

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЕ ПРОЕКТЫ

[Что дают](#)

[Как устроены](#)

[Оценка](#)

[Обучение](#)

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЕ ПРОЕКТЫ (К-ПРОЕКТЫ) – ЭТО...

Комплексные проекты развития персонала организации, сочетающие в себе различные формы оценки, развития и сертификации персонала. Суть такого проекта в содержательном и осознанном наборе мероприятий для получения дополнительной ценности от их совместного применения.



КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПРОЕКТ ПОЗВОЛЯЕТ:



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



Модель проектных компетенций

Проектные роли, перечень компетенций, уровень владения. Для каждой проектной роли определены компетенции. Разрабатывается организацией самостоятельно или создается на основе готовой.

Задаем требования к компетенциям.



Система оценки проектных компетенций

Набор решений, позволяющих оценить проектную компетентность участника проекта в т.ч. инструменты проведения ассессмента: тесты, кейсы, интервью, ИТ-решения для тестирования др.

Узнаем, кто что знает и умеет или НЕ знает и НЕ умеет.



Каталог развивающих действий

Реестр мероприятий, рекомендуемых для развития проектных компетенций. Каталог курсов, литературы, развивающих действий (семинары, вебинары, коучинг / наставничество) для разных компетенций.

Рекомендуем, как развивать слабые компетенции; Формируем план развития.



Развивающие мероприятия

- › Обучающие курсы, проводимые для развития проектных компетенций.
- › Иные организационные решения, применяемые для развития проектных компетенций.

Развиваем слабые компетенции.

- ❑ Обучение сотрудников
- ❑ Внедрение технологий
- ❑ Выстраивание процессов

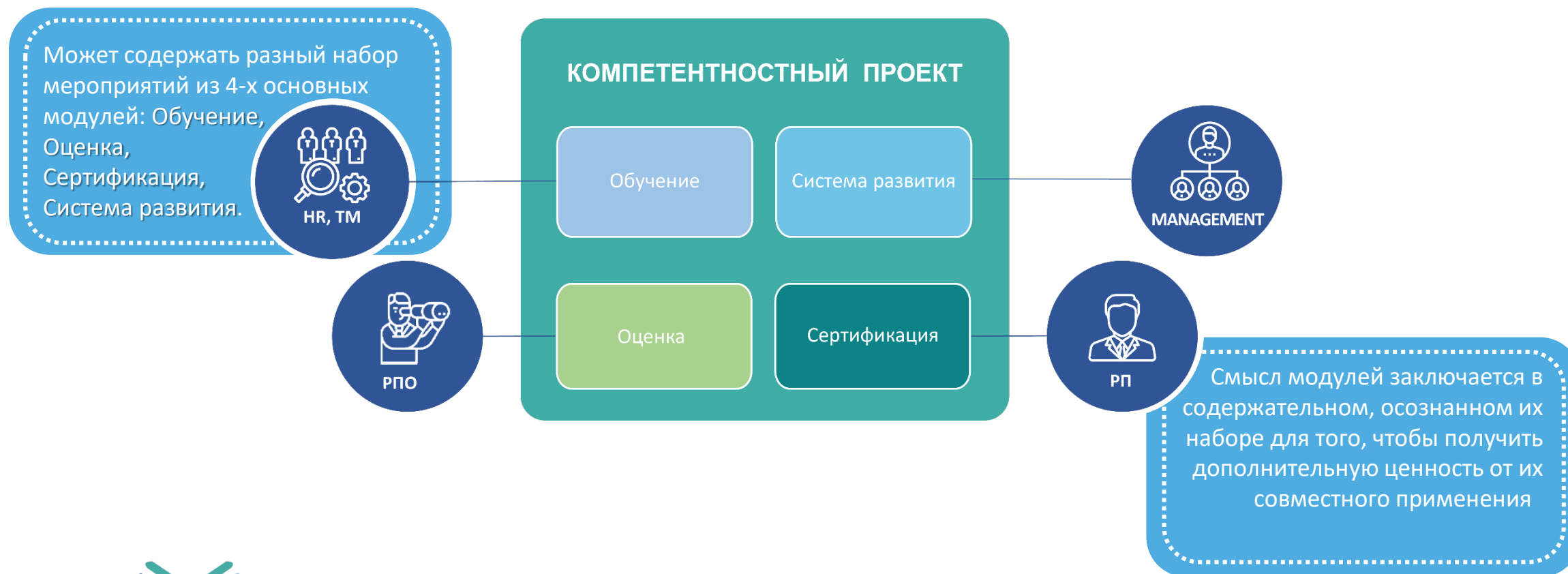
...

В центре внимания такого проекта –
развитие персонала в самом широком
смысле.

