РОССЕТИ
СЕВЕРО-ЗАПАД

СИСТЕМА ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕНСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА

(НА ПРИМЕРЕ БЛОКОВ ЗАКУПОК и ЛиМТО)

2023 I СЕВЕРО-ЗАПАД

РОССЕТИ СЕВЕРО-ЗАПАД

ЦЕЛЬ И ПРИНЦИПЫ ПРОЕКТА

Цель проекта

разработка комплексного подхода к оценке профессионально-технических компетенций и дальнейшему развитию сотрудников ПАО «Россети Северо-Запад»

Принципы проекта

Прозрачность
Равные возможности
Заинтересованность в развитии за счет целенаправленного обучения
Актуальные программы обучения
Инновационность

РОССЕТИ СЕВЕРО-ЗАПАД

Карта проекта

01. Модель компетенций

Разработка модели профессионально-технических компетенций, профилирование компетенций для типовых должностей

02. Инструмент оценки

Разработка и экспертиза базы вопросов для оценки ПТК

03. Проведение оценки ПТК

1,5-2 часа тестирования по блокам компетенций

04. Результаты оценки

Формирование индивидуальных и групповых отчетов с рекомендациями по развитию

05. Информирование о результатах проекта

ПРОФИЛИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ ТИПОВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ

Нецелесообразно описывать требования к уровню развития компетенций для каждой конкретной должности.
Схожие по функционалу должности объединяются в т.н. «типовые должности»

Этап 1: Сбор данных

Сбор данных о деятельности подразделения и профессиональных компетенциях, необходимых сотрудникам

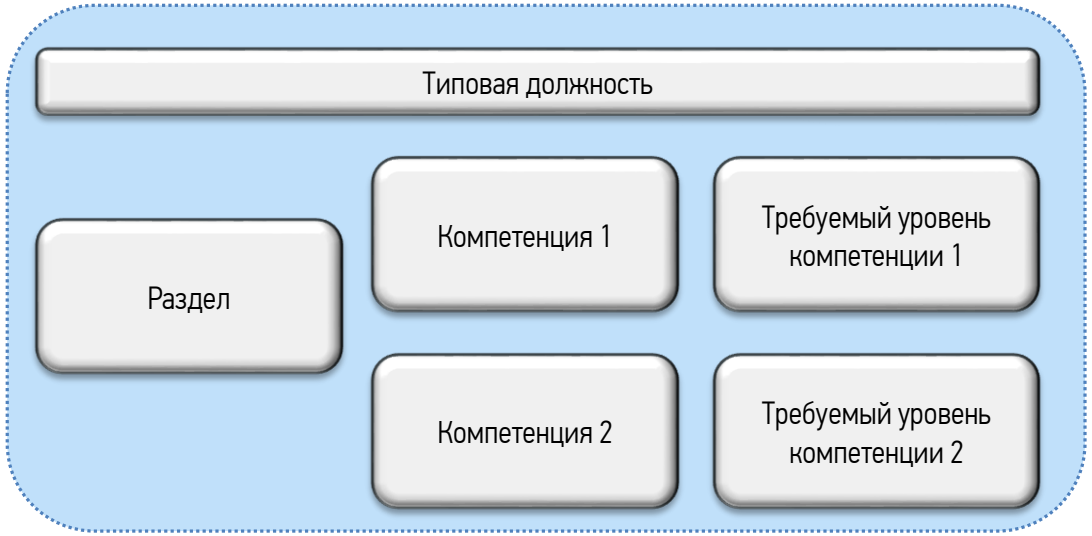
Этап 2: Формирование модели

Систематизация компетенций подразделения

Этап 3: Профилирование

Определение требований к уровню развития компетенций сотрудников в каждой должности подразделения

