

Система автоматизированной оценки и развития персонала «Прометей-Центр Компетенций»



«Прометей-Центр компетенций»

Система позволяет определять степени соответствия сотрудника организации занимаемой должности на основе модели компетенций.

Решаемые задачи

- ✚ Построение профиля должностей (по компетенциям)
- ✚ Оценка персонала – 360 градусов (по компетенциям)
- ✚ Построение профиля сотрудника по итогам оценки
- ✚ Формирование индивидуальных учебных планов по итогам аттестации
- ✚ Вывод в графическом виде профиля должности, получившегося в результате аттестации
- ✚ Формирование плана развития персонала по итогам аттестации

Определения

Компетентность – способность человека к решению рабочих задач и получения необходимых результатов работы.

Компетенция – это наблюдаемое поведение, которое человек демонстрирует на рабочем месте и которое определяет его успешность как сотрудника.

Примеры компетенций: «Построение отношений», «Решение проблем», «Инициативность». Владение компетенцией в той или иной степени определяет, как себя проявляет или ведет человек, в той или иной ситуации.

Для определения компетенции используются описания поведения, свойственные человеку, владеющему данной компетенцией, которые могут отражать как позитивную, так и негативную сторону проявления компетенции, так называемые *стандарты поведения* или *поведенческие индикаторы*.










Модель компетенций – термин для обозначения полного набора компетенций (с уровнями или без них) и индикаторов поведения. В модель компетенций собираются компетенции с указанием для каждой компетенции оценочной шкалы, по баллам которой будет оцениваться уровень владения компетенцией. Каждая компетенция принадлежит к какому-то определенному заранее типу модели компетенций, для отличия ее от других моделей.

Ключевые характеристики модели компетенций

- 🔥 Компетенции должны:
- § быть связаны со стратегическими целями компании;
- § охватывать весь поведенческий репертуар, необходимый для решения ключевых рабочих задач
- § различать высокое и низкое качество исполнения работы
- § иметь четкие и ясные определения
- § быть измеримыми количественно
- § быть независимыми друг от друга
- § отражать язык и культуру организации

Компетенции для менеджеров

По итогам исследования 2006г. Разработан **ключевой набор качеств**, соответствующий компетенциям менеджеров России

-  Управленческие навыки
-  Мотивация
-  Навыки принятия решений
-  Межличностные навыки
-  Индивидуальные черты:
 -  Стрессоустойчивость
 -  Адаптивность
 -  Ответственность
 -  Позитивное мышление

Пример описания компетенции (поведенческие индикаторы)

Адаптивность

Адаптирует свои методы работы и стиль поведения
в соответствии с требованиями изменившейся ситуации.

Помогает другим адаптироваться к изменениям

Позитивные индикаторы	Негативные индикаторы
<ul style="list-style-type: none">§ Быстро перестраивает свое поведение в соответствии с изменившимися обстоятельствами§ Быстро переключается с выполнения одной задачи на другую без потери качества§ Отказывается от привычных подходов в пользу новых, если оценивает их как более эффективные§ Своим поведением показывает пример адаптации к изменениям§ Поддерживает других людей и помогает им приспособиться к изменениям	<ul style="list-style-type: none">§ Не меняет своего поведения, не смотря на изменившиеся обстоятельства§ При необходимости быстро переключиться с одной задачи на другую, продуктивность работы уменьшается§ Сопротивляется внедрению новых подходов§ Не показывает на своем примере как надо адаптироваться к изменениям§ Не оказывает поддержку другим людям во время изменений и не помогает им приспособиться к изменениям

Оценка 360 градусов

Цель оценки методом 360 градусов

Предоставить сотрудникам систематизированную информацию об оценке их компетенций. Сотрудник может сравнить свою самооценку компетенций с тем, как другие люди, работающие с ним, оценивают его поведение.

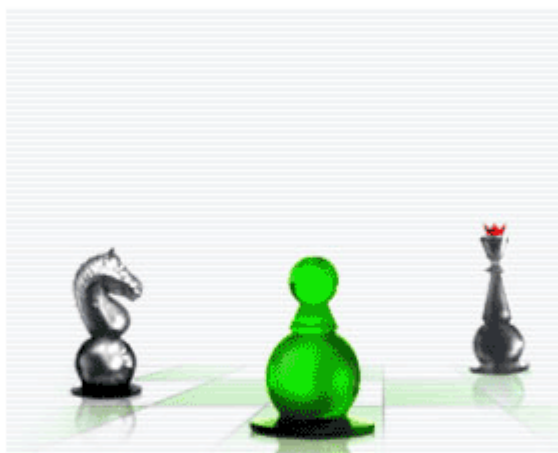
Участники оценки

- § Сам сотрудник
- § Подчиненные
- § Руководитель
- § Коллеги
- § Внутренние клиенты
- § Внешние клиенты

Центр Компетенций

© ООО «Виртуальные технологии в образовании», 2006

вход в систему



Данная Система предназначена для оценки персонала компании на основе механизма компетенций путем анкетирования руководителей, коллег и подчиненных аттестуемого (оценка 360 градусов).

