

КОРПОРАТИВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ОАО "РЖД"

ЦЕНТР ОЦЕНКИ, МОНИТОРИНГА ПЕРСОНАЛА
И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ



ДЦОМП ПРИВОЛЖСКОЙ
ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ





СЛУШАЙ

Будь здесь и
сейчас!



ЗАПИСЫВАЙ

Не полагайся на
память - пиши!



ВЫСКАЗЫВАЙ

Сообщай миру
свою позицию!



БУДЬ АКТИВЕН

Кто участвует, тот
больше получает!

The image features a black and white background of silhouettes of people dancing on a beach at sunset. A large, semi-transparent red diamond shape is overlaid on the scene. Inside this red area, there is white text. The text is arranged as follows: 'ИНТЕРЕСНЫЙ КЛУБ' is written along the top-left edge of the diamond; 'НАМ ИНТЕРЕСНО!' is centered in the lower-middle part of the diamond; 'КЛУБ ПО ИНТЕРЕСАМ' is written along the top-right edge of the diamond; and 'С НАМИ ИНТЕРЕСНО!!!' is centered at the bottom of the diamond.

ИНТЕРЕСНЫЙ КЛУБ

НАМ ИНТЕРЕСНО!

КЛУБ ПО ИНТЕРЕСАМ

С НАМИ ИНТЕРЕСНО!!!

КОМПЕТЕНЦИЯ

что такое компетенция?

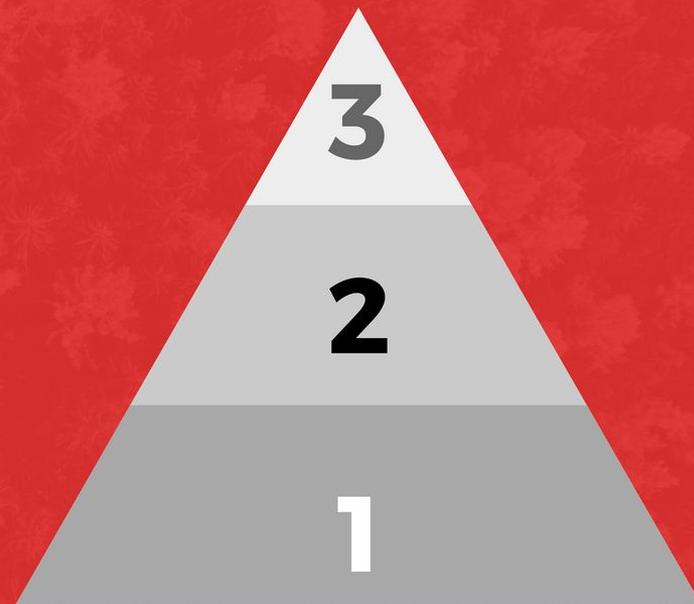


- НАВЫК - УМЕЮ, ДЕЛАЮ
- ЗНАНИЯ - ЗНАЮ КАК
- МОТИВАЦИЯ - ХОЧУ УМЕТЬ И ДЕЛАТЬ!

Ценности бренда	Корпоративные компетенции Холдинга РЖД	Корпоративные компетенции по уровням			
		Рабочие и специалисты Уровень 4	Руководители Уровень 3	Руководители Уровень 2	Руководители Уровень 1
Мастерство	Компетентность	Профессиональные компетенции			
		Способность к развитию			
	Помощь в развитии	Развитие сотрудников		Управление развитием	
	Клиентоориентированность	Ориентация на интересы клиентов	Ориентация на интересы клиентов при организации работ	Формирование системы работы с клиентами	Внедрение культуры ориентации на клиента
Целостность	Корпоративность и ответственность	Ответственное мышление	Рациональное мышление	Системное мышление	Стратегическое мышление
		Работа в команде	Формирование командности	Обеспечение командной работы в компании	
		Нацеленность на результат			
	Качество и безопасность	Работа с высоким качеством	Управление исполнением	Организация рабочего процесса	Управление эффективностью
		Обеспечение безопасности			
Обновление	Креативность и инновационность	Инициативность	Поддержка инициатив	Формирование инновационной среды	
	Лидерство	Способность к лидерству	Лидерство как стиль руководства		

ШКАЛА ОЦЕНКИ

- 3** ПРЕВОСХОДИТ ОЖИДАНИЯ
- 2** СООТВЕТСТВУЕТ ОЖИДАНИЯМ
- 1** ТРЕБУЮТСЯ УЛУЧШЕНИЯ
- 0** НЕ СООТВЕТСТВУЕТ ОЖИДАНИЯМ



СИСТЕМА ЕДИНЫХ КОРПОРАТИВНЫХ ТРЕБОВАНИЙ



МЕТОДЫ ОЦЕНКИ КОРПОРАТИВНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ:

АССЕССМЕНТ-ЦЕНТР

для оценки руководителей
РЕЗУЛЬТАТЫ АКТУАЛЬНЫ 3 ГОДА

ТЕСТ «БИЗНЕС-ПРОФИЛЬ РЖД»

для оценки исполнителей и руководителей
СРЕДНЕГО ЗВЕНА
РЕЗУЛЬТАТЫ АКТУАЛЬНЫ 2 ГОДА

РЕЗУЛЬТАТЫ ДОСТУПНЫ В ЕК АСУТР



er

СТРУКТУРА КОМПЕТЕНЦИИ



КОМПЕТЕНЦИЯ

- ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ ИНДИКАТОР 1
- ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ ИНДИКАТОР 2
- ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ ИНДИКАТОР 3
- ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ ИНДИКАТОР 4





