

Система формирования конфиденциальной обратной связи персонала для повышение качества предоставляемых услуг, индивидуальных навыков и профессиональных компетенций сотрудников

УЧАСТНИКИ ПРОЕКТА:

ШАМИНА АНАСТАСИЯ АЛЕКСАНДРОВНА
ШПАКОВ КОНСТАНТИН ВАЛЕРИЕВИЧ
ПЛУГАТАРЕВ АЛЕКСЕЙ ВЛАДИМИРОВИЧ
ШАШКОВ МАКСИМ ЮРЬЕВИЧ
ТАРАСОВ ДМИТРИЙ ГЕННАДЬЕВИЧ

АКТУАЛЬНОСТЬ ТЕМЫ:

2

Динамично развивающаяся IT-сфера требует непрерывного самообразования и модернизации профессиональной квалификации сотрудников, вовлеченных в её деятельность. Таким образом, у руководителей одним из главных вопросов становится мониторинг компетентности сотрудников. Следовательно, актуальной является проблема автоматизации проверки профессиональных компетенций сотрудника.

Комплексный аналитический процесс сбора и анализа данных особенно необходим при принятии кадровых решений и стратегического развития предприятия, когда особенно важно получить всестороннюю оценку сотрудника. Выполненный с помощью такой автоматизированной системы анализ позволит получить значительно более достоверную и адекватную оценку, основанную не только на знаниях тестируемого, но и на оценках рабочего коллектива.

В данной электронной базе реализованы следующие задачи:

- ▶ исследование вариантов автоматизации комплексной оценки профессиональных компетенций сотрудников;
- ▶ программная реализация системы на базе web-технологий;
- ▶ обеспечение информационной безопасности системы в целом и конфиденциальности выставленных оценок.



Особенности разработки

Предназначена для формирования, учета и конфиденциальной обработки данных о преподавателях. Цель работы - повышение качества образовательного процесса, индивидуальных навыков и профессиональных компетенций участников проекта. Для обеспечения многопользовательского режима работы программные модули должны быть построены на базе клиент-серверных технологий. Для администрирования и формирования отчетности используется отдельное приложение (исполняемый файл), привязанный к аппаратному ключу защиты, а для доступа в личный кабинет разработан отдельный интерфейс с использованием web-браузера.



Система оценки компетенций

Файл О Программе

Пользователи Материалы Сеансы

Участники Статусы Отделы Регионы Приглашения

Drag a column header here to group by that column

Фамилия	Имя	Отчество	Email	Город	Отдел
Марухленко	Анатолий	Леонидович	proxy33@mail.ru	Москва	Отдел научных исследований
Плугатарев	Алексей	Владимирович	plugatarev@swsu-ib.ru	Курск	Административный отдел
Таныгин	Максим	Олегович	ib-swsu@yandex.ru	Москва	Дирекция
Тарасов	Дмитрий	Геннадьевич	tarasov@swsu-ib.ru	Воронеж	Дирекция
Шамина	Анастасия	Александровна	shamina@swsu-ib.ru	Курск	Кафедра ИБ
Шашков	Максим	Юрьевич	shahkov@swsu-ib.ru	Орёл	Кафедра КПиСС
Шпаков	Константин	Валериевич	shpakov@swsu-ib.ru	Курск	Кафедра ИБ

Участники Статусы Отделы Р

ассистент
бакалавр
доцент
заведующий кафедрой
инженер
лаборант
преподаватель
профессор
учитель

Участники Статусы Отделы Регионы

Административный отдел
Дирекция
Кафедра ВТ
Кафедра ИБ
Кафедра ИСТ
Кафедра КПиСС
Отдел научных исследований
Учебный отдел
Центр переподготовки

Участники Статусы Отделы Регионы

Белгород
Волгоград
Воронеж
Курск
Москва
Орёл
Рязань
Старый Оскол
Тула

Участники Статусы Отделы Регионы Приглашения

Время	Сотрудник	Ссылка доступа
16.06.2019 18:58:59	Марухленко Анатолий Леонидович	http://safety24.site/degree/?email=proxy33@mail.ru&pass=1274ad29b
16.06.2019 18:59:00	Таныгин Максим Олегович	http://safety24.site/degree/?email=ib-swsu@yandex.ru&pass=175be8

