

## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ

### ОБЩЕКУЛЬТУРНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

#### Критерии оценки компетенции этическое поведение

НЕ РАЗВИТО	РАЗВИТО	ЧРЕЗМЕРНО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Может иметь ценности, отличающиеся от принятых в организации</li> <li>• Сильный индивидуалист, слабо считающийся с ценностями других; может устанавливать свои собственные правила; заставляет других испытывать дискомфорт</li> <li>• Может руководствоваться исключительно интересами организации, что находится на грани допустимого или выходит за всякие рамки</li> <li>• Может недостаточно задумываться о собственных ценностях и не иметь представления, какое впечатление он производит</li> <li>• Поведение может слишком варьироваться в зависимости от ситуации</li> <li>• Может сложиться впечатление, что главной ценностью для него является забота о собственных интересах</li> <li>• Слово расходится с делом: говорит одно, делает другое</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Придерживается наиболее подходящего (для каждого коллектива) и эффективного набора основных ценностей и убеждений, как в лучшие, так и в плохие времена</li> <li>• Поступает в соответствии с этими ценностями</li> <li>• Воздаёт должное за следование установленным ценностям и порицает обратное</li> <li>• Подтверждает на практике то, что проповедует сам</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Может упорно отстаивать свою позицию, основанную на убеждениях и ценностях, когда это неуместно</li> <li>• Может быть слишком чувствителен к ситуациям, которые считает «лакмусовой бумажкой» для проверки принципов ценностей и убеждений</li> <li>• Может слыть упрямым и неотзывчивым при необходимости изменить что-то или пойти на компромисс</li> <li>• Может излишне критиковать тех, кто не придерживается тех же ценностей</li> <li>• Может прибегать к неэтичным высказываниям для завершения дискуссии</li> </ul>

### Критерии оценки компетенции лидерство

НЕ РАЗВИТО	РАЗВИТО	ЧРЕЗМЕРНО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Может действовать неуверенно</li> <li>• Может знать, что нужно делать, но не решаться это сделать</li> <li>• Может не обладать мотивацией; скучать на работе</li> <li>• Не хочет или не знает, как вдохновить сотрудников</li> <li>• Не умеет слушать</li> <li>• Не умеет занимать жесткую позицию</li> <li>• Не собирает команду и не работает с людьми как с командой</li> <li>• Не занимается выработкой коллективного мышления и общего понимания проблемы</li> <li>• Отступает и позволяет другим взять руководство на себя</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Настроен на активность и энергично выполняет задания, требующие напряжения сил</li> <li>• Не боится действовать при отсутствии подробного плана</li> <li>• Использует больше благоприятных возможностей, чем другие работники.</li> <li>• Принимает удачные решения, не задумываясь над тем, сколько на это потребуется времени, основываясь на сочетании анализа, знаний, опыта и собственного суждения</li> <li>• При необходимости группирует людей в команды</li> <li>• Создает в своей команде хороший и сильный моральный дух и климат</li> <li>• Предоставляет своевременную, прямую, полную и конструктивную обратную связь, - как позитивную, так и корректирующую</li> <li>• В случае необходимости не боится применять непопулярные меры</li> <li>• Другие сотрудники часто обращаются к нему за советом</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Может быть трудоголиком</li> <li>• Может прибегать к излишнему администрированию, чтобы добиться скорейшего выполнения работы</li> <li>• Может считать себя всегда правым или близким к совершенству, как будто он не может ошибиться и не ошибается никогда</li> <li>• Его могут считать упрямым, неготовым вести переговоры или идти на компромисс</li> <li>• Кажется несправедливым из-за своего индивидуального подхода</li> <li>• Может не развивать в людях индивидуальных стремлений к лидерству</li> <li>• Может стремиться к сильному лидерству даже в тех случаях, когда коллективная работа принесла бы такие же или лучшие результаты</li> </ul>