СИСТЕМНОЕ МЫШЛЕНИЕ

ИМЕЕТ ЦЕЛОСТНОЕ ПОНИМАНИЕ БИЗНЕСА И ЦЕПОЧКИ СОЗДАНИЯ СТОИМОСТИ В КОМПАНИИ;

КАЧЕСТВЕННО ПРОРАБАТЫВАЕТ ИНФОРМАЦИЮ;

ИСПОЛЬЗУЕТ ИНСТРУМЕНТЫ БИЗНЕС-АНАЛИЗА;

ВЫСТРАИВАЕТ ГЛУБОКИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ МЕЖДУ РАЗЛИЧНЫМИ ФАКТОРАМИ;

ВЫЯВЛЯЕТ ВСЕ ПРОБЛЕМЫ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ РАЗРАБАТЫВАЕТ ЦЕЛОСТНУЮ, ДОЛГОСРОЧНУЮ СИСТЕМУ МЕРОПРИЯТИЙ;

ВИДИТ РИСКИ СВОИХ РЕШЕНИЙ И МИНИМИЗИРУЕТ ИХ ПОСЛЕДСТВИЯ;

УЧИТЫВАЕТ В РЕШЕНИЯХ СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ КОМПАНИИ;

НАХОДИТ БАЛАНС МЕЖДУ КОММЕРЧЕСКОЙ ВЫГОДОЙ, ИНТЕРЕСАМИ БИЗНЕСА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ ПЕРЕД ОБЩЕСТВОМ И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДОЙ;

ОПТИМАЛЬНО ИСПОЛЬЗУЕТ ВВЕРЕННЫЕ РЕСУРСЫ

SWOT АНАЛИЗ

ИСПОЛЬЗУЙ
СВОЙ МОЗГ!

Сильные
стороны,
преимущества

Слабые
стороны,
недостатки

SWOT

Возможности,
благоприятные
факторы

Риски и угрозы,
противодействие

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОЧЕГО ПРОЦЕССА

ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ:

ОПРЕДЕЛЯЕТ КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ
УСПЕХА И БАРЬЕРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА
ЭФФЕКТИВНОСТЬ

РАЗРАБАТЫВАЕТ И ВНЕДРЯЕТ МЕРЫ ПО
ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА И
ЭФФЕКТИВНОСТИ

УВЕРЕННО ВЛАДЕЕТ АЛГОРИТМОМ
ПОСТАНОВКИ ЗАДАЧИ

ЧЕТКО ПЛАНИРУЕТ СВОЮ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

СПОСОБЕН РАЗРАБОТАТЬ ПЛАН
МЕРОПРИЯТИЙ



КОМП. ПРИВОЛЖСКОГО
УНИВЕРСИТЕТА
ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ

WWW.RUSS.EDU



АЛГОРИТМ ПОСТАНОВКИ ЗАДАЧИ

И
ИТОГ

КАКОЙ РЕЗУЛЬТАТ
ДОЛЖЕН БЫТЬ
ДОСТИГНУТ?



ЗАДАЧА ДОЛЖНА
БЫТЬ
ПОНЯТНОЙ,
РЕАЛИСТИЧНОЙ
И ДОСТИЖИМОЙ

К
КРИТЕРИЙ

КАК УЗНАТЬ,
ЧТО
ЗАДАЧА РЕШЕНА?



КРИТЕРИИ
ДОЛЖНЫ БЫТЬ
КОНКРЕТНЫМИ
И ИЗМЕРИМЫМИ

С
СРОК

К КАКОМУ СРОКУ
НУЖНО
РЕШИТЬ ЗАДАЧУ?



СРОКИ
ДОЛЖНЫ БЫТЬ
РЕАЛИСТИЧНЫМИ
И ТОЧНЫМИ



ЛИДЕРСТВО КАК СТИЛЬ РУКОВОДСТВА

*Менеджер - это должность,
лидер - это признание группы*

УБЕЖДАЕТ, МОТИВИРУЕТ И ОКАЗЫВАЕТ
ВЛИЯНИЕ БЕЗ АДМИНИСТРАТИВНОГО
ДАВЛЕНИЯ

ЭФФЕКТИВНО ОРГАНИЗУЕТ СОВМЕСТНУЮ
РАБОТУ КОЛЛЕГ

АКТИВНО ВОВЛЕКАЕТ КОЛЛЕГ В
РЕШЕНИЕ ВОПРОСОВ, ТРЕБУЮЩИХ ИХ
УЧАСТИЯ

ПОТЕНЦИАЛ ЛИДЕРА

- АКТИВНОСТЬ
 - ВНИМАНИЕ К ОППОНЕНТУ
 - АРГУМЕНТАЦИЯ
 - УВЕРЕННОСТЬ ПОЗИЦИИ
 - ПРОДВИЖЕНИЕ СВОИХ ИДЕЙ
 - КОНСТРУКТИВНОСТЬ
 - ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ЛИДЕРСТВО
 - ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО
- 2 БАЛЛА - НАВЫК ПРОЯВЛЯЕТСЯ ВСЕГДА, ПРИ ЛЮБЫХ УСЛОВИЯХ, АВТОМАТИЧЕСКИ
 -
 - 1 БАЛЛ - НАВЫК ПРОФЛЯЕТСЯ ИНОГДА, В ОПРЕДЕЛЕННЫХ УСЛОВИЯХ, ТРЕБУЕТ УЛУЧШЕНИЯ
 -
 - 0 БАЛЛОВ - НАВЫК ПОКА НЕ ПРОЯВЛЯЕТСЯ
 -

