

Приложение 1. Примеры значений факторов оценки должностей, которые позволяют уточнить модели компетенций

ФАКТОР ОЦЕНКИ	Менеджер проектов	Менеджер проектов	ЗГД по продажам	Советник ГД по финансам	Менеджер проектов	Менеджер проектов	IT - директор	IT – директор (кандидат)
ШИРОТА	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Нет
СТАНДАРТИЗОВАННОСТЬ	Нет	Нет	Да	Да	Да	Нет	Нет	Нет
УПРАВЛЕНИЕ	Нет	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Да	Да
ГЛУБИНА	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да
НОРМИРОВАННОСТЬ	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
	В данном примере явно видно, кого именно из специалистов нужно оценивать по управленческим компетенциям		В данном примере явно видно, кого именно из этих руководителей нужно оценивать по управленческим компетенциям		ИУ = С1 , Грейд = 7, ЗП = 50 т.р.	ИУ = С1 , Грейд = 8, ЗП = 60 т.р.	ИУ = РФН , Грейд = 4, ЗП = 120 т.р.	ИУ = С1 , Грейд = 6, ЗП = 90 т.р.
					В данном примере явно видно, кого именно нужно оценивать по компетенциям, связанным с решением нестандартных задач	В данном примере можно оценить справедливость ожиданий кандидата. В соответствии с внутренней системой мотивации его стоимость составляет 90 т.р.		

Также данный пример иллюстрирует возможность

1. Сколько стоят компетенции, связанные с решением нестандартных задач (конкретно для этих должностей – 10 т.р.)
2. Принимать решение про оптимальную стоимость обучения соответствующим компетенциям (соотношение стоимости компетенций и стоимости обучения)
3. Принимать решение о возможных рисках подбора. Во- первых, на какую позицию нужен кандидат «подороже», а на какую «подешевле», во-вторых – за счет каких компетенций кандидат должен быть дороже или дешевле)