

РОССИЯ –

СТРАНА

ВОЗМОЖНОСТЕЙ

ЦЕНТРЫ КОМПЕТЕНЦИЙ

Почему университет и АНО РСВ



Университет

Место формирования социальной зрелости и социальной ответственности.
Профессиональные знания и умения, hard skills.

АНО «РСВ»

Опыт оценки, инструментарий, выборки, экспертиза и аналитика soft skills.

Цель функционирования центра компетенций

Предоставление равных возможностей карьерного развития для каждого гражданина (в первую очередь студентов) через внедрение единой системы оценки и навигирования управленческих и лидерских компетенций, реализацию образовательных траекторий и сопровождение образовательного процесса по их развитию, обеспечению наставничества, стажировок и последующего трудоустройства.

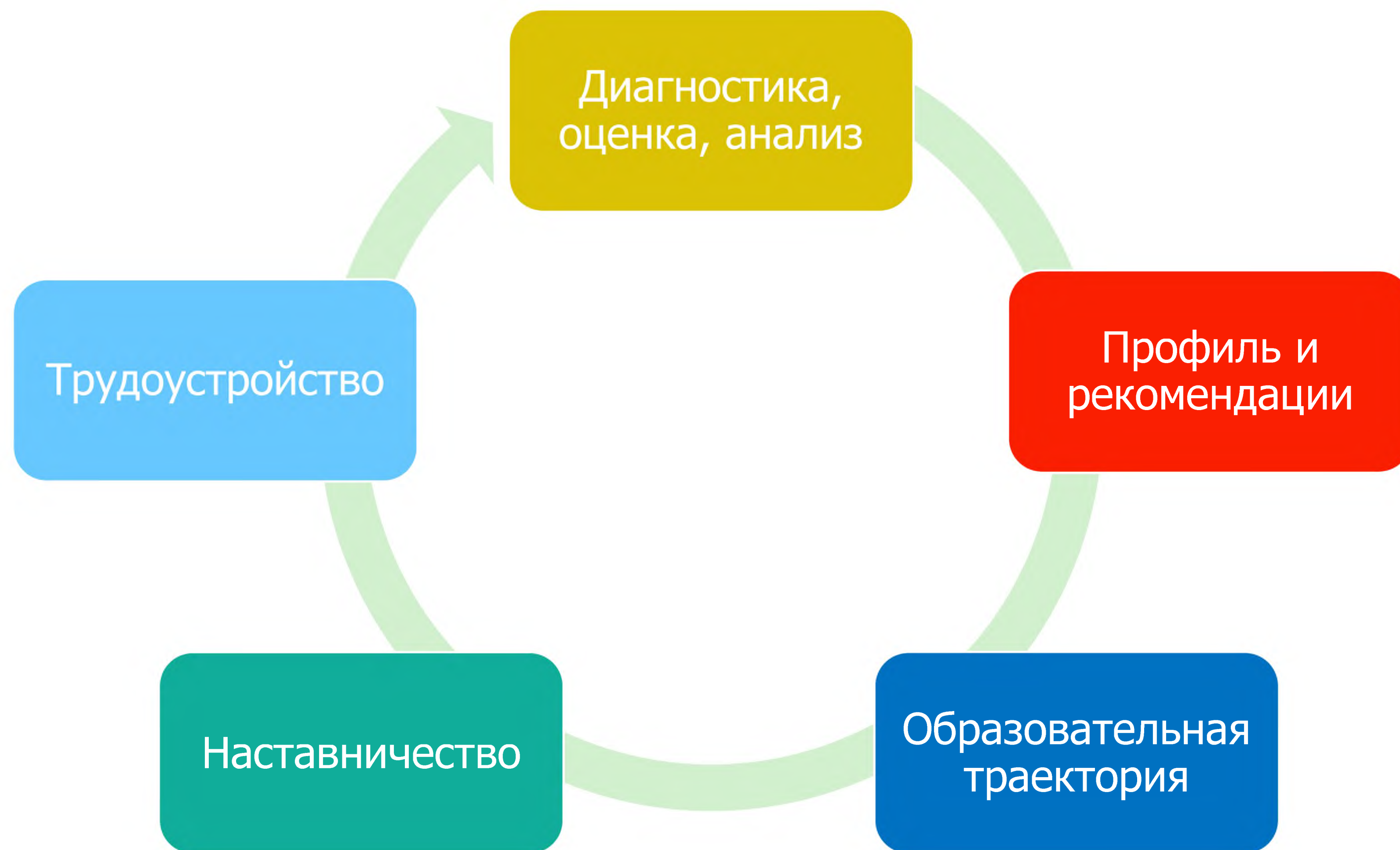
Задачи центра компетенций

- Внедрение современных методик в области диагностики управленческих компетенций в университете для различных категорий, в т.ч. студентов, аспирантов, преподавателей, административного персонала
- Внедрение образовательных программ по развитию управленческих компетенций на базе университета для различных категорий
- Подготовка и сопровождение студентов к выходу на рынок труда и взаимодействию с работодателем
- Развитие механизмов наставничества и стажировок в университете
- Повышение прозрачности и объективности подбора молодых и талантливых специалистов без опыта работы
- Проведение анализа эффективности внедряемых методик и последующего постуниверситетского сопровождения кадров

Задачи центра компетенций

- Разработка и внедрение совместных инструментов диагностики управленческих и лидерских компетенций на базе университета
- Разработка и внедрение совместных образовательных программ и модулей развития компетенций для включения в дополнительные или основные образовательные программы университета
- Диагностика и развитие человеческого капитала университета:
 - студентов
 - аспирантов
 - преподавателей
 - административного персонала
 - управленческих кадров вуза

Функции центра компетенций



Диагностика, оценка, анализ

- Оценка и различные форматы диагностики и самодиагностики студентов, аспирантов и работников университета инструментами АНО «РСВ» для определения их текущего уровня и потенциала развития
- Анализ полученных результатов
- Внедрение трека развития для студентов, аспирантов и молодых преподавателей университета
- Прогноз развития «гибких» навыков для преподавателей, административных и управленческих кадров университета

Профиль и рекомендации

