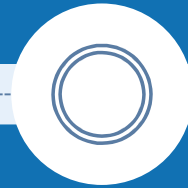


Competence Modeling



Logiche e metodi



Competency models and culture: Pitfalls in exporting interview techniques

Human Resource Management International Digest 23.6 (2015): 27-29.

The Design of a Competence Model for B2B Leadership in the Context of the Sports Industry

Global Business and Management Research 7.2 (2015): 111-119

The Optimization of Human Resource's Performance in Islamic Microfinance Institutions Through Job Analysis and Competency Model

The Asian Journal of Technology Management 8.1 (2015): 56-67.

The integrated model of core competence and core capability

Total Quality Management & Business Excellence 26.1-2 (2015): 173

Application of Competence Models in Terms of University Management

International Conference on Intellectual Capital and Knowledge Management and Organisational Learning: 374-383. Kidmore End: Academic Conferences International Limited. (Nov 2014)

An organizational competence model for innovation intermediaries

European Journal of Innovation Management 17.1 (2014): 2-24

Conferences

European Conference “**Competence Modeling** for European HR and Policies Bridging Business, Education, and Training”, (COME-HR, 2011)

What is a level of competence?

Simon Grant, Cleo Sgouropoulou

JISC CETIS, Institute for Educational Cybernetics
University of Bolton
Deane Road, Bolton, BL3 5AB, UK
asimong@gmail.com

Department of Informatics
Technological Educational Institute of Athens
Ag. Spyridonos, 12210, Egaleo, Greece
csgouro@teiath.gr

Developing a Specification for Competency Semantics

Kenji Hirata

Toyo University, Department of Social Psychology, 5-28-10 Hakusan Bunkyo Tokyo,
112-8606 Japan
skillmgt@gmail.com

Competence Modeling and Standardization of Terminology in the Field of E-learning

Yury Kosulnikov, Boris Pozdneev, Maxim Sutyagin

Moscow State Technological University “STANKIN”, Information System Department,
1, Vadkovsky pereulok, 12794, Moscow, Russia
iourik@stankin.ru

Moscow State Technological University “STANKIN”, Information System Department,
1, Vadkovsky pereulok, 12794, Moscow, Russia
bmp@stankin.ru

Gazprom Corporate Institute, IT Department, 16-2, Nametkina str., 117997 Moscow,
Russia
M.Sutyagin@institute.gazprom.ru

Competence Modeling for Motivated Human Resources: A case study in a Large Indian Public Sector Enterprise

Usha Singh

Senior Human Resources Manager (AGM), Steel Authority of India Limited,
usha.sail@yahoo.co.in



National Aeronautics and Space Administration

FIND IT @ NASA :