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ

*Общими усилиями – к общим целям.
Бехтерев В.М.*

- УВАЖИТЕЛЬНО ОТНОСИТЬСЯ К СОТРУДНИКАМ, НЕ ЗАВИСИМО ОТ ИХ СТАТУСА
- НАХОДИТ КОНСТРУКТИВНОЕ РЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ
- ОТКРЫТО ДЕЛИТСЯ ИНФОРМАЦИЕЙ С КОЛЛЕГАМИ
- ГОТОВНОСТЬ ОКАЗАТЬ ПОМОЩЬ
- ОТДАЕТ ПРИОРИТЕТ ОБЩЕКОНАНДНЫМ ЗАДАЧАМ



НАЦЕЛЕННОСТЬ НА РЕЗУЛЬТАТ

С ГОТОВНОСТЬЮ БЕРЕТСЯ ЗА РЕШЕНИЕ
СЛОЖНЫХ ЗАДАЧ

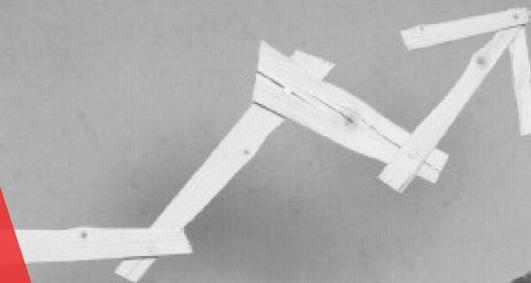
НАСТОЙЧИВ И УПОРЕН В ДОСТИЖЕНИИ ЦЕЛЕЙ
И ПРЕОДОЛЕНИИ

- ИСПОЛНИТЕЛЬНОСТЬ
- УПОРСТВО И НАСТОЙЧИВОСТЬ
- ПРОДУМАННОСТЬ И ГИБКОСТЬ ТАКТИКИ

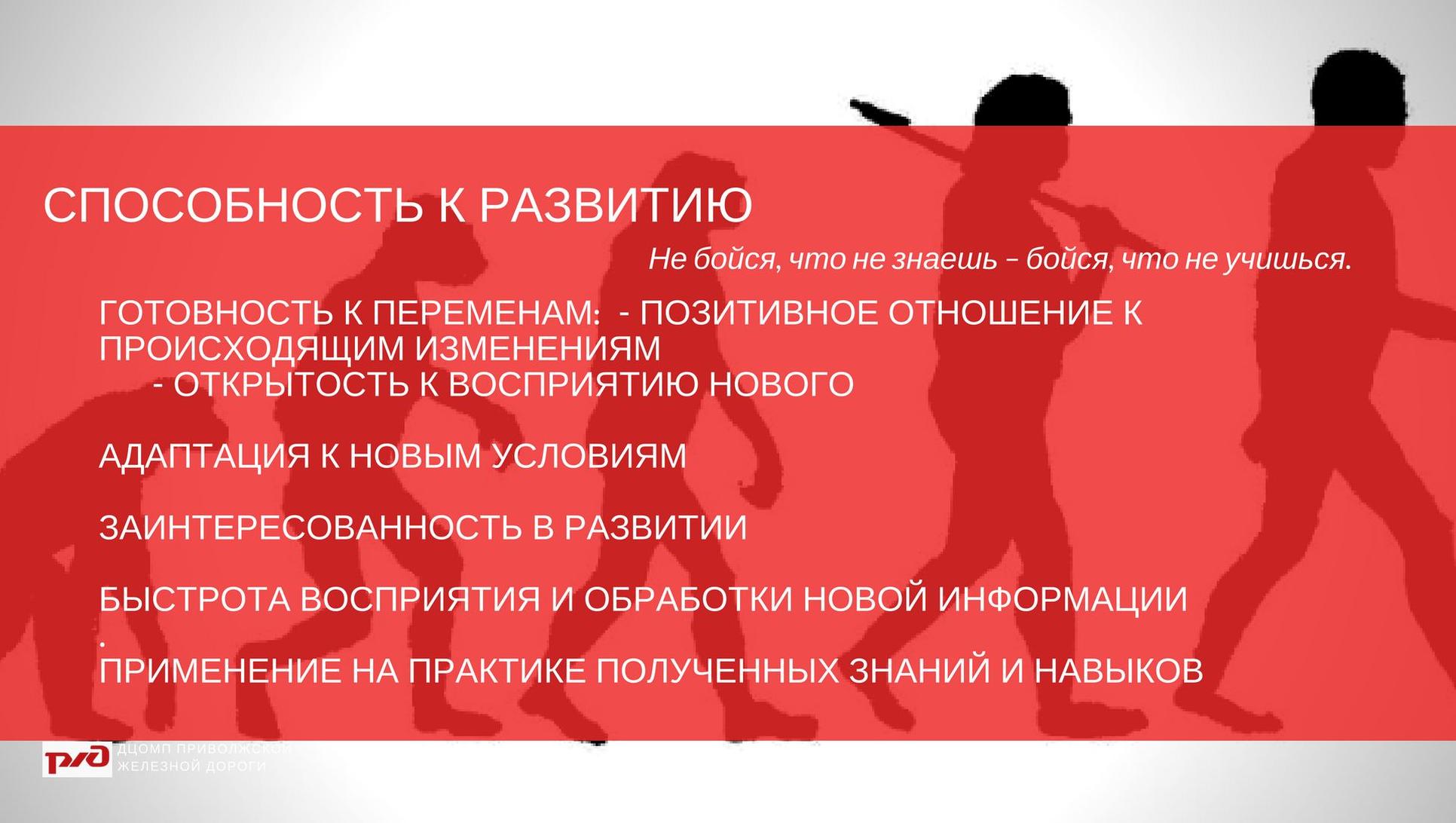
ПРИНИМАЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ДОПУЩЕННЫЕ
ОШИБКИ ИЛИ НЕУДАЧИ

ПРОЯВЛЯЕТ ВЫСОКУЮ РАБОТОСПОСОБНОСТЬ В
НАПРЯЖЕННОМ ГРАФИКЕ

ДОСТИГАЕТ РЕЗУЛЬТАТА, СОБЛЮДАЯ НОРМЫ
ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ



СПОСОБНОСТЬ К РАЗВИТИЮ



Не бойся, что не знаешь – бойся, что не учишься.