- Формирование индивидуальных образовательных, карьерных и социальных траекторий на основании оценки, диагностики и самодиагностики студентов, аспирантов и работников университета
- Подготовка индивидуальных детализированных отчетов с рекомендациями по развитию с указанием конкретных источников для развития, образовательных программ и модулей
- Поддержка студентов, аспирантов и работников университета в прочтении, понимании и использовании подготовленных отчетов
- Введение цифрового портфолио с результатами диагностики и обучения в рамках работы центра компетенций университета

Образовательная траектория

- Формирование и внедрение единых стандартов оценки управленческих компетенций на базе университета
- Интеграция уже существующих образовательных программ университета по развитию управленческих компетенций с платформой АНО «РСВ»
- Разработка и внедрение совместных образовательных программ университета и АНО «РСВ» по развитию управленческих компетенций
- Использование образовательной платформы АНО «РСВ» для размещения образовательных программ по развитию управленческих компетенций и фиксации результатов в личных кабинетах пользователей
- Автоматизированный вывод и представление результатов

Наставничество

- Разработка и внедрение программ отбора и назначения наставников для лучших студентов и аспирантов университета
- Формирование пар наставник-наставляемый
- Обучение наставников и наставляемых
- Сопровождение программ наставничества
- Создание базовой площадки наставничества в рамках центра компетенций университета
- Привлечение работодателей для программ наставничества

Трудоустройство

- Реализация эксперимента по результату тестирования студентов по управленческим компетенциям и реализации образовательных программ развития в виде online-приложения к диплому (портфолио), которое можно предоставить работодателю
- Коммуникации с работодателями, организация активностей и новых форматов сопряжения выпускников и работодателей
- Продвижение среди работодателей подходов к оценке управленческих компетенций

Инструменты центра компетенций

Универсальный конструктор

1. *Лидерство*
2. *Эмоциональный интеллект*
3. *Оказание влияния*
4. *Партнерство/Сотрудничество*
5. *Клиентоориентированность*
6. *Наставничество*

**УПРАВЛЕНИЕ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ**

**УПРАВЛЕНИЕ
ЗАДАЧАМИ**

7. *Анализ информации и выработка решений*
8. *Планирование и организация*
9. *Стратегическое мышление*
10. *Следование правилам и процедурам*

