

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЕ ПРОЕКТЫ (К-ПРОЕКТЫ)

ЧЕМ ПОЛЕЗЕН

КАК УСТРОЕН

ОТЗЫВЫ

ПОЛЕЗНЫЕ
МАТЕРИАЛЫ

К-ПРОЕКТЫ – ЭТО...

Комплексные проекты развития персонала организации сочетающие в себе различные форматы обучения и систему оценки, развития и сертификации персонала.

Суть такого проекта в содержательном, осознанном наборе мероприятий для получения дополнительной ценности от их совместного применения. В центре внимания такого проекта – развитие или обучение персонала в самом широком смысле.

Акцент на присвоении специалистами инструментов управления, перенос их в рабочую практику, отработку проектных компетенций на реальном проекте специалистов, оценке и сертификации по итогам проекта.

К-ПРОЕКТЫ ПОЗВОЛЯЮТ:



Выявить сильных и слабых проектных специалистов



Организовать мероприятия по обучению проектного персонала



Обеспечить текущие и будущие проекты необходимыми ресурсами



ЭТО СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К РАЗВИТИЮ КОМПЕТЕНЦИЙ

1 Модель проектных компетенций

Задаем требования к компетенциям

Проектные роли, перечень компетенций, уровень владения, разработанные организацией самостоятельно или созданные на основе готовых.



2 Система оценки проектных комп-й.

Узнаем, кто что знает/ НЕ знает, умеет/НЕ умеет

Набор решений, позволяющих оценить компетентность участника проекта: тесты, кейсы, интервью, ИТ-решения для тестирования др.



3 Каталог развивающих действий

Формируем план развития

Реестр мероприятий, рекомендуемых для развития проектных компетенций, подборка литературы и развивающих активностей



4 Развивающие мероприятия

Развиваем слабые компетенции

Обучающие курсы и иные организационные решения, применяемые для развития проектных компетенций.