Структура профиля типовой должности



Профиль технических компетенций				
Организация	ПАО «Россети Северо-Запад»			
Подразделение	Управление организации закупок/Отдел планирования и отчетности			
Функционал (кратко)	Проведение закупок товаров, работ, услуг			
Раздел	**Компетенция**	**1 ступень «Специалист»: Специалист, Специалист 1 категории**	**2 ступень «Профессионал»: Ведущий /Главный специалист, Ведущий эксперт**	**3 ступень «Менеджер»: Начальник отдела, Главный эксперт**
		Уровень		
Организация закупок	Определение способов, разновидностей, порядка и сроков проведения процедур закупки	2	2	3
	Формирование требований и критериев отбора и оценки заявок Участников закупок	1	1	2
	Формирование Пакета закупочной документации для объявления процедуры закупки	1	1	1
	Осуществление организационно-технического обеспечения деятельности закупочных комиссий	1	1	1
Планирование и отчетность	Формирование Плана закупок	2	3	3
	Выбор способа определения НМЦ закупки	2	3	3
	Обеспечение деятельности центрального закупочного органа	1	4	4
	Формирование сетевой отчетности	2	3	2
Методология	Формирование и актуализация Типовых документаций (извещений) о проведении закупок	1	1	1
	Разработка Приказов/распоряжений в области закупочной деятельности	1	1	2
	Актуализация функционирования автоматизированной системы по управлению закупочной деятельностью	2	3	3

РОССЕТИ СЕВЕРО-ЗАПАД

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПРОФИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАКУПОК

Раздел	Компетенция
Организация закупок	Определение способов, разновидностей, порядка и сроков проведения процедур закупки
	Формирование требований и критериев отбора и оценки заявок Участников закупок
	Формирование Пакета закупочной документации для объявления процедуры закупки
	Осуществление организационно-технического обеспечения деятельности закупочных комиссий
Планирование и отчетность	Формирование Плана закупок
	Выбор способа определения НМЦ закупки
	Обеспечение деятельности центрального закупочного органа
	Формирование сетевой отчетности
Методология	Формирование и актуализация Типовых документаций (извещений) о проведении закупок
	Разработка Приказов/распоряжений в области закупочной деятельности
	Актуализация функционирования автоматизированной системы по управлению закупочной деятельностью

! 11 компетенций

1 ступень «Специалист»
Специалист, Специалист 1 категории

2 ступень «Профессионал»
Ведущий /Главный специалист, Ведущий эксперт

3 ступень «Менеджер»
Начальник отдела, Главный эксперт

4 ступень «Эксперт»
Заместитель начальника управления/ Начальник управления, Начальник департамента

Переход от ступени к ступени связан, как правило, с расширением/изменением состава компетенций и повышения их уровня развития

РОССЕТИ СЕВЕРО-ЗАПАД

РАЗРАБОТКА ИНСТРУМЕНТОВ ОЦЕНКИ

АВТОРСКИЙ ЦИКЛ

Прототип тестовых заданий и кейс-тестов от провайдера

→

ЭКСПЕРТНЫЙ ЦИКЛ

Обратная связь экспертов по 1-й версии инструментов оценки/доработка

→

ЗАГРУЗКА БАЗЫ

Загрузка вопросов в систему в информационную систему оценки

Пример тестового задания:

Компетенция	Текст вопроса	Варианты ответа	Ключ	Тип вопроса	Источник
Определение способов, разновидностей, порядка и сроков проведения процедур закупки	К неконкурентным способам закупок относятся:	закупка путем участия в процедурах, организованных продавцами продукции	**Правильный**	Одиночный выбор	Единый стандарт закупок ПАО«Россети»
		конкурс (открытый конкурс, конкурс в электронной форме, закрытый конкурс в электронной форме, закрытый конкурс в неэлектронной форме);	Неправильный		
		аукцион (открытый аукцион, аукцион в электронной форме, закрытый аукцион в электронной форме, закрытый аукцион в неэлектронной форме);	Неправильный		
		запрос предложений (запрос предложений в электронной форме, закрытый запрос предложений в электронной форме, закрытый запрос предложений в неэлектронной форме);	Неправильный		
		запрос котировок (запрос котировок в электронной форме, закрытый запрос котировок в электронной форме, закрытый запрос котировок в неэлектронной форме).	Неправильный		