### Критерии оценки компетенции ответственность

НЕ РАЗВИТО	РАЗВИТО	ЧРЕЗМЕРНО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Предпочитает подчиняться, а не руководить</li> <li>• Может избегать конфликтных и кризисных ситуаций, не хочет нести ответственность и решать проблемы, не может занять твердую позицию</li> <li>• Слишком волнуется из-за того, что могут сказать или подумать окружающие</li> <li>• Может быть застенчив или недостаточно настойчив</li> <li>• Может терять самообладание в напряженной ситуации</li> <li>• Может не реагировать на срочность</li> <li>• Может, открыто проявлять раздражение, беспомощность и тревогу</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Не занимает защитную позицию и не раздражается в трудных ситуациях</li> <li>• Считается зрелой личностью, пользуется доверием коллектива</li> <li>• На него можно положиться, так как он удерживает контроль в трудных ситуациях</li> <li>• Не допускает усугубления проблем</li> <li>• Способен отвечать за дело или сказанное слово</li> <li>• Признает свои ошибки</li> <li>• Постоянно и последовательно занимает место в ряду самых лучших работников</li> <li>• Постоянно добивается достижения результата как самостоятельно, так и подвигая на это других</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Может восприниматься как сухой и равнодушный человек</li> <li>• Может казаться безразличным, когда другие проявляют чувство</li> <li>• Может трудно ладить с теми, кто действует и принимает решения эмоционально, а не рационально.</li> <li>• Может всегда стремиться достичь слишком многого и/или идеала</li> <li>• Может излишне усложнять вопросы</li> <li>• Может брать на себя слишком большой объем</li> </ul>

### Критерии оценки компетенции постановка проблемы

НЕ РАЗВИТО	РАЗВИТО	ЧРЕЗМЕРНО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Может действовать неуверенно</li> <li>• Испытывает беспокойство в меняющейся или неопределенной ситуации</li> <li>• Не справляется со сложными проблемами, которые не предполагают однозначного решения или результата</li> <li>• В неопределенных ситуациях может нуждаться в большем объеме исходных данных и указаний, чем другие работники</li> <li>• Консервативен и осторожен</li> <li>• Может тянуть время, собирать дополнительную информацию, чтобы обрести уверенность и избежать риска</li> <li>• Раньше других принимает скоропалительные решения и делает замечания, прежде чем проанализирует ситуацию</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Легко справляется с изменениями, рисками, неопределенностью</li> <li>• Способен принимать решения и действовать, не имея полной картины</li> <li>• Посвящает свое время и время других первоочередным задачам</li> <li>• Быстро концентрируется на основополагающих моментах и откладывает в сторону все второстепенное</li> <li>• Быстро чувствует, что способствует и что мешает достижению цели</li> <li>• Устраняет препятствия</li> <li>• Намечает цели (приоритеты).</li> <li>• Работает со всеми полезными источниками для нахождения ответов</li> <li>• Видит «подводные камни»</li> <li>• Отлично проявляет себя в открытом анализе</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Может заполнять пробелы, додумывая то, чего нет на самом деле</li> <li>• Может считаться импульсивным и нетерпеливым</li> <li>• Может недостаточно полагаться на менее информированных сотрудников</li> <li>• Может позволить мелочам перерасти в проблему</li> <li>• Может легко сбрасывать со счетов приоритеты других</li> <li>• Может завязнуть в процессе и пропустить главное</li> <li>• Может излишне усложнять вопросы</li> <li>• Может брать на себя слишком большой объем аналитической работы</li> </ul>