Повышение квалификации

Адаптация сотрудников

Управление результативностью

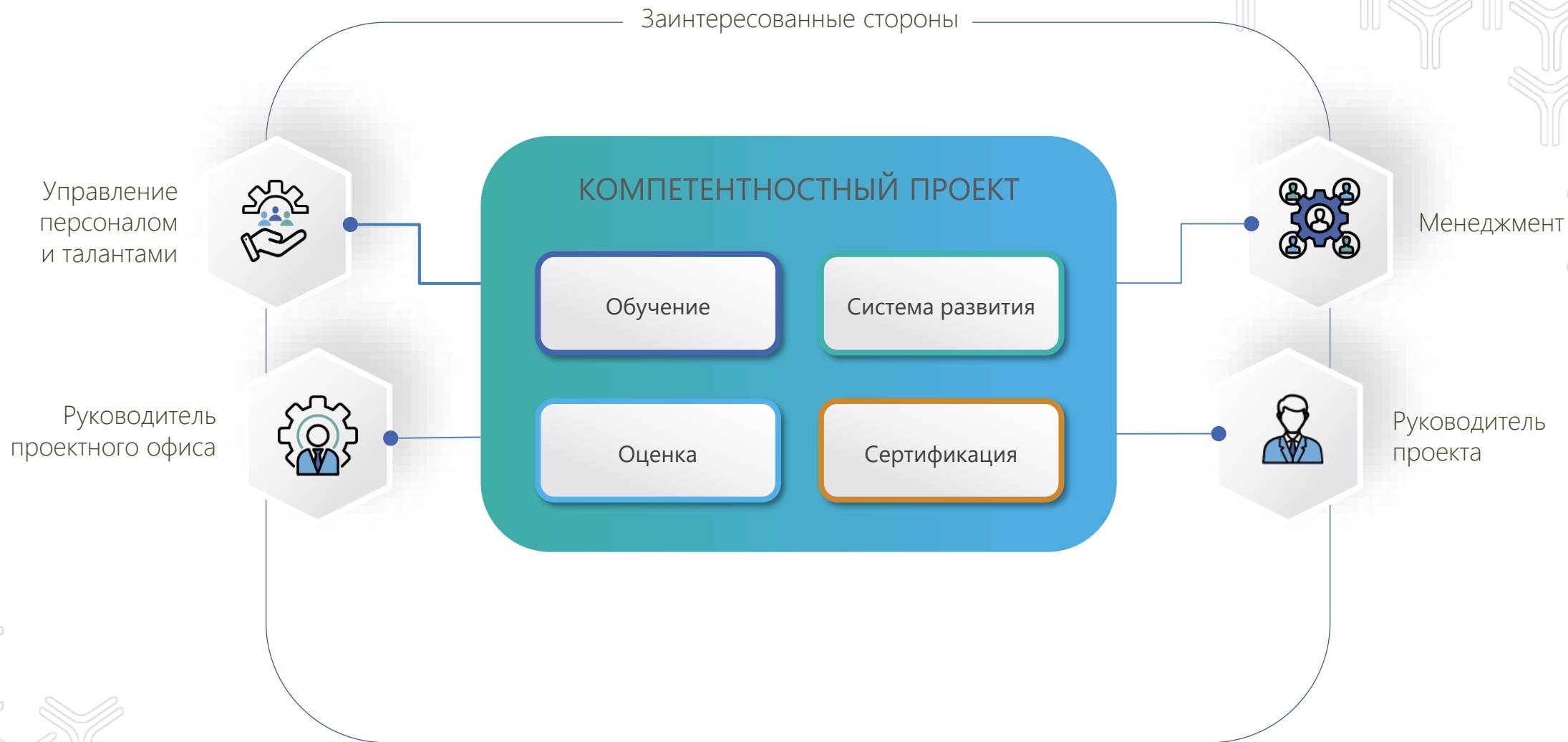
Мотивация персонала

В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ - РАЗВИТИЕ И ПОДГОТОВКА ПЕРСОНАЛА В САМОМ ШИРОКОМ СМЫСЛЕ





К-ПРОЕКТ МОЖЕТ СОДЕРЖАТЬ РАЗНЫЙ НАБОР МЕРОПРИЯТИЙ ИЗ 4-Х ОСНОВНЫХ МОДУЛЕЙ:





ОБЩАЯ СХЕМА КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПРОЕКТА



*Выбор и порядок модулей или мероприятий для каждого проекта гибкий и определяется в зависимости от задач и условий. Наполнение каждого отдельного модуля настраивается индивидуально.





Михаил ДУБОВИК

Управляющий партнер ГК «Проектная ПРАКТИКА»
Директор УКЦ Проектная ПРАКТИКА

Современные условия работы требуют от проектных специалистов специфического набора компетенций.

Нужно не только обладать знаниями и навыками по управлению проектами, но и быть экспертом в предметной области. Все это накладывается на «мягкие» личные компетенции, создающие вместе с предметными и проектными идеальный «слоеный пирог» квалифицированного руководителя проекта. Каков именно рецепт «слоеного пирога» для конкретной организации, определяют специфика деятельности компании, особенности реализуемых проектов.

Подбор и развитие подходящих специалистов поможет выстроить проект разработки системы оценки и развития проектных компетенций.

Узнать подробнее и заказать К-Проектах можно на странице

Перейти

ОЦЕНКА ПРОЕКТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

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



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)



