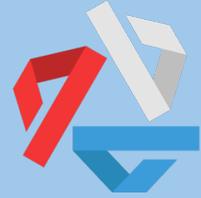


РОССИЯ –
СТРАНА
ВОЗМОЖНОСТЕЙ



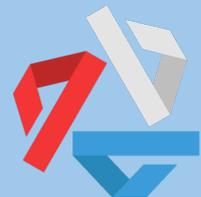
Центр
компетенций

Оценка и развитие компетенций (СПО/ВО)

Универсальный конструктор компетенций



РОССИЯ –
СТРАНА
ВОЗМОЖНОСТЕЙ



Центр
компетенций

Студенты

Запросы работодателей

Результаты исследования АНО «Россия - страна возможностей» 2021 г.

РОССИЯ –
СТРАНА
ВОЗМОЖНОСТЕЙ

Компетенция	Место в рейтинге – работодатели	Место в рейтинге – студенты	Место в рейтинге – преподаватели
Партнерство/Сотрудничество	1	2	3
Клиентоориентированность	2	8	4
Планирование и организация	2	5	7
Ориентация на результат	2	12	8
Анализ информации и выработка решений	3	1	1
Следование правилам и процедурам	4	14	7
Коммуникативная грамотность	4	10	8
Саморазвитие	4	3	8
Лидерство	5	6	7
Стрессоустойчивость	6	7	4
Эмоциональный интеллект	6	10	6
Адаптивность/Гибкость	7	11	2
Оказание влияния	8	4	3

Инструменты диагностики в 2021-2022 гг.

Инструмент оценки	Тип теста	Количество шкал в тесте	Формат заданий	Надежность	Скоринг	Рандомизация
Анализ числовой информации	Тест способностей	1	1 верный ответ	0,72 (IRT)	IRT	Да
Анализ вербальной информации	Тест способностей	1	1 верный ответ	0,77 (IRT)	IRT	Да
Опросник жизнестойкости	Опросник	4	Шкала Ликерта	0,86 – 0,91 (Альфа)	КТТ	Нет
Универсальный личностный опросник	Опросник	7	Ипсативная шкала	0,61 - 0,73 (Альфа)	КТТ	Нет
Опросник мотиваторов-демотиваторов	Опросник	16	Шкала Ликерта	0,6 - 0,87 (Альфа)	КТТ	Нет

Матрица оценки студентов

Компетенция универсального конструктора	Инструменты диагностики				
	1. Анализ числовой информации	2. Анализ вербальной информации	3. Опросник жизнестойкости	4. Универсальный личностный опросник	5. Опросник мотиваторов
1. Анализ информации	X	X			
2. Ориентация на результат			X	X	
3. Партнерство/Сотрудничество				X	
4. Планирование и организация			X		
5. Следование правилам				X	
6. Стрессоустойчивость			X	X	

Отчетность (пример)

Анализ вербальной информации

отчет по результатам тестиров

индивидуальный отчет ID#123456789

строго конфиденциально

11.11.2021

РОССИЯ – СТРАНА ВОЗМОЖНОСТЕЙ

Результаты

В данном отчете Ваши результаты отображены. Минимальный Т-балл – 200, максимальный – 800 – это теоретический максимум шкалы Т-Баллов.

200–399 низкие результаты | 400–599 средние результаты

Ваш результат 700 Т-баллов

Вы справились с тестом лучше, чем 51% друзей.

Индивидуальный профиль

По оценкам ответов рассчитывается индивидуальный профиль участника – совокупный график выраженности измеряемых качеств относительно друг друга. В профиле оценки отображаются на стандартизированной шкале Т-баллов: это облегчает сравнение и интерпретацию результатов. Минимальный Т-балл – 200, максимальный – 800, среднее значение – 500.

200–399 низкие результаты | 400–599 средние результаты | 600–800 высокие результаты

Возможные рекомендации

- Развитие вербального мышления возможно без чтения. При нем задействуются левое полушарие и логическое мышление, но читать необходимо с умом, а не просто в целях развлечения. Что это значит? Читая любой текст, представляйте голос заочника – так, чтобы слова звучали в ушах. Представьте себя одним из героев повествования, задействуйте все органы чувств, чтобы ощущения были наиболее яркими. Сделайте это, чтобы улучшить память и вербальный стиль – умение словесно воспринимать информацию.
- Оцените, как много времени вы тратите на чтение. Заполните себе в план

Отчет по результатам тестирования «Анализ вербальной информации» ID#123456789

На графике отображен совокупный профиль показателей «Универсального личностного опросника»

Отчет по результатам прохождения «Универсального личностного опросника»

РОССИЯ – СТРАНА ВОЗМОЖНОСТЕЙ

Результаты оценки кадрового резерва

«Название организации»

Консолидированный отчет

Кадровый резерв организации/группы

строго конфиденциально

Д.Д. М.М. Г.Г.Г.Г.

РОССИЯ – СТРАНА ВОЗМОЖНОСТЕЙ

Результаты оценки кадрового резерва «Название организации»

Консолидированный отчет по результатам оценки / Кадровый резерв «Название организации»

1 Интерпретация результатов основных методов оценки

В данном отчете результаты оценки отображаются на шкале Т-баллов. Минимальный Т-балл – 200, максимальный – 800; среднее значение – 500. 800 – это теоретический максимум шкалы Т-Баллов.

200 399 400

Низкие результаты | Результаты в среднем

№	Фамилия	Имя	ID	Анализ инфор-т-б
1	Респондент	Респондент	#####	6
2	Респондент	Респондент	#####	6
3	Респондент	Респондент	#####	6
4	Респондент	Респондент	#####	6
5	Респондент	Респондент	#####	6
6	Респондент	Респондент	#####	6
7	Респондент	Респондент	#####	6
8	Респондент	Респондент	#####	7
9	Респондент	Респондент	#####	7
10	Респондент	Респондент	#####	5
11	Респондент	Респондент	#####	6
12	Респондент	Респондент	#####	6
13	Респондент	Респондент	#####	6
14	Респондент	Респондент	#####	6
15	Респондент	Респондент	#####	5
16	Респондент	Респондент	#####	5
17	Респондент	Респондент	#####	5
18	Респондент	Респондент	#####	5
19	Респондент	Респондент	#####	5
20	Респондент	Респондент	#####	5
21	Респондент	Респондент	#####	6
22	Респондент	Респондент	#####	5
23	Респондент	Респондент	#####	5
24	Респондент	Респондент	#####	5
25	Респондент	Респондент	#####	5
26	Респондент	Респондент	#####	3
27	Респондент	Респондент	#####	2
28	Респондент	Респондент	#####	1
29	Респондент	Респондент	#####	3
30	Респондент	Респондент	#####	3
31	Респондент	Респондент	#####	3
32	Респондент	Респондент	#####	1
33	Респондент	Респондент	#####	1
34	Респондент	Респондент	#####	1
35	Респондент	Респондент	#####	5

