

# ОЦЕНКА ПРОЕКТНОГО ПЕРСОНАЛА

Заказать консультацию

[www.isopm.ru](http://www.isopm.ru)



# ОЦЕНКА ПРОЕКТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ – ЭТО...

Важный инструмент в работе с персоналом, который используется при решении широкого круга бизнес-задач. Она потребуется при найме, подборе и назначении сотрудников на проект, при проведении аттестации, планировании карьерного роста и создании программ развития сотрудников.

КАКИЕ ЗАДАЧИ РЕШАЕТ:

**1**

Быстро выделить кандидатов, наиболее соответствующих вашим проектным ролям



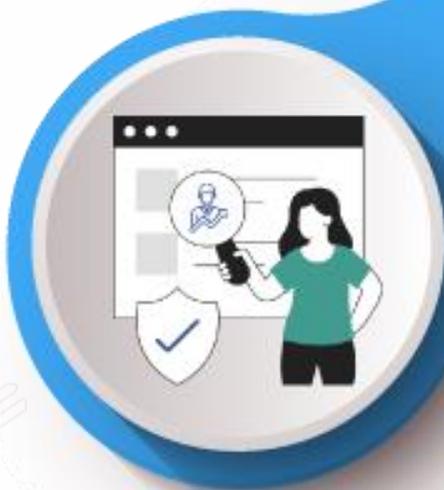
**3**

Создать индивидуальный план развития



**2**

Глубже оценить проектные компетенции для назначения в проекты повышенной



**4**

Получить рекомендации для корпоративной программы развития



# КОГО МОЖНО/НУЖНО ОЦЕНИВАТЬ

Специалистов, вовлеченных в проектную деятельность:

1

участников проектных команд;

2

менеджеров, администраторов и координаторов проектов;

3

руководителей проектов;

4

специалистов и руководителей проектных офисов;

5

руководителей программ и портфелей проектов;

6

кураторов и заказчиков проектов.

# НА ОСНОВАНИИ ЧЕГО ОЦЕНИВАТЬ

Для проведения оценки в организации должны быть определены требования к специалисту, его знаниям и умениям, в виде модели компетенций.

Если в организации нет своей модели или она не формализована, используют доступную модель компетенций.

ЦОРПУ проводит оценку на базе модели компетенций ПМ СТАНДАРТ

[Скачать](#)

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ ВКЛЮЧАЕТ:



Перечень компетенций, разбитых на элементы и индикаторы



Уровни владения компетенциями (в части знаний, умений, опыта)



