

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

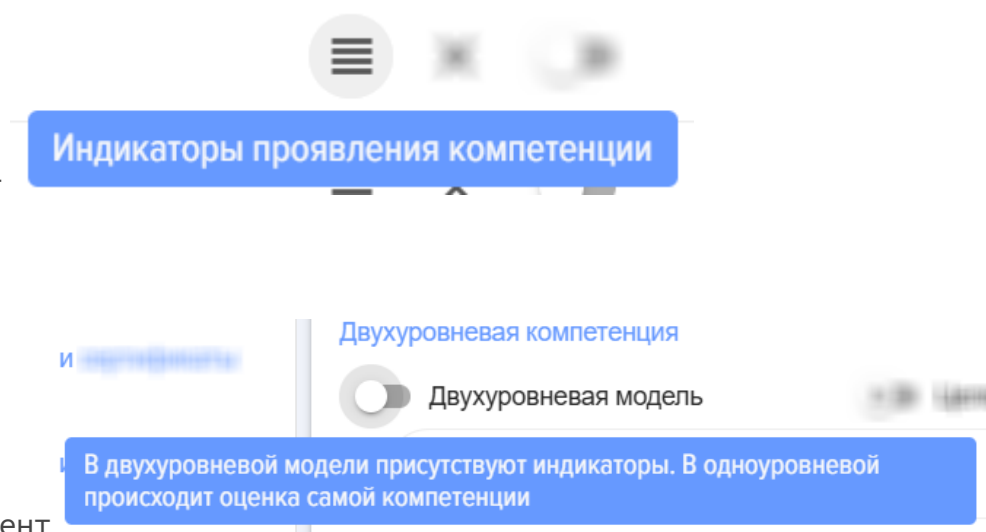
1. Для создания **одноуровневой компетенции** достаточно во вкладке Модель компетенций:

- 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



- 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.

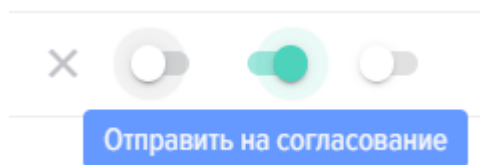
Таким образом, можно описать все роли/должности в компании.

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.

Revision #2

Created 7 June 2025 02:34:19 by Admin

Updated 12 June 2025 03:04:58 by Admin