



ОЦЕНКА ПРОЕКТНОГО ПЕРСОНАЛА

КОГО ОЦЕНИВАТЬ

КАК ОЦЕНИВАТЬ

ИНСТРУМЕНТЫ

РЕЗУЛЬТАТЫ

ОТЗЫВЫ



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

2

Глубже оценить проектные компетенции для назначения в проекты повышенной



3

Создать индивидуальный план развития

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

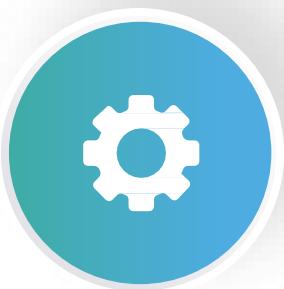
Для проведения оценки в организации должны быть определены требования к специалисту, его знаниям и умениям, в виде модели компетенций.

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

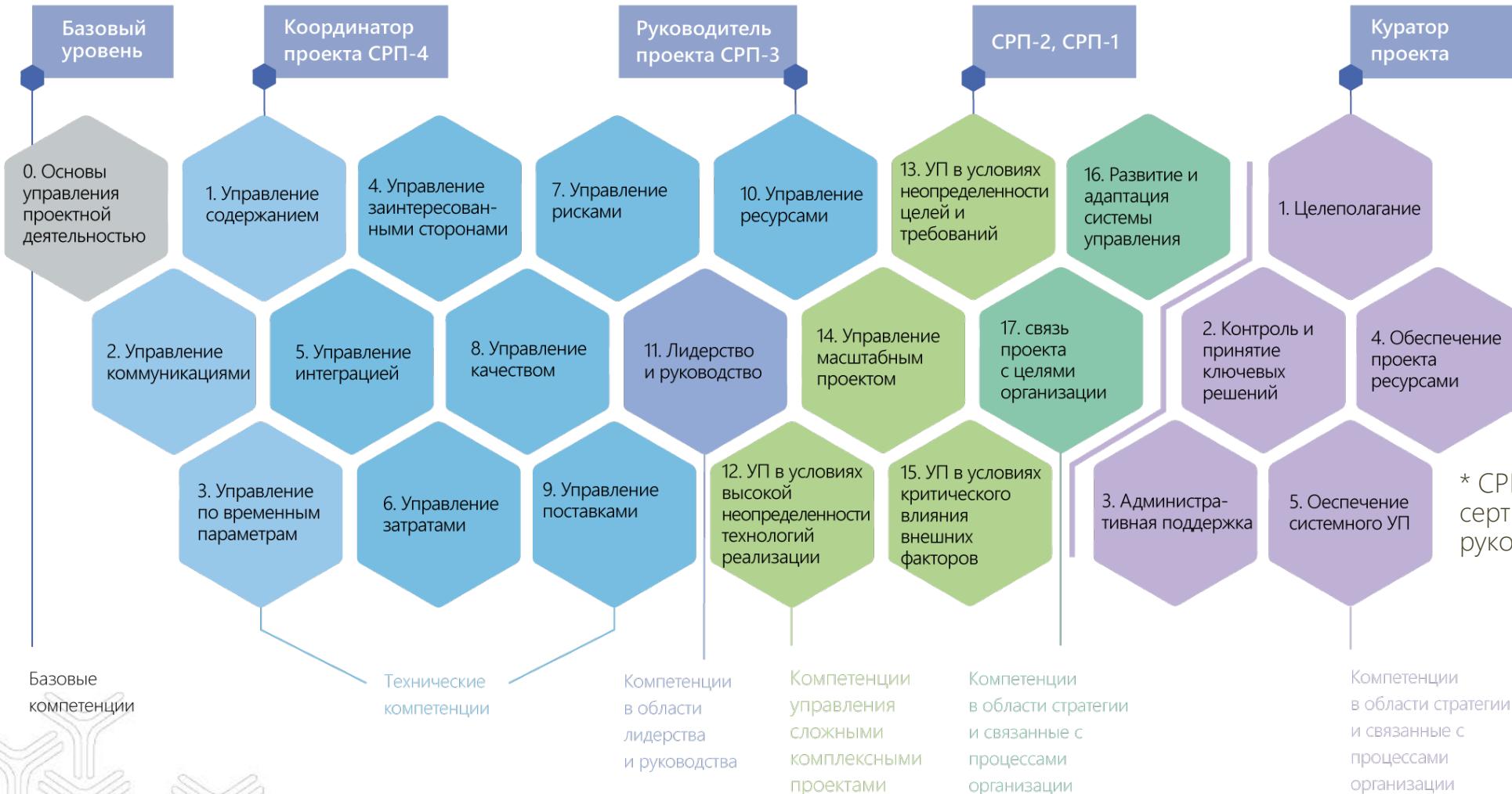


Грейды специалистов (уровни сертификации), определенные наборами компетенций и уровнями владения ими



МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ ПМ СТАНДАРТ

Сегодня модель компетенций ПМ СТАНДАРТ представлена в виде шестиуровневой 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



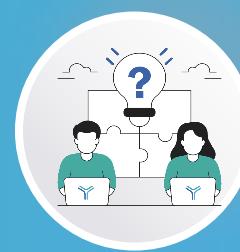
Тестирование проходит в нашей информационной системе по сценарию.

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

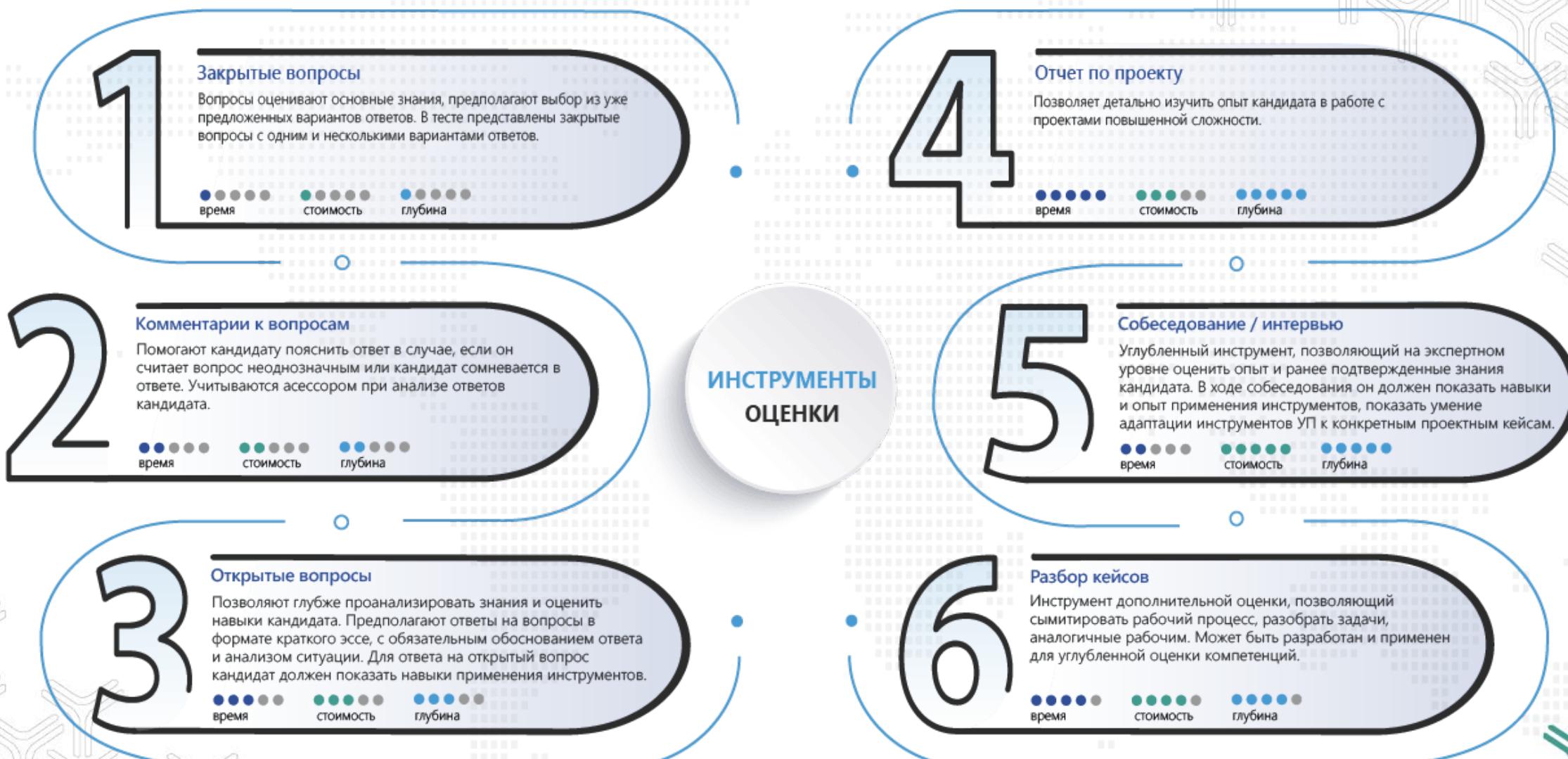


Через 2-3 дня после интервью



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:

1

Экономить бюджет — эффективно расходовать средства на развитие персонала.



2

Повышать качество управления проектами, завершать их в срок, в рамках бюджета и в требуемом объеме.

3

Принимать взвешенные решения о назначении сотрудников в новые проекты



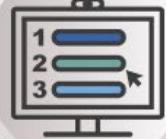
4

Строить индивидуальные планы развития специалистов с учётом индивидуальных компетенций отдельных специалистов.



5

Выбирать поставщиков обучения с учётом слабых компетенций в группе сотрудников.



6

Контролировать динамику развития требуемых компетенций.



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

Групповой профиль компетенций

и выводы, основанные на оценке команды.

3

Сильные стороны и области для улучшения

4

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

5

Рекомендации по улучшению 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



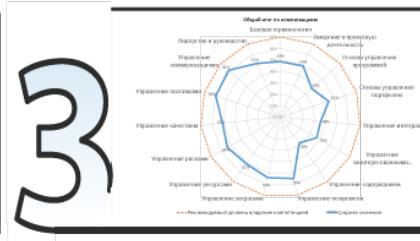
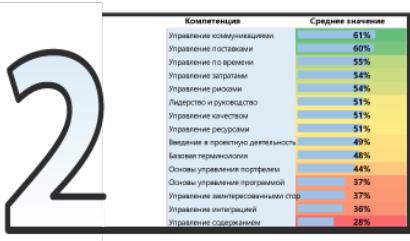
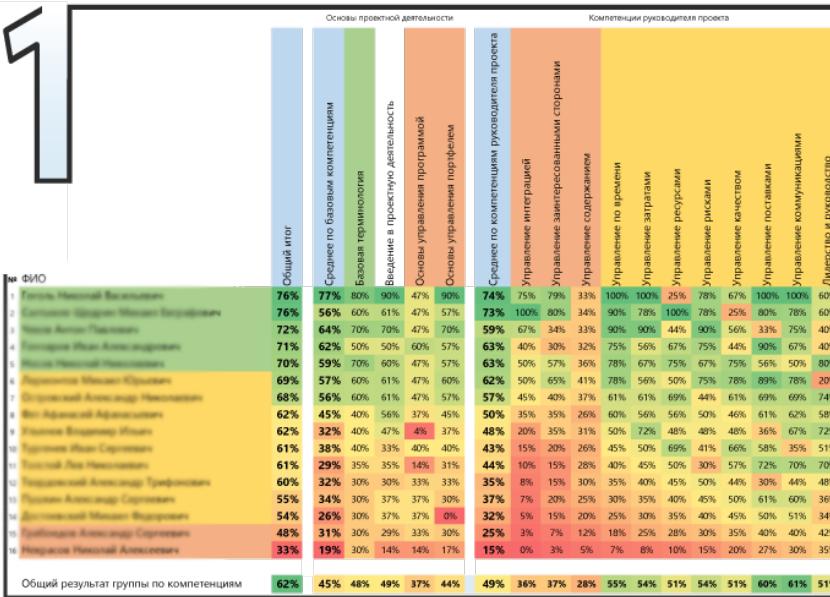
Оценка конкретного кандидата