Предусмотрена возможность ввода организационной структуры компании (должности, уровни, сегменты), настройка различных оценочных шкал, моделей и профилей компетенций с использованием требуемого набора поведенческих индикаторов.

Для входа в данную систему Вы должны знать свои логин и пароль. Для управления Системой и анализа оценки у Вас должна быть одна из следующих ролей: "Администратор", "Менеджер", "Аналитик" (роли можно совмещать). Для того, чтобы принимать участие в проведении оценки, Вам должна быть делегирована роль "Сотрудник".

тел./факс: +7 (495) 518-66-47

e-mail: info@prometeus.ru www.prometeus.ru



Типы пользователей



Менеджер

размещает в системе информацию о структуре предприятия и кадровом составе его подразделений, создает модели компетенций и профили компетенций



Кадровик

создает аттестации, назначает оцениваемых сотрудников, редактирует списки назначенных системой оценщиков, отслеживает состояние текущих аттестаций и знакомится с результатами всех сотрудников



Администратор





выполняет организационную роль и регистрирует пользователей системы




Сотрудник

принимает участие в аттестации (заполняет анкеты на себя и других сотрудников) и знакомится с её результатами

Необходимые шаги для подготовки системы к аттестации

-  Заполнить списки пользователей системы
-  Сформировать модель компетенций
-  Внести данные о структуре предприятия
-  Сделать для должностей профили компетенций.

Интерфейс администратора



Центр Компетенций

Модель компетенций

- Модели компетенций
- Справочник компетенций
- Оценочные шкалы
- Кластеры компетенций
- Типы моделей
- Уровни компетенций
- Курсы

Оргструктура

- Уровни должностей
- Сегменты должностей
- Справочник должностей
- Подразделения
- Должностные позиции
- Сотрудники

Профили компетенций

- Профили уровней
- Профили сегментов
- Профили должностей
- Справочник приоритетов

Оценка персонала

- Аттестации
- Результаты

Администрирование

- Пользователи
- Импорт
- О системе

Информация

- Мои данные
- Смена пароля

ВЫХОД X

Главная

Вы вошли в систему как **Администратор**

Ваши роли в системе: **Администратор**

Информация о пользователях

Количество пользователей в системе:	33	перейти
администраторов	2	
менеджеров	3	
кадровиков	3	
сотрудников	30	

Модель компетенций

Общее количество компетенций	25	перейти
без поведенческих индикаторов	1	
не используется в моделях компетенций	1	
Оценочных шкал	2	перейти
Моделей компетенций	3	перейти
Курсов	12	перейти
не закрывает компетенций	1	

Оргструктура и Профили компетенций


Уровней должностей	6	перейти
без должностей	1	
количество профилей из возможных	3/18	перейти
Сегментов должностей	10	перейти
без должностей	1	
количество профилей из возможных	2/30	перейти
Количество должностей в справочнике	24	перейти
имеют независимые профили	2	
Подразделений	18	перейти
Зарегистрировано должностных позиций	27	перейти
без сотрудников	1	

Информация по текущим аттестациям

В настоящее время не проводится аттестаций

пользователь: Администратор

© 2005 ООО «Виртуальные технологии в образовании»


ПРОМЕТЕЙ

11

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Меню

- ❖ Раздел "**Модель компетенций**" предназначен для создания компетенций, поведенческих индикаторов и оценочных шкал, формирования моделей компетенций, размещения информации о курсах, способствующих развитию компетенций
- ❖ Раздел "**Оргструктура**" предназначен для ввода в систему информации о структуре и составе предприятия (подразделениях, должностных позициях, сотрудниках), ведения справочника должностей
- ❖ Раздел "**Профили компетенций**" предназначен для создания профилей компетенций для должностей, уровней и сегментов, а также установления приоритетов компетенций
- ❖ Раздел «**Оценка персонала**» позволяет создавать аттестации, добавлять в аттестации оцениваемых сотрудников, редактировать списки назначенных системой оценщиков и просматривать результаты аттестаций
- ❖ Раздел «**Администрирование**» предназначен для регистрации пользователей системы (сотрудников, менеджеров, кадровиков, администраторов) и управления доступом. В рамках данного раздела может быть реализована возможность импорта списков сотрудников и организационной структуры предприятия при помощи утилиты импорта
- ❖ Раздел «**Информация**» позволяет редактировать свои личные данные и изменить пароль
- ❖ Раздел «**Анкетирование**» позволяет заполнять квалификационные тесты и просматривать результаты