11. *Ориентация на результат*
12. *Стрессоустойчивость*
13. *Инновационность*
14. *Адаптивность/гибкость*
15. *Саморазвитие*

ЭНЕРГИЯ

ОБЩИЕ ЗНАНИЯ

16. *Цифровая грамотность*
17. *Финансовая грамотность*
18. *Правовая грамотность*
19. *Коммуникативная грамотность*

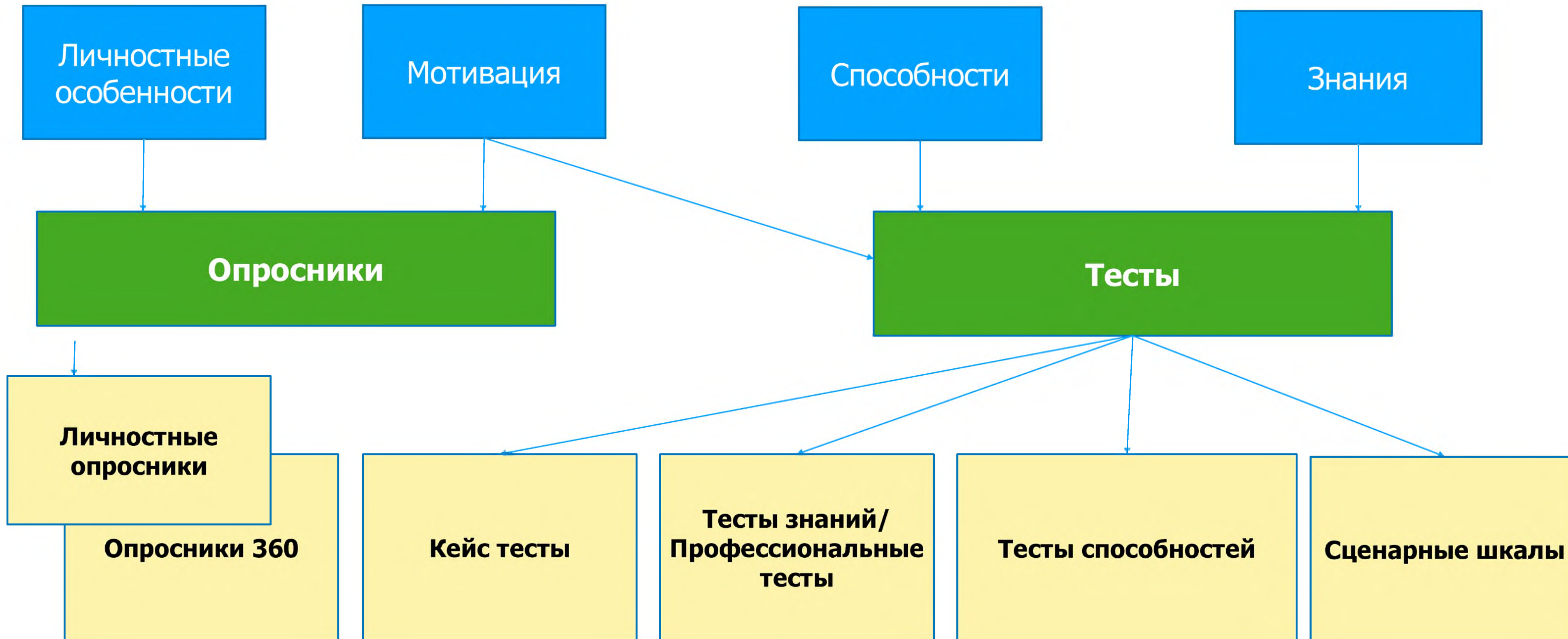
ЦЕННОСТИ

20. *Честность и этичность*

21. *Служение Родине*

22. *Семейные ценности*

Диагностические инструменты



Диагностические инструменты

№	Компетенция	Описание	Инструмент
1	Лидерство	Принимает на себя ответственность за результаты работы других, мотивирует людей и координирует их работу по достижению целей.	Кейс-тест на компетенцию.
2	Эмоциональный интеллект	Распознает собственные эмоции и эмоции других людей, действует с учетом индивидуальных особенностей других.	6-факторный опросник, 1 шкала «Работа в команде».
3	Устная коммуникация	Говорит ясно и четко. Понятно для слушателей излагает свое мнение. Обладает навыками презентации, уверенно выступает перед аудиторией.	6-факторный опросник, 1 шкала «Коммуникация».
4	Партнерство/ сотрудничество	Корректен во взаимодействии с другими людьми, выстраивает отношения сотрудничества, выявляет и учитывает потребности и интересы других, предлагает взаимовыгодные решения для достижения общей цели.	Кейс-тест на компетенцию, 6-факторный опросник, шкалы «Коммуникация», «Работа в команде».

Диагностические инструменты

№	Компетенция	Описание	Инструмент
5	Клиентоориентированность	Выявляет потребности клиента, действует исходя из его ожиданий, сохраняет баланс между интересами компании и потребностями заказчиков.	Кейс-тест на компетенцию, 6-факторный опросник, шкалы «Коммуникация», «Работа в команде».
6	Наставничество	Способствует развитию других, предоставляет развивающую обратную связь, делится своими знаниями.	Кейс-тест на компетенцию, 6-факторный опросник, шкалы «Коммуникация», «Работа в команде», оценка 360.