Индикаторы компетенций, позволяющие определять уровни владения ими

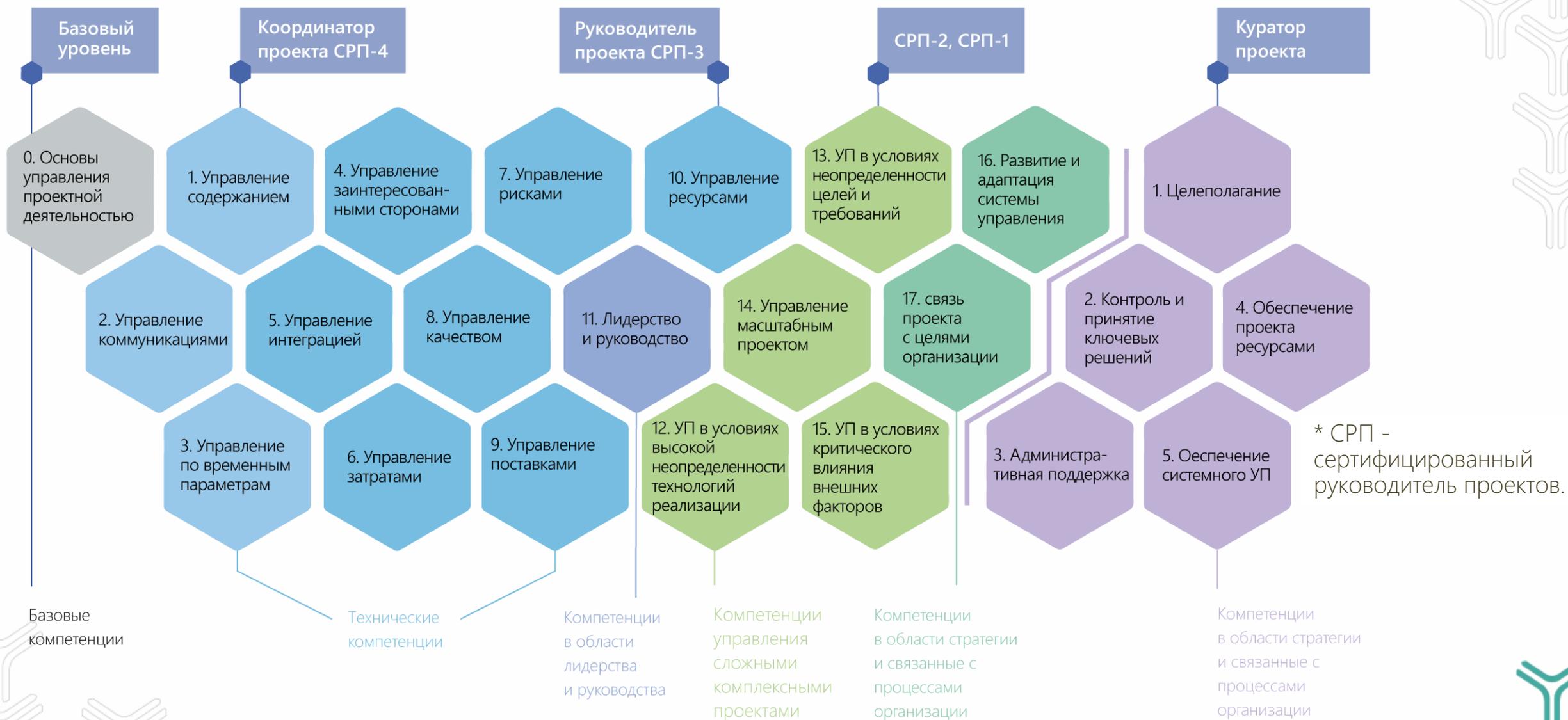


Грейды специалистов (уровни сертификации), определенные наборами компетенций и уровнями владения ими



# МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ ПМ СТАНДАРТ

Сегодня модель компетенций ПМ СТАНДАРТ представлена в виде пятиуровневой ролевой модели. Любой участник проектной деятельности может понять, что он должен знать и уметь для участия в проекте в той или иной роли.



# КАК ОЦЕНИВАТЬ

В ходе оценки проектных компетенций специалист может пройти серию оценочных процедур, в которых покажет свои знания и умения. Кроме того может быть оценен прошлый опыт кандидата.

Какие конкретно процедуры будут использованы зависит от целей, которые ставит организация, а также имеющихся ограничений.

Анализируем опыт

АНКЕТИРОВАНИЕ



Опыт, образование, наличие сертификатов, сложность проектов и т.п.  
Описание проектов по заданным параметрам

Время: до 30 минут

Проверяем и анализируем результаты тестов

ТЕСТИРОВАНИЕ



Тестирование проходи в нашей информационной системе по сценарию.  
Закрытые и открытые вопросы

Время: до 3 часов

Уточняем оценки

ИНТЕРВЬЮ



Интервью проводят два ассессора экспертного совета ЦОРПУ по видеосвязи

Время: до 45 минут

Готовим аналитический отчет

РЕЗУЛЬТАТ ОЦЕНКИ



Через 2-3 дня после интервью

# 1

## Закрытые вопросы

Вопросы оценивают основные знания, предполагают выбор из уже предложенных вариантов ответов. В тесте представлены закрытые вопросы с одним и несколькими вариантами ответов.