ГОТОВНОСТЬ К ПЕРЕМЕНАМ: - ПОЗИТИВНОЕ ОТНОШЕНИЕ К
ПРОИСХОДЯЩИМ ИЗМЕНЕНИЯМ
- ОТКРЫТОСТЬ К ВОСПРИЯТИЮ НОВОГО

АДАПТАЦИЯ К НОВЫМ УСЛОВИЯМ

ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ В РАЗВИТИИ

БЫСТРОТА ВОСПРИЯТИЯ И ОБРАБОТКИ НОВОЙ ИНФОРМАЦИИ

ПРИМЕНЕНИЕ НА ПРАКТИКЕ ПОЛУЧЕННЫХ ЗНАНИЙ И НАВЫКОВ

РАЗВИТИЕ СОТРУДНИКОВ

Основной ресурс организации – ее квалифицированные сотрудники и интеллектуальный потенциал.

П. Друкер «Менеджмент XXI века»

- ГОТОВНОСТЬ ДЕЛИТСЯ ОПЫТОМ И ЗНАНИЯМИ
- УМЕТЬ АДЕКВАТНО ОЦЕНИВАТЬ ЗНАНИЯ, НАВЫКИ И ПОТЕНЦИАЛ СОТРУДНИКОВ
- ПРЕДОСТАВЛЯТЬ РАБОТНИКАМ КОНСТРУКТИВНУЮ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ
- СОДЕЙСТВОВАТЬ ВЫЯВЛЕНИЮ, РАЗВИТИЮ И ПРОДВИЖЕНИЮ ПЕРСПЕКТИВНЫХ СОТРУДНИКОВ

ИЗВЕСТНО МНЕ НЕ ИЗВЕСТНО МНЕ

ОКНО ДЖОХАРИ

ИЗВЕСТНО
ДРУГИМ

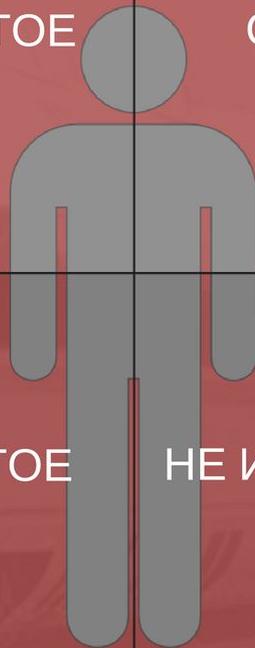
ОТКРЫТОЕ
Я

СЛЕПОЕ
Я

НЕ ИЗВЕСТНО
ДРУГИМ

ЗАКРЫТОЕ
Я

НЕ ИЗВЕСТНОЕ
Я



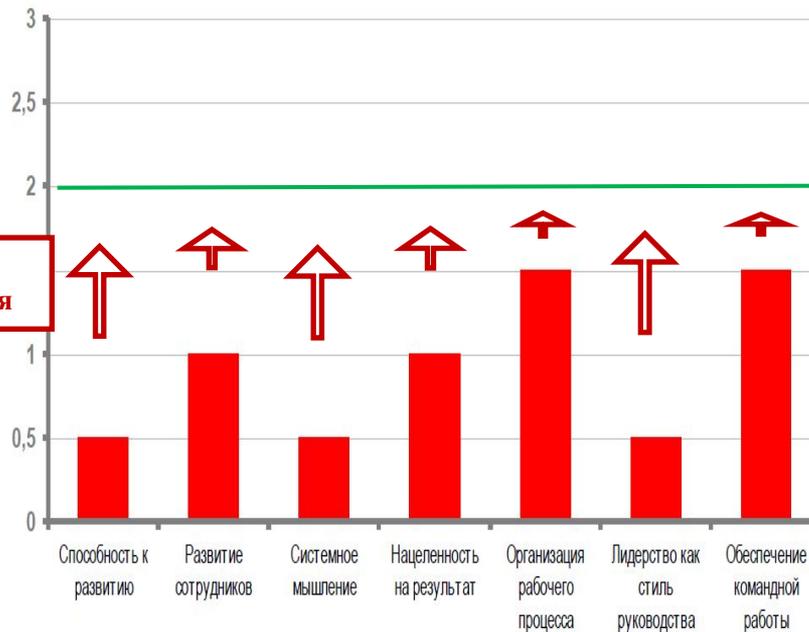
ОТЧЕТ ПО ИТОГАМ АССЕССМЕНТ-ЦЕНТРА

Оценки, полученные участником в ходе Ассесмент-Центра



**Зоны
развития**

Оценки, полученные участником в ходе Ассесмент-Центра



ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОЦЕНКИ

ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ СИСТЕМА ЕКТ ЯВЛЯЕТСЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМ ИНСТРУМЕНТОМ ПРИ ПРИНЯТИИ
УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ

СПЕЦИАЛИСТ
ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ



РУКОВОДИТЕЛЬ

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ОЦЕНКИ
И ПОДГОТОВКА
РЕКОМЕНДАЦИЙ

ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ

ПРИМЕРЫ РЕКОМЕНДАЦИЙ И ПРИНЯТЫХ РЕШЕНИЙ

+ ВЕРНЫЕ

ЗАЧИСЛИТЬ
В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

НАПРАВИТЬ НА ОБУЧЕНИЕ
ПО КОНКРЕТНОЙ ТЕМЕ

- НЕВЕРНЫЕ

ЛИШИТЬ ПРЕМИИ
УВОЛИТЬ

ВЫНЕСТИ ДИСЦИПЛИНАРНО
ВЗЫСКАНИЕ





МАКСИМ



ПЕТР



АЛЕКСЕЙ



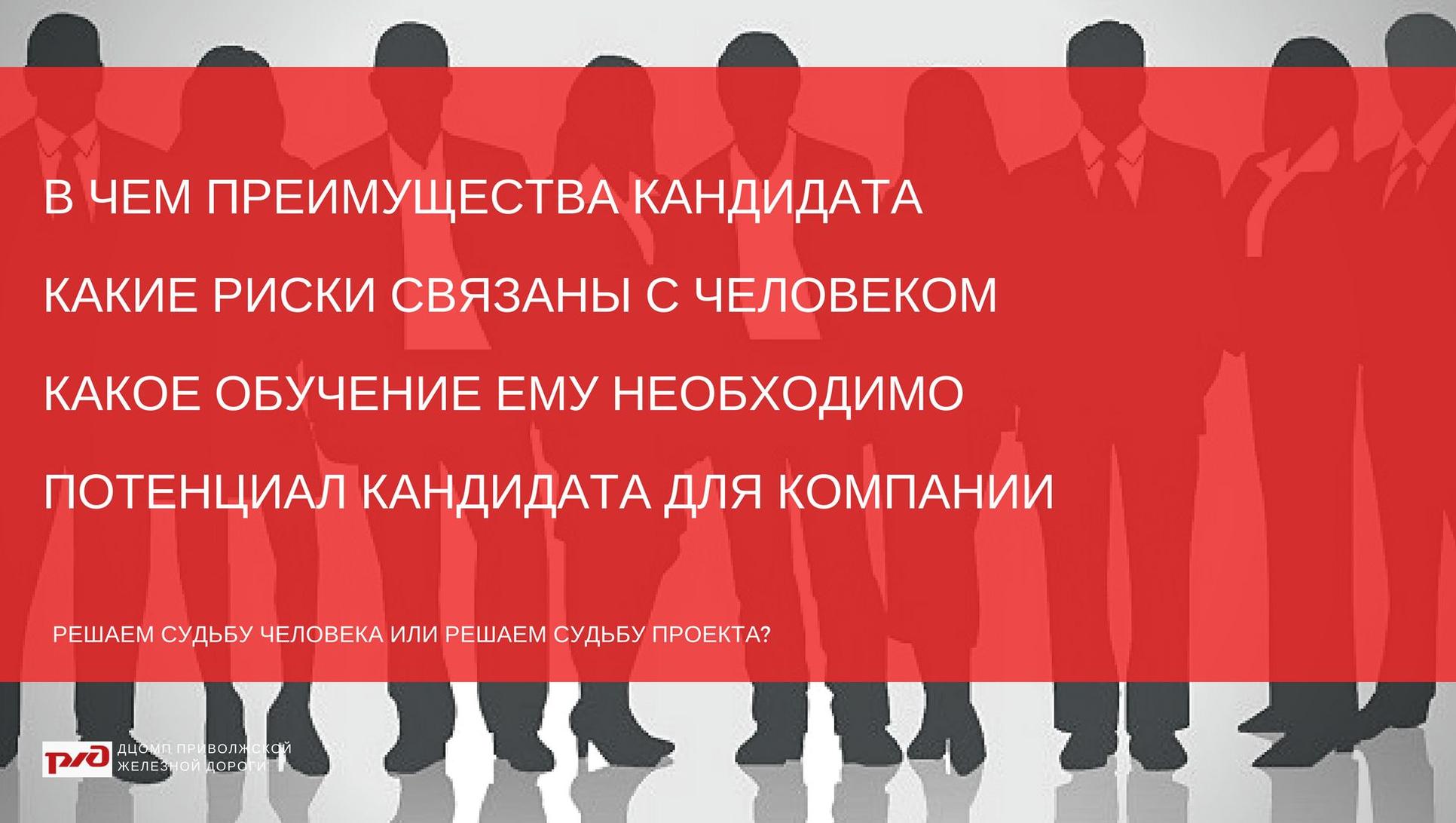
АНТОН

ОЦЕНИ ПОТЕНЦИАЛ КАНДИДАТА

И ВЫБЕРИ НАИБОЛЕЕ ПОДХОДЯЩЕГО!