7	Планирование и организация	Составляет комплексный план действий для реализации задач. Расставляет приоритеты, оценивает ресурсы (человеческие, временные, финансовые и т.п.) определяет сроки и меры контроля.	Опросник резильентности - шкала Структурированность – способность человека организовывать, планировать и поддерживать установившееся расписание, 6-факторный опросник - шкала «Организованность», как элемент формирования плана, Тест по принятию решений – часть по планированию.

Диагностические инструменты

№	Компетенция	Описание	Инструмент
8	Анализ информации и выработка решений	Быстро анализирует и корректно работает с различного рода информацией, устанавливает взаимосвязи между разрозненными данными. Принимает взвешенные решения на основе собранных данных, анализирует риски и потенциальные ограничения, рассматривает возможные альтернативные варианты действий. При необходимости предлагает непопулярные решения.	Тест способности к анализу числовой информации, Тест на оценку логического мышления, Тест способности к анализу вербальной информации, Тест характеристик рабочей памяти, Тест уровня интеллектуального, Тест на невербальную логику, Теста на оценку системного анализа. Тест по принятию решений – в разрезе выработки решений.

Диагностические инструменты

№	Компетенция	Описание	Инструмент
9	Стратегическое мышление	Мыслит масштабно, определяет перспективные направления, учитывает широкий круг факторов (экономических, политических, социальных и др.), рассматривает ситуацию в долгосрочной перспективе, предвидит возможные сценарии развития событий и действует исходя из них.	Косвенно тесты на оценку логического мышления, Тест на оценку системного анализа (есть нормативная группа разработчика SHL).
10	Ориентация на результат	Ясно представляет необходимый результат, берет на себя ответственность за достижение поставленной цели, инициирует необходимые действия. Ставит перед собой сложные/амбициозные задачи.	6-факторный опросник - шкала «Ориентация на достижения», Опросник резильентности - шкала «Настойчивость» это добровольное продолжение движения к цели.
11	Стрессоустойчивость	Сохраняет продуктивность в сложных ситуациях.	Опросник резильентности, Шкала «Тревожность» 6-факторного опросника.

