



Модель корпоративных компетенций ОАО «РЖД»

Термины и определения

- **Компетенция** – это совокупность знаний, навыков, деловых и личностных качеств, реализуемая в рабочем поведении и позволяющая работнику успешно действовать при реализации поставленных задач.
- **Профессиональные компетенции** – это компетенции, описывающие специальные знания и навыки, необходимые для эффективного выполнения профессиональных задач.
- **Индивидуальный план развития** – это документ, содержащий цели развития, а также комплекс мероприятий, направленный на развитие работника по установленным компетенциям, связанным с эффективностью деятельности.

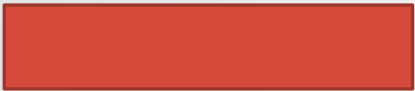
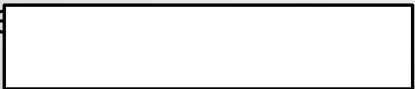
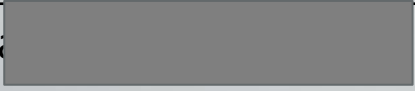
Цели модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД»

- Сфокусировать деятельность всех работников компании на реализации стратегии развития ОАО «РЖД»
- Содействовать внедрению ценностей бренда компании в работу сотрудников
- Способствовать развитию управленческой и исполнительской культуры в компании
- Выступать основой для развития высокопрофессионального, квалифицированного и результативного кадрового состава

Задачи модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД»

- Повышение информированности персонала о требованиях компании
- Повышение качества обучения и развития персонала
- Повышение точности планирования карьерных продвижений работников

МКК и её соотношение с ценностями бренда ОАО «РЖД»

Ценности бренда	Модель корпоративных компетенций ОАО «РЖД»	
Обновление 	Работник должен быть ориентирован на:	• Инновативность
		• Клиентоориентированность
		• Ответственность за результат
Целостность 	Работник должен обеспечивать:	• Командная работа и взаимовыручка
		• Организация рабочего процесса
		• Развитие и забота о сотрудниках
Мастерство 	Работник должен обладать:	• Комплексное мышление
		• Эффективная коммуникация
		• Профессиональные компетенции (реализованы в моделях

8 компетенций	Уровень управления			
	Исполнительский (рабочие и специалисты)	Операционный	Тактический	Стратегический
Инновативность	Личная инновативность	Управление изменениями		
Клиентоориентированность	Личная клиентоориентированность	Управление клиентоориентированностью		
Ответственность за результат	Ответственность за результат			
Организация рабочего процесса	Самоорганизация	Управление исполнением		Управление эффективностью
Командная работа и взаимовыручка	Командность	Обеспечение командной работы		
Развитие и забота о сотрудниках	Раскрытие собственного потенциала	Развитие потенциала сотрудника		
Комплексное мышление	Аналитическое мышление	Системное мышление		Стратегическое мышление
Эффективная коммуникация	Эффективная коммуникация			

Шкала оценки компетенций

Балл, числовое значение уровня	Название уровня	Содержательное описание уровня
3	Уровень мастерства	<p><u>В дополнении к уровню 2:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Применяет компетенцию в полном объёме для решения особо сложных и масштабных задач в нестандартных условиях• Своим примером заражает и задаёт эталон применения компетенции
2	Уровень опыта	<p><u>В дополнение к уровню 1:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Применяет компетенцию в полном объёме, в том числе, для решения новых рабочих задач и в ходе работы в новых, сложных условиях• Элементы компетенций проявляются стабильно и систематически
1	Базовый уровень	<ul style="list-style-type: none">• Применяет компетенцию в полном объёме для решения только стандартных привычных рабочих задач• Применяет часть элементов компетенции при решении новых задач или в ходе работы нестандартных, сложных условиях• Элементы компетенции проявляются нестабильно, от случая к случаю
0	Уровень несформирован-	<ul style="list-style-type: none">• Не применяет компетенцию или применяет единичные её элементы в работе