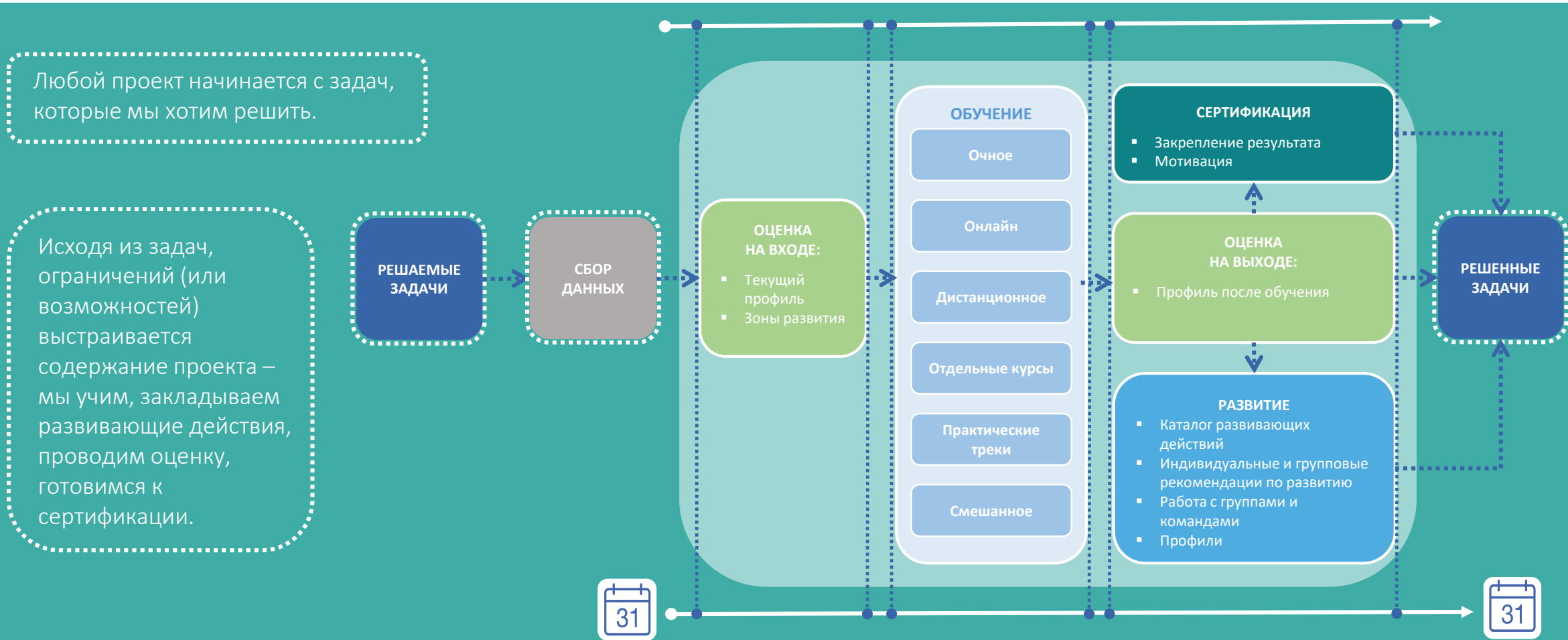


КАК МОЖЕТ БЫТЬ УСТРОЕН К-ПРОЕКТ?

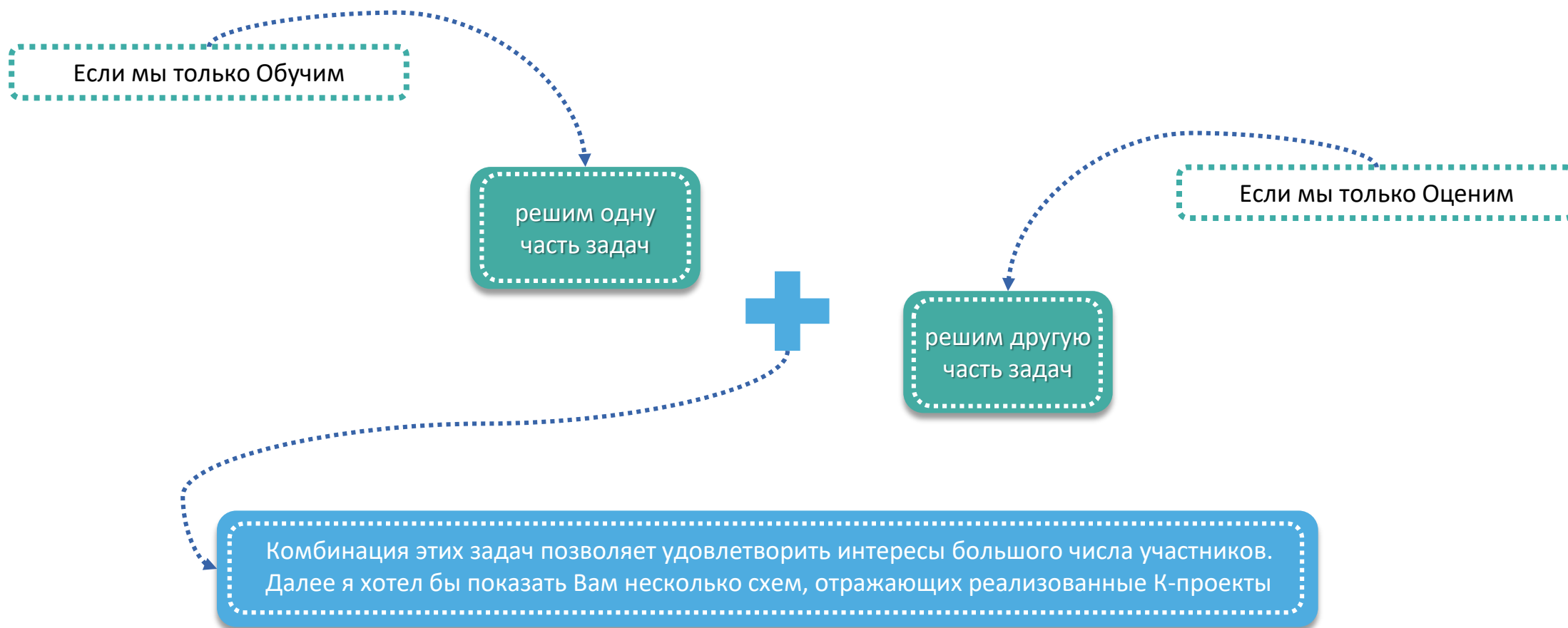
Перед Вами достаточно простая схема возможных элементов в К-проекте, сформированная исходя из нашей практики в ЦОРПУ.