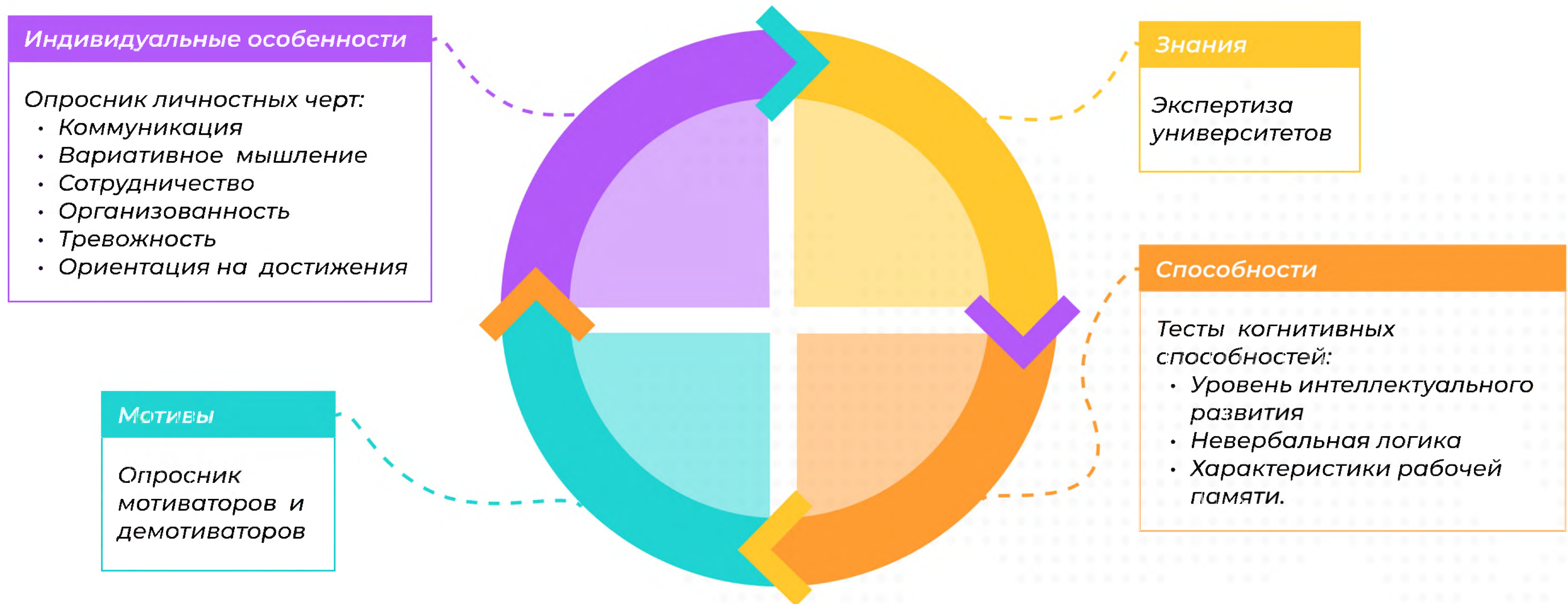
Диагностические инструменты

№	Компетенция	Описание	Инструмент
12	Инновационность	Предлагает и внедряет новые идеи и подходы, ставит под сомнение и оптимизирует устаревшие процессы, стремится к улучшениям.	По шкале 6-факторного опросника «Комплексное мышление» - какие решения выбирает - очевидные или нестандартные, создает ли идеи и нешаблонные подходы?
13	Адаптивность/ Гибкость	Открыт новым идеям и изменениям, принимает перемены, адаптируется к новым требованиям, условиям, обстоятельствам.	Кейс-тест на компетенцию.
14	Саморазвитие	Стремится к постоянному повышению своего профессионализма, активно работает над развитием своих профессиональных и поведенческих навыков.	Тест способности к анализу числовой информации, Тест способности к анализу вербальной информации, Тест на резильентность, Тест уровня интеллектуального развития как предпосылки обработки информации обучаемости.

Диагностические инструменты

№	Компетенция	Описание	Инструмент
15	Честность и этичность	Собственным поведением задает образец порядочности, честности и надежности.	Ситуационный тест.
16	Служение Родине	Является патриотом своей страны и делает ее лучше.	Ситуационный тест.
17	Семейные ценности	Ориентация на семью, принципы взаимного уважения и ответственности.	Ситуационный тест.

Оценка потенциала студентов в Центрах компетенций. Первый шаг.