Описание уровней шкал Опросника личностных черт

Шкала	Уровень	Описание
Коммуникативность – описывает стремление сотрудника к общению и возможность вступать в контакт с разными категориями людей.	Низкий	Не считает себя разговорчивым человеком, может чувствовать себя некомфортно при общении с незнакомыми людьми или в официальных ситуациях.
	Средний	Считает себя в меру общительным человеком. Не склонен проявлять застенчивость и неуверенность в новых компаниях.
	Высокий	Уверенно взаимодействует с разными людьми, легко устанавливает контакты, способен общаться с любыми категориями людей.
Комплексное мышление – раскрывает склонность сотрудника к генерации новых идей и обсуждению сложных концептуальных вопросов.	Низкий	Сложно выбрать наиболее очевидный способ решения проблем. В большей степени ему свойственно рассуждать ситуационно.
	Средний	Иногда готов рассмотреть ситуацию в более широком контексте, строить инновационные гипотезы. При этом ему недостаточно привычные большие инновации в поиске новых идей и решений.
	Высокий	Проявляет склонность к тому, чтобы создавать много идей и нестандартные подходы. Мыслит нестандартно, выдвигает различные гипотезы. Поиск новых вариантов решений рабочих задач увлекает его.
Работа в команде – описывает предисположенность сотрудника помогать другим людям и включаться в решение их проблем.	Низкий	Ему несвойственно поддерживать хорошие отношения с коллегами. В большей степени он предпочитает не вмешиваться в проблемы окружающих и неосознанно оказывает помощь и поддержку другим людям.
	Средний	В равной мере он концентрирует свое внимание как на результатах, так и на отношениях в коллективе. При необходимости готов оказывать помощь и поддержку окружающим людям.
	Высокий	Он стремится поддерживать хорошие отношения с коллегами. Он отзывчивый и чуткий, любит помогать другим, и много часов работает в неформальной обстановке.
Организованность – описывает склонность сотрудника погружаться в детали работы и следовать заданным срокам.	Низкий	Он предпочитает действовать без тщательной подготовки. Ему несвойственно внимательно проследить детали и фокусироваться на мелочах.
	Средний	Ему свойственна в умеренной степени проявлять точность, аккуратность и последовательность. При этом он не всегда внимательно проследит детали работы, может упустить некоторые аспекты ситуации из виду.
	Высокий	Он предпочитает действовать методично и последовательно, заранее изучается, что все готово и начеку работы. Ему свойственна точность, аккуратность и внимательность к мелочам. Он склонен погружаться в детали и перепроверять их.
Тревожность – описывает склонность сотрудника к тревожным переживаниям и способности отключаться от происходящих трудностей в работе.	Низкий	Он редко испытывает беспокойство и ему сложно долго переживать из-за рабочих проблем и трудностей. Людям не мешает его возмущать. Связываться с неперспективностью, верит в успех и в свои силы берет за дело.
	Средний	Он эмоционально сложно отключается от трудностей и критике в его адрес. Он может сорваться из-за неудач и в меру в успех в сложных ситуациях.
	Высокий	Ему свойственно концентрироваться на рабочих проблемах и своих переживаниях из-за них. Он может терять из виду в успех в случае неудач или критике.
Амбициозность – описывает стремление сотрудника к амбициозным целям, достижению превосходства и первых позиций.	Низкий	Он не стремится превзойти других, скорее считает, что участие важно уже само по себе. Ему не свойственно ставить перед собой амбициозные задачи.
	Средний	Он с умеренной настойчивостью добивается результатов, не отступает при возникновении небольших препятствий, при этом не всегда готов бороться до конца при достижении цели.
	Высокий	Он настроен на победу, стремится быть лучшим по сравнению с другими. Берется за любую задачу, воспринимая ее как вызов. Он готов преодолевать препятствия и идти до конца.

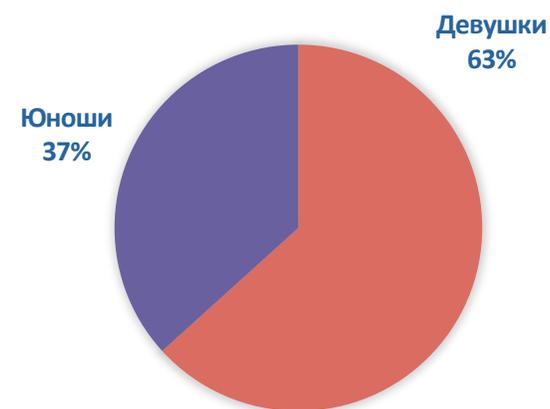
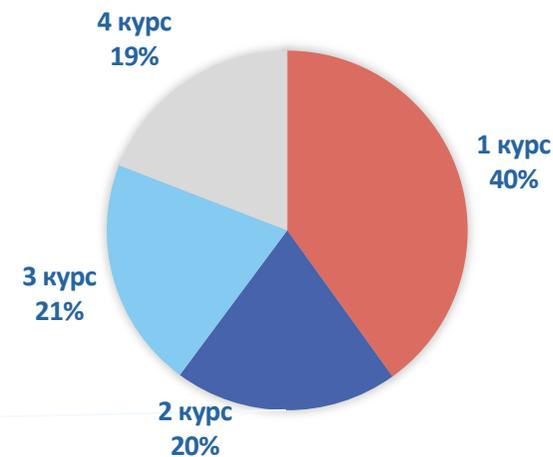
Формат и вид отчетов согласуется с Заказчиком

