



2016
CEE-SEC(R)

Измеряем неизмеримое: навыки, знания и компетенции

Ирина Лещук, HR Аналитик
Станислав Комарницкий, Технический менеджер

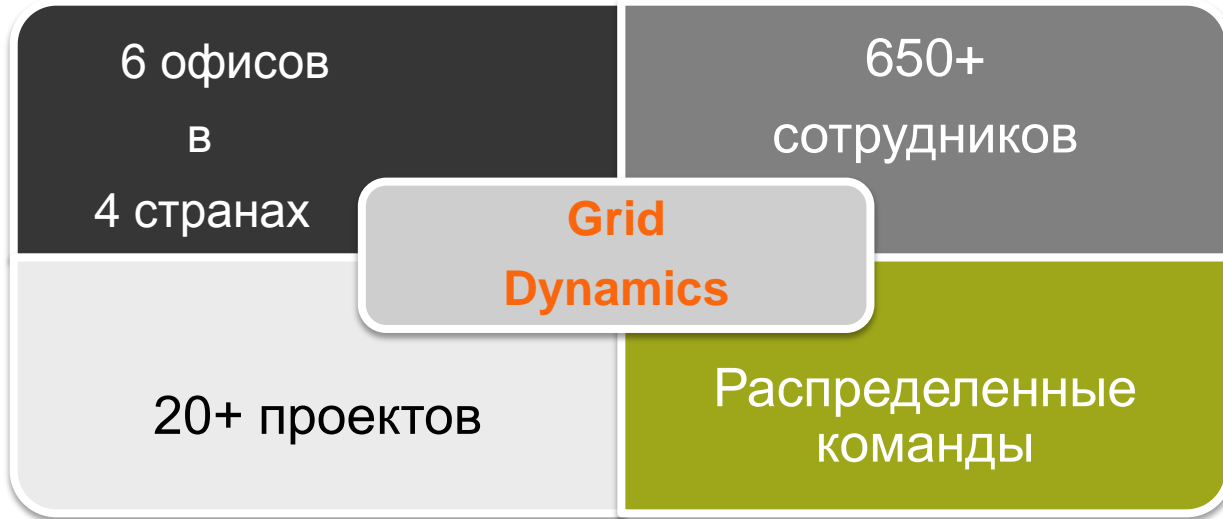
О чем пойдет речь

Модель компетенций

Процесс создания модели

Достижения и сложности

Grid Dynamics: Кто мы?



Компания занимается предоставлением клиентам профессиональных сервисов

eCommerce

Big Data

Cloud

Вопросы и Задачи

Сотрудник

- Куда можно вырасти?
- Что для этого нужно сделать?
- Как поменять специализацию?



Компания

- Какими навыками и технологиями обладают сотрудники?
- Учет и динамика изменений навыков и технологий;
- Единый и объективный подход к оценке сотрудников;
- Найм в проекты за счет внутренних ресурсов.

Решение: модель компетенций

Компетенция - способность сотрудника решать профессиональную задачу

Модель компетенций - набор компетенций, необходимых для успешного выполнения данной работы: знания, навыки, владения технологиями.

Описания в форме индикаторов поведения!

Разработка модели

Формируем рабочие группы:

- Эксперты основных рабочих профилей (3-8 для одного профиля);
- Эксперты из разных локаций;
- Эксперты из разных проектов.

Группы создают список навыков и технологий по своему профилю

Все группы встречаются вместе:

- Обсуждение и единое решение по пересекающимся компетенциям;
- Формирование **единого списка и структуры** компетенций (Skill Tree);
- Определение уровней для каждой из компетенций.