Информационная система

РОССИЯ - СТРАНА ВОЗМОЖНОСТЕЙ

О нас | Наблюдательный совет | Контакты | Актуальное

Личный кабинет

Ваша цель
Профессия «Директор по управлению данными (CDO)»
Насколько добавленное обучение приближает к выполнению цели
Компетенция 20%
Профессиональные навыки 80%

Треки развития
январь 2020 — июль 2020
Онлайн-курс РСВ | Высшее | Дополнительное

Необходимо запланировать | Добавить обучение

- Высшее образование: Медиа измерения как инструмент формирования валюты рекламного рынка. Длительность: 4 года. [Узнать](#)
- Дополнительное образование: Как не выгореть при регулярных переработках? Ближайшая дата: 4.10.2020. Длительность: 3 недели. [Узнать](#)
- Дополнительное образование: Медиа измерения как инструмент формирования валюты рекламного рынка. [Узнать](#)
- Онлайн-курс РСВ: Стресс-менеджмент. [Узнать](#)
- Онлайн-курс РСВ: Стресс-менеджмент. [Узнать](#)

Необходимо освоить
Компетенции | Профе

Общая статистика

- Пользователи платформы: **1 170 502**
- Участники конкурсов: **900 234**

СТАТИСТИКА УЧАСТНИКОВ ПЛАТФОРМЫ ПО РЕГИОНАМ

Федеральные округа	Количество
Центральный	63 886
Северо-Западный	39 503
Южный	34 914
Северо-Кавказский	27 688
Приволжский	19 863
Уральский	19 278
Сибирский	10 022
Дальневосточный	9 456
Не указан	9 456

СТАТИСТИКА ПО СПОСОБАМ РЕГИСТРАЦИИ

Способ	Процент
Эл.почта	67.12%
ВКонтакте	19.09%
Google	11.14%
Facebook	1.65%
Одноклассники	1%

СТАТИСТИКА РЕГИСТРАЦИЙ

- 233 за день (↑ 17% от прошедшего дня 215)
- 454 за неделю (↓ 78% от прошедшей недели 2 084)
- 3 524 за месяц (↓ 64% от прошедшего месяца 9 777)

Ассесмент (оценка пользователей)

Филтеры: География участников, Возраст, Пол, Прочие данные, Ассесмент

ТОП-10 КОМПЕТЕНЦИЙ

Снимок экрана

2. Профиль
В какой шкале проводится измерение
Ваш результат: **446** т-баллов
Результат пройденного Вами теста: 56%

Индивидуальные и консолидированные отчеты



Отчет по результатам тестирования по компетенции «Лидерство» / 8471

3. Рекомендации


Как можно улучшить результаты по данному навыку

- 1 Поразмышляйте, есть ли в Вашей команде сотрудники, которым требуется помощь и поддержка. Поразмышляйте о зонах роста Ваших подчиненных. Подумайте, какие Ваши действия могут привести к развитию членов Вашей команды и увеличению их эффективности?
- 2 Проявите интерес к тому, как работает Вашим подчиненным, что, по их мнению, можно улучшить в их работе и работе Вашей команды? Попробуйте получить обратную связь, используя электронную почту, онлайн-опросы, официальные планерки или неофициальные встречи.
- 3 Пройдите [онлайн-курс «Мотивация сотрудников»](#) на сайте АНО «Россия — страна возможностей». Для прохождения онлайн-курса необходимо пройти авторизацию на платформе АНО «РСВ».
- 4 Пройдите [онлайн-курс «Эффективность руководителя»](#) на сайте АНО «Россия — страна возможностей». Для прохождения онлайн-курса необходимо пройти авторизацию на платформе АНО «РСВ».
- 5 Рекомендуем ознакомиться с литературой, описывающей теоретическую и эмпирическую основу компетенции «Лидерство»:

Лидерство
Harvard Business Review

7 навыков высокоэффективных людей
Кови С.

Команда победителей. Лидерство в стиле Свена-Йорана Эрикссона
Беркиншоу Д., Крэнкер С.



Отчет по результатам тестирования по компетенции «Лидерство» / 8471

2. Результаты

В какой шкале проводится измерение

В данном отчете Ваши результаты отображаются на шкале т-баллов. Минимальный т-балл — 200, максимальный — 800, среднее значение — 500. 800 — это теоретический максимум шкалы т-баллов. Для конкретного теста максимальный т-балл может быть немного выше, это зависит от результатов нормативной группы, с которой сравнивались Ваши результаты.