Развитие студента



Выборка

Студенты бакалавриата, специалитета

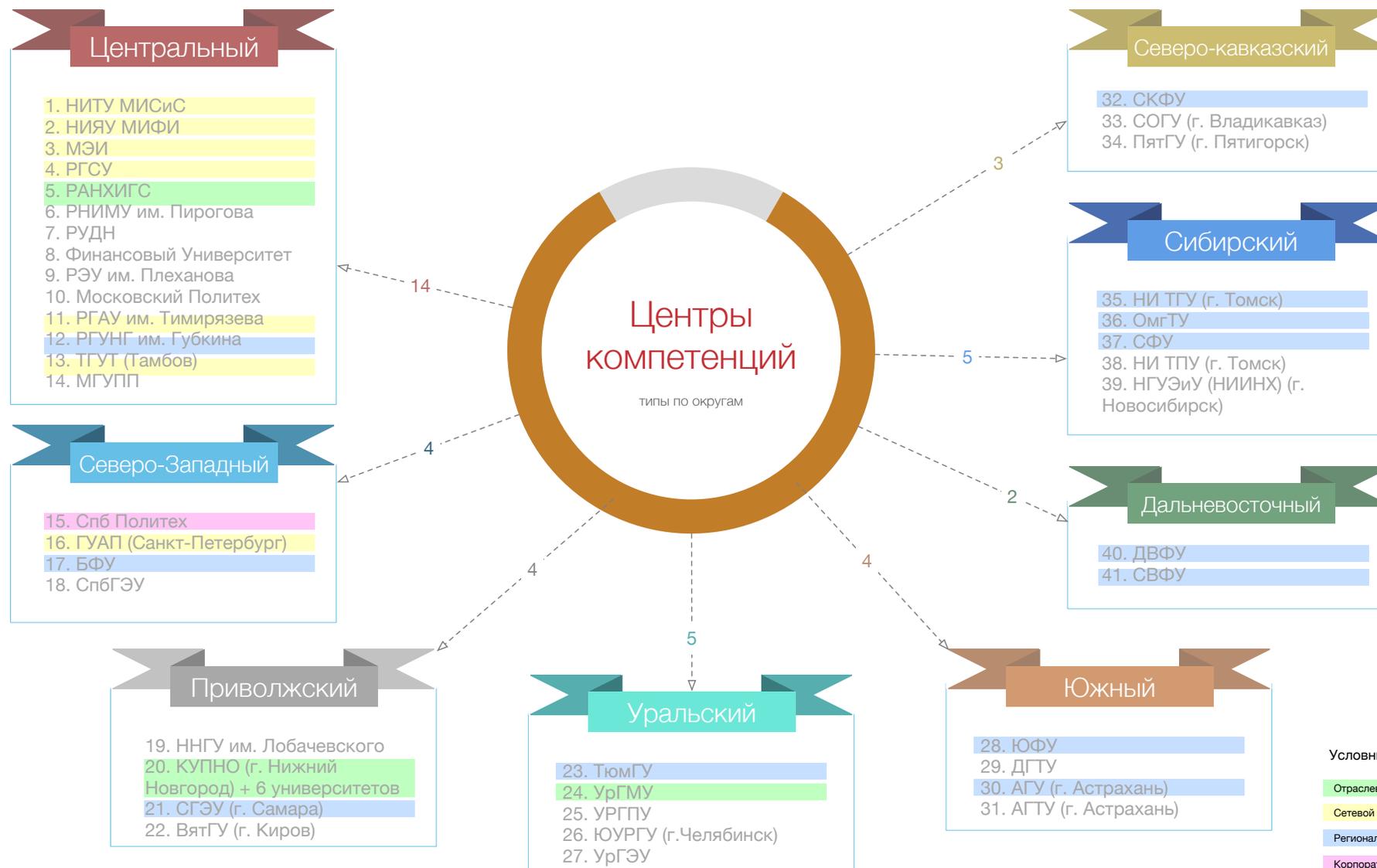


* Представители социальных наук: психологи, социологи, юристы, политологи, регионоведы, специалисты по СМИ, специалисты по туризму

** Гуманитарии: языковеды, историки, философы, теологи, специалисты по физической культуре, искусствоведы, культуроведы, специалисты по сценическому искусству и литературному творчеству, специалисты по музыкальному искусству, специалисты по ИЗО, специалисты по экранным искусствам

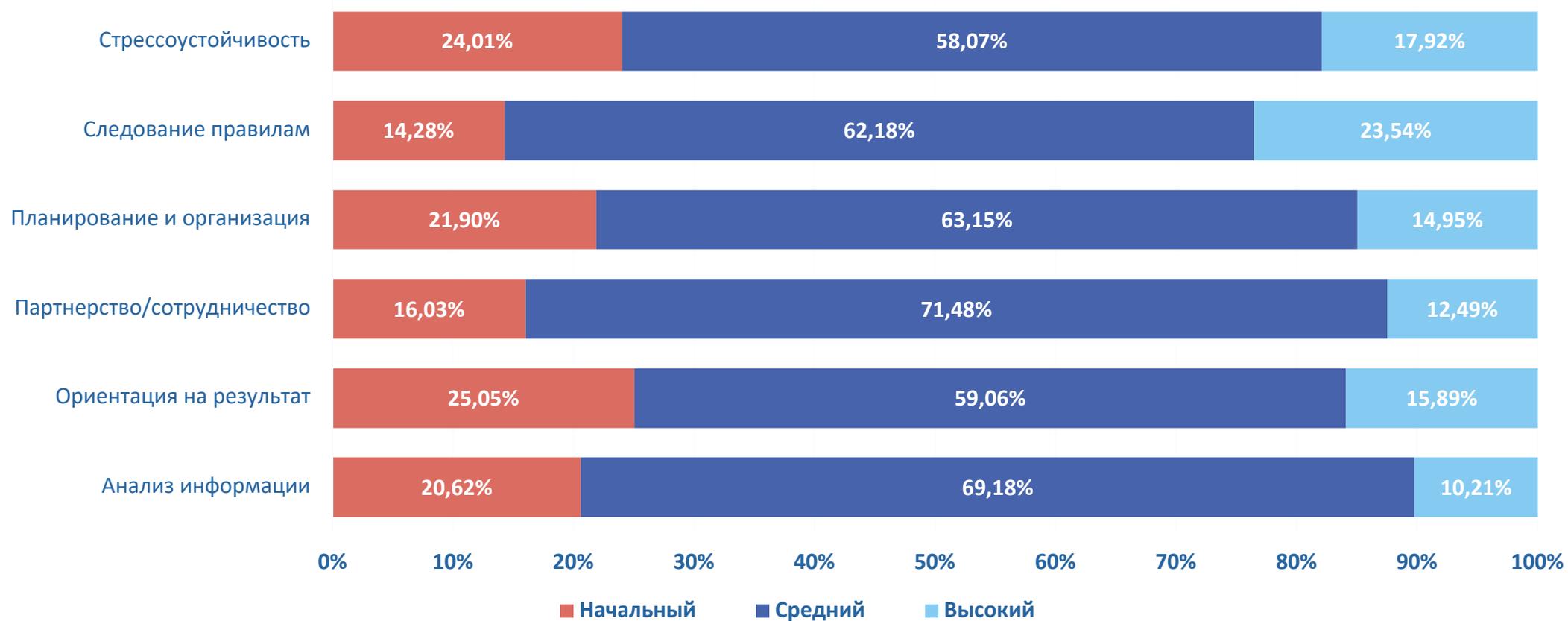
*** Математики и представители естественных наук: математики, специалисты по компьютерным наукам, физики, химики, геологи, биологи, специалисты по сельскому хозяйству, ветеринары