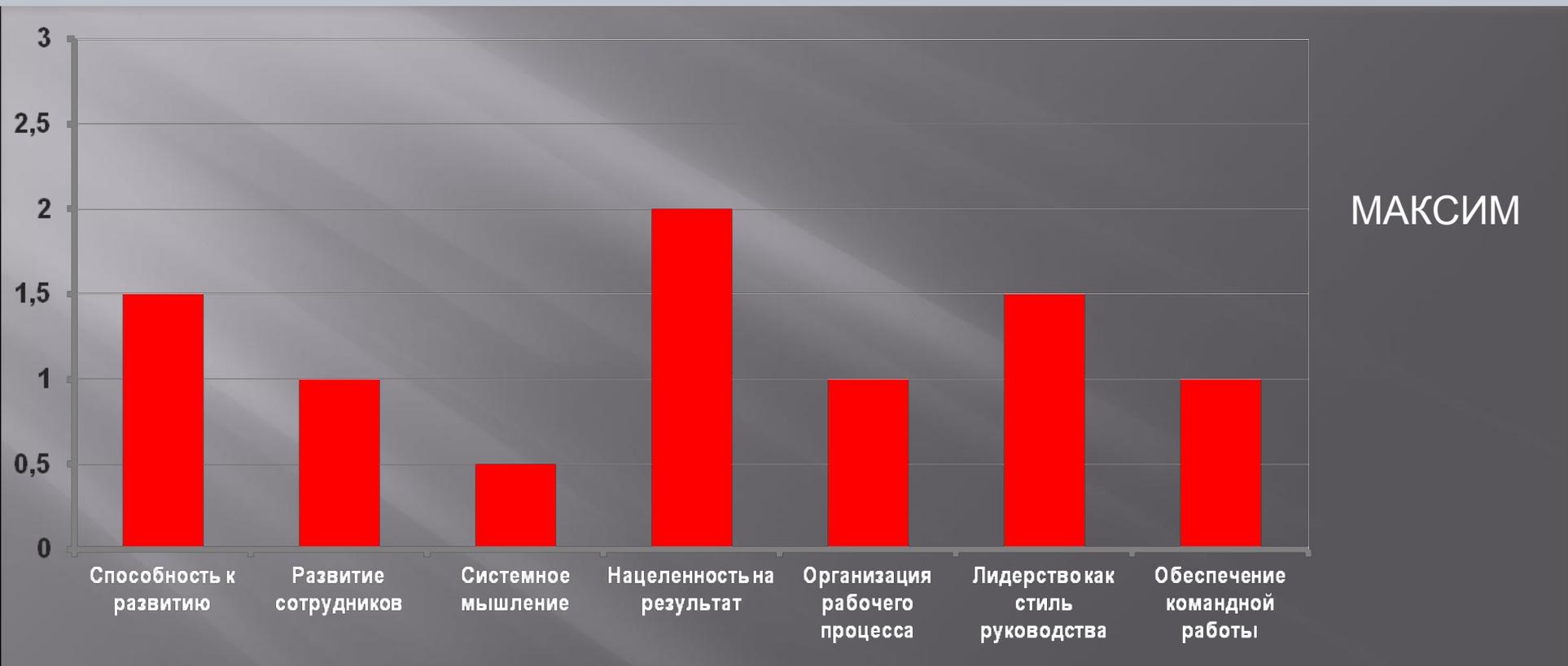
ДЦОМП ПРИВОЛЖСКОЙ
ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ



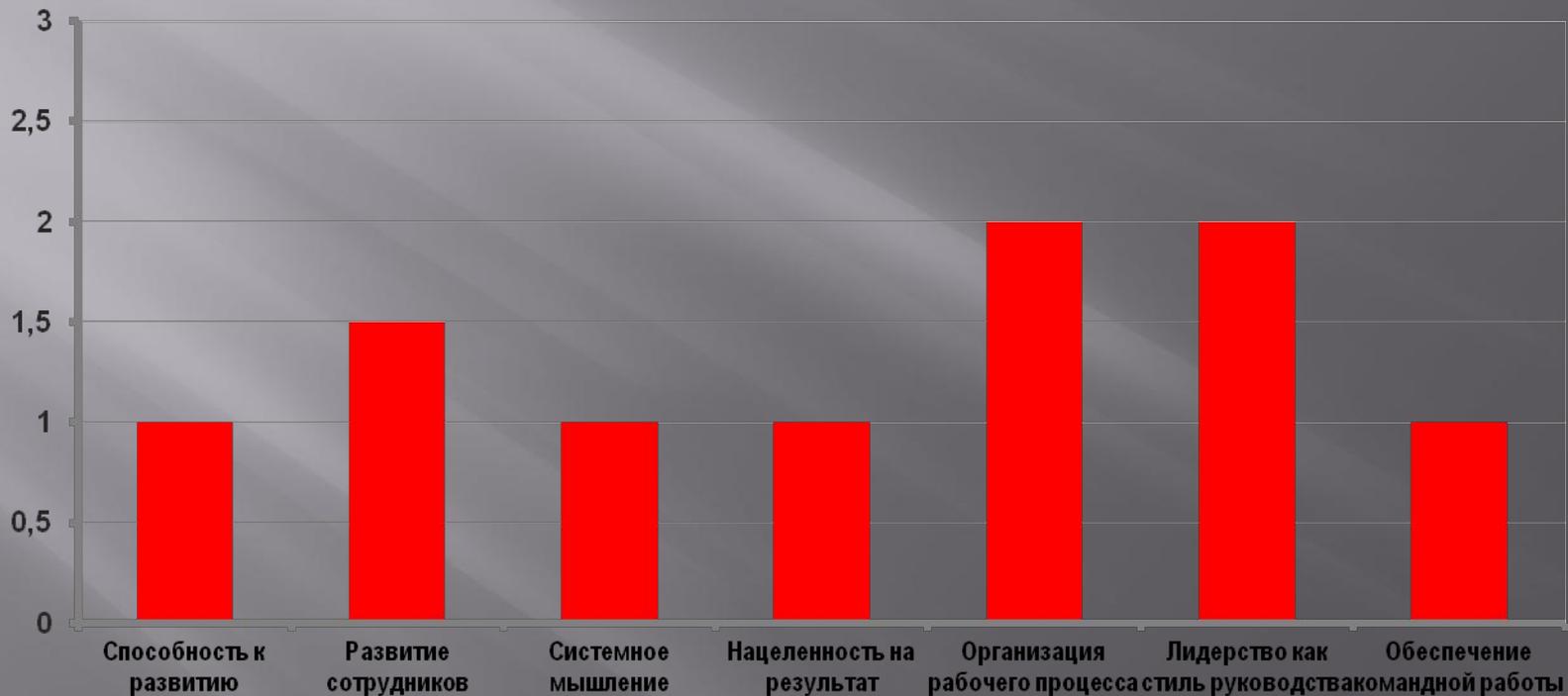
В ЧЕМ ПРЕИМУЩЕСТВА КАНДИДАТА
КАКИЕ РИСКИ СВЯЗАНЫ С ЧЕЛОВЕКОМ
КАКОЕ ОБУЧЕНИЕ ЕМУ НЕОБХОДИМО
ПОТЕНЦИАЛ КАНДИДАТА ДЛЯ КОМПАНИИ

