Управление компетенциями

Введение

1. Модуль «Управление компетенциями» состоит из 3 разделов:

1. Модель компетенций (блоки компетенций);
2. Шкала оценок;
3. Профили компетенций.

2. Опубликованные компетенции используются:

- В оценке 360.
- При создании профилей компетенций.
- При создании индивидуальных планов развития (ИПР).
- При создании курсов/тестов. Указывается какие компетенции развивают соответствующие курсы/тесты.

3. Модель управления компетенциями в приложении двух - или трехуровневая.

> **1 уровень - компетенция.** Например, «работа в команде».
>
> **2 уровень - индикатор проявления.** Например для компетенции «работа в команде»: «интересуется мнениями других коллег», «быстро устанавливает контакт и поддерживает партнерские отношения» и т.д.
>
> **3 уровень - оценка.** Она может любая, 1, 2, 3, 4, 5 или проявляет, не проявляет и т.д.

На каждом уровне можно задавать любые значения.

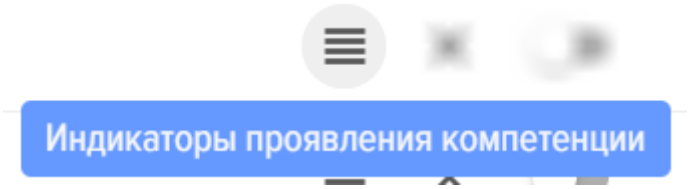
Создание компетенции

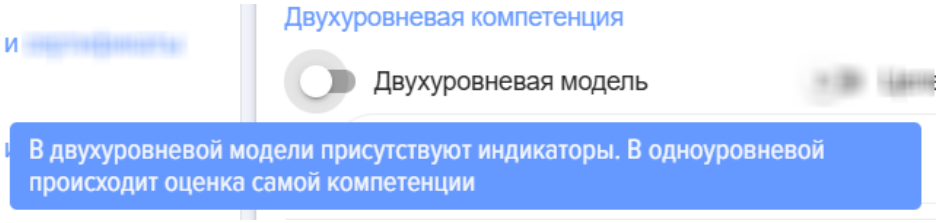
1. Для создания **одноуровневой компетенции** достаточно во вкладке Модель компетенций:

- Нажать на плюсик "Добавить компетенцию".
- В появившемся окне ввести название компетенции.
- Добавить на плюс. Компетенция будет добавлена в список компетенций в статусе Черновик.

- Опубликовать компетенцию.

2. Для добавления индикаторов к одноуровневой компетенции (создание **двухуровневой компетенции**) необходимо

- Нажать на элемент 

- Активировать элемент 

- В появившемся окне добавлять индикаторы проявления.

> ВАЖНО! При переводе компетенции из двухуровневой (с индикаторами) в одноуровневую (без индикаторов), введенные индикаторы будут удалены.

3. **Целевой уровень**.

Смысл "целевого уровня" для компетенции в том, что когда сотрудник не достигает целевого уровня, система автоматически формирует развивающие мероприятия.

Целевой уровень задается для компетенции или для индикаторов проявления (для двухуровневой компетенции).

Как работает целевой уровень:

- Выбирается шкала.
- Из шкалы выбирается целевой уровень, которым должен обладать сотрудник.
- Добавляются развивающие мероприятия или курсы из каталога курсов, направленные на развитие компетенции или индикаторов.
- Дальнейшее использование механизма происходит в тестах или оценках 360:
  - В тестах. Если для теста выбрана компетенция и активирован элемент Сформировать ИПР. При не наборе проходного балла, система автоматически сформирует ИПР, который будет у него в личном кабинете. ИПР формируется на основе развивающих мероприятий, добавленных в данном разделе.
  - В оценке 360. После того, как проведена оценка, в результатах оценки будет доступна кнопка Назначить ИПР. ИПР может назначать модератор приложения. ИПР назначается по каждой компетенции.

4. Другие действия с компетенцией. Компетенцию можно:

- Редактировать. Кликнув на нее.
- Удалить.
- Опубликовать.

Блоки компетенций

1. Блоки компетенций содержат набор опубликованных компетенций.

2. Блоки удобно использовать когда компетенций много и необходимо их добавлять в оценку 360 в большом количестве.

Оценки

1. В приложении можно использовать несколько шкал. Шкалы используются:

- В оценке 360;
- При составлении профилей компетенций;
- При формировании индивидуальных планов развития (ИПР).

2. Структура шкалы в приложении имеет три столбца:

- Баллы. Участвуют в подсчёте результатов, средней величины;
- Название;
- Содержательное описание.

Профили компетенций

1. Профили компетенций включают в себя:

- Типовые должности/роли (например, менеджер по продажам);
- Сотрудники, для которых используется профиль;
- Компетенции, которые описывают данную должность/роль;
- Оценки, а именно их целевой уровень.

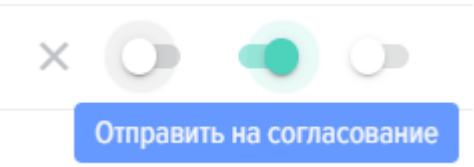
Таким образом, можно описать все роли/должности в компании.

2. Формирование профилей используется в том числе для создания индивидуальных планов развития. Подход следующий:

- Описание целевого уровня требований к должности/роли. Какими компетенциями должна обладать роль и их целевой уровень (оценка);
- Понимание текущего уровня компетенций. После проведения тестирования или оценки 360 появляется понимание текущего уровня компетенций;
- На основе этого разрыва между целевой моделью компетенций и текущей формируется индивидуальный план развития для сотрудника.