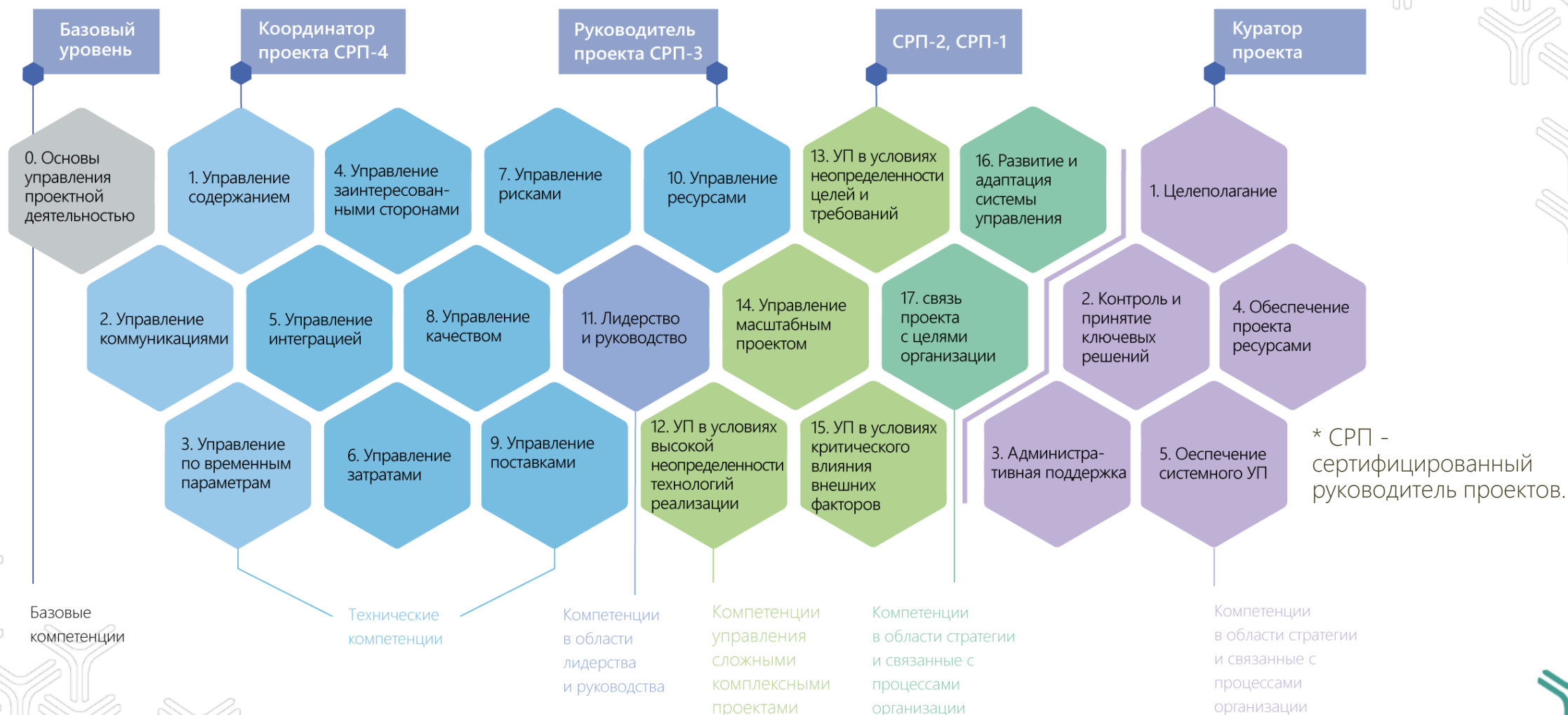
Индикаторы компетенций, позволяющие определять уровни владения ими



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

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ ПМ СТАНДАРТ

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



В ходе оценки проектных компетенций специалист проходит серию оценочных процедур, в которых покажет свои знания и умения. При оценке учитывается проектный 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

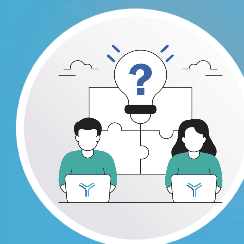


Тестирование проходит в нашей информационной системе по сценарию.
Закрытые и открытые вопросы