+ GO



Leadership and Management Development

- LEADERSHIP MODEL

+ ASSESSMENTS

+ LEADER DEVELOPMENT

+ NEWS

+ READINGS & SITES

+ Home

Leadership Model

+ OVERVIEW

- INFLUENCE LEADER

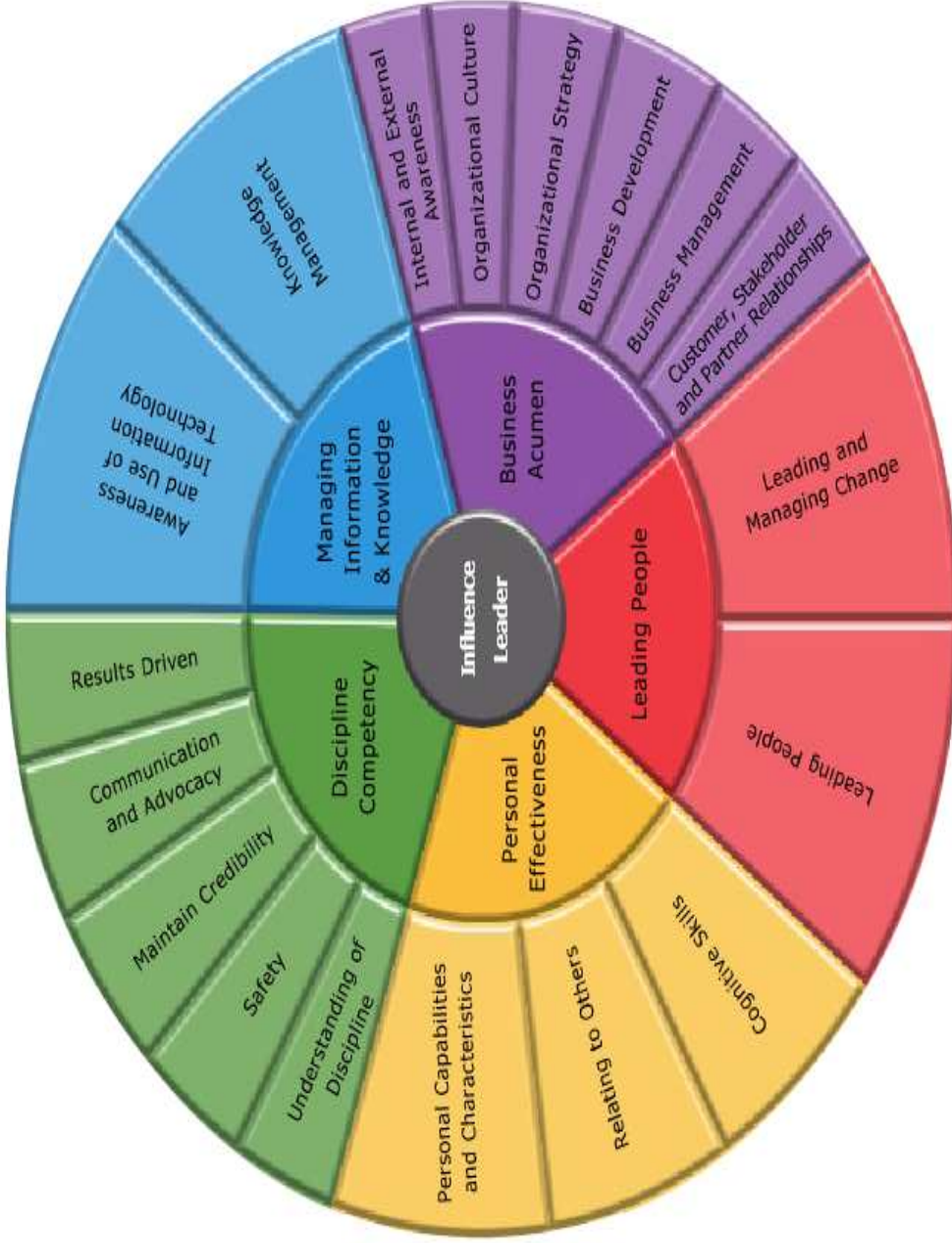
+ TEAM LEADER

+ 1st LINE SUPERVISOR

+ MANAGER

+ EXECUTIVE

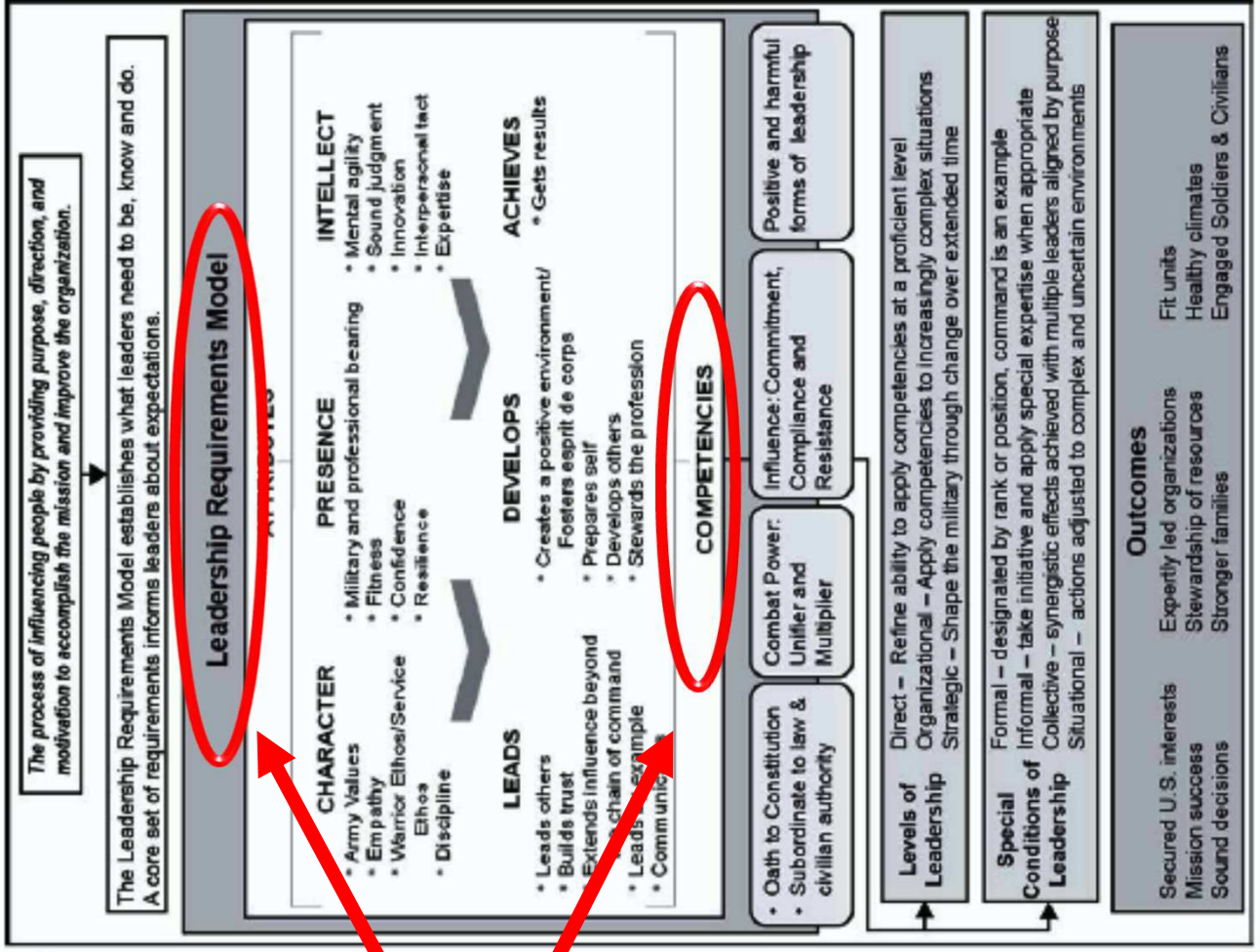
[Download Model in PDF file](#)



+ Inspector General Hotline
 + The President's Management Agenda
 + NASA Privacy Statement, Disclaimer, and Accessibility Certification



+ Freedom of Information Act
 NASA Official: Michael Mccann
 Last Updated February, 2011





**British Royal
Navy**

**A model of
command,
leadership
and
management
competency in
the British
Royal Navy**

Leadership &
Organization
Development
Journal
Vol. 26 No. 3,
2005
pp. 228-241

LDQ factors

Intellectual (IQ)

Critical analysis and judgement
Vision and imagination
Strategic perspective

Management (MQ)

Managing resources
Engaging communication
Empowering
Developing
Achieving

Social and emotional (EQ)

Self-awareness
Resilience
Motivation
Sensitivity
Influence
Intuitiveness
Conscientiousness