О проекте ЦК



- Поручение Президента Российской Федерации от 30 апреля 2021 г. № Пр-716 п.5

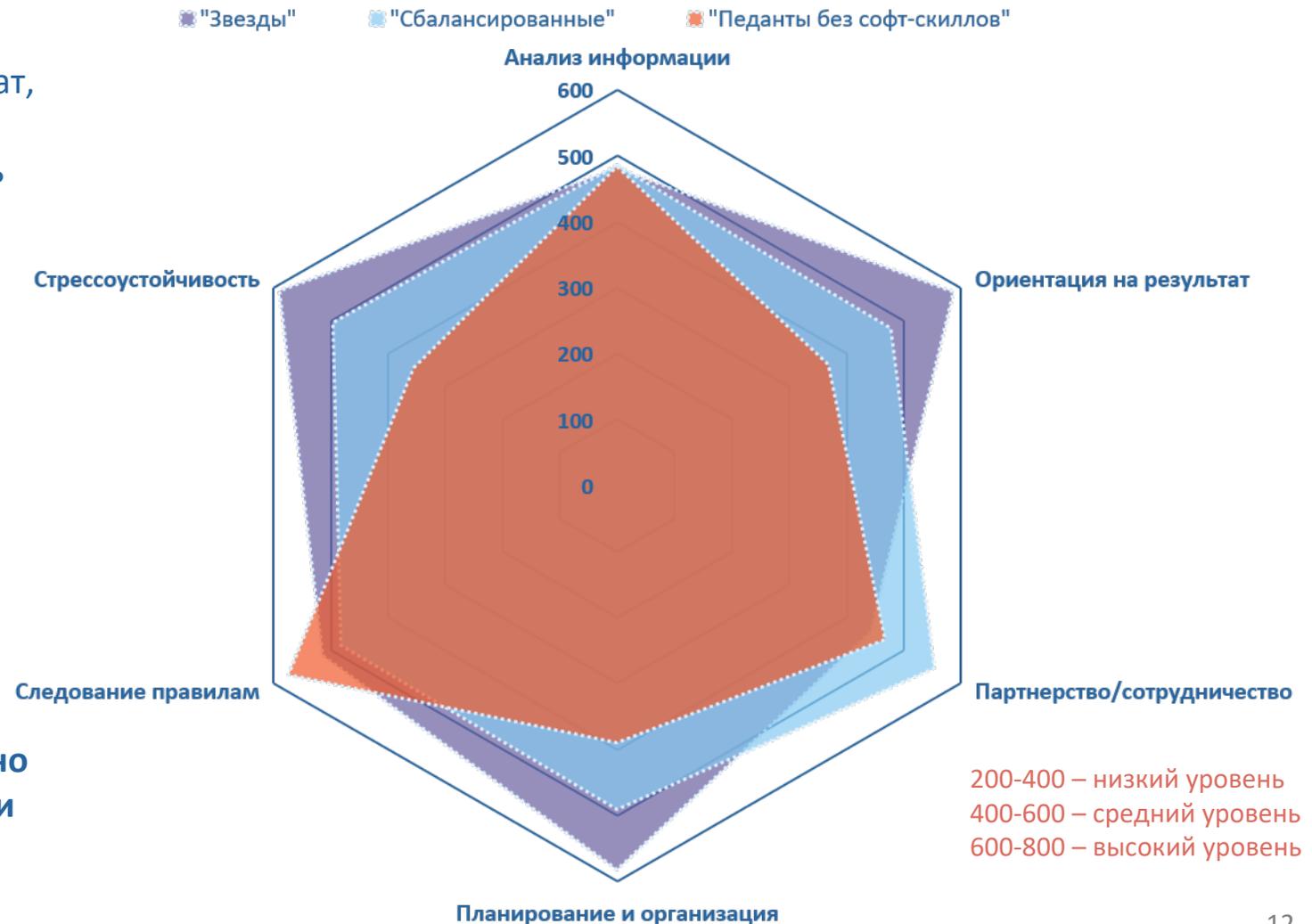
Уровни проявленности компетенций



Кластеризация по уровню выраженности компетенций

- «Лидеры»: ориентированы на результат, хорошо планируют, стрессоустойчивы, умеренно следуют правилам; не очень хорошо партнерятся (35%)
- «Сбалансированные»: хороши в партнерстве, умеренные в остальном (35%)
- «Педанты»: не ориентированы на результат, не стрессоустойчивы, плохо планируют; но: умеренно хорошо партнерятся, сильно следуют правилам (30%)

Первая и вторая группа будут эффективно взаимодействовать только в случае, если видят впереди какую-то цель/результат