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



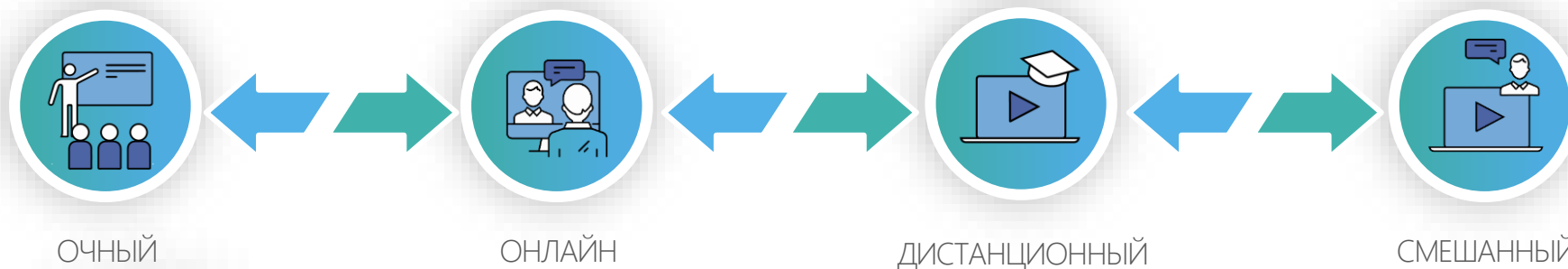
Через 2-3 дня после интервью



ОБУЧЕНИЕ ПРОЕКТНОГО ПЕРСОНАЛА:

Может проводиться как после оценки проектного персонала, так и до неё, в зависимости от целей, которые желает достичь организация в рамках такого проекта.

ВОЗМОЖНЫ РАЗНЫЕ ФОРМАТЫ ОБУЧЕНИЯ И ИХ СОЧЕТАНИЕ



Михаил ДУБОВИК

Управляющий партнер ГК «Проектная ПРАКТИКА»
Директор УКЦ Проектная ПРАКТИКА

Сегодня происходит радикальная перестройка структуры образования, переориентация технологий обучения на онлайн и дистанционный формат. Система образования и бизнес-обучения ищет «золотую середину» между онлайн или офлайн-форматами.

Идет подбор наиболее эффективного смешанного формата.



ОТРАБОТКА КОМПЕТЕНЦИЙ НА РЕАЛЬНОМ ПРОЕКТЕ

Позволяет применить проектные компетенции на практике и проработать с экспертами возникающие в процессе проекта вопросы.

В процессе работы над реальным проектом вы:



Соотнесете **теорию и практику** управления проектом



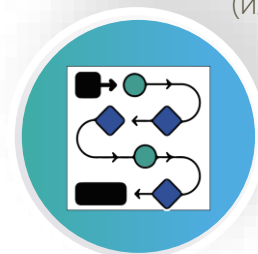
Примените на практике **инструменты управления проектами** и поймете особенности их применения (для чего, когда, как)



Сможете **пройти жизненный цикл проекта** (или его часть). Последующие проекты станут для вас понятнее