Виды анкет

Квалификационные тесты

Оценка сотрудника: Смирнова Светлана Александровна

Ф.И.О. сотрудника:

Смирнова Светлана Александровна

Охарактеризуйте сотрудника по следующим критериям:

Испытывает чувство удовлетворения достигнутым

Н	Р	С	О	М
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Амбициозен, стремится преуспеть

[| дальше |](#)

Расшифровка шкалы оценок

Обозначение	Название	Описание
Н	Не удовлетворительно	Не демонстрирует данного качества (умения, навыка)
Р	Уровень развития / Не всегда соответствует требованиям к должности	Демонстрирует наличие навыка время от времени и лишь в стандартных рабочих ситуациях
С	Уровень ограниченного опыта / Соответствует требованиям должности	Демонстрирует уверенное владение навыком (обладание качеством) в любых стандартных рабочих ситуациях
О	Уровень опыта / Полностью соответствует требованиям к должности	Демонстрирует уверенное владение навыком (обладание качеством) в нестандартных ситуациях
М	Уровень мастерства / Превышает требования, предъявляемые к должности	Демонстрирует уверенное владение навыком в любых, даже сложных, нетипичных ситуациях. Осознает структуру навыка, может научить этому других

Виды анкет

Иванов Иван - человек, который в своей работе		Никогда	Иногда	Обычно	Почти всегда	Всегда	Нет данных
1	Демонстрирует уверенность в успехе своих начинаний и поддерживает эту уверенность у своих подчиненных	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
2	Ошибается в расстановке приоритетов	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Собирает исчерпывающие сведения по проблемам или ситуациям из разных источников	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Принимает решения с учетом стратегических целей Компании	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Принимает решения, руководствуясь личной выгодой или выгодой только своего подразделения, а не интересами Компании в целом	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Мотивирует подчиненных с учетом их индивидуальных особенностей	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Теряет уверенность, сталкиваясь с возражениями во время презентаций, дискуссий	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
8	Вдохновляет коллег и подчиненных на использование новых подходов к решению проблем в Компании	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Выясняет потребности клиентов (внешних и внутренних), задавая необходимые вопросы и собирая нужную информацию	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Готов идти на компромисс для предотвращения или разрешения конфликтной ситуации с коллегами	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

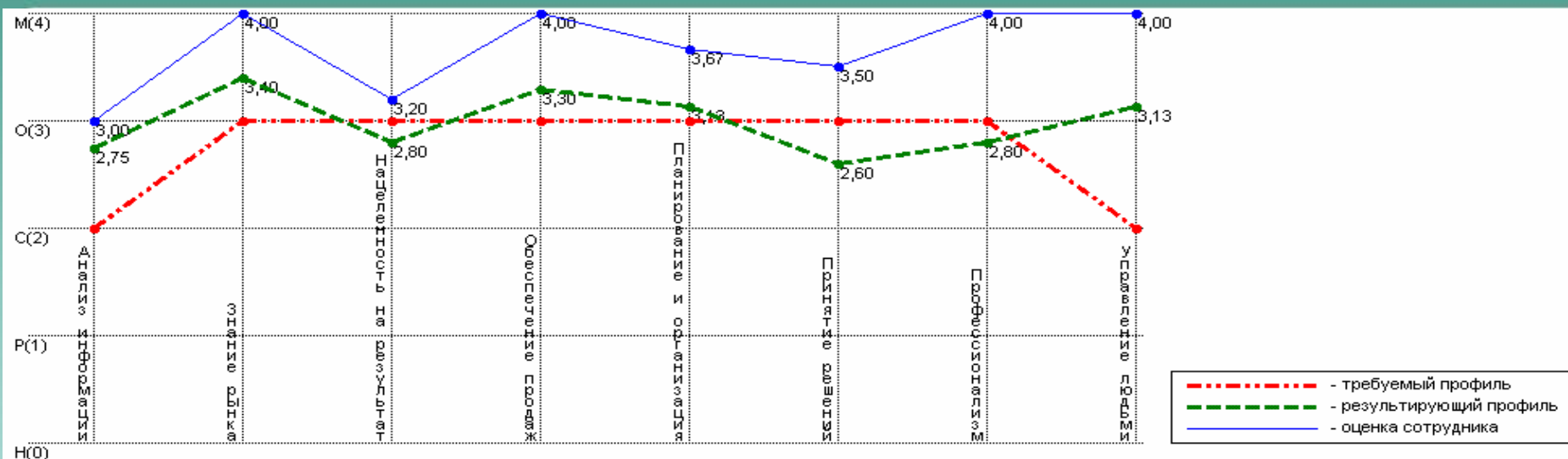
ДАЛЕЕ >

Фрагмент отчета по оценке 360 градусов

Сотрудник	Должностная позиция	Должность	Подразделение
Смирнова С. А.	Замдиректора по продажам (1) - Дирекция продаж	Замдиректора по продажам	Дирекция продаж