Версия 2.0 (beta) 2019 Модуль администрирования системы

Раздел «Пользователи» - определяет список участников проекта. Содержит пять справочников – статусы, отделы, регионы, ссылки доступа и сводный раздел с персональной информацией. Для удобства предусмотрены функции сортировки, фильтрации, отображения столбцов

Система оценки компетенций

Файл О Программе

Пользователи Материалы Сеансы

Компетенции Вопросы Темы Тесты

Наименование	Низкий уровень	Высокий уровень
Ответственность	Вы избегаете принимать решения, даже необходимые в рамках своих должностных обязанностей, уходите от ответственности всеми способами.	Вы качественно и в срок выполняете должностные обязанности, готовы брать на себя дополнительные задачи, работать в личное время, в случае невыполнения на себя ответственность, адекватно оцениваете свои возможности, в случае необходимости готовы обратиться за помощью к коллегам или руководителю.
Инициативность	Вы охотно принимаете положение вещей «как есть и всегда было», сопротивляетесь новым идеям и подходам. Втягиваетесь в детали проблемы и не можете принять решение.	Вы инициативны, если видите недостатки в системе, выступаете с предложениями по устранению, готовы брать на себя дополнительные задачи, активно участвуете в дискуссиях, что способствует решению рабочих задач.
Анализ и решение проблем	Вы не можете распознать ситуацию, как проблемную. Не выделяете отдельные этапы решения и необходимые ресурсы. Не делаете попыток найти причины возникновения проблемной ситуации. Не можете сказать, какая информация нужна для решения.	Вы способны анализировать информацию в рамках стандартных задач, к анализу, который проводят другие сотрудники и выстраиваете правильные решения. Понимаете последовательность действий при решении типовых аналитических задач. Хорошо определяете решаемые задачи и подбираете решения.
Коммуникабельность	Вы не делитесь информацией. Предоставляете неточную информацию, вводящую в заблуждение коллег. Имеете тенденцию не слушать других людей.	Вы доброжелательно общаетесь с окружающими Вас людьми. Обеспечиваете своевременность предоставляемой информации. Активно слушаете собеседника, стремитесь к улучшению коммуникации в Компании.
Обучаемость	Вы не проявляете инициативу в участии различных тренингов, вебинаров, после прохождения обучения не делитесь полученными знаниями. Никогда не выступаете в роли наставников для коллег.	Вы непрерывно оцениваете себя и запрашиваете обратную связь от других сотрудников, активно развиваетесь. Активно занимаетесь саморазвитием, используете все возможности для развития. Стремитесь к приобретению новых навыков и знаний.
Лидерство	Вы не готовы взять на себя ответственность за коллектив, обладаете не достаточными организаторскими способностями.	Вы обладаете выраженной лидерской харизмой. Способны вселять уверенность и вдохновлять на общее дело. Являетесь проводником идей и ценностей коллектива.
Постановка задач	При постановке задач сотрудникам Вы не используете методiku SMART.	Вы отлично владеете методикой постановки задач по SMART. Ваши подчиненные понимают цели и задачи своей работы, Вы своевременно обеспечиваете сотрудников ресурсами для выполнения задач.
Делегирование	Вы не доверяете подчиненным. Вы привыкли делать все самому, уверены лишь в своей правоте («консерватор»), не обладаете техникой делегирования. Возможно, вы боитесь потерять контроль, авторитет, власть, «воспитать конкурентов».	Вы достаточно хорошо владеете компетенцией делегирования. Обеспечиваете работу, новый интересный опыт. Даете возможность своим сотрудникам проявить инициативу, повышаете мотивацию, удовлетворенно решаете сложные делегированные задачи.
Мотивация	Вы игнорируете обсуждение вопросов мотивации среди всех прочих дел.	Вы высокомотивированный сотрудник. Отлично владеете всеми инструментами мотивации.
Контроль	Вы не можете выстроить систему контроля выполнения задач подчиненными.	Вы всегда эффективно контролируете работу своих подчиненных.
Поддача обратной связи	При подаче обратной связи вы делаете акцент на негативные факторы.	Вы всегда даёте объективную обратную связь, основанную на фактах, а не на эмоциях.
Коммуникация, построение отношений	Вы избегаете прямого общения со своими сотрудниками. Вы не готовы делиться информацией. Предоставляете неточную информацию, заводящую в заблуждение. Имеете тенденцию не слушать и не слышать других. Не развиваете коммуникации как в отделе, так и за его пределами.	Вы активно продвигаете коммуникацию как внутри отдела, так и за его пределами. Предвосхищаете проблему и адаптируете коммуникацию в ответ. Проявляетесь в разном манере для улучшения понимания.
Управление конфликтами	Вы не способны выступать в роли медиатора между сторонами конфликта.	Вы отлично контролируете свое состояние в конфликтных и стрессовых ситуациях, находите наиболее оптимальное решение, удовлетворяющее решение в большинстве случаев.

