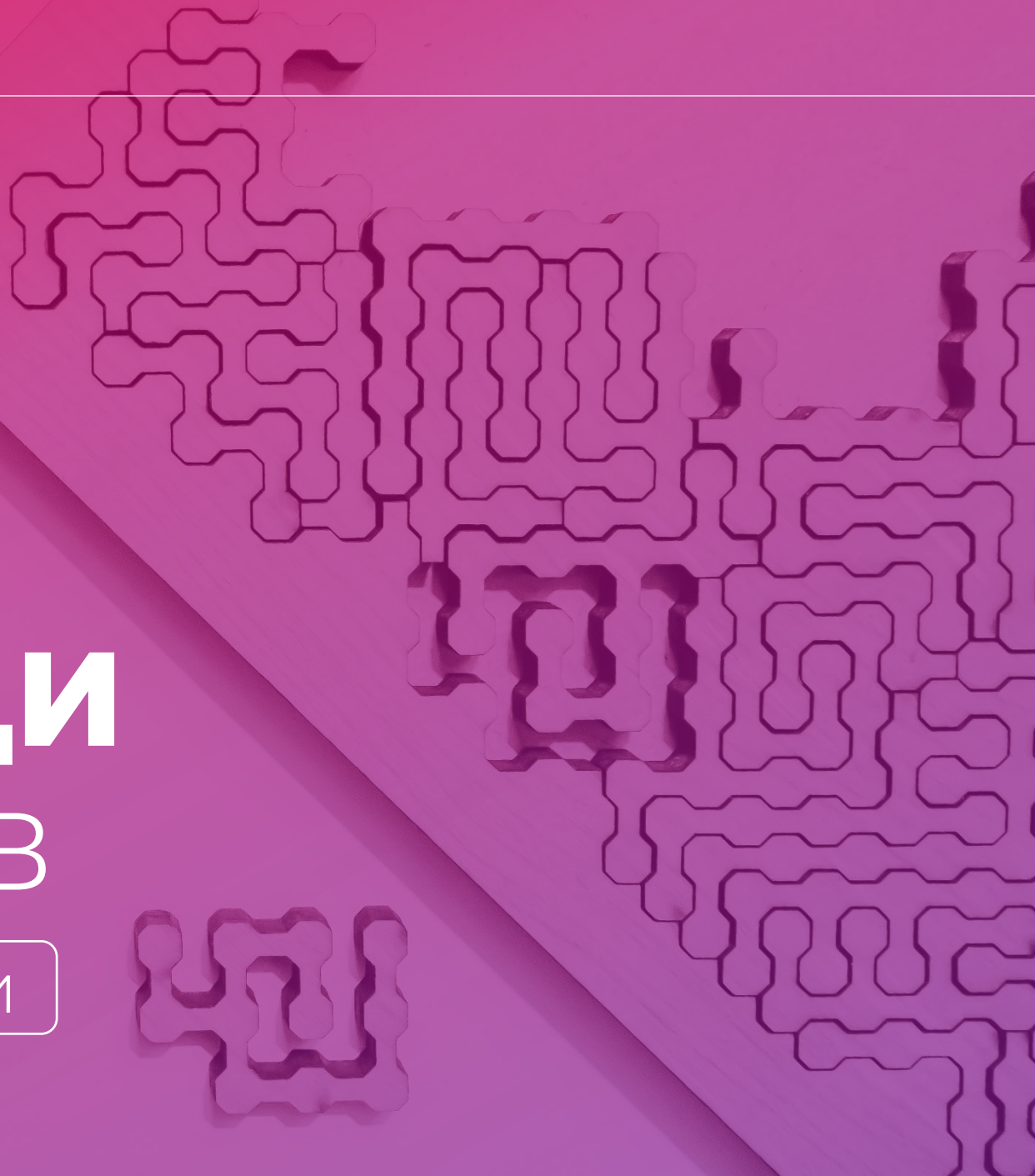


Наталия Семина

КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ СОТРУДНИКОВ

в юридической области



Наталья Семина

Директор Юридического департамента
ООО «РГ-Девелопмент»

Юрист

- Закончила юридический факультет МГУ им. М.В. Ломоносова
- Профессиональный медиатор, член НАПМ «ПАРИТЕТ»

Более
25 лет

В сфере девелопмента с 1999 г.

В сфере девелопмента работаю с 1999 года. Более 15 лет проработала в ГК ПИК, потом в ГЛАВСТРОЙ-ДЕВЕЛОПМЕНТ

Юрисконсультант



Директор Юридического Департамента

Более
15 лет



КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

сотрудников юридической службы для
достижения стратегических задач компании

Каждый сотрудник – на своем месте, максимально используем его потенциал

Знаем, видим и при необходимости используем взаимозаменяемость

Существенно конкретизируем параметры отбора на вакантные должности

Ключевые компетенции

Набор личных и деловых качеств, знаний, умений и навыков сотрудника и умение ими пользоваться для эффективного выполнения работы и достижения поставленных задач



жесткие **HARD SKILL**

Хорошие базовые знания по общим юридическим вопросам и в специальной области (в зависимости от выполняемой работы)

Важно знать «как работает система»

Правила и процедуры принятия решений в компаниях, знание как на практике работает судебная система, порядок принятия решений и согласований в госорганах и проч.

