

## 活用事例と基本的考え方

活用事例	基本的考え方
職務における行動基準として	それぞれの企業が必要とするコンピテンシーの抽出・整理により、優秀者のノウハウやコツの共有化(ナレッジマネジメント)を実施し、社員の行動の質向上に活用する
人事評価・処遇の基準として	人事評価制度のプロセス評価(業績達成のための具体的行動遂行度合い＝コンピテンシーの発揮度)として活用する。また昇進・昇格の基準として活用する
人材配置の基準として	各社員の保有するスキル・適性に応じて適材適所の人材配置およびキャリア開発の基準として活用する
能力開発の基準として	経営者(会社)が求める人材と各社員の強み・弱み・ギャップ等をコンピテンシーによって把握し、能力開発の基準として活用する
採用計画基準として	経営者(会社)が求める人材像を基に職務ごとに必要とするコンピテンシーの抽出・整理により人材採用の基準として活用する