13

Версия 2.0 (beta) 2019 Модуль администрирования системы

Интерфейс для администрирования системы разработан в среде DelphiXE7

База данных MySQL

Шаблон экспорта в формате MS Word

Предусмотрен режим отслеживания состояния оценивания сотрудников

«Материалы» - содержит перечень компетенций, вопросы в рамках каждой компетенции, список тем и компоновка сеансов тестирования.

Система оценки компетенций

Файл О Программе

Пользователи | Материалы | Сеансы

Кто оценивает ▾

Кого оценивают	Должность оценив:	Тест	Роль оценщика
Кто оценивает : Шамина Анастасия Александровна			
Шамина Анастасия Александровна	инженер	Оценка компетенций линейных сотрудников	Самооценка
Кто оценивает : Шпаков Константин Валериевич			
Шпаков Константин Валериевич	инженер	Оценка компетенций линейных сотрудников	Самооценка
Кто оценивает : Плугатарев Алексей Владимирович			
Плугатарев Алексей Владимирович	ассистент	Оценка компетенций линейных сотрудников	Самооценка
Кто оценивает : Тарасов Дмитрий Геннадьевич			
Тарасов Дмитрий Геннадьевич	бакалавр	Оценка компетенций линейных сотрудников	Самооценка
Кто оценивает : Шашков Максим Юрьевич			
Шашков Максим Юрьевич	ассистент	Оценка компетенций линейных сотрудников	Самооценка
Кто оценивает : Марухленко Анатолий Леонидович			
Шамина Анастасия Александровна	инженер	Оценка компетенций линейных сотрудников	Коллега
Шпаков Константин Валериевич	инженер	Оценка компетенций линейных сотрудников	Коллега
Плугатарев Алексей Владимирович	ассистент	Оценка компетенций линейных сотрудников	Самооценка
Тарасов Дмитрий Геннадьевич	бакалавр	Оценка компетенций линейных сотрудников	Подчиненный
Шашков Максим Юрьевич	ассистент	Оценка компетенций линейных сотрудников	Подчиненный
Марухленко Анатолий Леонидович	доцент	Оценка компетенций линейных сотрудников	Самооценка
Таныгин Максим Олегович	профессор	Оценка управленческих компетенций	Руководитель
Кто оценивает : Таныгин Максим Олегович			
Шамина Анастасия Александровна	инженер	Оценка компетенций линейных сотрудников	Коллега
Шпаков Константин Валериевич	инженер	Оценка компетенций линейных сотрудников	Коллега
Плугатарев Алексей Владимирович	ассистент	Оценка компетенций линейных сотрудников	Руководитель
Тарасов Дмитрий Геннадьевич	бакалавр	Оценка компетенций линейных сотрудников	Подчиненный
Шашков Максим Юрьевич	ассистент	Оценка компетенций линейных сотрудников	Подчиненный
Марухленко Анатолий Леонидович	доцент	Оценка управленческих компетенций	Коллега
Таныгин Максим Олегович	профессор	Оценка компетенций линейных сотрудников	Самооценка

Показать дополнительные столбцы

Должность оценщика Должность оцениваемого Роль оценщика Время завершения

Версия 2.0 (beta) 2019 Модуль администрирования системы

► Раздел «Сеансы» - ставит в соответствие требуемые оценки: кто, кого и по какому тесту оценивает.

«ЛИЧНЫЙ КАБИНЕТ»

Инструментальные средства: редактор Visual Studio Code, выделенный виртуальный сервер, верстка - bootstrap. В соответствии со стратегией развития организации необходимо проведение оценки сотрудников. Для автоматизации процесса сбора, обработки и обеспечения конфиденциальности ответов, разработана система оценки, доступ к которой высылается на E-mail персонально каждому сотруднику

Запрещено передавать ссылку третьему лицу, в случае утери или необходимости замены ссылки следует обращаться в отдел управления по работе с персоналом.

При переходе по ссылке автоматически заполняются поля логин, пароль. Для входа в личный кабинет достаточно нажать кнопку Вход.