Важно в современных условиях

- Умение быстро находить и анализировать большой объем информации (отбор, проверка и анализ)
- Умение работать с информационными базами и системами

мягкие **SOFT SKILL**

Проявляются у каждого по-разному, поэтому нужно иметь индикаторы, которые можно замечать без применения специальных знаний

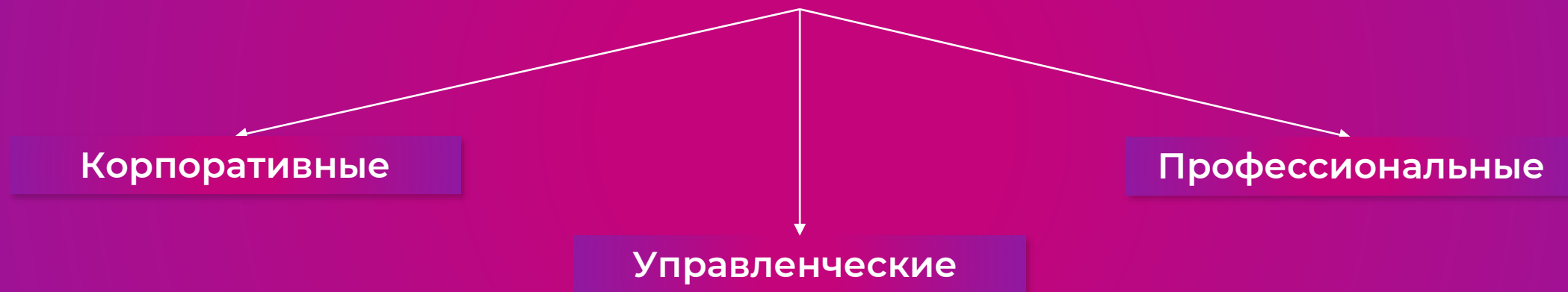
Что относим сюда:

- Коммуникативные навыки
- Навык доносить информацию доступным языком
- Стрессоустойчивость
- Умение работать в команде
- Умение решать сложные задачи и принимать решения
- Навыки переговорщика
- Ораторское мастерство

В настоящее время выходят на первый план

РАЗРАБОТКА ТРЕБОВАНИЙ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ ДЛЯ КАЖДОЙ РОЛИ

Компетенции работника



В зависимости от должности набор и значимость тех или иных компетенций
меняется

Корпоративные компетенции

Умение следовать корпоративным ценностям и единые для всех сотрудников требования к личностно-деловым качествам.

Корпоративные компетенции – едины для всех работников

Оформление

В виде корпоративных документов:
кодекса корпоративного поведения,
правил внутреннего распорядка и др.

По мнению HR-специалистов

- В последнее время значение корпоративной культуры, корпоративных ценностей и корпоративной миссии существенно повысились.
- Компании, имеющие глобальную миссию для людей молодого поколения становятся более привлекательными.

Установка корпоративных ценностей

От идеологии компании

Стартапы, динамично развивающие
компании

От ценностей работников

Для стабильно развивающихся компаний,
долгосрочная перспектива

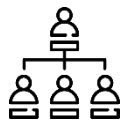
Управленческие компетенции

НЕ каждый солдат мечтает стать генералом и не каждый генерал способен повести за собой в бой

Важный акцент – способность принимать решения и нести за них ответственность



тайм-менеджмент
планирование



структурность



умение работать
в команде



контроль

Профессиональные компетенции

Профессиональные компетенции
— хард-скиллы

Набор требований в специальных областях,
необходимых для выполнения прямых
служебных задач

Чем точнее определены задачи конкретной роли – тем проще сформировать список требований к ней и провести оценку соответствия работника.

Методы оценки компетенций:

01

Тестирование

Распространённый метод, с помощью которого можно быстро и объективно определить уровень знаний работника

02

Беседа или интервью

Специалисту задаются вопросы, которые выявляют его навыки, ключевые ценности, мотивацию

03

360-градусная оценка

Метод, при котором работника оценивают руководитель, коллеги, подчинённые, даже клиенты

04

Метод наблюдения

Руководитель наблюдает за работой специалиста и оценивает его способности на основе реальных результатов (испытательный срок)

05

Ассессмент-центр

Комплексная технология, в которую входят различные методы оценки: психологическое тестирование, групповые дискуссии, ролевые игры

ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ

Как планировать карьеру
и развивать преемников

Планирование карьеры

01

Оценка
возможностей
карьерного роста

02

Согласование собственных
ценностей с корпоративной
культурой

03

Развитие и
совершенствование
компетенций

Развитие преемников

Оценка потенциала сотрудников

- Лидерство
- Стратегическое мышление
- Технологические и технические компетенции
- Организаторские способности, работа в команде
- Собственная эффективность

Цель планирования карьерного роста

```
graph TD; A[Цель планирования карьерного роста] -.-> B[Для компании]; A -.-> C[Для руководителя];
```

Для компании

Создание эффективной системы замены выбывшего сотрудника из состава действующих (взаимозаменяемость)

Для руководителя

- Планирование собственного роста и развития
- Планирование роста сотрудников подразделения
- Создание системы совместного роста и развития команды