

Istotne jest, aby każdy pracownik w firmie, bez względu na wiek, wiedział o możliwościach rozwoju kariery i stopniach awansu jakie są możliwe w jego organizacji. Znajomość możliwości rozwoju ich kariery zawodowej zmniejsza stres i bariery psychiczne (takie jak subiektywne poczucie zagrożenia bezrobociem czy też poczucie bycia nie dość wartościowym pracownikiem dla firmy). Informowanie pracownika o dostępnych ścieżkach kariery pozwala na długą i efektywną pracę na rzecz organizacji poprzez wykorzystanie wiedzy i umiejętności pracownika na każdym etapie jego kariery zawodowej.

Informowanie pracowników o możliwościach awansu może odbywać się za pomocą regularnych spotkań (grupowych lub indywidualnych), w trakcie oceny okresowej. Dobrym sposobem na spopularyzowanie informacji na temat ścieżek awansu jest zebranie informacji na ten temat i umieszczenie ich w Internecie lub na tablicy ogłoszeń w firmie. Dzięki takiemu rozwiązaniu każdy pracownik może uzyskać odpowiednie informacje wtedy kiedy tego potrzebuje poprzez łatwy dostęp do informacji.

System awansu oparty na kryteriach kompetencyjnych, a nie na wymogach dotyczących stażu pracy lub wieku, przyczynia się do dobrego dopasowania kompetencji pracownika do wymagań na danym stanowisku. W rezultacie skutkuje to wzrostem produktywności przedsiębiorstwa i/lub spadkiem kosztów (np. rekrutacji osób spoza firmy).

Aby dobrze dopasować kompetencje do danego stanowiska należy uwzględnić następujące warunki:

Konieczna jest regularna, okresowa ocena pracownicza – powinna być ona jak najbardziej obiektywna, czemu sprzyjają:

- a) stosowanie jasno określonych kryteriów oceny kompetencji i wydajności pracy,
- b) przejrzystość procesu oceny pracowniczej – pracownicy powinni być poinformowani o jej metodach i szczegółowych wynikach;
 - nie powinno być ani dolnej, ani górnej granicy wieku, w którym pracownik może awansować;
 - nie powinno być wymogu minimalnego stażu pracy do awansu (z wyjątkiem okresu próbnego)

Rozważając zasadność awansowania pracownika lepiej kierować się wynikami oceny demonstrowanych kompetencji i ich dopasowaniem do wymagań nowego

stanowiska, np. za pomocą Development Center. Sam staż pracy może być istotny jedynie w przypadku, gdy jest od niego uzależniona możliwość nabycia kolejnych uprawnień, co ma miejsce np. w energetyce, hutnictwie, sądownictwie.

Z systemem awansów opartym na kompetencjach wiąże się system ocen okresowych, który służy monitorowaniu poziomu i tempa rozwoju pracowników. Literatura określa 10 zasad, na których taki system powinien być zbudowany ([ryś 1](#))