

**Описание функциональных характеристик
Программы для ЭВМ
«Цифровая Платформа Развития Талантов»**

На 12 листах

Оглавление

1. Цель:	3
2. Термины, сокращения и определения:.....	5
3. Основные требования к функционалу:	7
4. Описание функциональности и решаемых задач:	8
6. Общее описание процесса прохождения сессии профессионального развития: Конфигурирование практики.	12

Введение:

В данном документе представлено функциональные характеристики Программы для ЭВМ «Цифровая Платформа Развития Талантов» (далее - Платформа, ЦПРТ)

1. Цель:

1. **Оценка результатов сотрудников по итогам за определенный период.** Перед каждым сотрудником ставят цели и оценивают уровень их достижения за пройденный период.
2. **Оценка компетенций и навыков,** проявляемых в повседневном рабочем поведении сотрудника. Как правило, сотрудника оценивает непосредственный руководитель, иногда — коллеги и подчиненные
3. **Карьерное планирование сотрудников.** План карьеры каждого сотрудника обсуждается на сессии профессионального планирования.
4. **Развитие и карьерное наставничество сотрудников.** Для каждого сотрудника формулируются цели развития, руководитель поддерживает своих подчиненных в их достижении
5. **Формирование карты ценности и лояльности сотрудника по итогам сессии.** Оценка результатов работы и лояльности сотрудника.
6. **Принятие кадровых решений.** Лучших сотрудников повышают, худших увольняют, прочих оставляют на месте или предлагают им программы горизонтальной ротации
7. **Помощь руководителю в понимании потребностей и помощи сотрудникам.** Путем детальной формализации роли сотрудника на проекте. Постоянный мониторинг развития сотрудников.
8. **Помощь в развитии навыков руководителей в умении давать качественную и актуальную обратную связь сотрудникам.** За счет регулярных встреч с сотрудником и синхронизации сотрудников по итогам его оценок.
9. **Создание цифровой среды** для обеспечения регулярного и структурированного общения менеджера с сотрудником с целью формирования персонализированного пути развития увязанного с целями организации
10. **Персонализированное развитие талантов всех сотрудников компании.** Путем внедрения цифровой платформы автоматизирующей процесс профессионального развития.
11. **Выстраивание подхода к структурированию компетенций.** Для каждого сотрудника определяются конкретные требования по необходимым компетенциям

12. **Получение обратной связи от сотрудника по итогам прохождения сессий.**
По окончании каждой сессии профессионального развития, все сотрудники могут пройти опрос и дать свою обратную связь.
13. **Создание Индивидуального Плана Развития сотрудника (ИПР).**
Формализовать путь развития сотрудника с указанием сроков и возможностью ее мониторинга. Определить конкретные задачи, которые позволят повысить свой профессиональный уровень.
14. **Создание Индивидуального Бизнес Плана (ИБП).**
Формализовать Бизнес-план с возможностью отслеживания бизнес-целей, связанных с операционной деятельностью компании. Так же планирование и контроль показателей эффективности работы сотрудников.

2. Термины, сокращения и определения:

Термин, аббревиатура	Описание
Роль	Набор специфических функций, которые выполняет сотрудник на проекте.
Специальность	Формализованное направление, в котором ведется целенаправленное развитие сотрудника.
Сессия профессионального развития	Мероприятие, проводимое в каждом подразделении, направленное на признание достижения и планирование развития сотрудников. Сессия состоит из нескольких этапов.
Гайдбук	Базовое описание требований к Специальности в практике/блоке. Данное описание формируется как перечень Решаемых задач , для качественного выполнения ктр требуются соответствующие Навыки и владение определенными Технологиями (инструментами); для определения насколько хорошо развит/сформирован навык используются Тесты ; для развития тех или иных навыков есть соответствующие Инструменты развития .
Анкета оценки по навыкам	Это набор нескольких адаптированных гайдбуков, которые закрепляются во время сессии профессионального развития за определенным сотрудником для проведения оценки. Анкета сохраняется и имеет историчность.
Зона ответственности	Часть общего скоупа решаемых задач, которая формируется по определенному принципу в рамках одного блока.
Решаемая задача	Прямая обязанность/задача сотрудника в конкретной специальности, которую необходимо выполнять на проекте и которая дает/имеет ценность для проекта. При формулировке решаемой задачи, необходимо удовлетворять следующим критериям: 1. Отвечать на вопрос "Что делает?". 2. Иметь конкретный результат, который является ценным для проекта. 3. Являться основной под описание задач в вакансии к соискателю. В рамках сессии профессионального развития "Решаемая задача" оценивается по "Выполнению на проекте". Качество выполнения задачи может зависеть от уровня владения определенными навыками, но не ограничиваться только ими.
Описание решаемой задачи	В описании необходимо указать что сотрудник должен выполнять в рамках конкретной задачи. Также можно указать результат выполнения задачи, который ожидает увидеть руководитель.
Оценка выполнения	Числовое или текстовое значение, отобранное из принятой шкалы оценок, которое отражает ответ ОР и сотрудник на вопрос: "На сколько хорошо сотрудник выполняет