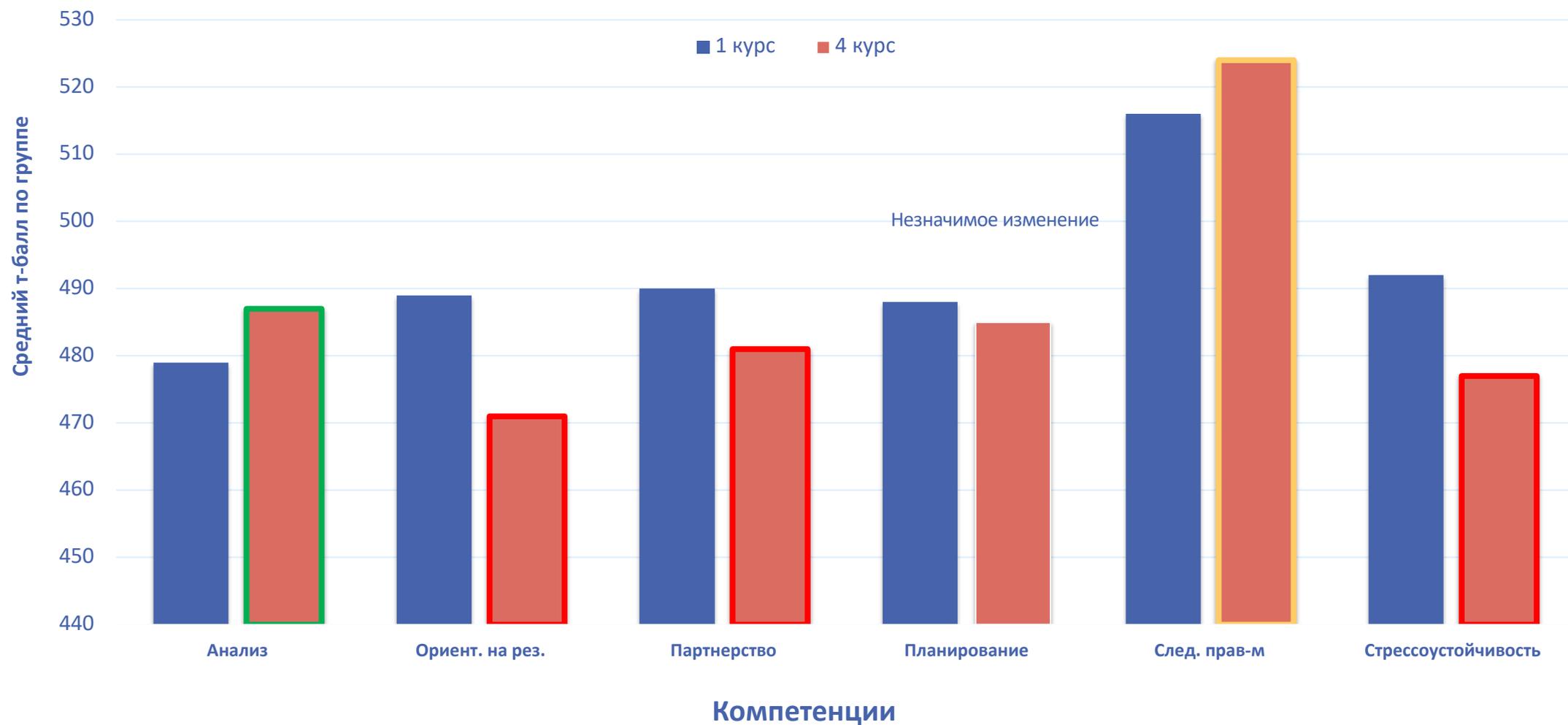


Высокий потенциал – низкая активность

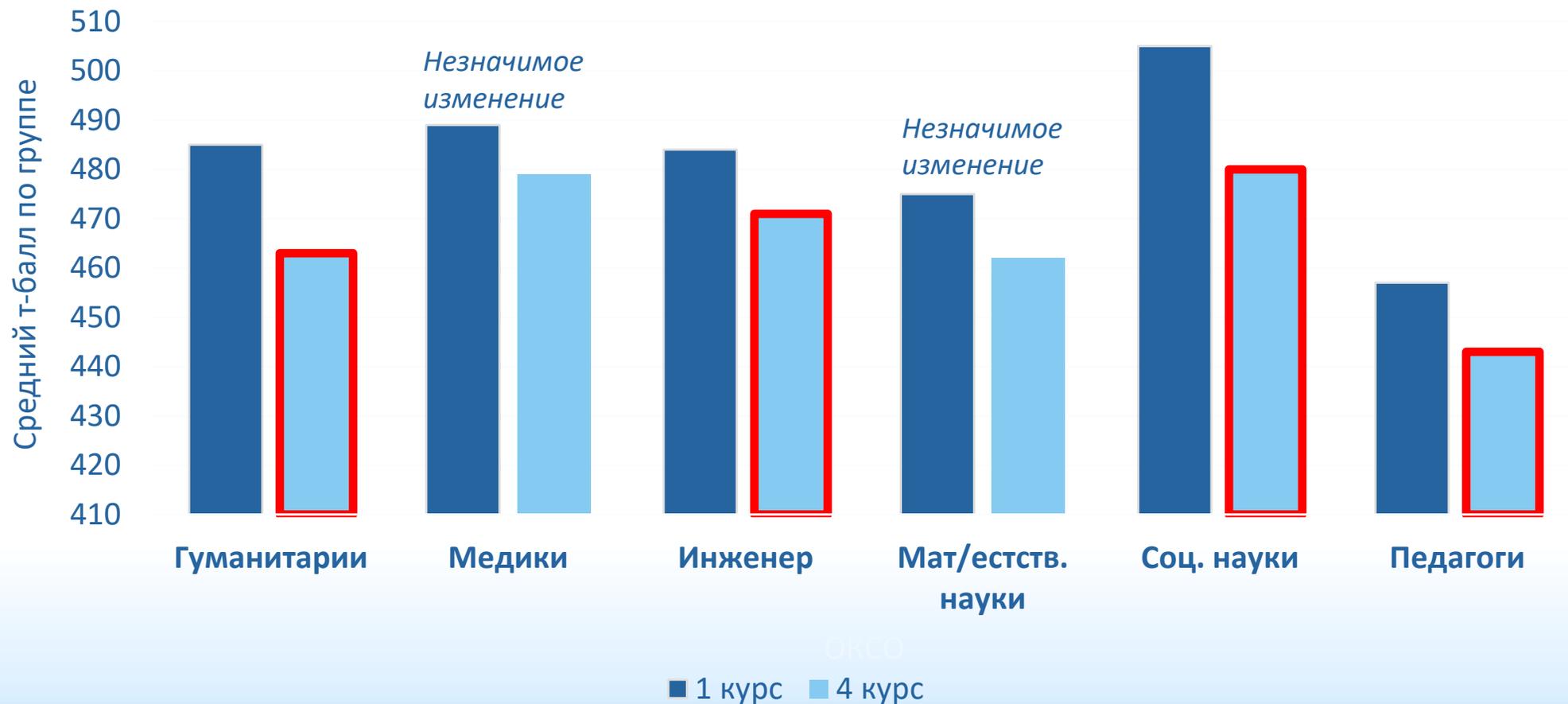
Опрос/глубинные интервью

- **40 % студентов (группы 1 и 2)** не видят смысла участия в массовых конкурсах, мероприятиях и проектах (отсутствие цели и результата)
- **более 50 % студентов 3-4 курса** не готовы тратить время на общественно-полезную деятельность
- **80 % высокопотенциальных студентов** хотят сменить свою локацию проживания, при этом **около 60%** хотят уехать из страны

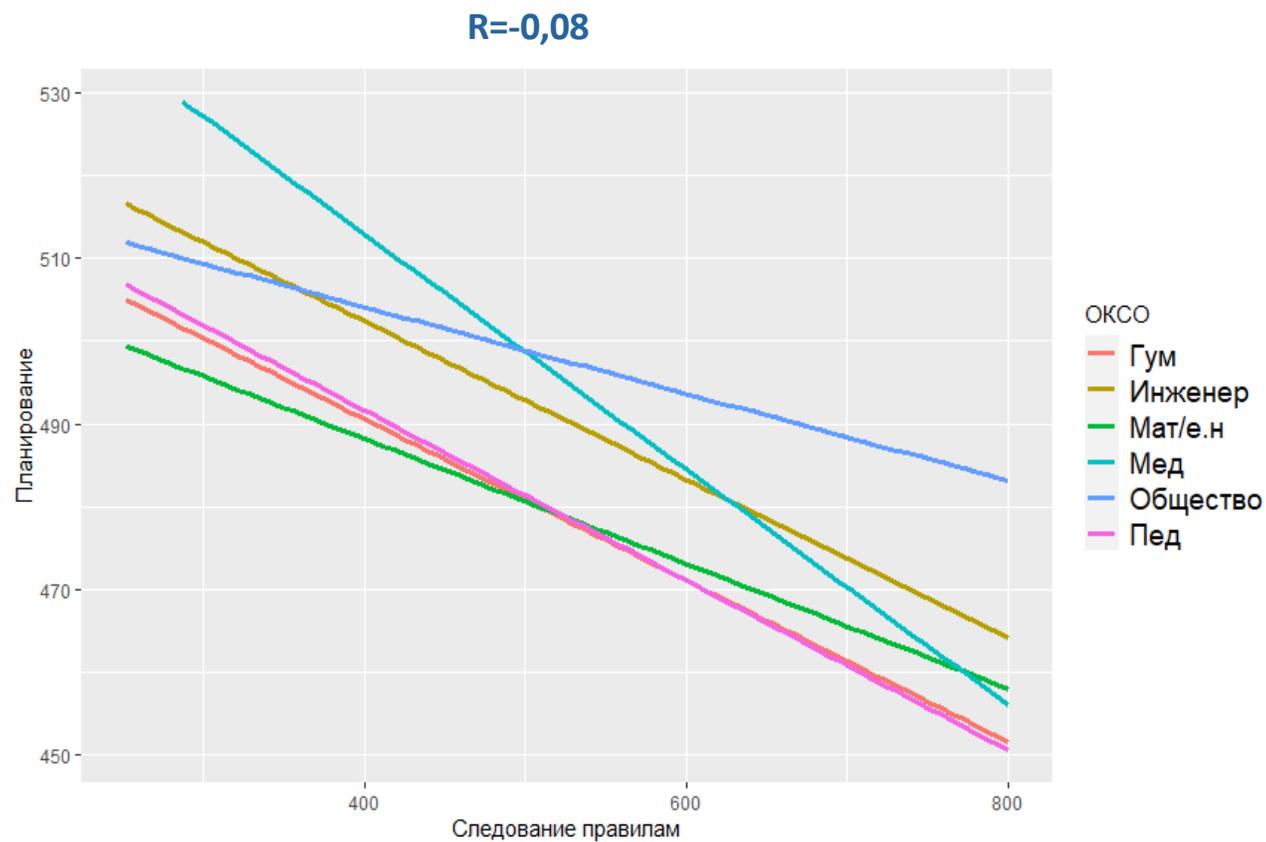
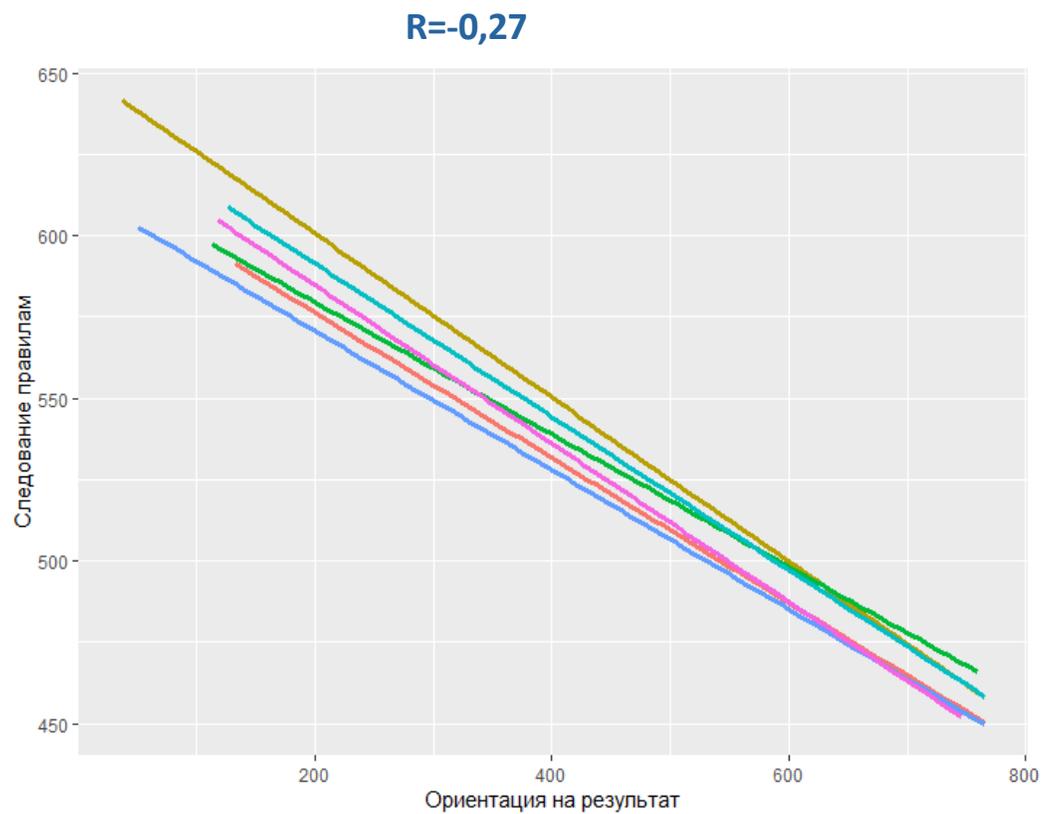
Динамика компетенций от 1 к 4 курсу



