**Кейс-задание по теме**

Компания **"ТехПромСервис"** занимается производством высокотехнологичного оборудования для промышленных предприятий. В последние годы компания столкнулась с проблемой низкой вовлечённости сотрудников и высокой текучестью кадров, что негативно сказывается на качестве продукции и темпах выполнения заказов. Руководство решило пересмотреть существующую систему управления персоналом и ввести компетентностный подход для повышения эффективности работы и удержания талантливых специалистов.

**Текущая ситуация:**

* Отдел кадров традиционно использовал формализованный подход к управлению персоналом, основанный на выполнении стандартных должностных инструкций и минимальных квалификационных требований.
* Система оценки сотрудников практически отсутствует, за исключением ежегодной аттестации, которая носит скорее формальный характер.
* Обучение сотрудников сводится к краткосрочным тренингам по узким техническим вопросам, без учета индивидуальных потребностей и долгосрочного профессионального роста.
* Внутренняя культура характеризуется низким уровнем коммуникации между подразделениями и отсутствием взаимопомощи.

**Цели внедрения компетентностного подхода:**

1. **Повышение вовлечённости сотрудников**: Создать условия, при которых сотрудники будут заинтересованы в своем профессиональном развитии и смогут видеть перспективы карьерного роста.
2. **Снижение текучести кадров**: Уменьшить количество увольнений за счёт улучшения условий труда и повышения удовлетворенности работой.
3. **Улучшение качества продукции**: За счёт повышения уровня компетенций сотрудников добиться стабильного улучшения качества выпускаемого оборудования.
4. **Повышение эффективности работы**: Сократить временные и материальные затраты на производство за счёт оптимизации процессов и распределения задач в соответствии с компетенциями сотрудников.

**Задание:**

1. Разработайте **модель компетенций** для ключевых должностей в компании ("ТехПромСервис"), учитывая стратегические цели компании и особенности производственного процесса.
2. Предложите **методологию оценки компетенций** сотрудников, которая позволит объективно определять уровень владения необходимыми компетенциями.
3. Определите **программу обучения и развития**, направленную на устранение выявленных дефицитов компетенций и обеспечение долгосрочного профессионального роста сотрудников.
4. Разработайте предложения по **мотивации и стимулированию** сотрудников, основанные на развитии компетенций и достижениях в профессиональной деятельности.
5. Предложите **мероприятия по улучшению внутренней коммуникации** и формированию командного духа, способствующие укреплению корпоративной культуры.
6. Составьте **план внедрения** предложенных мер с указанием сроков и ответственных лиц.

**Дополнительные материалы:**

* Компания работает в условиях жёсткой конкуренции, поэтому крайне важно повысить скорость и качество выполнения заказов.
* В штате компании около 300 человек, включая инженеров, менеджеров проектов, производственный персонал и административный блок.
* Бюджет на внедрение компетентностного подхода ограничен, поэтому важно предложить экономически эффективные решения.

**Критерии оценки:**

* Четкое обоснование выбора компетенций и их соответствие стратегическим целям компании.
* Практичность и реалистичность предлагаемых решений.
* Экономическая обоснованность предложенных мероприятий.
* Учёт долгосрочных перспектив развития компании и её сотрудников.

На основании вашего плана руководство компании примет решение о дальнейших действиях по реформированию системы управления персоналом.