# 4

## Отчет по проекту

Позволяет детально изучить опыт кандидата в работе с проектами повышенной сложности.



# 2

## Комментарии к вопросам

Помогают кандидату пояснить ответ в случае, если он считает вопрос неоднозначным или кандидат сомневается в ответе. Учитываются ассессором при анализе ответов кандидата.



# 3

## Открытые вопросы

Позволяют глубже проанализировать знания и оценить навыки кандидата. Предполагают ответы на вопросы в формате краткого эссе, с обязательным обоснованием ответа и анализом ситуации. Для ответа на открытый вопрос кандидат должен показать навыки применения инструментов.



# 6

## Разбор кейсов

Инструмент дополнительной оценки, позволяющий симитировать рабочий процесс, разобрать задачи, аналогичные рабочим. Может быть разработан и применен для углубленной оценки компетенций.



# 5

## Собеседование / интервью

Углубленный инструмент, позволяющий на экспертном уровне оценить опыт и ранее подтвержденные знания кандидата. В ходе собеседования он должен продемонстрировать навыки и опыт применения инструментов, показать умение адаптации инструментов УП к конкретным проектным кейсам.



## ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ

6 проверенных инструментов оценки легко комбинируются и адаптируются под задачу:

# РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ

Итоги профессиональной оценки сведены в аналитические отчёты с детальной проработкой оцениваемых компетенций на каждого сотрудника.

## КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ:



Дополнительно мы подготовим групповой итоговый аналитический отчет + протокол по оценке группы.

# РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ

Результаты оценки представляются в виде таблиц и диаграмм. Если оценка проводилась для группы кандидатов, то может быть проведено сравнение полученного результата со средним в группе для выявления более сильных сторон кандидата или его пространства для развития относительно коллег

## РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ УЧАСТНИКА

- ✓ Оценка компетенций: лучшие практики и области для развития
- ✓ Возможность сформировать траекторию развития
- ✓ Сертификата подтверждающий профессионализм в области Управления проектами

- ✓ Повышение качества управления проектами (в срок, в рамках бюджета и в требуемом объеме)
- ✓ Принятие взвешенных решений о назначении сотрудников в новые проекты
- ✓ Эффективно расходовать средства на развитие персонала.

## РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ КОМПАНИИ



# ФОРМАТЫ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

Результаты оценки представляются в виде таблиц и диаграмм. Если оценка проводилась для группы кандидатов, то может быть проведено сравнение полученного результата со средним в группе для выявления более сильных сторон кандидата или его пространства для развития относительно коллег

1

## Отчеты по итогам оценки

индивидуальные для каждого сотрудника или групповые

2

## Профиль групповой компетенции

и выводы, основанные на оценке команды.

3

## Сильные и слабые стороны

4

Рекомендации по инструментам развития компетенции с учетом полученного профиля компетентности команды специалистов

5

Рекомендации по развитию системы развития компетенций



# ФОРМАТЫ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

Результаты оценки представляются в виде таблиц и диаграмм. Если оценка проводилась для группы кандидатов, то может быть проведено сравнение полученного результата со средним в группе для выявления более сильных сторон кандидата или его пространства для развития относительно коллег