производственной задачи	соответствующую решаемую задачу". Ответ дается по каждой задаче из анкеты оценки по навыкам по каждому сотруднику.
Компетенция	Группа навыков, сформированная по определенному принципу.
Навык	Это знания и умения, которые необходимо оттачивать сотруднику для выполнения определенных задач в рамках текущей специальности. В сессии профессионального развития "Навык" оценивается с помощью тестирования СДО или экспертно. Один навык может закрепляться за несколькими задачами. Результат тестов по навыкам может стать итоговым результатом по «Компетенции».
Описание навыка	В описании навыка необходимо указать те знания и умения, которыми сотрудник должен обладать для успешного выполнения своих задач.
Уровень знания по навыку	Числовое или текстовое значение, отобранное из принятой шкалы оценок, которое формируется по результатам прохождения тестов в СДО. Если для данного навыка нет тестов, то Индекс знания по навыку не проставляется.
Оценка владения навыком	Числовое или текстовое значение, отобранное из принятой шкалы оценок, которое формируется либо а) по результатом выполнения практических заданий в СДО б) либо субъективно ОР или экспертом И сотрудником как ответ на вопрос "На сколько хорошо сотрудник владеет этим навыком?" в) либо среднее арифметическое двух величин из вариантов а) и б).
Инструмент развития	Средство, помогающее человеку получить определенные знания с целью повышения уровня владения определенным навыком. К примеру, тренинги, книги, конференции, практические задания и т.д. У навыка может быть несколько инструментов развития.
Технология	Инструмент, позволяющий выполнять различные задачи на проекте - от планирования проекта и до его окончания.
Задача развития	Элемент ИПР, указывающий на мероприятия, которые помогут Сотруднику развить необходимые навыки (обучение, тестирование и т.п.). При этом решение Производственной задачи может быть указано как критерий выполнения Задачи развития.
ОР	Ответственный за развитие.
ИПР	Индивидуальный план развития.
ИБП	Индивидуальный бизнес-план.
ЦПРТ	Цифровая платформа развития талантов.

3. Основные требования к функционалу:

Создание **цифровой платформы** для обеспечения регулярного и структурированного **общения менеджера с сотрудником** с целью формирования **персонализированного пути развития** увязанного с целями организации.

Создать детально формализованные требования к экспертизе сотрудника и формам ее проявления на проекте.

Платформа должна помогать обеспечивать единое целеполагание команды для обеспечения бизнес результата.

Так же декомпозировать бизнес результат, в том числе и по иерархии, для формирования целевых показателей эффективности деятельности сотрудников.

Формирование обратной связи сотрудника в рамках оценки исходя из достижения им бизнес целей и планирование их развития.

Постановка целей в формате исчисляемых KPI сотруднику (значение, срок, со исполнители)

Декомпозиция целей между сотрудниками и каскадирование (как горизонтально, так и вертикально)

Обеспечение мониторинга сверху вниз всех связанных целей

Простановка статуса исполнения целей

Возможность увязать цели с задачами на развитие (ИПР)

Использование статуса достижения целей при оценке и формировании ЗП

4. Описание функциональности и решаемых задач:

Платформа позволяет достичь синергию в процесс развития персонала при синхронизации двух ключевых векторов:

1. Стратегия организации
2. Личные интересы сотрудников.

Платформа создает цифровую среду для обеспечения регулярного и структурированного общения менеджера с сотрудниками с целью формирования персонализированного пути развития, увязанного с целями организации:

1. Может детально формализовать роль сотрудника на проекте,
2. Поставить цели развития с учетом интересов проекта и сотрудника,
3. Обеспечить регулярную обратную связь в обе стороны,
4. Может обеспечить постоянный мониторинг развития сотрудников.

Платформа выстраивает подход к структурированию компетенций.

Для каждого сотрудника определены конкретные требования по необходимым компетенциям.