Корпоративная система оценки



Логин:

shpakov@swsu-lb.ru

Пароль:

.....|

Войти



Шамина Анастасия Александровна. Ваша роль: коллега

Ответственность (1 из 5)

1. Выполняет свои должностные обязанности качественно и в срок

- Почти никогда (реже 20% случаев)
- Иногда (20%-50% случаев)
- Часто (50% - 80% случаев)
- Почти всегда (чаще 80% случаев)

2. Готов выполнять дополнительные задачи, которые ставит руководитель, качественно и в срок

- Почти никогда (реже 20% случаев)
- Иногда (20%-50% случаев)
- Часто (50% - 80% случаев)
- Почти всегда (чаще 80% случаев)

3. В случае невыполнения задачи признает ошибку, не ссылается на внешние факторы, берет вину на себя

- Почти никогда (реже 20% случаев)
- Иногда (20%-50% случаев)
- Часто (50% - 80% случаев)
- Почти всегда (чаще 80% случаев)

Менять варианты ответа запрещено, поэтому не рекомендуется спешить или отвлекаться во время оценивания.

Для перехода к следующей компетенции все ответы по текущей должны быть даны (вопросы окрашиваются зеленым цветом). В случае если какой-то вопрос был пропущен, то он при попытке перехода выделяется красным цветом и требует уточнения.