Средние результаты по группе



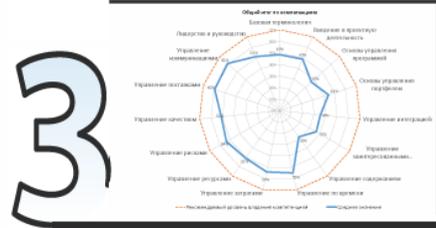
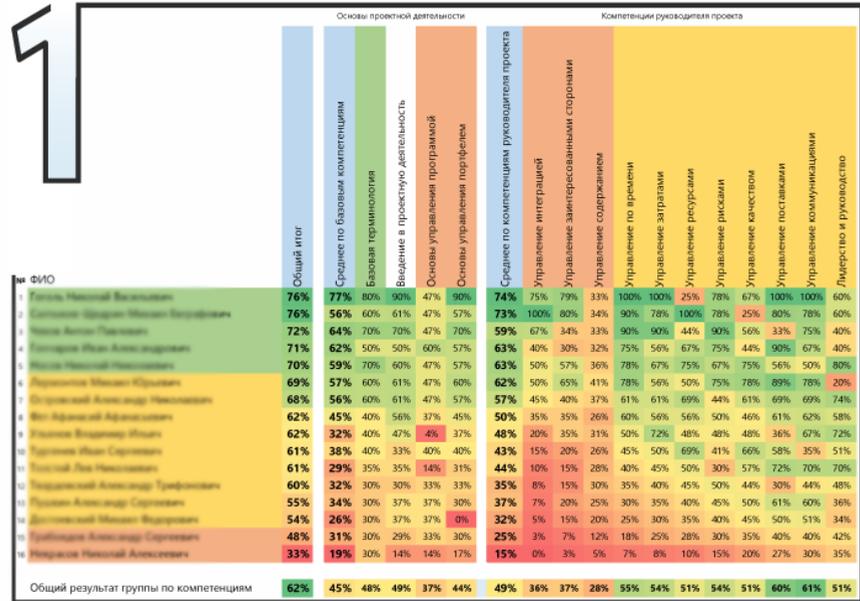
Оценка конкретного кандидата



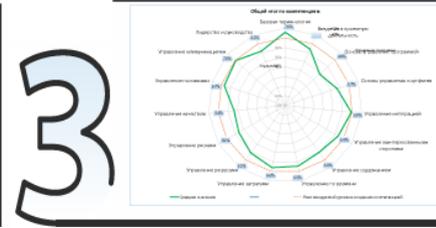


# ФОРМАТЫ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

## ТЕПЛОВАЯ КАРТА «ДО»



## ТЕПЛОВАЯ КАРТА «ПОСЛЕ»



Ознакомиться с примером тепловой карты

Скачать

Ознакомиться с примером индивидуального отчета

Скачать



## ФОРМАТЫ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

По итогам оценки в отчёте могут содержаться рекомендации ассессоров к уровню возможной сертификации по модели ПМ СТАНДАРТ. А это значит, что сертифицированных сотрудников в вашей компании может стать больше!

**5000**  
СЕРТИФИЦИРОВАННЫХ  
СПЕЦИАЛИСТОВ ПМ СТАНДАРТ

Сейчас в мире более 5 000 специалистов имеют сертификаты ПМ СТАНДАРТ, в том числе сотрудники:



[Подробнее о сертификации ПМ СТАНДАРТ](#)

[Перейти](#)



## ЧТО ГОВОРЯТ КЛИЕНТЫ...

Об опыте проведения оценки проектных компетенций персонала из первых уст.



ГЛАВИНСКАЯ  
Юлия Вадимовна

Министр государственного управления  
Сахалинской области

*«Оценка персонала по компетенциям необходима для того, чтобы понимать, какие в государственных органах имеются человеческие ресурсы, как эффективно их использовать и какие необходимо привлечь»*

[Читать отзыв](#)



ПШЕННИКОВА  
Екатерина Ивановна

Зам. председателя комитета экономического  
развития и инвестиционной деятельности  
Ленинградской области

*«Для того чтобы продвигать тему проектного управления, конечно, мы задумались о создании системы оценки проектных компетенций. Инициатива принадлежала проектному офису. Мы понимали, что нам от этого никуда не деться»*

[Читать отзыв](#)



Пишите

нам на почту [info@isopm.ru](mailto:info@isopm.ru)



Звоните

на номер +7(495) 114-53-77



Заходите

к нам на сайт [www.isopm.ru](http://www.isopm.ru)



Подписывайтесь

на наш Telegram - канал