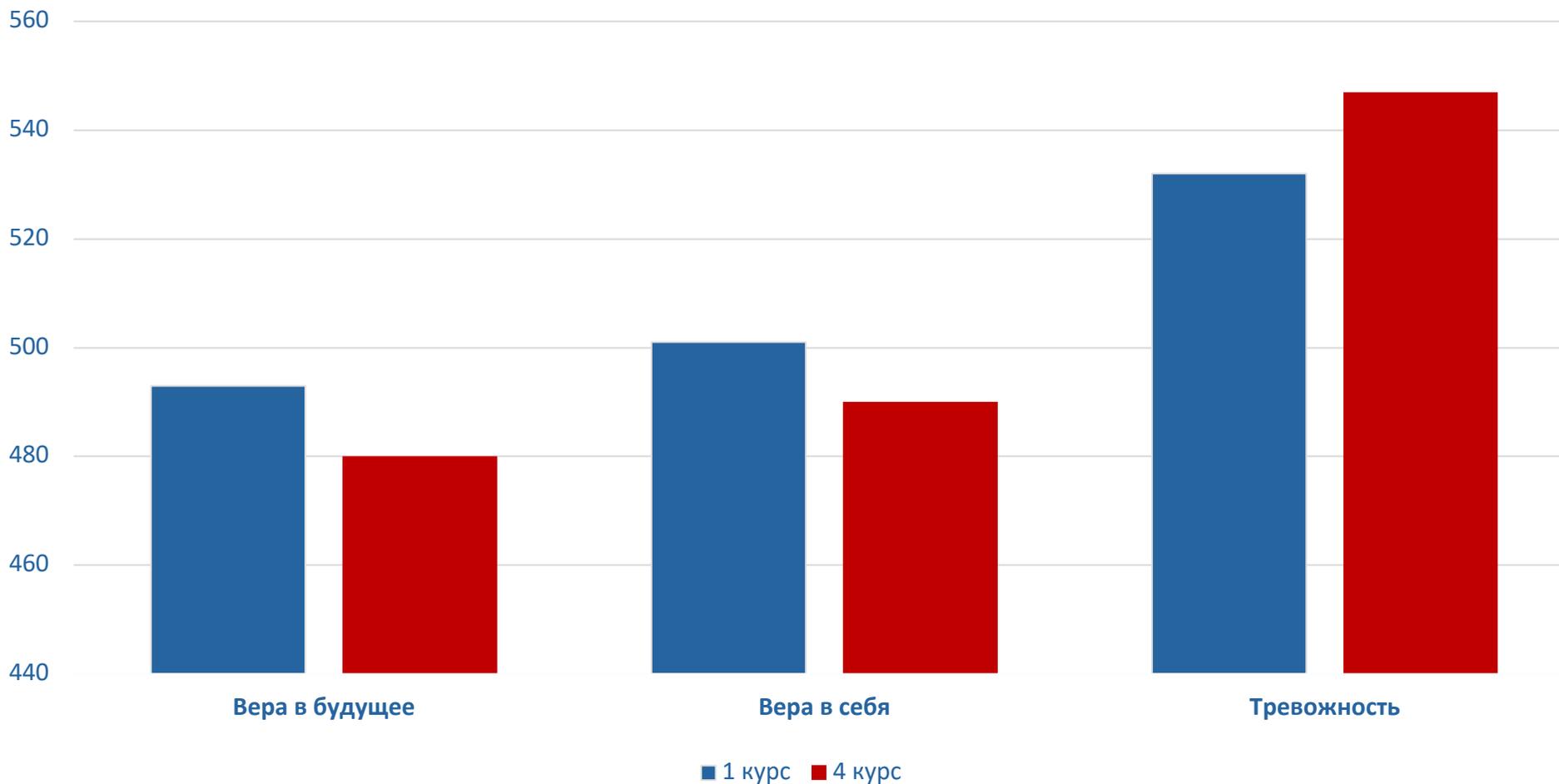
Динамика ориентации на результат по ОКСО



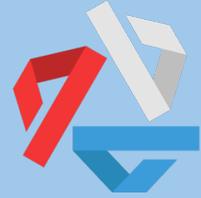
Связь компетенций у разных ОКСО



Шкалы «Стрессоустойчивости»: динамика



РОССИЯ –
СТРАНА
ВОЗМОЖНОСТЕЙ

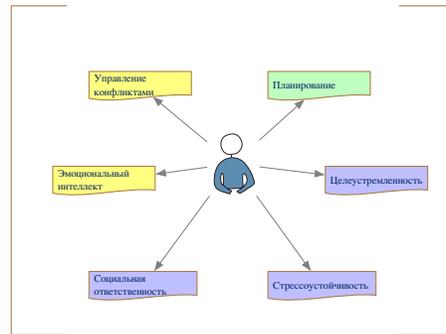


Центр
компетенций

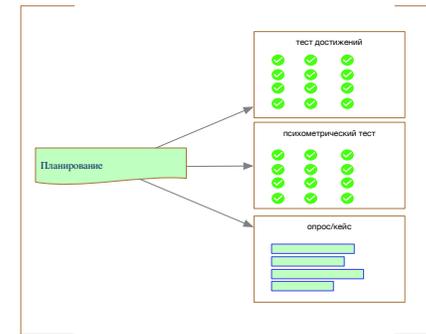
ППС и административный персонал вузов

Оценка компетенций под заказчика

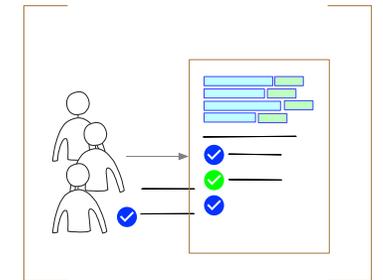
2 Формирование портрета требуемого управленца