OPQ factors and groups

Emotion

Relaxed
Worried
Tough minded
Optimistic
Trusting
Emotional control

Dynamism

Decisive
Vigour
Competitive
Achievement

Influence

Persuasive
Controlling
Outspoken
Independent

Empathy

Modest
Democratic
Caring

Sociability

Outgoing
Affiliative
Social confidence

Structure

Detail-conscious
Conscientious
Rule following
Forward thinking

Analysis

Data-rational
Evaluative
Behavioural

Creativity and change

Conventional
Conceptual
Innovative
Variety seeking
Adaptable



**People
Liberation Army**

**The
Leadership
Competency
Modeling of
Military
Academy
Cadets**

**SOCIAL
BEHAVIOR AND
PERSONALITY**

2009, 37(4), 525-

538

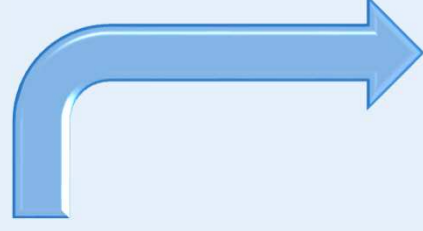
THE COMPETENCY MODEL OF MILITARY ACADEMY CADET LEADERSHIP PERFORMANCE

Competency	Definition	Percent ^a
Dedication	To commit oneself fully to a particular task or occupation, regardless of personal profit. Loyalty to the nation and the army.	100%
Planning and Programming	Knowledge of principles and processes involved in military tasks and organizations. Thought out in advance. Ability to arrange tasks into an effective procedure.	100%
Interpersonal relationships ^b	Mutual respect and tolerance. Care for subordinates. Capacity to establish and maintain a reciprocal relationship with others.	100%
Written communication	The ability to communicate information and ideas in writing. The ability to read and understand written information and ideas.	100%
Oral communication	The ability to listen to and understand information and ideas. The ability to communicate information and ideas in speaking.	100%
Intelligence and knowledge	Ability to acquire and apply knowledge. Having a high level of education or being mentally acute. Fluency of ideas. Proficiency to field worked in.	100%
Emotional stability ^c	The state of one who is emotionally mature, whose emotional reactions are consistent across situations. Ability to restrain oneself or one's behavior. Self-control. Self-examination.	100%
Social judgment	Having knowledge of social customs and avoiding causing offense. Being aware of the relations between organizations and individuals. Capacity to relate effectively with groups or communities.	100%
Military bearing ^d	The military temperament embodied in one's appearance, dress, behavior, address, and so on.	90%
Determination	The ability to make a decision assertively, based on wise judgment.	90%
Influencing others ^e	One serving as an example to be imitated. Motivating and inspiring others to achieve the goals of the organization. Persuasive.	80%

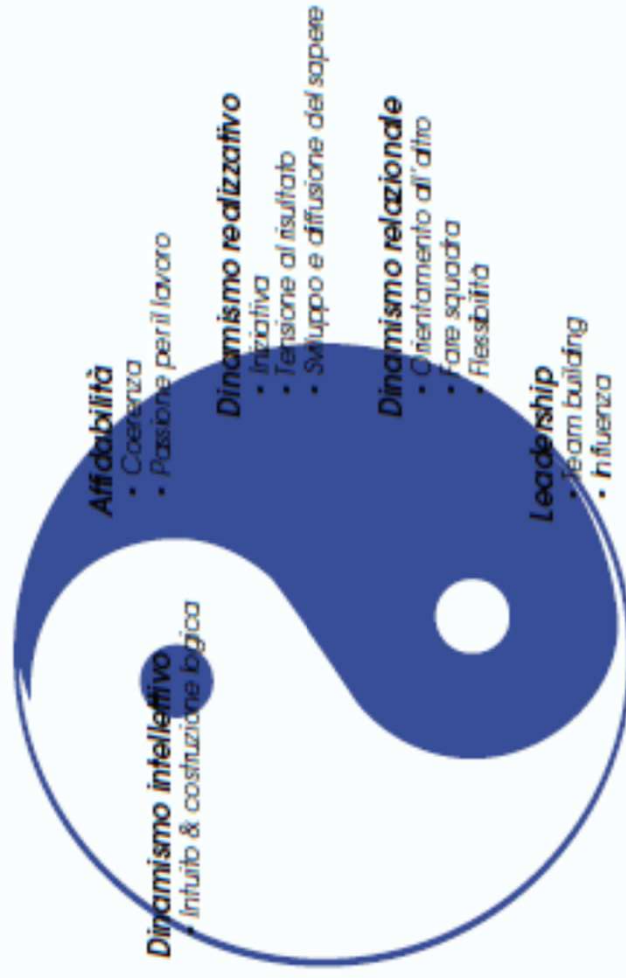
COMUNICATO STAMPA

Costruzione e uso di un modello di competenze Il caso dell'Agenzia delle Entrate diventa un manuale

Un manuale per valutare la qualità delle prestazioni di lavoro nel settore pubblico. Realizzato dall'Agenzia delle Entrate e dal Foromez, il libro - dal titolo "Costruzione e uso di un modello di competenze - Il caso Agenzia delle Entrate" - ha l'obiettivo di dare visibilità alla *best practice* dell'Amministrazione finanziaria e nel contempo diffondere e far diventare di uso comune le moderne metodologie sperimentate.



