

ตัวอย่างการนำเอา Competency ไปใช้ในองค์กรที่น่าจะจำเป็นและเร่งด่วน มีดังนี้

- การคัดเลือกบุคลากรบนพื้นฐานของ Competency ควรจะเริ่มใช้จากตำแหน่งงานที่กำลังจะสรรหาเร็ว ๆ นี้ก่อน ไม่จำเป็นต้องนำเอา Competency ไปออกแบบคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานของทุกตำแหน่งงานในองค์กร เพราะอาจจะทำให้เสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์ ทำเสร็จอีกสิบปีข้างหน้าถึงจะได้ใช้ เพราะคนที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันยังอยู่อีกนานยังไม่ลาออก
- ความก้าวหน้าในอาชีพ น่าจะเริ่มทำกับกลุ่มที่เป็นผู้บริหารหรือกลุ่มที่เป็นกลุ่มคนที่มีศักยภาพและมีโอกาสเติบโต (Talent/Successor Group) เพราะกลุ่มนี้น่าจะได้รับการประเมินศักยภาพในด้านต่างๆ ที่ถูกต้อง ครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ และน่าจะสำคัญกว่ากลุ่มที่ทำงานอยู่ที่เดิมยังไม่มีโอกาสโยกย้ายปรับเปลี่ยนหรือเลื่อนตำแหน่ง
- การนำไปใช้ในการประเมินผลงาน ถ้าไม่ยากให้เป็นภาระมากนักก็อาจจะเริ่มจากการประเมิน Competency ในส่วนที่เป็นพฤติกรรมเฉพาะกลุ่มก่อน เช่น ปีแรกประเมินพฤติกรรมที่มาจาก Core Competency ก่อน ปีต่อมาเริ่มลงมาประเมินพฤติกรรมเฉพาะของหน่วยงาน ในปีต่อไปค่อยเจาะลึกลงไปถึงการประเมินพฤติกรรมเฉพาะตำแหน่งงาน และสุดท้ายลงลึกถึงพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนให้เป้าหมายของตัวชี้วัดผลงานในปีนั้นบรรลุผลสำเร็จดีกว่าเป้าหมายที่กำหนด