200

399

400

599

600

800

Низкие результаты
Результаты на среднем уровне
Высокие результаты

Ваш результат

542

т-баллов

200 — минимальный т-балл

Результат пройденного Вами теста

На данный момент времени компетенция «Лидерство» находится на среднем уровне. Ваши ответы на кейсы теста говорят о том, что некоторые управленческие ситуации могут вызывать сложности, вместе с тем в большинстве случаев Вы можете найти правильное управленческое решение: грамотно поставить цели и задачи, определить потребности Ваших сотрудников, работать с их мотивацией и развитием.

Результаты

Индивидуальные результаты отображены по тесту способностей предприятия в виде процентного т-балла:

- Прогресс (Значительный рост) - показывает, какие навыки лучше развиты, чем при прохождении данного теста, проанализируйте.

• Т-баллы - стандартные баллы, которые могут быть использованы для выставления средней оценки по тесту.

В соответствии с результатами, формируется следующая группа среди сотрудников прошедших тесты способностей:

- 1 Сотрудники, обладающие уровнем способностей выше среднего
- 2 Сотрудники, обладающие средним уровнем способностей
- 3 Сотрудники, обладающие уровнем способностей ниже среднего

Для интерпретации результатов по одному из тестов используйте следующие нормы:

а) В процентном:

- Прогресс выше среднего: выше 65 процентов
- Средний уровень: от 35 до 65 процентов
- Прогресс ниже среднего: ниже 35 процентов

б) В т-баллах:


- Прогресс выше среднего: выше 600 т-баллов
- Средний уровень: от 400 до 600 т-баллов
- Прогресс ниже среднего: ниже 400 т-баллов

Результаты

Тест направлен на оценку способности к анализу текстовой информации и выявлению взаимосвязей между текстовыми фрагментами.

Всего результатов, прошедших тест: 337 человек.

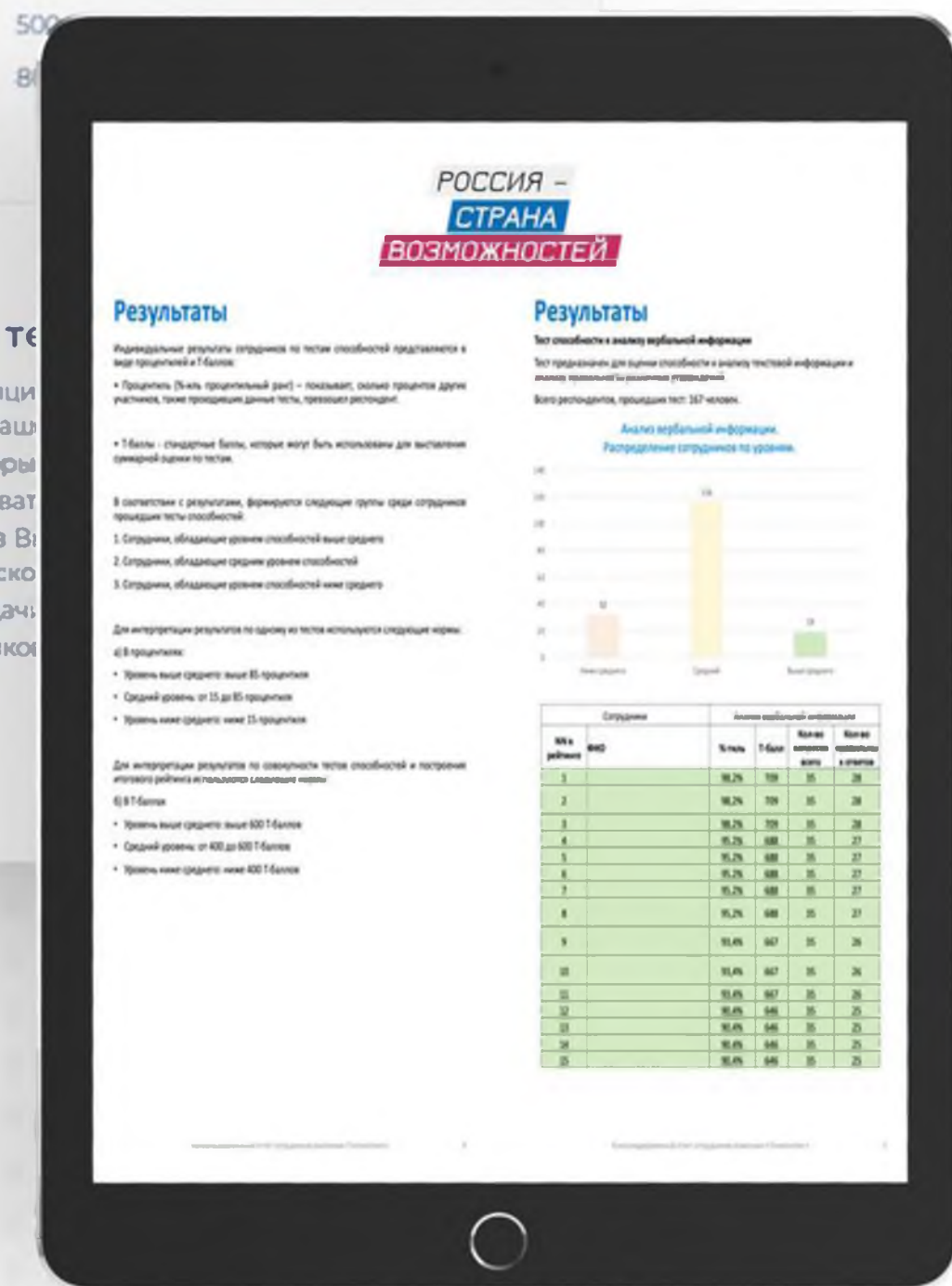
Анализ результатов информации:
Распределение сотрудников по уровням.