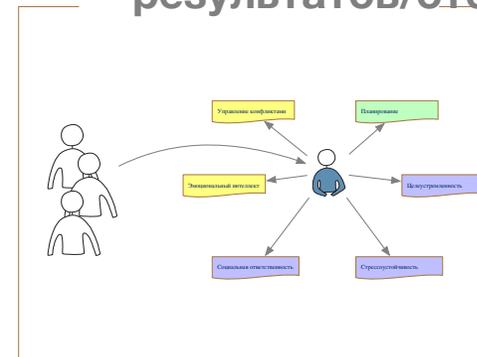
3 Формирование батареи тестов для оценки компетенций



4 Проведение диагностики



5 Формирование результатов/отбор

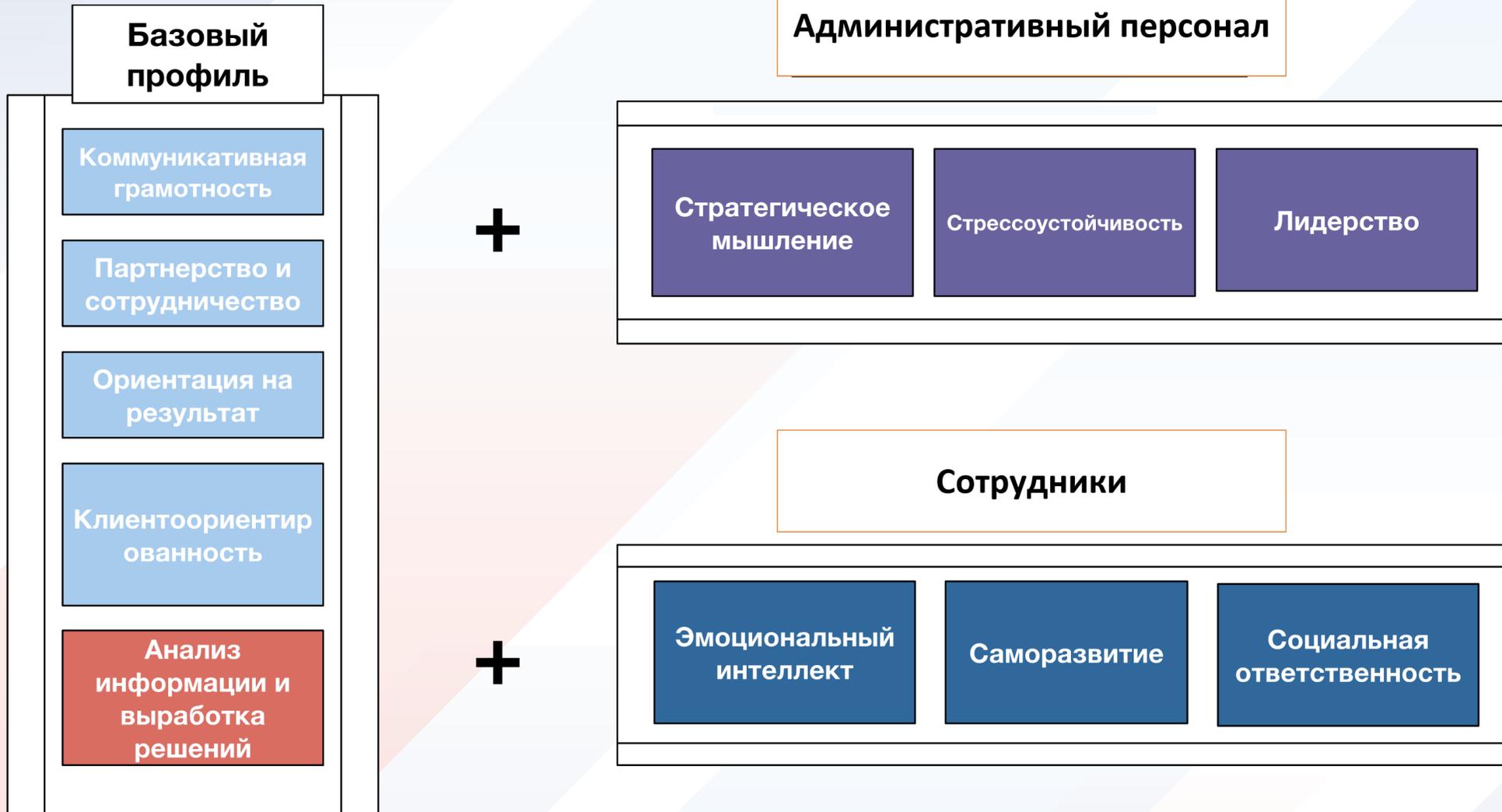


1 Анализ набора компетенций

Управление взаимодействием (Эмоциональный интеллект, Управление конфликтами, Устная и письменная коммуникация, Оказание влияния, Командная работа, Партнерство/сотрудничество, Клиентоориентированность, Развитие других и наставничество)
Управление задачами (Анализ информации и выработка решений, Планирование, Организация и контроль исполнения, Стратегическое видение)
Следование нормам (Социальная ответственность и этичность, ценности, Следование правилам и процедурам)
Энергия (Целеустремленность, Стрессоустойчивость, Стремление к улучшениям, Открытость новому, Самоорганизация)
Общение (Цифровая грамотность, Финансовая грамотность, Правовая грамотность, Межкультурное общение)

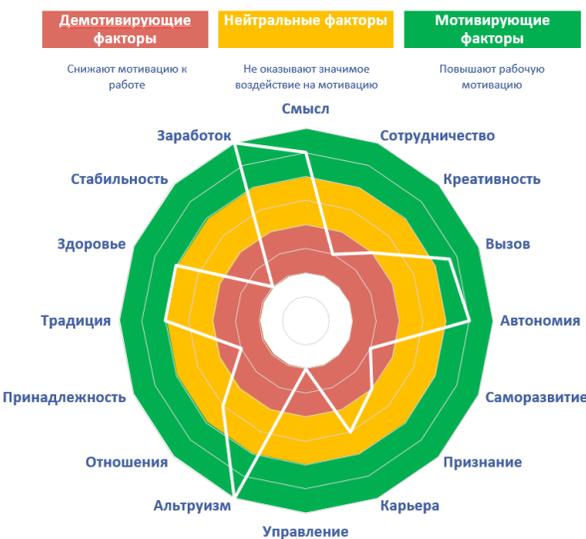
ЗАКАЗЧИК

Оцениваемые компетенции (пример)



Отчеты по результатам оценки

1. Результаты респондента в стандартизированной шкале т-баллов
2. Текстовое описание результатов тестирования в зависимости от проявленного уровня (начальный/средний/высокий)
3. Рекомендации по развитию
4. Список рекомендуемой литературы



16 шкал:

1. Смысл
2. Сотрудничество
3. Креативность
4. Вызов
5. Автономия
6. Саморазвитие
7. Признание
8. Карьера
9. Управление
10. Альтруизм
11. и другие

Ориентация на результат

Берет на себя ответственность за достижение поставленной цели. Ставит перед собой амбициозные задачи.