Modello delle competenze del personale dell'Agenzia delle Entrate



**UN APPROCCIO
ORIENTATO
ALLE COMPETENZE
E ALLA QUALITÀ
PER LA FORMAZIONE
IN ISTAT. UNA STORIA
ORGANIZZATIVA**

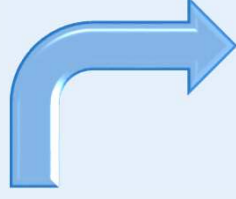


Tabella 1 - LE COMPETENZE DEGLI STATISTICI

Lavorare in team	Capacità di cooperare ed interagire efficacemente con i membri del gruppo per il raggiungimento degli obiettivi
Interesse verso le relazioni	Essere in grado di comprendere le percezioni, i bisogni e gli atteggiamenti degli altri e di interagirvi in modo costruttivo
Comunicazione	Capacità di organizzare e gestire opportunamente le informazioni (scritte e orali), di esporle con efficacia e di trasmetterle con chiarezza sia ai singoli che al gruppo
Problem solving	Capacità di contestualizzare i problemi e/o le situazioni complesse e di ricercare le soluzioni più idonee scegliendo tra le alternative possibili
ORIENTAMENTI	DESCRITTORE
Innovazione	Propensione alla produzione di idee e di soluzioni originali per migliorare la capacità di risposta dell'organizzazione alle richieste cui è sottoposta
Orientamento al cliente	Valutare i bisogni del cliente (interno/esterno) al fine di proporre servizi, prodotti e misure che ne assicurino la soddisfazione
Approccio sistemico	Consepevolezza di come gli elementi dei diversi settori che costituiscono l'insieme nel quale si opera, interagiscono tra loro in modo organico
Orientamento al risultato	Motivazione interiore al conseguimento degli obiettivi, a raggiungere e mantenere uno <i>standard</i> di prestazione elevato
Precisione/accuratezza	Cura e monitoraggio del processo di lavoro a garanzia del perseguimento degli <i>standard</i> di qualità
Iniziativa e proattività	Capacità di attivare processi, di influenzare gli eventi, portando avanti con tenacia le proprie proposte e creando opportunità di sviluppo



Ministero della Salute

Sistema di valutazione delle prestazioni del personale

MANUALE OPERATIVO

Allegato al Decreto ministeriale del 28 aprile 2015



Ministero della Salute

Sistema di valutazione delle prestazioni del personale

MANUALE OPERATIVO

Allegato al Decreto ministeriale del 28 aprile 2015

Area "Guida e direzione"

Competenza organizzativa	Agibile ed appropriata ai seguenti ruoli
Orientamento al cambiamento	Tutto il personale
Visione strategica	Dirigenti con incarico di livello generale
Guida	Tutto il personale
Motivazione e sviluppo risorse	Obbligatorio per i responsabili di struttura con almeno collaboratori

Area "Programmazione e gestione"

Competenza organizzativa	Agibile ed appropriata ai seguenti ruoli
Pianificazione e organizzazione V1	Dirigenti con incarico di livello generale
Pianificazione e organizzazione V2	Dirigenti
Capacità decisionale	Tutto il personale
Orientamento ai risultati	Tutto il personale
Integrazione nell'organizzazione	Tutto il personale
Accuratezza e tempestività	Tutto il personale (tranne i Dirigenti con incarico di I fascia)

Area "relazioni e comunicazioni"

Competenza organizzativa	Agibile ed appropriata ai seguenti ruoli
Comunicazione	Tutto il personale
Reti e relazioni	Tutto il personale
Negoziante	Tutto il personale
Lavoro di gruppo	Tutto il personale
Orientamento all'utenza	Tutto il personale (tranne i Dirigenti con incarico di I fascia)

Area "efficacia e innovazione"

Competenza organizzativa	Agibile ed appropriata ai seguenti ruoli
Innovazione	Tutto il personale
Flessibilità	Tutto il personale
Analisi e soluzione dei problemi	Tutto il personale
Sviluppo/condivisione della conoscenza	Tutto il personale
Orientamento alla semplificazione	Tutto il personale



enti ?