1. Личность. Личностные черты, установки и картина мира.
2. Hard-skills. Экспертиза в области профессиональных вопросов.
3. Soft-skills. Коммуникативные, лидерские, командные и прочие социально-психологические навыки.

Для каждого сотрудника в зависимости от специальности, сформированы:

- Перечень компетенций, которыми должен обладать сотрудник
- Перечень рекомендуемых внешних и внутренних курсов
- Перечень рекомендуемой литературы
- Перечень инструментов «прокачки» навыков и общения.
- Платформа позволяет компании:
 - Контролировать процессы, влияющие на факторы вовлеченности команды.
 - Понимать качество процессов развития людей.
 - Повышать вовлеченность сотрудников.
- Менеджеру:
 - Затрачивать минимум времени на подготовку и проведение оценки.
 - Отслеживать динамику роста сотрудника.
 - Быстро подбирать программы для развития подчиненных.
 - Всегда видеть реальную картину команды.
- Сотруднику:
 - Осмысливать зоны своей ответственности
 - Осознавать свой вклад в успех проекта
 - Выстроить понимание путей повышения своей ценности
 - Выстроить взаимосвязь развития и повышения своей стоимости.
- Полностью настраиваемая платформа для настройки и администрирования процесса профессионального развития.

Обеспечивает соответствие процесса профессионального развития потребностям бизнес подразделений.

Определяет каждому сотруднику его Ответственного и контроль их взаимодействия. Своевременно информирует участников процесса о необходимости выполнения задач.

Платформа дает понимание отношения сотрудников к процессам профессионального развития выстраивает форма «Обратной связи от сотрудника».

По окончании сессии профессионального развития, все сотрудники проходят опрос.

Цифровая Платформа Развития Талантов позволяет сформировать Блокнот обратной связи, который позволяет сформировать скрипты беседы с сотрудниками:

- Позволяет менеджеры подготовиться к встрече с сотрудников используя «шпаргалку» по обратной связи.
- Дает глубокую детализацию обратной связи при использовании системы.
- Предоставляет сотруднику структурированную обратную связь по результатам его развития и работы за отчетный период. Так же может выдавать рекомендации.
- Анкета достижений сотрудника позволяет:
- Предоставить сотруднику самостоятельно осмыслить результаты своего развития перед встречей с менеджером в структурированном виде.
- Менеджеру более тщательно подготовиться к встрече с сотрудником возможность проанализировать
- Индивидуальный план развития (ИПР) позволяет:
- Определить конкретные задачи сотрудника, решение которых позволит повысить свой профессиональный уровень.
- Контролировать статус выполнения поставленных задач в течении отчетного периода и корректировать их.
- Сформировывать задачи с указанием срока выполнения и мониторинга ее исполнения.
- Анализировать динамику выполнения задач за различные периоды.
- Индивидуальный бизнес план (ИБП) позволяет:
- Формализовать бизнес-план, ставить и отслеживать выполнение бизнес-цели, связанные с операционной деятельностью компании.
- Планировать и контролировать показатели эффективности работы сотрудников.
- Формировать бизнес-цели, делегировать бизнес-цели подчиненным и отслеживать выполнение.

Входные данные: Заполненный сотрудником Гб

Выходные данные: Отчеты по анкетам (Скриншоты Ценность лояльность, заполненный гайбдук).

5. Общее описание «Цифровой Платформы Развития Талантов»:

Платформа позволяет достичь синергию в процесс развития персонала при синхронизации двух ключевых векторов:

1. Стратегия организации
2. Личные интересы сотрудников.
1. Платформа создает цифровую среду для обеспечения регулярного и структурированного общения менеджера с сотрудниками с целью формирования персонализированного пути развития, увязанного с целями организации:
 1. Может детально формализовать роль сотрудника на проекте,
 2. Поставить цели развития с учетом интересов проекта и сотрудника,
 3. Обеспечить регулярную обратную связь в обе стороны,
 4. Может обеспечить постоянный мониторинг развития сотрудников.
2. Платформа выстраивает подход к структурированию компетенций.
3. Для Каждого сотрудника определены конкретные требования по необходимым компетенциям.
 1. Личность. Личностные черты, установки и картина мира.
 2. Hard-skills. Экспертиза в области профессиональных вопросов.
 3. Soft-skills. Коммуникативные, лидерские, командные и прочие социально-психологические навыки.