ОБЩАЯ СХЕМА КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПРОЕКТА:



В ЭТОМ КОНСТРУКТОРЕ РАЗНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ПОМОГАЮТ РЕШИТЬ РАЗНЫЕ ЗАДАЧИ:



СХЕМЫ РЕАЛЬНЫХ К-ПРОЕКТОВ:

Пример 1:

Есть ~100 проектных специалистов. У всех у них **разное понимание подходов к управлению проектами**. Это выливается в ряд проблем – мы **назначаем не самого компетентного специалиста на позицию РП и проект буксует**.

Мы назначаем **переквалифицированного специалиста на достаточно простой проект и специалист начинает «тосковать»**.

У отдельных руководителей **есть просадки в подходах к планированию или контролю** и их проблема решалась бы компетентным планировщиком или администратором – просто мы этого не знаем.

Есть молодые, амбициозные специалисты, которые хотят стать руководителями, но мы **не знаем в какой области управления у них проблемы** чтобы дать им толчок к развитию.



СХЕМЫ РЕАЛЬНЫХ К-ПРОЕКТОВ:

Пример 2:

- Есть ~ 30 специалистов, задействованных в проектной деятельности. У всех у них **разное понимание подходов к управлению проектами и разный уровень погруженности.**
- Назначаемые специалисты не всегда соответствуют занимаемой позиции, что **сказывается на эффективности реализации** проектов.
- Организация деятельности в учреждении не способствует слаженной работе специалистов из разных подразделений в составе проектных команд.
- Нам необходимо **выровнять общий уровень группы и отработать практические навыки работы с инструментами управления проектами**, в том числе **уделить внимание командной работе над проектами.**



СХЕМЫ РЕАЛЬНЫХ К-ПРОЕКТОВ:

Пример 3:

- Есть ~300 специалистов, задействованных в реализации проектов. У всех у них разное понимание подходов к управлению проектами, что мешает взаимодействию участников проектов.
- У отдельных специалистов есть просадки в отдельных предметных областях.
- Необходимо выявить точки развития в разрезе всей группы, для дальнейшего планирования более эффективного обучения.





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 торт» 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.

Видите потребность в компетентностном проекте для своей компании?



[Жмите](#)

ОЦЕНКА ПРОЕКТНОГО ПЕРСОНАЛА

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



ПОМОЖЕТ РЕШИТЬ СЛЕДУЮЩИЕ ЗАДАЧИ:

Быстро оценить и выделить кандидатов, которые лучше всего соответствуют вашим проектным ролям



Глубже оценить проектные компетенции для назначения в проекты повышенной сложности



Создать индивидуальный план развития на основании оценки проектных компетенций



Получить рекомендации для корпоративной программы развития компетенций



ЦОРПУ ПРОВОДИТ ОЦЕНКУ НА БАЗЕ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПМ СТАНДАРТ



КАК ПРОХОДИТ ОЦЕНКА

[Дополнительные материалы](#)

Анкета



Анализируем
опыт

Тестирование



Проверяем и
анализируем результаты
тестов

Интервью с асессорами



Уточняем оценки

Тестирование



Готовим аналитический
отчет

ОБУЧЕНИЕ

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:



Очный



Онлайн



Дистанционный



Смешанный



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.

Видите потребность в компетентностном проекте для своей компании?



[Жмите](#)

ОСТАЛИСЬ ВОПРОСЫ? ЗАДАЙТЕ ИХ НАМИ:

[Посетить сайт](#)
[Отправить e-mail](#)
[Телефон](#)