3. Профили содержат функционал согласования. После отправки на согласование профиль появится в Личном кабинете согласующего во вкладке Мои компетенции.

Для согласования и утверждения необходимо ползунок перевести в активное состояние



Согласование происходит параллельно, все согласующие видят у себя в личном кабинете, но пока все не согласуют, утверждающий не может утвердить.

Если в Профиле нет согласующих и утверждающего, то его сразу можно опубликовать.

Статусы

Компетенция и оценка: опубликовано/не опубликовано.

Профиль:

- Статус согласования: согласовано, утверждено.
- Статус публикации: опубликовано/не опубликовано.

Часто задаваемые вопросы

Вопрос: Что такое модуль «Управление компетенциями» и из каких разделов он состоит?

Ответ:

Модуль «Управление компетенциями» — это инструмент, предназначенный для эффективного управления навыками и знаниями сотрудников. Он состоит из трех основных разделов:

- **Модель компетенций (блоки компетенций):** Определяет структуру компетенций, их уровни и индикаторы проявления.
- **Шкала оценок:** Используется для количественного и качественного измерения уровня компетенций.
- **Профили компетенций:** Описывают требования к компетенциям для конкретных должностей или ролей.

Вопрос: Как используются опубликованные компетенции в системе?

Ответ:

Опубликованные компетенции имеют широкий спектр применений:

- **В оценке 360:** Служат основой для всесторонней оценки сотрудника разными группами лиц (руководителями, коллегами, подчиненными).
- **При создании профилей компетенций:** Определяют, какие компетенции необходимы для конкретной должности.
- **При создании индивидуальных планов развития (ИПР):** Помогают выявить пробелы в компетенциях и сформировать мероприятия для их устранения.
- **При создании курсов/тестов:** Позволяют указать, какие компетенции развивают данные учебные материалы.

Вопрос: Какова структура модели управления компетенциями?

Ответ:

Модель управления компетенциями может быть двухуровневой или трехуровневой:

- **1 уровень - Компетенция:** Общее описание навыка или качества, например, «работа в команде».
- **2 уровень - Индикатор проявления:** Конкретные поведенческие проявления компетенции, например, для «работы в команде» это может быть «интересуется мнениями других коллег» или «быстро устанавливает контакт и поддерживает партнерские отношения».
- **3 уровень - Оценка:** Непосредственная оценка уровня проявления индикатора. Это может быть числовое значение (например, от 1 до 5) или качественное описание (например, «проявляет», «не проявляет»).

В двухуровневой модели присутствуют только компетенции и шкала.

Вопрос: Что такое «целевой уровень» компетенции и как он работает?

Ответ:

«Целевой уровень» компетенции — это желаемый или требуемый уровень владения определенной компетенцией или ее индикатором для сотрудника. Его смысл заключается в следующем: если сотрудник не достигает заданного целевого уровня, система автоматически формирует развивающие мероприятия.

Принцип работы целевого уровня:

- Выбирается шкала оценки.
- Определяется целевой уровень из этой шкалы.
- К компетенции или индикаторам добавляются развивающие мероприятия или курсы из каталога.

Дальнейшее использование происходит в тестах или оценках 360:

- **В тестах:** Если тест связан с компетенцией и активирована функция формирования ИПР, то при недостижении проходного балла автоматически создается ИПР на основе заранее заданных развивающих мероприятий.
- **В оценке 360:** После проведения оценки модератор может назначить ИПР по каждой компетенции на основе результатов оценки.

Вопрос: Что представляют собой блоки компетенций?

Ответ:

Блоки компетенций — это группы опубликованных компетенций. Их основное удобство заключается в упрощении процесса добавления большого количества компетенций в оценку 360. Вместо того чтобы добавлять каждую компетенцию по отдельности, можно добавить целый блок, содержащий необходимый набор компетенций.

Вопрос: Как структурированы шкалы оценок и где они используются?

Ответ:

В приложении можно использовать несколько шкал оценок. Структура шкалы имеет три столбца:

- **Баллы:** Числовые значения, используемые для подсчета результатов и средней величины.
- **Название:** Краткое название уровня оценки.
- **Содержательное описание:** Детальное описание, что означает данный уровень оценки.

Шкалы используются:

- В оценке 360.
- При составлении профилей компетенций.
- При формировании индивидуальных планов развития (ИПР).

Вопрос: Что такое профили компетенций и каково их назначение?

Ответ:

Профили компетенций — это инструмент для описания требований к компетенциям для различных должностей или ролей в компании. Они включают в себя:

- **Типовые должности/роли:** Например, «менеджер по продажам».

- **Сотрудники:** Для которых применяется данный профиль.
- **Компетенции:** Набор компетенций, необходимых для данной должности/роли.
- **Целевой уровень оценок:** Требуемый уровень владения каждой компетенцией.

Профили используются для:

- **Формирования индивидуальных планов развития:** Путем сравнения целевого уровня компетенций для должности и текущего уровня сотрудника выявляются пробелы, на основе которых формируется ИПР.

Вопрос: Какие статусы могут быть у компетенций, оценок и профилей?

Ответ:

В системе предусмотрены различные статусы для управления элементами:

- **Компетенция и оценка:** Могут находиться в статусах «опубликовано» или «не опубликовано».
- **Профиль:** Имеет несколько видов статусов:
  - **Статус согласования:** «согласовано», «утверждено».
  - **Статус публикации:** «опубликовано» или «не опубликовано». Профиль проходит согласование параллельно всеми согласующими, и только после их одобрения утверждающий может его утвердить, после чего профиль можно опубликовать.

Revision #3
Created 23 August 2025 10:41:51 by Даниил
Updated 27 August 2025 08:56:27 by Admin