Для каждого сотрудника в зависимости от специальности, сформированы:

- Перечень компетенций, которыми должен обладать сотрудник
- Перечень рекомендуемых внешних и внутренних курсов
- Перечень рекомендуемой литературы
- Перечень инструментов «прокачки» навыков и общения.
- Платформа позволяет компании:
 - Контролировать процессы, влияющие на факторы вовлеченности команды.
 - Понимать качество процессов развития людей.
 - Повышать вовлеченность сотрудников.
- Менеджеру:
 - Затрачивать минимум времени на подготовку и проведение оценки.
 - Отслеживать динамику роста сотрудника.
 - Быстро подбирать программы для развития подчиненных.
 - Всегда видеть реальную картину команды.
- Сотруднику:
 - Осмысливать зоны своей ответственности
 - Осознавать свой вклад в успех проекта
 - Выстроить понимание путей повышения своей ценности
 - Выстроить взаимосвязь развития и повышения своей стоимости.
- Полностью настраиваемая платформа для настройки и администрирования процесса профессионального развития.
- Обеспечивает соответствие процесса профессионального развития потребностям бизнес подразделений.

- Определяет каждому сотруднику его Ответственного и контроль их взаимодействия. Своевременно информирует участников процесса о необходимости выполнения задач.
- Платформа дает понимание отношения сотрудников к процессам профессионального развития выстраивает форма «Обратной связи от сотрудника».
- По окончании сессии профессионального развития, все сотрудники проходят опрос.
- Платформа Развития Талантов позволяет сформировать Блокнот обратной связи, который позволяет сформировать скрипты беседы с сотрудниками:
- Позволяет менеджеру подготовиться к встрече с сотрудником используя «шпаргалку» по обратной связи.
- Дает глубокую детализацию обратной связи при использовании системы.
- Предоставляет сотруднику структурированную обратную связь по результатам его развития и работы за отчетный период. Так же может выдавать рекомендации.
- Анкета достижений сотрудника позволяет:
- Предоставить сотруднику самостоятельно осмыслить результаты своего развития перед встречей с менеджером в структурированном виде.
- Менеджеру более тщательно подготовиться к встрече с сотрудником возможность проанализировать
- Индивидуальный план развития (ИПР) позволяет:
- Определить конкретные задачи сотрудника, решение которых позволит повысить свой профессиональный уровень.
- Контролировать статус выполнения поставленных задач в течении отчетного периода и корректировать их.
- Сформировывать задачи с указанием срока выполнения и мониторинга ее исполнения.
- Анализировать динамику выполнения задач за различные периоды.
- Индивидуальный бизнес план (ИБП) позволяет:
- Формализовать бизнес-план, ставить и отслеживать выполнение бизнес-цели, связанные с операционной деятельностью компании.
- Планировать и контролировать показатели эффективности работы сотрудников.
- Формировать бизнес-цели, делегировать бизнес-цели подчиненным и отслеживать выполнение.

6. Общее описание процесса прохождения сессии профессионального развития: Конфигурирование практики.

Если перейти по разделам, то раздел конфигурирование практики – этот раздел предназначен для настройки параметров прохождения сессий профессионального развития в практике. Конфигурирование доступно ролям «Директор практики», «Ответственный от практики» и «HR».

На первом этапе, перед созданием сессии, необходимо зайти в настройки конфигурирования практики и проверить все настройки.

Если вы заходите под ролью HR, который выдают по каждой практике – вы имеете доступ только к этой практике. К примеру, если один сотрудник у нас является hr практики определенной практики, то он не увидит другие практики – ему будет доступна только практика Бэкофис и нужная ему дирекция. Мы зайдём в дирекцию по развитию персонала. Конфигурированию подлежат следующие параметры:

- Назначение сотрудников на роли,
- Создание и настройка инструментов оценки профессионального развития (гайдбуки, вопросы анкеты самооценки, факторы мотивации, оценка по шкалам ценности и лояльности),
- Настройка шкал оценки (шкалы грейдов и шкалы оценки компетенций),
- Настройка вопросов для оценки качества профессионального развития (обратная связь от Сотрудника и от Ответственного за развитие)
- Сессии профессионального развития – этот раздел показывает список сессий, созданных для вашей практики (активной может быть только одна сессия). Если вы назначены на роль «Директор практики» в нескольких практиках, то вы увидите несколько сессий, активных для разных практик.
- Мои сотрудники – в этом разделе вы можете посмотреть, в каком состоянии находятся задачи сотрудников, включенных в вашу группу оценки или находящихся в вашем непосредственном подчинении.