Требования к навыкам и технологиям

Novice

Competent

Master

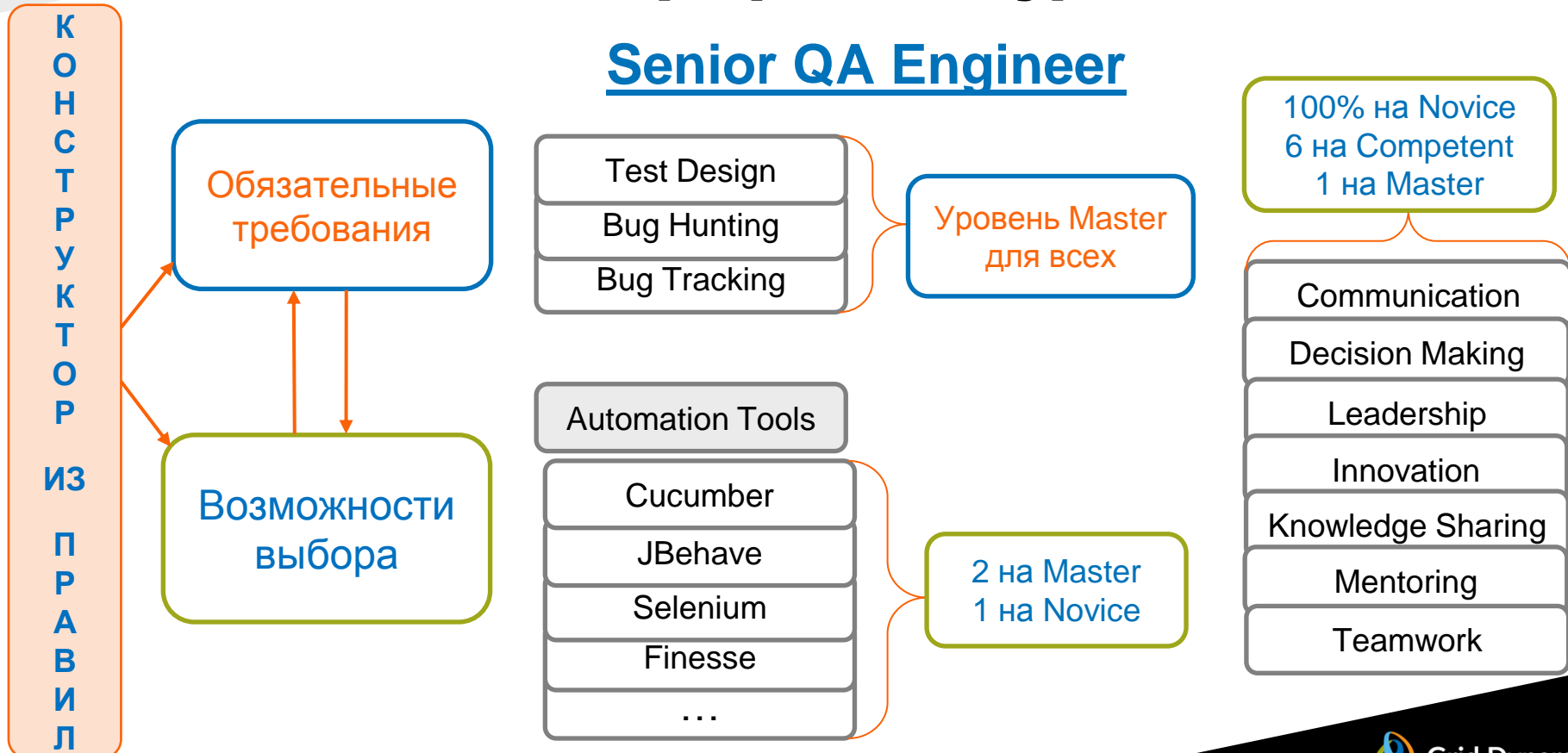
Expert

Оценка учитывает:

- Опыт работы в годах;
- Тип полученного опыта (книжный или практический на крупных проектах);
- Производительность (трудно прогнозируемая или высокая и стабильная);
- Самостоятельность (под руководством или руководство другими);
- Качество (нестабильное или надежное с опытом решения ситуаций разных сложностей).

Создание профилей и уровней

Senior QA Engineer



Единая структура и конструктор из правил

Интересы компании:

- Требования к сотруднику;
- Объяснение “правил игры”;
- Поиск сотрудников по навыкам;
- Возможность следить за динамикой развития навыков сотрудников.

Интересы сотрудника:

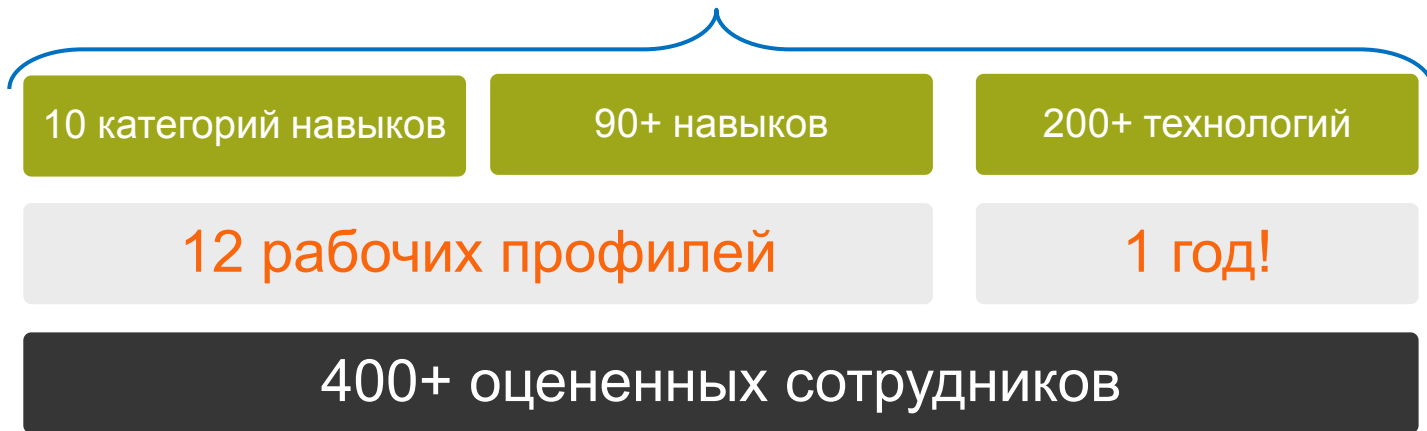
- Возможность выбора;
- Понимание “правил игры”;
- Поиск ментора или гуру;
- Возможность следить за собственной динамикой развития.

Правила и поиск доступны всем:

здоровая конкуренция для компании и прозрачность для сотрудников

Объем и время работы

Skill Tree



Развитию проекта способствует политика компании проводить дважды в год официальные встречи между менеджером и сотрудником для оценки периода, достигнутых целей и постановки новых задач

Спасибо за внимание!