РЕШАЕМ СУДЬБУ ЧЕЛОВЕКА ИЛИ РЕШАЕМ СУДЬБУ ПРОЕКТА?

УПРАЖНЕНИЕ «ОЦЕНИ ПОТЕНЦИАЛ КАНДИДАТА»

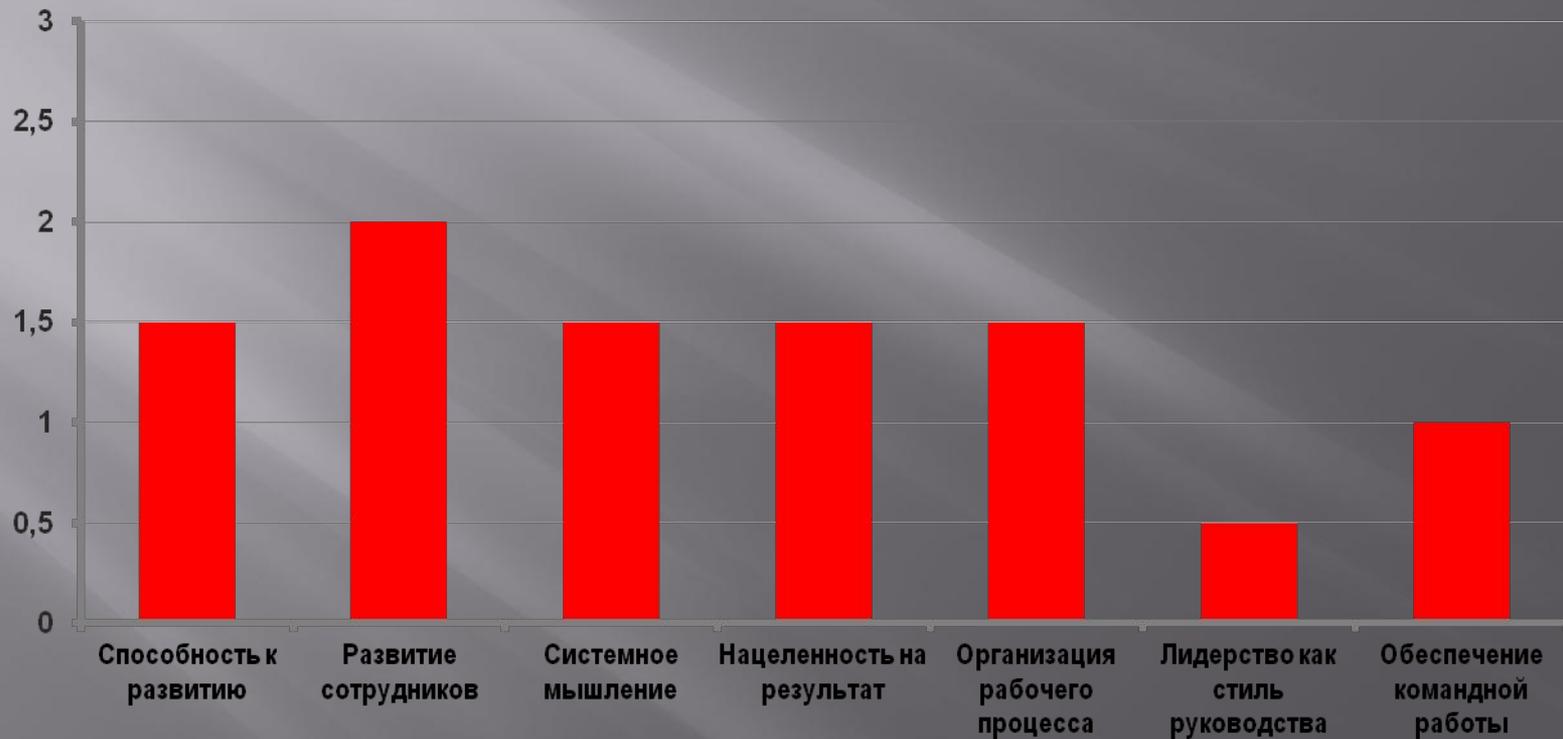


Упражнение «Оцени потенциал кандидата»