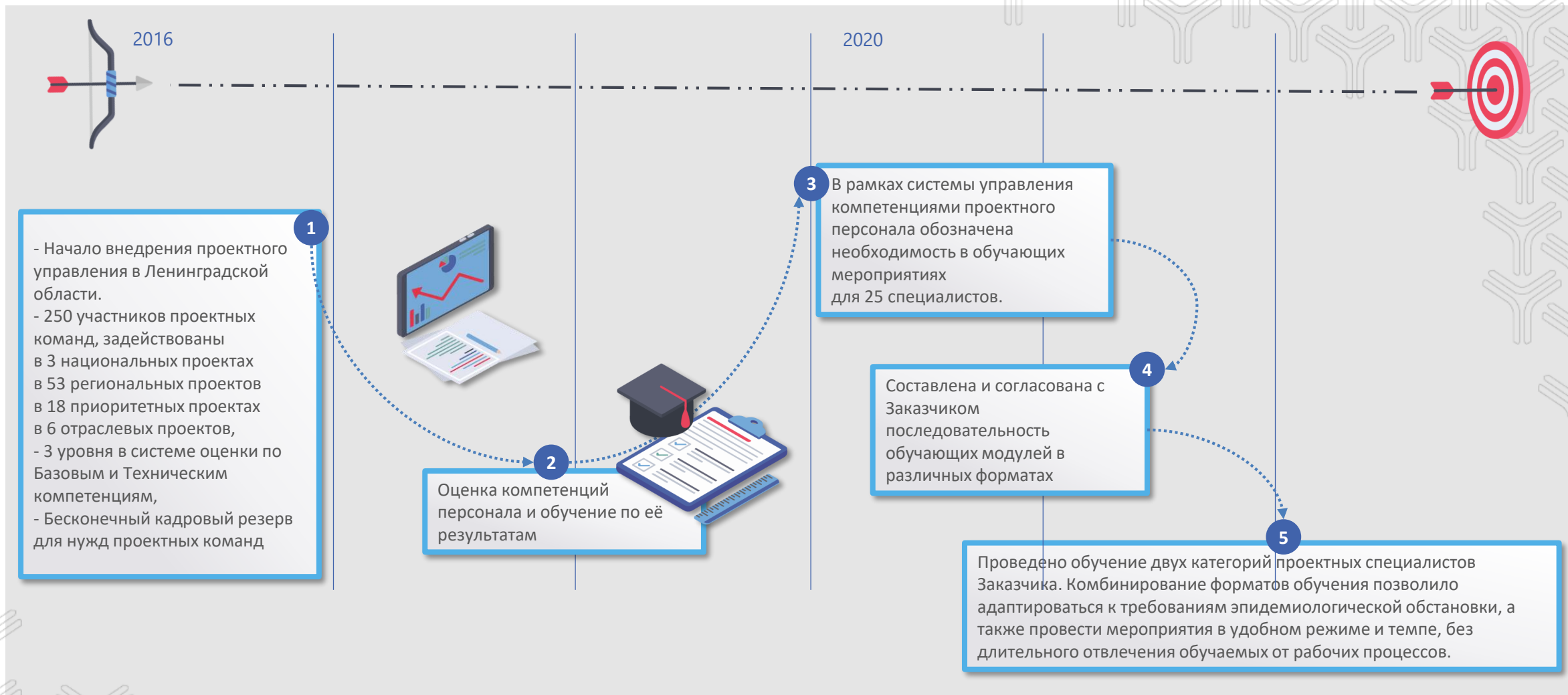
Погрузитесь в работу с проблематикой.
Проработка проекта начинается с ответа на вопрос «Зачем нам проект?»