Ваш результат

233

т-балла

Вы в меньшей степени стремитесь превзойти других людей, считая, что участие важно уже само по себе. Вам не свойственно ставить перед собой сложные и амбициозные задачи. При столкновении с непредвиденными обстоятельствами и неудачами, Вам может быть сложно двигаться к поставленной цели. Однако Вы готовы приложить усилия для выполнения конкретной задачи без серьезных препятствий на пути. Ваша работоспособность, как правило, зависит от значимости задачи и от благоприятности сопутствующих обстоятельств.

Как можно улучшить результаты

- Проанализируйте 3–4 последних проекта, над которыми Вы работали. Удовлетворил ли Вас конечный результат? Достигли ли Вы своих целей? Проанализируйте, что мешало в ходе реализации проекта? Что могло бы помочь достичь цели быстрее и эффективнее?
- Задумайтесь, какие показатели важны для успеха Вашей работы. Как Вы проверяете достижение результата по этим показателям?
- Пройдите [онлайн-курс о том, что мешает нам добиваться целей](#) на сайте АНО «Россия – страна возможностей». Для прохождения онлайн-курса необходимо сначала авторизоваться на платформе АНО «РСВ».

Рекомендуемая литература

- Performance management. Управление эффективностью работы. Армстронг М., Барон А.
- Просто лучше завоевывать и удерживать потребителей, предоставляя самое существенное. Бервайз П., Михан Ш.
- Цель. Процесс непрерывного улучшения. Голдратт Элияху М., Кокс Д.

В данном разделе представлено описание индивидуальных результатов и рекомендации по развитию компетенций.

Анализ информации

Анализирует и корректно работает с различного рода информацией, устанавливает взаимосвязи между разрозненными данными.

Ваш результат

428

т-баллов

Вы неплохо справляетесь с анализом информации числового и вербального типа. Умеете решать математические задачи, интерпретировать табличные и графические данные, делать корректные выводы из текстовой информации. Однако в ситуации ограниченности времени или когнитивных ресурсов Вы можете допускать ошибки в выводах, выбирать неверный алгоритм решения задач.

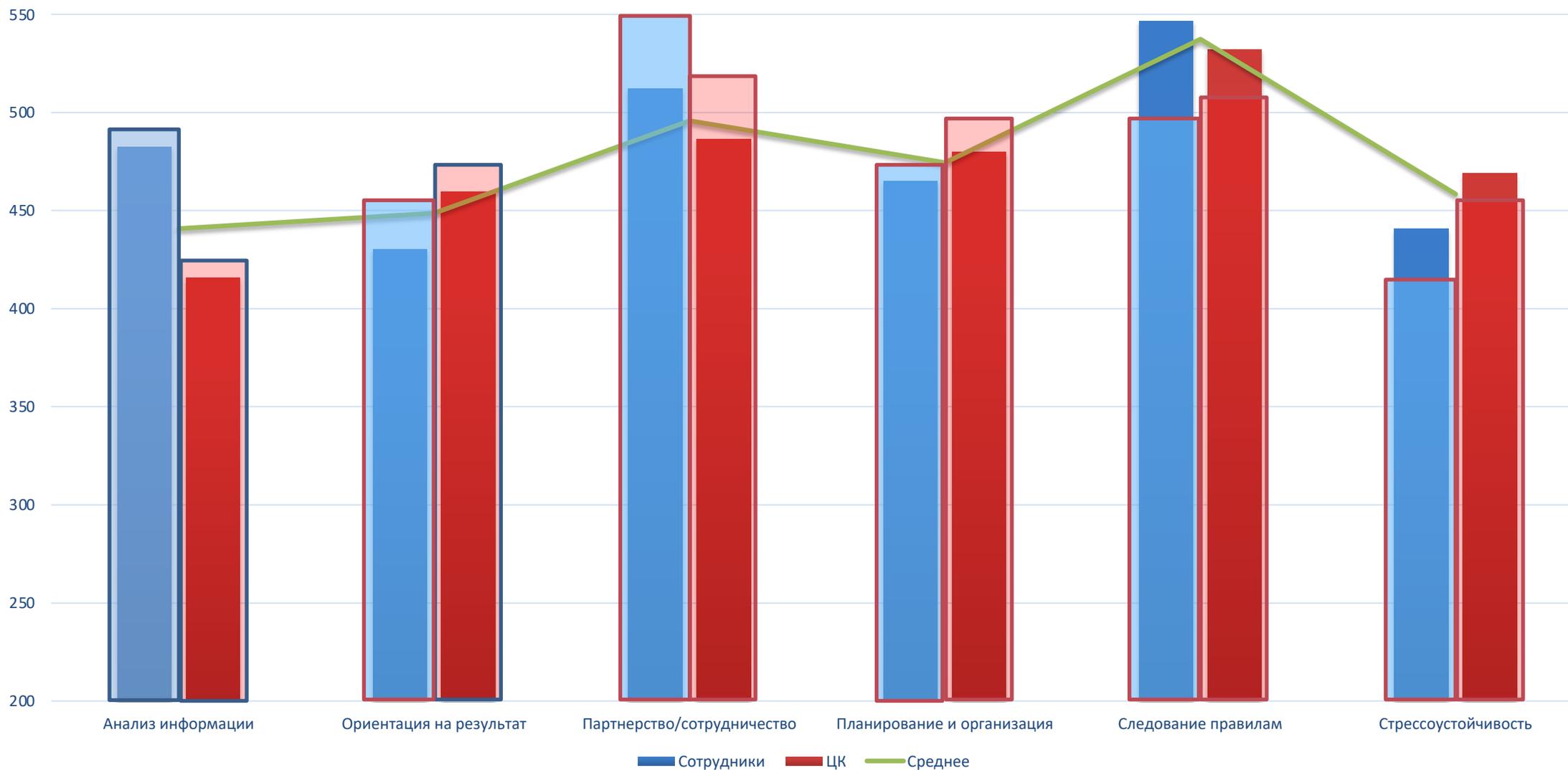
Как можно улучшить результаты

- Читайте финансовые отчеты, а также производите вычисления самостоятельно. Например, если приведены числовые значения для большой группы, попробуйте рассчитать индивидуальные числовые значения.
- Расширяйте свой словарный запас. Заведите привычку всегда уточнять и прояснять значения новых для Вас слов и выражений. Для этого пользуйтесь как традиционными словарями и справочниками, так и онлайн-ресурсами.
- При анализе информации старайтесь выделять как можно больше критериев: опирайтесь на данные статистики, мнение экспертов в отрасли, Ваш собственный опыт, опыт конкурентов, исторические параллели и другое. Чем больше факторов Вы задействуете в анализе информации, тем более взвешенные и рациональные решения Вы сможете принимать.
- Пройдите [онлайн-курс по развитию компетенции Анализ информации](#) на сайте АНО «Россия – страна возможностей». Для прохождения онлайн-курса необходимо авторизоваться на платформе АНО «РСВ».

Рекомендуемая литература

- Анализ, синтез, планирование решений в экономике. Андрейчиков А., Андрейчикова Н.
- О чем говорят цифры. Как понимать и использовать данные. Т. Девенпорт
- Почему. Руководство по поиску причин и принятию решений. С. Клейнберг
- Управление мышлением. Э. Де Боно
- Как не ошибаться. Сила математического мышления. Д. Элленберг

Сравнение результатов диагностики (один университет) преподаватели и студенты



РОССИЯ –
СТРАНА
ВОЗМОЖНОСТЕЙ



Центр
компетенций

Спасибо за внимание!