### Критерии оценки компетенции креативность

НЕ РАЗВИТО	РАЗВИТО	ЧРЕЗМЕРНО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ограниченный, расчетливый, осторожный и консервативный</li> <li>• Может чувствовать себя комфортнее в прошлом, а также действуя отработанными и апробированными методами</li> <li>• Ограниченная квалификация</li> <li>• Избегает риска, не стремится быть смелым и изменяться</li> <li>• Не воспринимает идеи, выходящие за пределы его области</li> <li>• Может не иметь представления о том, что такое творчество</li> <li>• Решает новые проблемы, используя старые решения</li> <li>• Может подавлять в других творческую инициативу</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Предлагает множество новых и уникальных идей</li> <li>• Легко находит связь между ранее разоб-щенными представлениями</li> <li>• Слывет генератором оригинальных и цен-ных решений во время «мозгового штур-ма»</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Может настолько увлекаться второсте-пенными замыслами, что теряет много времени</li> <li>• Может заниматься слишком многими за-даниями одновременно</li> <li>• Может не доводить замысел до конца</li> <li>• Может быть неорганизованным или нев-нимательным к деталям</li> <li>• Может быть индивидуалистом и не уметь работать в команде</li> <li>• Может плохо относиться к менее творче-ским людям</li> </ul>

### Критерии оценки компетенции аналитическая работа

НЕ РАЗВИТО	РАЗВИТО	ЧРЕЗМЕРНО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ограниченная квалификация</li> <li>• Решает новые проблемы, используя старые решения</li> <li>• Может настаивать на принятии решений без достаточного анализа</li> <li>• Сложности в структуризации информации</li> <li>• Не желание получения новых знаний</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Легко находит связь между ранее разоб-щенными представлениями</li> <li>• Тщательно анализирует продолжитель-ность и сложность заданий и проектов</li> <li>• Ставит задачи и цели</li> <li>• Подразделяет рабочий процесс на этапы</li> <li>• Разрабатывает графики и рабочие задания</li> <li>• Знаком с работой стратегии и тактики в своей сфере деятельности</li> <li>• Четко видит взаимосвязи различных эле-ментов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Может быть неорганизованным или нев-нимательным к деталям</li> <li>• Может заполнять пробелы, додумывая то, чего нет на самом деле</li> <li>• Может все излишне усложнять</li> </ul>

**Критерии оценки компетенции конструктивное взаимодействие с гражданами и институтами гражданского общества, другими организациями**

НЕ РАЗВИТО	РАЗВИТО	ЧРЕЗМЕРНО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Нелегко строит взаимоотношения, так как не обладает умением вступать в контакт или слушать других</li> <li>• Не умеет быть дипломатичным, вежливым и последовательным.</li> <li>• Может не отзываться на общественные события, которые имеют значение для окружающих</li> <li>• Не изменяется в зависимости от окружения или ситуации и не приспосабливается к ним</li> <li>• Ведет себя уклончиво или не имеет твердой позиции</li> <li>• Может относиться к людям предвзято или с безразличием</li> <li>• Считается непоследовательным, поскольку его дела расходятся со словами</li> <li>• Преследует только свои интересы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Хорошо взаимодействует с разнообразными типами людей внутри и вне организации, включая занимающих выше - и ниже стоящие должности и равных по должности</li> <li>• Устанавливает соответствующий раппорт</li> <li>• Строит конструктивные и эффективные отношения</li> <li>• Дипломатичен и тактичен</li> <li>• Умеет легко разрешать даже острые конфликты</li> <li>• Способен квалифицированно вести переговоры в жестких ситуациях с группами внутри и вне организации</li> <li>• Может уладить разногласия с минимальным шумом</li> <li>• Имеет хорошее чувство времени</li> <li>• Следит за реакциями окружающих в ответ на свое поведение и попытки оказать давление, корректирует себя; стремится получить обратную связь</li> <li>• Восприимчив к изменениям в запросах и просьбах, и меняется в соответствии с ними</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Может пытаться сглаживать реальные вопросы и проблемы.</li> <li>• Может с излишней готовностью откликаться на требования собеседников</li> <li>• Может делать слишком много исключений, не проводить последовательную политику, не придерживаться установленной практики</li> <li>• Умеет «устраиваться» благодаря налаживанию межличностных связей</li> <li>• Проводит слишком много времени, культивируя знакомства</li> <li>• Тратит слишком много времени в поисках преимущества</li> <li>• Может слишком легко изменяться в зависимости от ситуации или оставлять о себе впечатление как о нерешительном человеке</li> </ul>