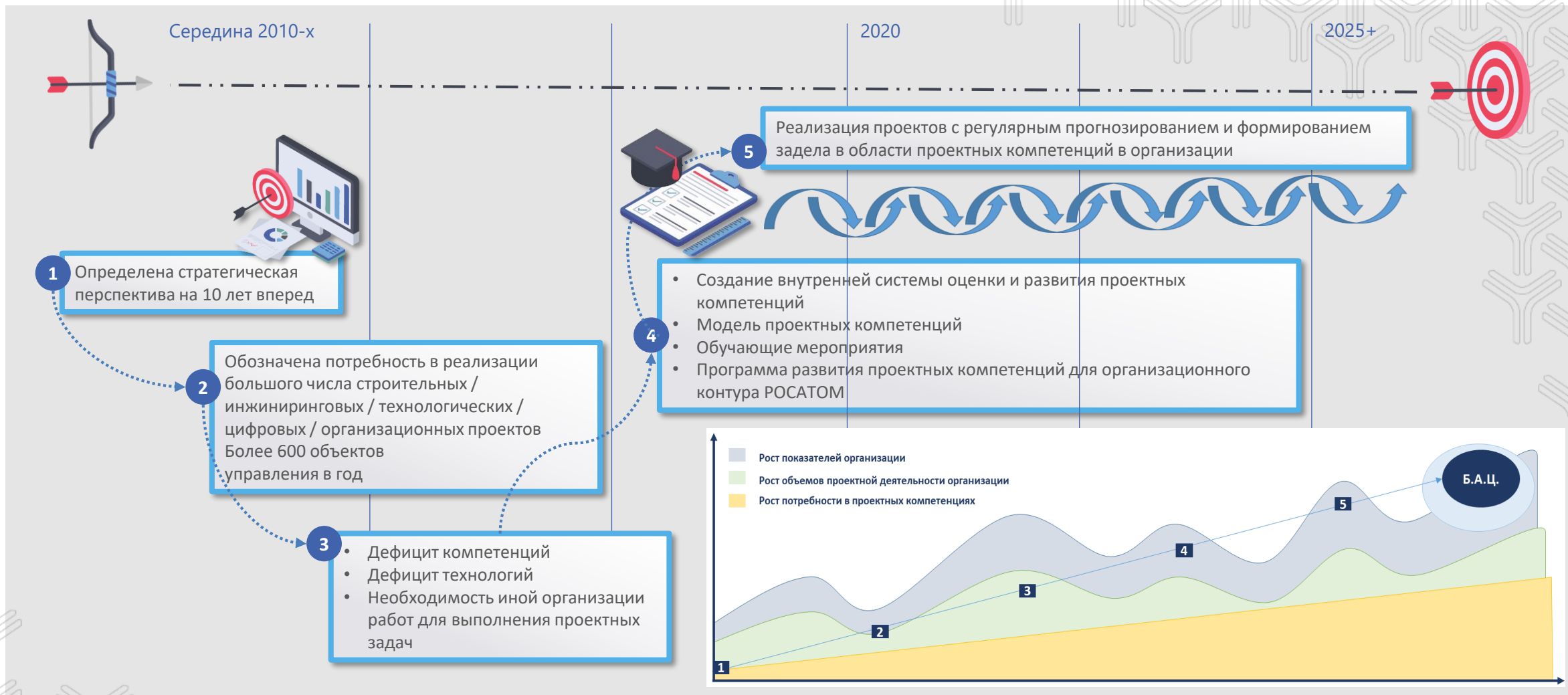


Поймете взаимосвязи отдельных процессов управления проектом

РЕЗУЛЬТАТ:

Проработанный проектной командой реальный проект. В ходе проработки проекта разрабатывается паспорт проекта, определяются цели, продукт, работы, заинтересованные стороны, риски и другие ключевые аспекты проекта





2018 г.
2019 г.
2020 г.

1

У нас 30+ проектных специалистов и руководителей – кажется они все по-разному управляют проектами. Необходимо провести обучение – как повысить его эффективность?

2

Проведение оценки проектных компетенций: анализ опыта, оценка компетенций, интервью по опыту и практике использования инструментов УП. Выделение сильных экспертов и слабых специалистов.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ

1. Общие сведения

Общие сведения о проведении индивидуального тестирования

Тест: Оценка индивидуальных навыков ООО «НАБЛАДЕНИЕ КОМПАНИИ»

Участник: Петров Петр Петрович

Логин: PMAI@vestel.ru

Дата проведения: 12 апреля 2018, 14:14 - 17:44

Время прохождения: 3 ч. 30 мин.

Центр тестирования: Сертифицированный и оцененный персонал

Результат (общий балл): 81,5% из 100% / 77,6%

2. Выводы по компетенциям специалиста в области руководящих проектов и рекомендации по их повышению

Итоговое заключение: Хороший и отличный уровень знаний. Рекомендуется пройти обучение в форме индивидуального тестирования по компетенциям в области управления проектами.

3. Ключевые рекомендации:

- Через 12 месяцев практики вернуться к вопросу оценки компетенций, рекомендовано пройти обучение и аттестацию по компетенциям СПЗ (рекомендован проект повышения сложности по модели компетенций ПМ СТАНДАРТ)
- Планирую использовать накопленные знания и навыки для обогащения внутренней базы, подготовки КИМ/КИМЭИ внешней аудитории и т.д. Рекомендуется пройти курс по методикам управления проектами (навыки сложности, навыки управления сложностью, управление сложностью проекта, навыки управленческой сложности).
- Может выступить в качестве авторитетного спонсора, эксперта, поделиться опытом реализации проекта своего типа, вида, масштаба и других компетенций, рассказать про опыт проектного инструментария, управленческой практики и других компетенций – лично, через вебинары.

