



БРИФИНГ РИСК-ДОКТОРА

ШКАЛИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИИ – МЕТОД PEAKS

© Август 2014, Dr David Hillson & Dr Ruth Murray-Webster

david@risk-doctor.com



Как определить, насколько Вы компетентны для выполнения Ваших служебных обязанностей? Пытаясь ответить на этот вопрос, многие профессиональные организации разрабатывают требования к компетенциям. К сожалению, большинство из этих стандартов ограничиваются оценкой того, **что вы знаете** или **что вы можете делать**. Но знания и навыки – это лишь два из нескольких элементов, необходимых человеку для того, чтобы быть компетентным при выполнении своих обязанностей.

Для более полного описания компетенций мы разработали систему **PEAKS**. Эта система определяет факторы, отделяющие действительно эффективных специалистов от всех остальных.

PEAKS – это общие требования к компетенциям, которые могут быть применены к широкому кругу видов профессиональной деятельности, включая управление рисками, исполнительное руководство, управление проектами, организацию групповой работы, разработку программного обеспечения и т.д. **PEAKS** включает в себя:

- Пять основных **элементов**, определяющих компетенцию
- Конкретные **атрибуты** в рамках каждого элемента, описывающие компетенцию в той или иной роли
- **Механизмы оценки** для каждого атрибута

Пять элементов **PEAKS**:

- Личные качества/ **Personal characteristics** («Кто я?») - Природные черты / преимущества, необходимые для выполнения обязанностей
- Опыт/ **Experience** ("Что я делал?") – Личное время, посвященное выполнению этой или аналогичной профессиональной деятельности
- Отношение/ **Attitude** ("Как я буду реагировать?") – Выбранная модель реагирования на ситуации, с которыми сталкиваются при выполнении служебных обязанностей
- Знание/ **Knowledge** ("Что я знаю?") - Факты, принципы, процессы, которые изучаются в рамках формального обучения или тренингов, а также в процессе работы
- Умение/ **Skill** ("Как я умею применять другие элементы?") – Осуществление функций на практике и обучение через опыт.

При разработке **PEAKS** системы рассматривается комплекс профессиональных функций для определения набора атрибутов для каждого элемента **PEAKS**. Эти атрибуты намечают наиболее важные пункты для выполнения каждой функции в конкретной организации.

Каждый из атрибутов может существовать на различных уровнях зрелости, и каждая роль в категории профессий потребует различные сочетания уровней зрелости. Например, риск-аналитику потребуются высокая степень компетентности в выполнении детального количественного анализа рисков, что менее важно для риск-менеджера, а Директору по управлению рисками, возможно, и вовсе не нужно знать, как выполняется этот анализ. С другой стороны, понимание бизнес-стратегии не столь необходимо риск-аналитику, риск-менеджеру потребуются знания некоторых основ, однако для Директора по управлению рисками понимание бизнес-стратегии крайне важно. Поэтому при разработке структуры **PEAKS** сначала необходимо определить **требуемые атрибуты** в рамках каждого из пяти **элементов**, а затем для каждой служебной функции установить **уровень зрелости**, необходимый для каждого атрибута.

Структура **PEAKS** может использоваться на практике для выявления и измерения текущей личной компетентности, как основа для управления личностным развитием. Она также может применяться при наборе персонала, помогая детализировать атрибуты, необходимые для конкретной должности. Наконец **PEAKS** может помочь при формировании и развитии команды, обеспечивая ситуацию, при которой каждый участник будет обладать всеми элементами компетенции, необходимыми высокоэффективной команде.

[Эта статья отражает личные взгляды *Ruth Murray-Webster* и не должна толковаться как позиция *KPMG*.]