### Критерии оценки компетенции применение коммуникативных технологий и средств

НЕ РАЗВИТО	РАЗВИТО	ЧРЕЗМЕРНО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Может остановиться в своем развитии на некогда приобретенных навыках и освоенных технологиях</li> <li>• Может быть неопытным, новичком в данной области и недостаточно проявлять к ней интерес</li> <li>• Не хватает знания деталей, необходимых для углубленного анализа</li> <li>• Практически последним осваивает новые технологии или приспосабливается к ним</li> <li>• Может привыкать к устаревшим технологиям, «срастаться» с ними и сопротивляться переходу на новые технологии</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обладает функциональной и технической подготовкой, позволяющей выполнять работу на высоком уровне</li> <li>• Легко «схватывает» технические новинки</li> <li>• Может усваивать новые знания и приобретать новые навыки</li> <li>• Легко знакомится с новыми областями деятельности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Может слишком увлекаться собственным развитием и повышением навыков в технической и функциональной сфере, не используя в достаточной мере личные, межличностные навыки и навык руководства</li> <li>• Может знать, но не использовать</li> <li>• Может восприниматься как чрезмерно академичный, оторванный от практики человек</li> </ul>

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ**

### **Критерии оценки компетенции понимание современных тенденций развития политических процессов в мире, экономики и глобализации**

<b>НЕ РАЗВИТО</b>	<b>РАЗВИТО</b>	<b>ЧРЕЗМЕРНО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Не испытывает интереса к вероятностям, будущему, тому, как работают механизмы взаимосвязей и как они скажутся на его организации</li><li>• Не понимает принципов деловой активности</li><li>• Не разбирается в политических и экономических процессах</li><li>• Может быть тактиком в узкой области</li><li>• Не интересуется данными процессами в широком смысле слова или не имеет соответствующего опыта</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Обладает пониманием политических и экономических процессов</li><li>• Знаком с текущим и возможным в будущем бизнес - курсом, практикой, тенденциями и изменениями в различных сферах деятельности, затрагивающими его деятельность и организацию</li><li>• Знает конкурентную ситуацию</li><li>• Знаком с работой стратегии и тактики на рынке</li><li>• Рассматривает вопрос/проблему с максимально широкой точки зрения</li><li>• Легко выстраивает сценарии будущего развития событий</li><li>• Обладает масштабным мышлением</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Может чрезмерно накапливать знания об отрасли и деловой активности и полагаться на эти знания и соответствующие навыки, уделяя недостаточное внимание личным навыкам, межличностному общению, вопросам управления и руководства.</li><li>• Может оторваться от окружающих, строя многовариантные гипотезы по какому-либо вопросу</li><li>• Не может устанавливать приоритеты на практике</li><li>• Может всегда стремиться достичь слишком многого и/или идеала</li><li>• Может видеть взаимосвязи, которых нет</li></ul>

### Критерии оценки компетенции принятие решений

НЕ РАЗВИТО	РАЗВИТО	ЧРЕЗМЕРНО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Раньше других принимает скоропалительные решения и делает замечания, прежде чем проанализирует ситуацию</li> <li>• Может слишком сильно полагаться на самого себя - не просит о помощи</li> <li>• Принятие решений может спровоцировать всплеск эмоций и нетерпение</li> <li>• Может не использовать правильные методы принятия решений, мыслительные модели или способы</li> <li>• Может скоропалительно делать выводы на основании предрассудков, прежних решений или собственной недалёковидности</li> <li>• Не хочет тратить время на обдумывание проблемы до принятия решения по ней</li> <li>• Может не справиться со сложными ситуациями</li> <li>• Может слишком долго ждать, «мучаясь» над каждой мелочью, чтобы избежать риска или ошибки</li> <li>• Может искать одно большое «красивое решение», когда лучше было бы принять пять маленьких</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Принимает удачные решения, не задумываясь над тем, сколько на это потребуется времени, основываясь на сочетании анализа, знаний, опыта и собственного суждения</li> <li>• Большинство принятых решений и предложений оказываются со временем правильными и точными</li> <li>• Другие сотрудники часто обращаются к нему за советом</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Может считать себя всегда правым или близким к совершенству, как будто он не может ошибиться и не ошибается никогда</li> <li>• Его могут считать упрямым, неготовым вести переговоры или идти на компромисс</li> <li>• Может впасть в уныние, если его совет отвергли</li> <li>• Может недостаточно полагаться на менее информированных сотрудников</li> </ul>