Профиль компетенций						
Компетенция	Уровень	Приоритет	Шкала	Профиль компетенций	Балл	
Анализ информации	2-Средний	Обязательно	0...4	<div><div></div></div>	2,75/2,00	оценки
Знание рынка	3-Высокий	Обязательно	0...4	<div><div></div></div>	3,40/3,00	оценки
Нацеленность на результат	2-Средний	Обязательно	0...4	<div><div></div></div>	2,80/3,00	оценки
Корнев Г. В.				<div><div></div></div>	2,40	
Королева Е. А.				<div><div></div></div>	3,00	
Орлова А. С.				<div><div></div></div>	3,20	
Смирнова С. А.				<div><div></div></div>	2,60	
Юдин А. С.				<div><div></div></div>	2,80	
Обеспечение продаж	2-Средний	Обязательно	0...4	<div><div></div></div>	3,30/3,00	оценки
Планирование и организация	2-Средний	Обязательно	0...4	<div><div></div></div>	3,13/3,00	оценки
Принятие решений	2-Средний	Обязательно	0...4	<div><div></div></div>	2,60/3,00	оценки
Профессионализм	3-Высокий	Обязательно	0...4	<div><div></div></div>	2,80/3,00	оценки
Управление людьми	2-Средний	Обязательно	0...4	<div><div></div></div>	3,13/2,00	оценки

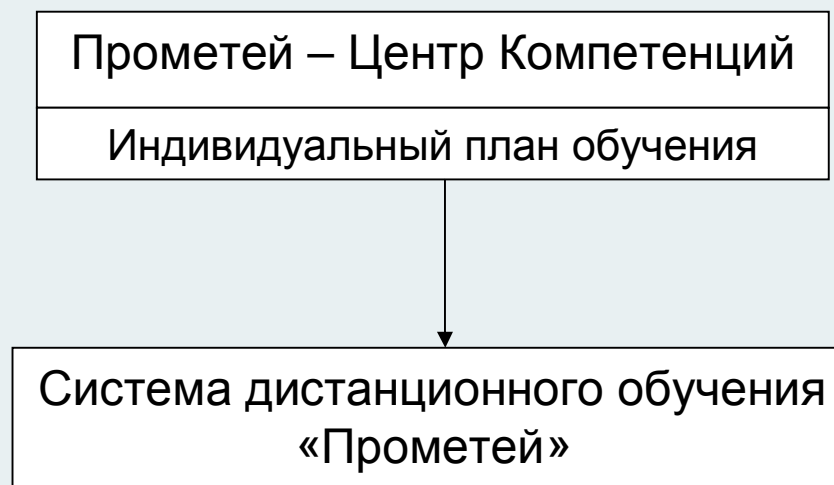
Графическое выражение отчета по оценке 360 градусов



Аттестующие						
Сотрудник	Должностная позиция	Должность	Подразделение	Отношение	Прогресс, %	
Корнев Г. В.	Замдиректора по продажам (2) - Дирекция продаж	Замдиректора по продажам	Дирекция продаж	равный	100,00	оценки
Королева Е. А.	Торговый представитель по работе с эксклюзивными поставками	Торговый представитель	Дирекция продаж	подчиненный	100,00	оценки
Орлова А. С.	Директор по продажам	Директор по продажам	Директорат	начальник	100,00	оценки
Смирнова С. А.	Замдиректора по продажам (1) - Дирекция продаж	Замдиректора по продажам	Дирекция продаж	сотрудник	100,00	оценки
Юдин А. С.	Торговый представитель по работе с ключевыми клиентами	Торговый представитель	Дирекция продаж	равный	100,00	оценки

Рекомендуемые курсы		
Курс	Приоритет	Компетенции
Как много зарабатывать	Обязательно	Нацеленность на результат
Нацеленность на результат	Обязательно	Нацеленность на результат
Принятие решений	Обязательно	Принятие решений
Профессионализм	Обязательно	Профессионализм
Управление собой	Обязательно	Принятие решений Профессионализм Управление людьми

Возможный вариант повышения квалификации



Рад ответить на ваши вопросы ...

Гаркуша Валентин Захариевич

Генеральный директор

ООО «Виртуальные технологии в образовании»

тел.: +7 495 739-4854, 518-6647

Info [@prometeus.ru](mailto:info@prometeus.ru)

<http://www.prometeus.ru>