ОЦЕНКА ПРОВОДИТСЯ НА ИТ-ПЛАТФОРМЕ MOODLE

РОССЕТИ СЕВЕРО-ЗАПАД

ПРОВЕДЕНИЕ ОЦЕНКИ СОТРУДНИКОВ

АПРОБАЦИЯ

Проведение пилота тестирования:
1. Проведение пилотной оценки на релевантной выборке (эксперты)
2. Статистическая обработка результатов
3. Обработка комментариев участников пилотной оценки
4. Корректировка тестовых заданий

→

ПРОВЕДЕНИЕ ОЦЕНКИ

Проведение оценки сотрудников :
1. Информирование участников
2. Подготовка платформы и проведение основного тестирования

→

ФОРМИРОВАНИЕ ОТЧЕТОВ И РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО РАЗВИТИЮ

Завершение оценочных мероприятий:
1.Подготовка макетов отчетов
2.Включение в индивидуальный отчет рекомендаций по развитию компетенций
3.Подготовка аналитического отчета и обратная связь Заказчику оценки

РЕЗУЛЬТАТ

- Получены результаты тестирования
- Дополнительная обработка поступившей обратной связи к контенту
- Доработаны вопросы, непрошедшие статистическую проверку

→

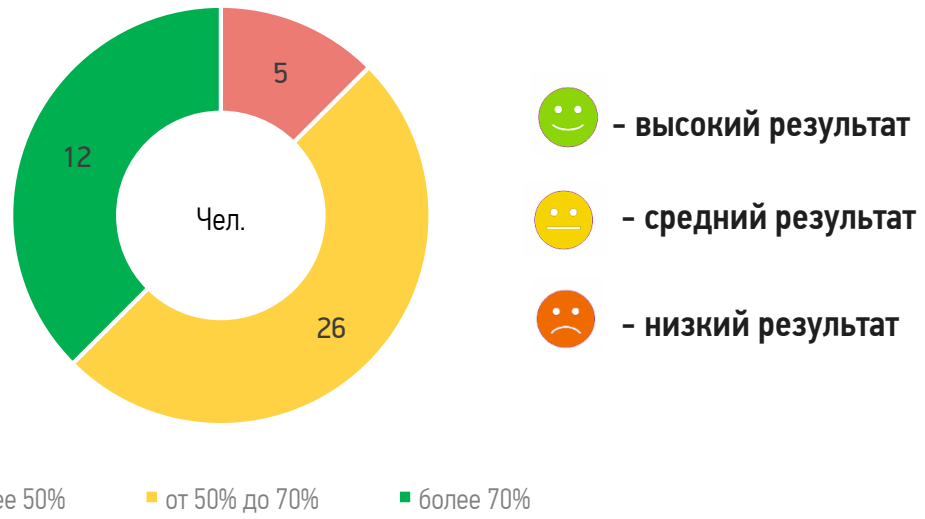
- Проведена оценка сотрудников
- Сформированы мероприятия для развития профессионально-технических компетенций

