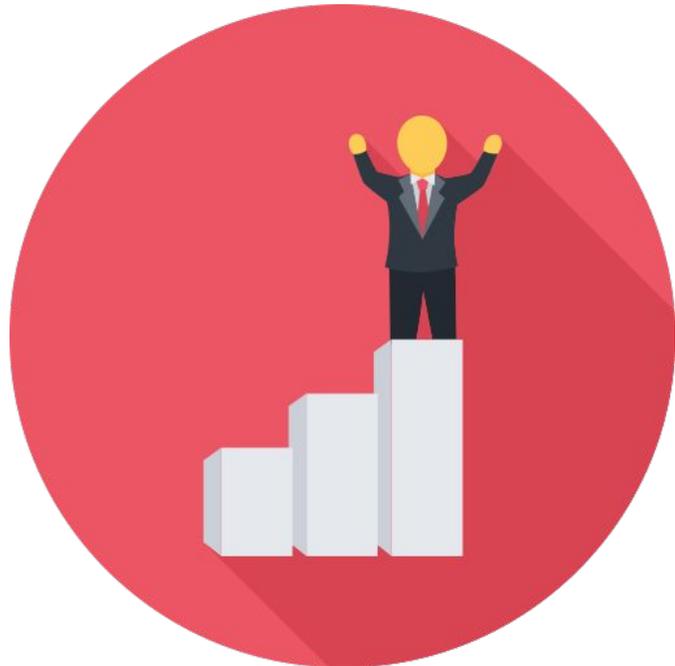


Кандидатов в эффективные менеджеры набирают из числа специалистов при наличии необходимых качеств. Будущий управленец должен не только обладать профессиональными навыками, но и уметь самостоятельно и творчески мыслить, иметь задатки лидера, а также легко выстраивать коммуникацию в коллективе.



Компетентностная модель менеджера должна быть интересна не только заказчику (работодателю), но и самим носителям компетенций. Ведь признание кого-либо компетентным означает признание значимости вклада человека в результат.

Идея компетентностной модели не нова – ученые стали задумываться об этом еще в начале прошлого века. Но сейчас научные изыскания вышли на новый уровень. Их уникальность заключается в признании невероятного разнообразия персональных вариантов развития и реализации компетенций. Компетенции проявляются только в том случае, когда и исполнителю, и заказчику одинаково необходимо получить должный результат.



Наиболее ценностные компетенции сегодня:

- Системное мышление (особенно на фоне COVID-19)
- Умение слушать
- Фасилитация и модерация (т.е. в целом – умение использовать потенциал людей для извлечения максимальной пользы)
- Компетентностная модель не только позволяет идти вверх по карьерной лестнице, но и помогает соответствовать занимаемой руководящей позиции. Ведь на практике не редки случаи, когда сотрудник утрачивает свои компетенции.

Компетентностная модель не только позволяет идти вверх по карьерной лестнице, но и помогает соответствовать занимаемой руководящей позиции. Ведь на практике не редки случаи, когда сотрудник утрачивает свои компетенции. Причин множество: от профессионального выгорания до «звездной» болезни, а при наличии определенных критериев держать себя в обозначенных рамках становится проще.

Эта модель также поможет избавиться от «вкусовщины» в работе кадровых служб и минимизировать случаи, когда кандидат, обладающий рядом компетенций, может на одном предприятии получить руководящую должность, а на другом нет.

Спасибо за внимание!