Home | Profilo | Referenze | Note | HR Academy | EBC per il CNLUB | Partner | Contattaci | Lavoro con EBC | BMP BF | Forum

SOFTWARE RISORSE UMANE

- HR Entry - Gestione HR Free
- HR Hrms Software Gestione Risorse Umane
- HR Self Software Gestione Ricerca e Selezione Personale
- HRP SuccessFactors
- Software Gestione Curriculum
- Business Intelligence HR - OnView
- HR e LMS e-learning e Formazione
- Video Query Questionari e Test on Web

CONSULENZA E SERVIZI

- Valutazione del Personale
- Promozione e Sviluppo
- Governance e Progettazione Organizzativa

GESTIONE RISORSE UMANE

- Valutazione del Personale
- COMPETENZE e GESTIONE PERSONALE
- COMPETENZE e GESTIONE PERSONALE
- Gestione Risorse Umane e Personale

Job Description

- Valutazione del Cliente Aziendale
- Consulenza
- Valutazione Efficacia della Formazione del Personale
- Strumenti Performativi del Personale
- Formazione e Coaching
- Visione del Cliente Umano
- VISION 2000 per la Direzione del Personale

- Ricerca Umana Pubblica Amministrazione
- Gestione Risorse Umane nei Call Center
- Ricerca e DFM Risorse Umane

Gestione Legge 221

- HR System - Risorse Umane Identification
- Contesto nel gestione web del personale

Valutazione e Competenze del personale

Category: Notizie
 Sistema di Valutazione delle Risorse Umane e del Personale - HR Hrms



CONFIGURA LA TUA SOLUZIONE HR IDEALE
 per gestire le **COMPETENZE** del personale

Con un click puoi trovare l'entità che ti serve.

SELEZIONA SOCCORRELE CON ISTRUZIONI

Esempi: Sistemi ad Area di valutazione del personale; VALUTAZIONE PERSONALE MEDICO SANITARIO; ESSEMPIO SCHEDE VALUTAZIONE PERSONALE; SERVIZI DI VALUTAZIONE ON LINE DEL PERSONALE; GAP ANALYSIS COMPETENZE DEL PERSONALE



- Come costruire un modello delle competenze PERSONALE
- Esempio di modello delle competenze PERSONALE
- Seguire la competenza
- Come valutare il personale PERSONALE

Esempi: Sistemi ad Area di valutazione del personale; VALUTAZIONE PERSONALE MEDICO SANITARIO; ESSEMPIO SCHEDE VALUTAZIONE PERSONALE; SERVIZI DI VALUTAZIONE ON LINE DEL PERSONALE; GAP ANALYSIS COMPETENZE DEL PERSONALE

La navigazione. Chiarendo questo stato di navigazione. Chiarendo questo stato di navigazione. Chiarendo questo stato di navigazione.

VALUTAZIONE PERSONALE MEDICO SANITARIO

ESEMPIO SCHEDE VALUTAZIONE PERSONALE

SERVIZIO DI VALUTAZIONE ON LINE DEL PERSONALE

GAP ANALYSIS COMPETENZE DEL PERSONALE

ire-la-redditivita-di-progetti-attiva-e-comm...

The CERN Competency Model

The CERN Competency Model is one of the HR Initiatives and has been approved by Management as part of the HR Strategy. Its main aim is to provide coherent criteria throughout organisational processes to drive performance and continuous development of staff.

Reference documents:

- Browse the brochure online [in French](#)
- Download [the brochure](#)
- CERN Competency Model (CCM) [in French](#)
- Spotlight on CERN video [in French](#)
- Bulletin article "Competencies - a roadmap for CERN Staff" [in French](#) (January 2011)
- Technical Competencies' Representatives [in French](#)

Your Career

- The CERN Competency Model [in French](#)
- Advancement & Promotion [in French](#)
- Learning & Development [in French](#)
- Contract Policy [in French](#)
- Indefinite Contract Award [in French](#)
- Internal Mobility [in French](#)
- Career Transition [in French](#)

Search this site

Search

HR bulletin articles

- New arrivals [in French](#)
- Taxation in France [in French](#)
- CERN Health Insurance Scheme (CHIS) – Reimbursement of contraception and sterilisation [in French](#)
- Taxation in Switzerland [in French](#)
- Summer work for children of members of the personnel [in French](#)
- [more](#)