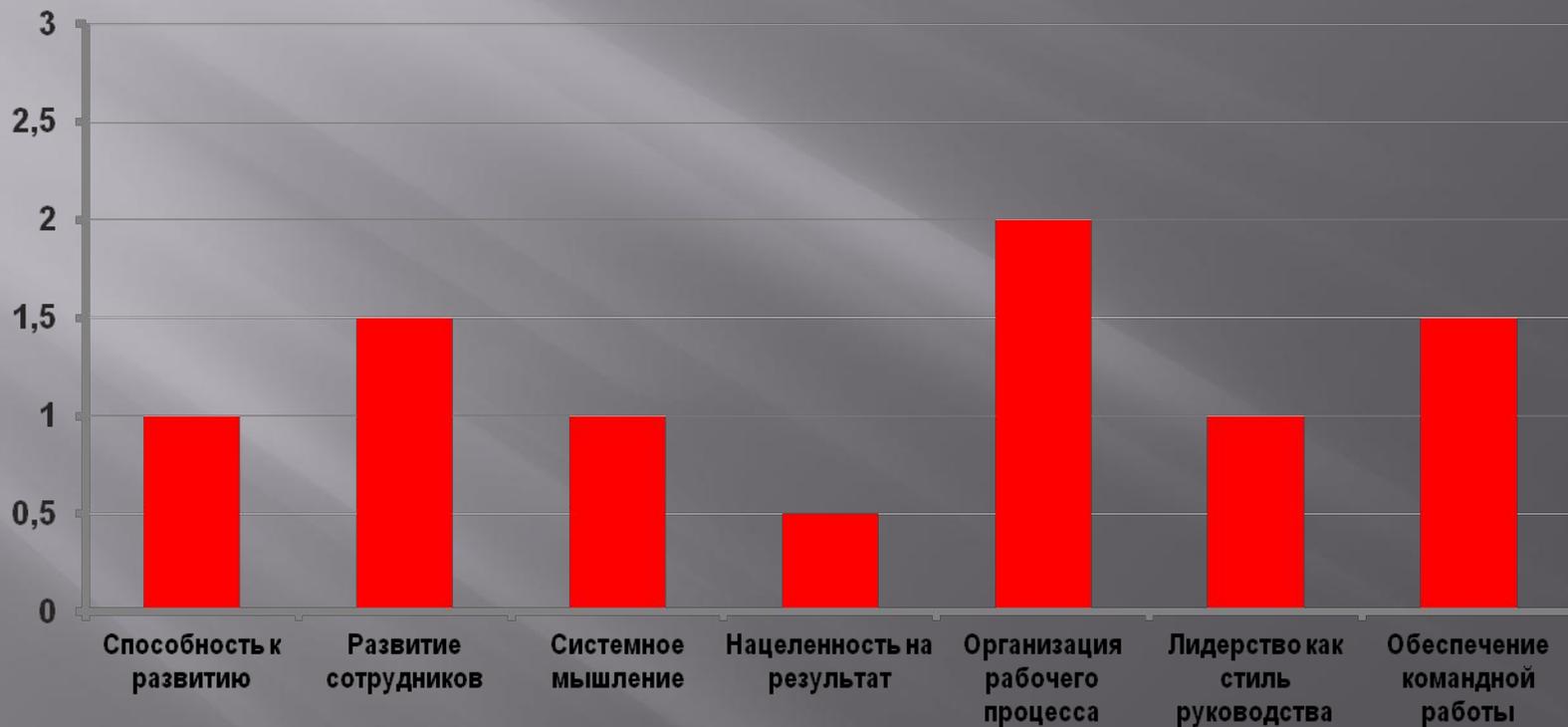
ПЕТР

Упражнение «Оцени потенциал кандидата»



АЛЕКСЕЙ

Упражнение «Оцени потенциал кандидата»



АНТОН



ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ - ПУТЬ К РАЗВИТИЮ

СПОСОБНОСТЬ К РАЗВИТИЮ:

- ГОТОВНОСТЬ К ПЕРЕМЕНАМ;
- АДАПТАЦИЯ К НОВЫМ УСЛОВИЯМ;
- ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ В РАЗВИТИИ;
- БЫСТРОТА ВОСПРИЯТИЯ И ОБРАБОТКИ НОВОЙ ИНФОРМАЦИИ;
- ПРИМЕНЕНИЕ НА ПРАКТИКЕ ПОЛУЧЕННЫХ ЗНАНИЙ И НАВЫКОВ

НАЦЕЛЕННОСТЬ НА РЕЗУЛЬТАТ:

- ГОТОВНОСТЬ САМОСТОЯТЕЛЬНО БРАТЬСЯ ЗА СЛОЖНЫЕ ЗАДАЧИ;
- ИСПОЛНИТЕЛЬНОСТЬ;
- УПОРСТВО И НАСТОЙЧИВОСТЬ;
- КРИТИЧНОСТЬ;
- ОТВЕТСТВЕННОСТЬ;
- РАБОТОСПОСОБНОСТЬ;
- СОБЛЮДЕНИЕ НОРМ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ



МЕТОДЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ ОАО "РЖД"



ИНТЕРВЬЮ



ФОКУС-ГРУППА



АНКЕТИРОВАНИЕ



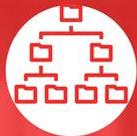
ДЦОМП ПРИВОЛЖСКОЙ
ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ

ВИДЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ, ПРОВОДИМЫХ В ОАО "РЖД"



ЕЖЕГОДНЫЕ
КОРПОРАТИВНЫЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ

ВЫБОРКА -
ВСЕ СТРУКТУРНЫЕ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ



ЛОКАЛЬНЫЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ

ВЫБОРКА -
ОТДЕЛЬНЫЕ
СТРУКТУРНЫЕ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

ПРИМЕРЫ???



дцопм Приволжской
Железной Дороги



HR



СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В HR?



ДЦОМП ПРИВОЛЖСКОЙ
ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ

ВСЕМ СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

И ВЫСОКИХ ОЦЕНОК!

[HTTP://NEW.SDO.RZD.RU/LMS/](http://new.sdo.rzd.ru/lms/)