ФОРМАТЫ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

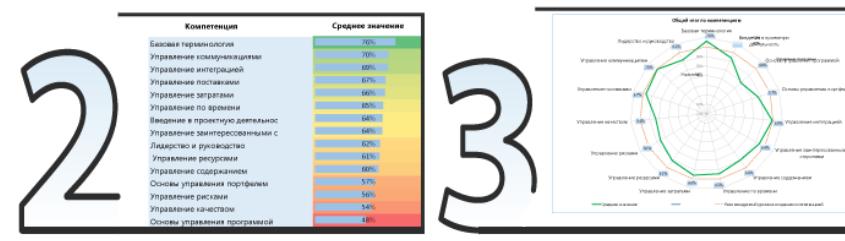
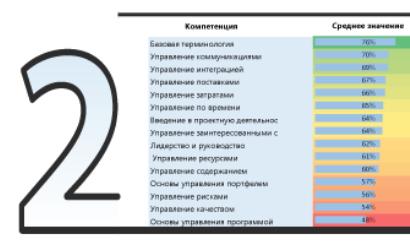
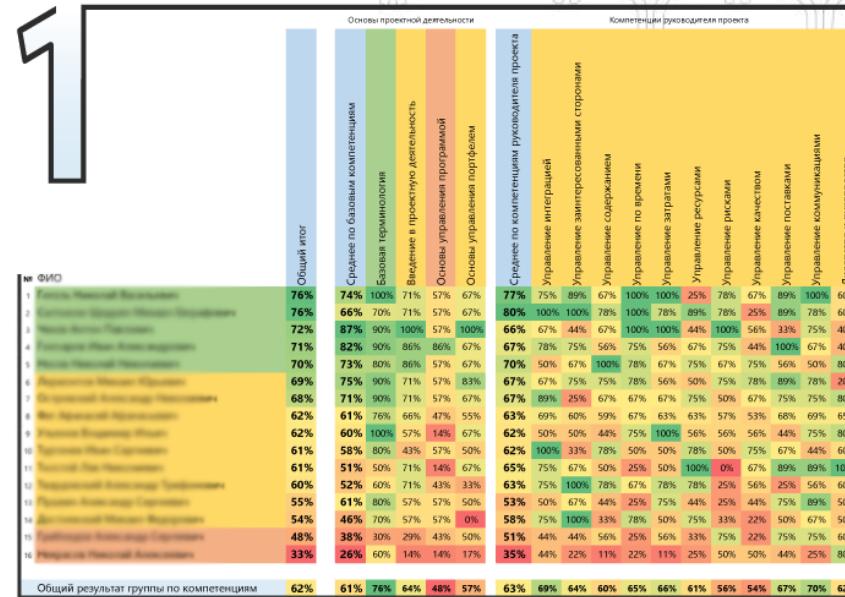
ТЕПЛОВАЯ КАРТА «ДО»



Ознакомиться с примером индивидуального отчета

Скачать

ТЕПЛОВАЯ КАРТА «ПОСЛЕ»



Ознакомиться с примером тепловой карты

Скачать



ФОРМАТЫ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

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



Сейчас в мире более 8 000 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](#)



ЧТО ГОВОРЯТ КЛИЕНТЫ

Об опыте проведения оценки проектных компетенций персонала из первых уст.



ТЕЛИЦЫНА АННА

Руководитель проектного офиса
компании Русклимат

**«Анна Телицына поделилась
опытом оценки проектных специалистов, её целях,
возможных рисках и результатах.
Смотрите интервью с Анной.**

[Смотреть интервью](#)



ИРИНА БОНДАРЕНКО

Начальник отдела договоров
ООО «НК «ЮГранефтепром»

**Ирина Бондаренко получила юбилейный сертификат
уровня «Руководитель проектов СРП 3».
В интервью с Юрием Кимом Ирина поделилась своим
опытом в области проектного управления и своими
впечатлениями от оценки.**

[Смотреть интервью](#)



ЧТО ГОВОРЯТ КЛИЕНТЫ

Об опыте проведения оценки проектных компетенций персонала из первых уст.



ВОРОНОВА ЛЮДМИЛА

Менеджер по стратегическим проектам
бухгалтерского и налогового учета
АО Тандер (Магнит)

«Я смотрю на оценку не как на экзамен, а как на важный шаг в профессиональном развитии. Для меня ключевое — не только поддерживать текущий уровень, но и осваивать новые подходы, следить за трендами в управлении проектами.»

[Читать отзыв](#)



ТАРАНЧЕНКО ОЛЕГ

Старший менеджер Отдела разработки
систем электронного документооборота
и электронных архивов
Компании ЛУКОЙЛ-Технологии

«Оценка позволяет посмотреть со стороны на свой опыт, оценить его и сделать выводы по дальнейшему развитию.»

[Читать отзыв](#)



БУДЕМ РАДЫ ПООБЩАТЬСЯ!



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