Уровень	Процент	Количество
Выше среднего	10%	34
Средний	80%	270
Ниже среднего	10%	33

Для интерпретации результатов по совокупности тестов способностей и построения итогового рейтинга используйте следующие нормы:

№ п/п	Имя	Т-балл	Процент	Уровень
1	Иванов И.И.	780	97,5%	Выше среднего
2	Петров П.П.	720	90,0%	Выше среднего
3	Сидоров С.С.	680	84,0%	Выше среднего
4	Климов К.К.	620	77,5%	Выше среднего
5	Васильев В.В.	580	72,5%	Выше среднего
6	Смирнов С.С.	540	67,5%	Выше среднего
7	Попов П.П.	500	62,5%	Выше среднего
8	Морозов М.М.	460	57,5%	Выше среднего
9	Иванов И.И.	420	52,5%	Выше среднего
10	Кузнецов К.К.	380	47,5%	Выше среднего
11	Лебедев Л.Л.	340	42,5%	Выше среднего
12	Зинин З.З.	300	37,5%	Выше среднего
13	Соловьев С.С.	260	32,5%	Выше среднего
14	Борисов Б.Б.	220	27,5%	Выше среднего
15	Михайлов М.М.	180	22,5%	Выше среднего



Что получает студент

Возможность

для личностной и профессиональной самореализации

Оценку

ассесмент, различные форматы диагностики и самодиагностики, для определения своего текущего уровня и потенциала развития, **единый документ** с подтвержденными компетенциями

Индивидуальные траектории

формирование для себя краткосрочные и долгосрочные цели развития – карьерные, образовательные и социальные и их реализовывать

Поддержку

и сопровождение по возможному трудоустройству, карьерному и социальному развитию

Что получает университет

Инструменты

для для оценки и подготовки кадров по запросам региона/отрасли/работодателей и развития собственного кадрового резерва

Образовательные программы и модули

по управленческим компетенциям и soft skills

Повышение конкурентоспособности

на федеральном, региональном/отраслевом образовательном рынке, в том числе за счет реализации проектов для коммерческих заказчиков

Качественных студентов и слушателей

в т.ч. через раннюю профориентацию и профнавигацию школьников

Что получают регион/работодатель

Подготовленные кадры

экспертно-подтвержденными
востребованными навыками, наиболее
четко подходящие под конкретные задачи
и конкретные позиции

Повышение конкурентоспособности

на федеральном,
региональном/отраслевом рынке

Возможность заказа

на кадровые ресурсы в среднесрочной
перспективе

Возможность планирования

и последующей реализации
стратегических проектов (собственных) с
учетом потребности и наличия кадровых
ресурсов