Аverage result of successful answers (by competency, %)

Хороший и отличный уровень знаний: 74%, 66%, 62%, 69%, 67%, 66%, 60%, 59%, 56%, 71%, 60%, 87%, 73%, 56%, 57%

Удовлетворительный уровень знаний: 60%, 60%, 60%, 60%, 60%, 60%, 60%, 60%, 60%, 60%, 60%, 60%, 60%, 60%

Уровень знаний границе с «красной зоной»: 60%, 60%, 60%, 60%, 60%, 60%, 60%, 60%, 60%, 60%, 60%, 60%, 60%

Красным цветом продемонстрирован посредственный уровень знаний/удовлетворительный

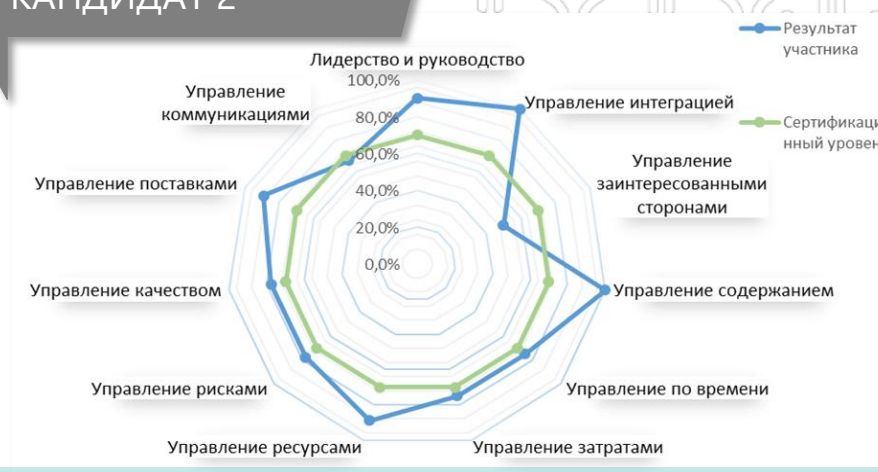
Результаты оценки проектных компетенций (РП)

Высокий уровень компетенций | Средний уровень компетенций | Низкий уровень компетенций

КАНДИДАТ 1



КАНДИДАТ 2

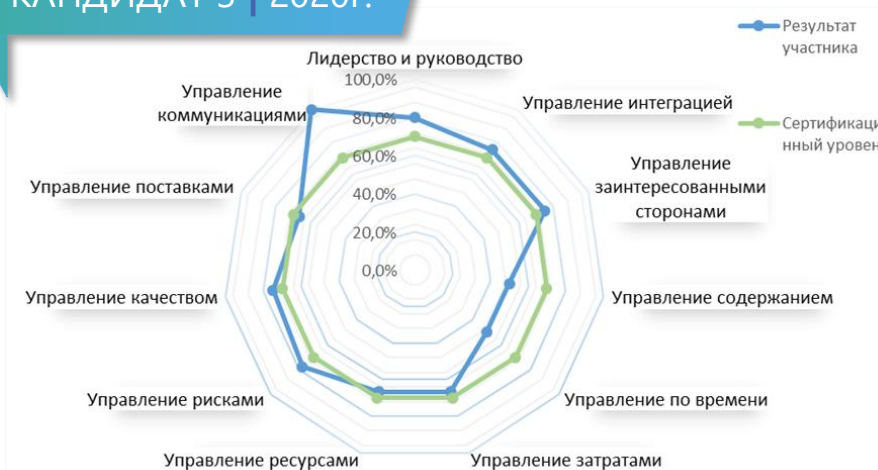


Возможность выбора более сильного участника для проектной команды
На основании данных о компетентности

КАНДИДАТ 3 | 2018г.