**Критерии оценки компетенции разработка системы стратегического, текущего и оперативного контроля, владение принципами и современными методами управления операциями в различных сферах деятельности**

<b>НЕ РАЗВИТО</b>	<b>РАЗВИТО</b>	<b>ЧРЕЗМЕРНО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Не может разработать эффективные и действенные методы работы по контролю за деятельностью</li> <li>• Не может организовать и представить, какие процессы могут быть эффективными</li> <li>• Не мыслит и не говорит стратегически</li> <li>• Не видит перспективы и не может сложить вместе различные части для создания картины будущего</li> <li>• Не мыслит такими понятиями, как политика, методика и системы, и не использует их в управлении</li> <li>• Не вырабатывает правила и процессы; не устанавливает контакты между участниками, позволяющие людям работать в его отсутствие</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Понимает причины и логику ключевых направлений политики, практической деятельности и мероприятий организации</li> <li>• Разбирается в культурных особенностях организаций</li> <li>• Знает, как выполнить работу, используя различные формальные каналы связи</li> <li>• Понимает, как разделить и объединить операции в единый рабочий процесс</li> <li>• Может четко представить последствия и варианты</li> <li>• Обладает обширными знаниями и видением перспективы</li> <li>• Предпочитает держать все под контролем</li> <li>• Умеет создавать методики, процессы и технологии, позволяющие осуществлять контроль и управление</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Все время что-то подправляет и совершенствует - меняет все практически постоянно</li> <li>• С трудом может объяснить свое видение процесса</li> <li>• Может быть постоянно недоволен по причине завышенных стандартов и ожиданий как от себя самого, так и от других</li> <li>• Может слишком увлекаться теоретической стороной вопроса</li> <li>• Может излишне усложнять планы</li> <li>• Может переусердствовать в управлении и контролировать по мелочам</li> </ul>

### Критерии оценки компетенции организационные способности

НЕ РАЗВИТО	РАЗВИТО	ЧРЕЗМЕРНО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Не умеет эффективно соединять все ресурсы</li> <li>• Не знает, как найти и организовать кадры, материалы, финансы и т. д.</li> <li>• Не делегирует ответственность, не умеет планировать и стимулировать людей к работе</li> <li>• Склонен делать несколько дел одновременно, что снижает эффективность его работы</li> <li>• Слишком сильно полагается на себя</li> <li>• Хватается за дело в последнюю минуту и тратит массу времени, чтобы его закончить</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Может оптимально распределить ресурсы (кадры, финансы, материалы, поддержку) для выполнения работы</li> <li>• Способен осуществлять одновременное руководство различными видами деятельности, сочетая их для достижения цели</li> <li>• Эффективно и рационально использует ресурсы</li> <li>• Структурирует информацию и файлы в удобном для использования виде</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Не переносит рабочего беспорядка</li> <li>• Не переносит, чтобы что-то делалось не так, как он хочет</li> <li>• Закрыт для предложений и новой информации</li> <li>• Теряет эффективность, когда события идут не так, как он планировал</li> </ul>