→

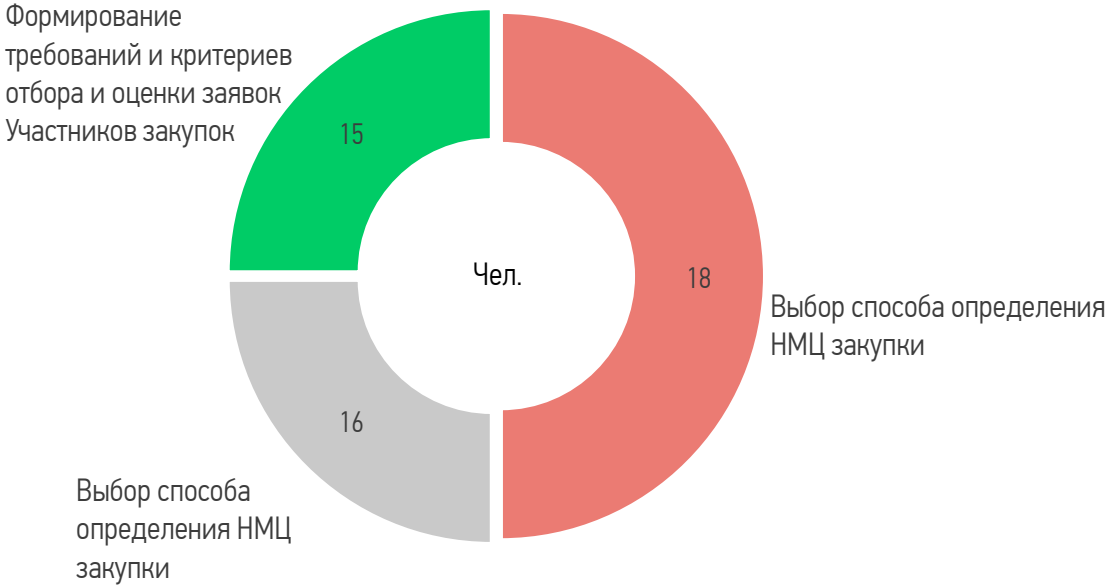
- Получены результаты проведения оценки
- Подготовлены отчеты: индивидуальные, групповой
- Сформированы рекомендации по развитию западающих компетенций
- составлена программа развивающей сессии на 2023 год
- запланированы мероприятия в БП 2024 года

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ НА ПРИМЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАКУПОК (ИА+ФИЛИАЛЫ)

Участники:
Отдел организации закупок
Отдел планирования и отчетности
Отдел методологии
Управление
Филиалы



Наиболее западающие компетенции



Наиболее развитые компетенции:

- Формирование требований и критериев отбора и оценки заявок Участников закупок
- Формирование Пакета закупочной документации для объявления процедуры закупки
- Формирование и актуализация Типовых документаций (извещений) о проведении закупок
- Осуществление организационно-технического обеспечения деятельности закупочных комиссий

РОССЕТИ СЕВЕРО-ЗАПАД

ИНСТРУМЕНТЫ РАЗВИТИЯ ПТК

Оценка уровня компетенций дает информацию о разрыве между требуемыми и фактическими уровнями развития компетенций работников.
В случае если фактический уровень работника по каким-либо компетенциям недостаточен, необходимо дообучить работника до уровня, соответствующего профилю компетенций типовой должности.

		Уровни компетенций
Самообучение (самоподготовка)	Самостоятельное получение базовых знаний на основании общедоступных источников	1-2 уровень
ЛНД Общества	Самостоятельное изучение ЛНД Общества	
Обучение	Обучение на программах повышения квалификации/Внутреннее обучение	2-3 уровень
Проектная работа	Работа над реальной задачей по предмету компетенции с участием куратора	
Рабочие задачи	Самостоятельное выполнение рабочих задач в отношении предмета компетенции	
Роль куратора	Выполнение роли куратора для работников с более низким уровнем компетенции	4 уровень
Курс обучение	Разработка учебного курса внутреннего обучения в отношении предмета компетенции	

ДАЛЬНЕЙШЕЕ РАЗВИТИЕ ПРОЕКТА

Уровень развития компетенций в зависимости от уровня должности

Модель ПТК блока «Логистики и МТО» может быть использована в процессах управления персоналом Общества:

- Полное соответствие компетенций персонала целям и задачам Общества, в том числе перспективным
- Сформированный кадровый резерв из наиболее компетентных работников
- Программы обучения полностью соответствуют актуальным потребностям в обучении
- Информировано об уровне развития компетенций и принимает кадровые решения на основе объективной информации