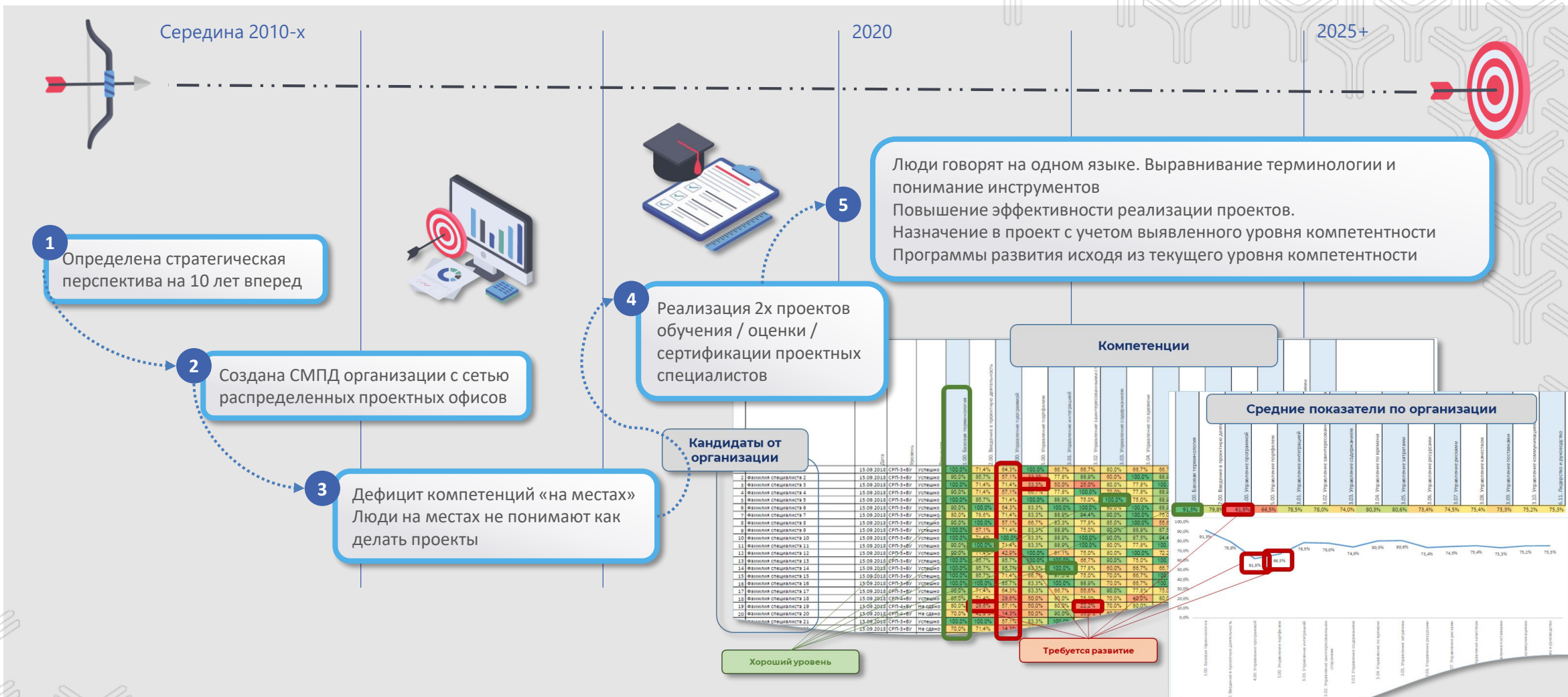
КАНДИДАТ 3 | 2020г.



Системное развитие специалиста на основании полученных рекомендаций по итогам оценки
позволяет повышать компетентность кандидата.



НАШ ОПЫТ. КЕЙС «ВЕРТОЛЕТЫ РОССИИ» (ГК «РОСТЕХНОЛОГИИ»)



Видео отзыв

Смотреть

Страничка о компетентностных проектах

Перейти

Презентация по компетентностным проектам

Скачать

Вебинар Развитие проектного персонала

Смотреть



Пишите

нам на почту info@isopm.ru



Звоните

на номер +7 (495) 114-53-77



Заходите

к нам на сайт www.isopm.ru



Подписывайтесь

на наш Telegram - канал