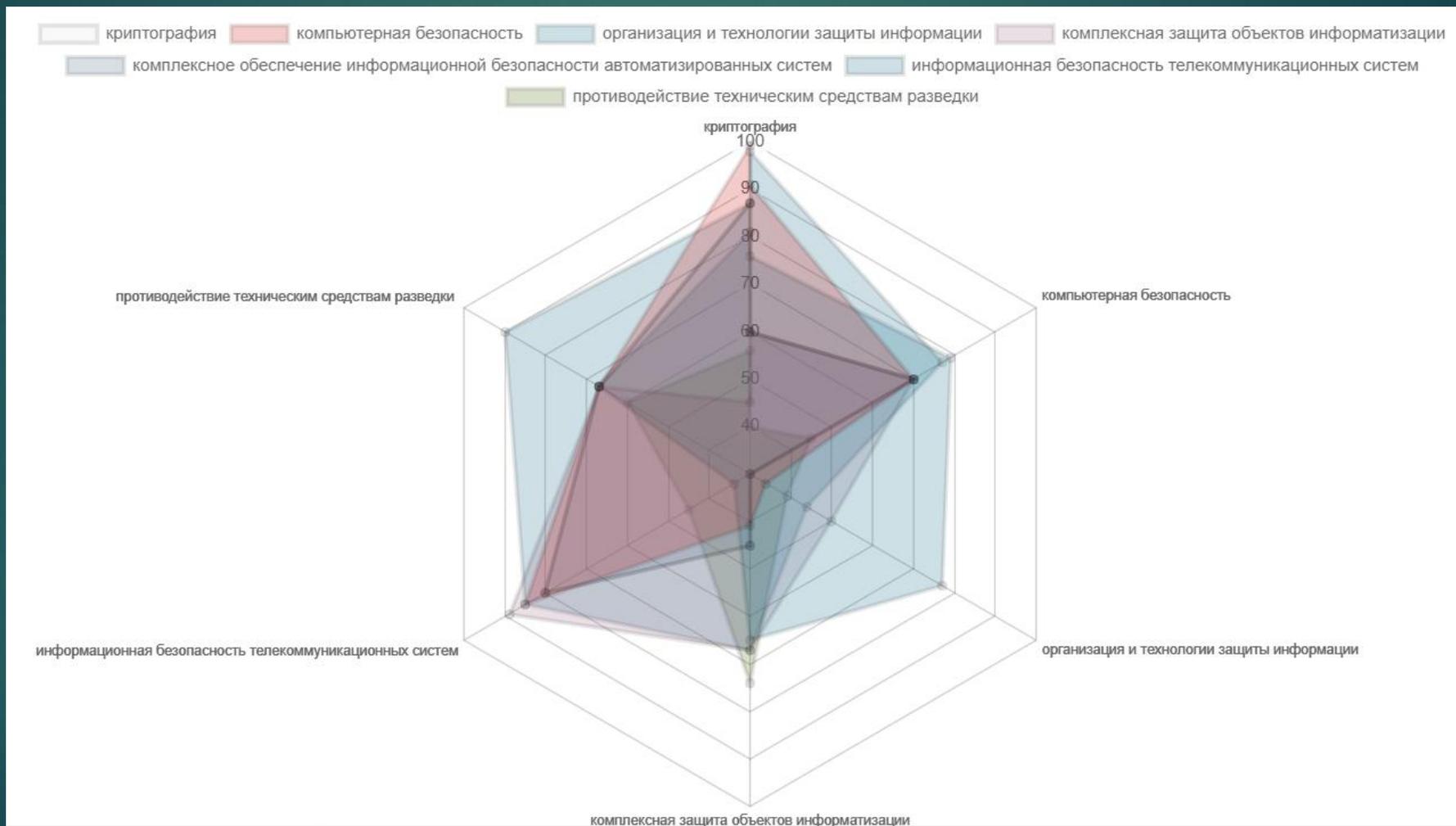


Вам необходимо работать над развитием следующих компетенций:

Компетенция	Описание	Рекомендация
Лидерство	Вы редко обращаете внимания на эмоциональное состояние ваших подчиненных	Обращайте внимание на эмоциональное состояние Ваших сотрудников. Оказывайте им поддержку.
Лидерство	Вы не оказываете помощи Вашим сотрудникам на пути к результату.	Проявляйте внимание к сотрудникам в те моменты, когда видите, что им нужна помощь. Демонстрируйте своим поведением готовность действовать.
Делегирование	Вы редко делегируете решение задач подчиненным. Если такое случается, то не предоставляете необходимой поддержки или ресурсов, не наделяете подчиненных полномочиями для решения делегированных ему задач.?	Обратите внимание, как подходят к вопросу делегирования Ваши коллеги и руководитель. Познакомьтесь с принципами делегирования по Брайану Трейси. Определите перечень задач, которые Вы можете делегировать сотрудникам уже сейчас.
Подача обратной связи	В обратной связи подчиненному делаете акцент на негативные факторы.	Изучите методiku подачи обратной связи сотрудникам, используйте баланс позитивной и негативной обратной связи. Научитесь давать оценку действиям, а не личности, овладейте техникой позитивного мышления.
Подача обратной связи	Вы не даете подчиненным обратной связи по выполненной ими работе, либо даете ее через продолжительное время.	
Управление конфликтами	Вы не обращаете внимания на ненадлежащее поведение отдельных сотрудников, пытаетесь сохранить мир, а не разобраться с причиной конфликта. Становитесь на чью-либо сторону во время конфликта. Не принимаете жалобы сотрудников всерьез. Не способны выступать в роли медиатора между сторонами конфликта.	Примите наличие конфликта, как данность. Признайте, что конфликт может принести пользу, если обе стороны научатся сотрудничать для достижения своих целей. Учитесь абстрагироваться от личного вовлечения в конфликт. Примите для себя возможность использовать жесткие административные инструменты в случаях, когда одна из конфликтующих сторон угрожает благополучию отдела и Компании в целом.
Управление конфликтами	Вы не обращаете внимания на ненадлежащее поведение отдельных сотрудников, пытаетесь сохранить мир, а не разобраться с причиной конфликта. Становитесь на чью-либо сторону во время конфликта. Не принимаете жалобы сотрудников всерьез. Не способны выступать в роли медиатора между сторонами конфликта.	Примите наличие конфликта, как данность. Признайте, что конфликт может принести пользу, если обе стороны научатся сотрудничать для достижения своих целей. Учитесь абстрагироваться от личного вовлечения в конфликт. Примите для себя возможность использовать жесткие административные инструменты в случаях, когда одна из конфликтующих сторон угрожает благополучию отдела и Компании в целом.

русский

Вариант графического представления результатов оценки профессиональных компетенций



Преимуществами разработанной системы являются:

- ▶ Кроссплатформенная реализация личного кабинета пользователя;
- ▶ Защита от несанкционированного доступа к учетной записи, базе данных;
- ▶ Обеспечение конфиденциальности выставленных оценок;
- ▶ Гибкость и многофункциональность настройки как в части правил оценивания, так и выходных форм;
- ▶ Перспективы внедрения системы в крупные организации, требующие оценки и развития профессиональных и личных качеств сотрудников.

Недостатками разработанной СИСТЕМЫ являются:

- ▶ необходимость в дополнительной инфраструктуре (веб-сервер и субд);
- ▶ расходы на приобретение аппаратного ключа защиты для работы с модулем администрирования системы

Спасибо за внимание!