### Критерии оценки компетенции планирование

НЕ РАЗВИТО	РАЗВИТО	ЧРЕЗМЕРНО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Планирует ограниченный объем работ</li> <li>• Может принадлежать к числу работников, делающих все в последнюю минуту</li> <li>• Не следует методике планомерной постановки задач и соответственному распределению работы</li> <li>• Может чувствовать себя некомфортно, занимаясь структурированием рабочего процесса</li> <li>• Может относиться к планированию пренебрежительно и восприниматься окружающими как несобранный и несерьезный человек</li> <li>• Может не обладать терпением, необходимым для постановки целей и задач, определения проблем, планирования сроков выполнения работы, разработки планов-графиков и разрешения проблем</li> <li>• Может быть человеком, работа с которым и для которого приводит в замешательство</li> <li>• Может расхолаживать работающих с ним сотрудников</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Тщательно анализирует продолжительность и сложность заданий и проектов</li> <li>• Ставит задачи и цели</li> <li>• Подразделяет рабочий процесс на этапы</li> <li>• Разрабатывает графики и рабочие задания</li> <li>• Предвидит проблемы и «узкие места» и готовится к ним</li> <li>• Соотносит исполнение с целью</li> <li>• Оценивает результаты</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Может слишком зависеть от правил, постановлений, утвержденных процедур и структур</li> <li>• Может выпускать из виду человеческий фактор в работе</li> <li>• Может быть негибким и с трудом приспосабливаться к быстрым изменениям</li> </ul>

## Критерии оценки компетенции способность к анализу, организации и планированию в области управления

НЕ РАЗВИТО	РАЗВИТО	ЧРЕЗМЕРНО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Решает новые проблемы, используя старые решения</li> <li>• Может настаивать на принятии решений без достаточного анализа</li> <li>• Сложности в структуризации информации</li> <li>• Не умеет эффективно соединять все ресурсы</li> <li>• Не знает, как найти и организовать кадры, материалы, финансы и т. д.</li> <li>• Не делегирует ответственность, не умеет планировать и стимулировать людей к работе</li> <li>• Планирует ограниченный объем работ</li> <li>• Не следует методике планомерной постановки задач и соответственному распределению работы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Легко находит связь между ранее разоб-щенными представлениями</li> <li>• Тщательно анализирует продолжительность и сложность заданий и проектов</li> <li>• Ставит задачи и цели</li> <li>• Подразделяет рабочий процесс на этапы</li> <li>• Разрабатывает графики и рабочие задания</li> <li>• Знаком с работой стратегии и тактики в своей сфере деятельности</li> <li>• Четко видит взаимосвязи различных элементов</li> <li>• Может оптимально распределить ресурсы (кадры, финансы, материалы, поддержку) для выполнения работы</li> <li>• Способен осуществлять одновременное руководство различными видами деятельности, сочетая их для достижения цели</li> <li>• Оценивает результаты</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Может быть неорганизованным или невнимательным к деталям</li> <li>• Закрыт для предложений и новой информации</li> <li>• Теряет эффективность, когда события идут не так, как запланировано</li> <li>• Может слишком зависеть от правил, постановлений, утвержденных процедур и структур</li> <li>• Может выпускать из виду человеческий фактор в работе</li> <li>• Может быть негибким и с трудом приспосабливаться к быстрым изменениям</li> </ul>

**Критерии оценки компетенции способность осуществлять верификацию  
и структуризацию информации, получаемой из разных источников**

НЕ РАЗВИТО	РАЗВИТО	ЧРЕЗМЕРНО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Нарушает последовательность коммуникации, сообщает слишком мало или слишком много, предоставляет информацию несвоевременно</li> <li>• Может неясно излагать информацию или информировать одних сотрудников лучше, чем других</li> <li>• Может не знать, кому, что и когда сообщать</li> <li>• Не осознает потребностей других в информации</li> <li>• Может информировать без отслеживания результатов</li> <li>• Копит информацию или считает информирование несущественной задачей</li> <li>• Имеет только один канал коммуникации: письменный, устный или электронную почту</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Предоставляет информацию, необходимую для работы и для создания верного корпоративного настроения (чтобы сотрудники ощущали себя частью рабочей группы, отдела и (или) организации)</li> <li>• Предоставляет каждому члену коллектива информацию, необходимую для принятия правильных решений</li> <li>• Предоставляет информацию своевременно</li> <li>• Использует различные каналы получения информации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Может предоставить избыточную информацию</li> <li>• Может привести в замешательство тем, что сообщает информацию, которую человек не может обработать, или предварительные сведения, впоследствии оказывающиеся неверными</li> </ul>