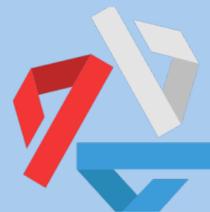


РОССИЯ –  
СТРАНА  
ВОЗМОЖНОСТЕЙ



Центр  
компетенций

# ЦЕНТРЫ КОМПЕТЕНЦИЙ

Кадровый инструмент работодателей



**О проекте  
«Центры компетенций»**

# Поручение Президента Российской Федерации

26 марта 2021 года Президент утвердил перечень поручений по итогам заседания наблюдательного совета АНО «Россия - страна возможностей».

п.5 Поручения Президента РФ от 30 апреля 2021 г. № Пр-716 "Перечень поручений по итогам заседания наблюдательного совета АНО "Россия - страна возможностей":

*«Автономной некоммерческой организации «Россия - страна возможностей» обеспечить совместно с Министерством науки и высшего образования Российской Федерации реализацию в 2021/22 и 2022/23 учебных годах пилотного проекта по оценке универсальных управленческих компетенций обучающихся по образовательным программам высшего образования и по результатам его реализации представить предложения о целесообразности включения информации об оценке этих компетенций в документы о высшем образовании и о квалификации»*

Срок - 1 сентября 2022 г. и 1 сентября 2023 г.

Ответственные: Комиссаров А.Г., Фальков В.Н.

# Что такое Центр компетенций?



Центр компетенций – это структурное подразделение на базе университета, созданное по единым стандартам:

- Валидные **инструменты оценки и развития** студентов;
- Точка **осознанной коммуникации** студента с работодателем при поддержке университета, Минобрнауки и АНО «Россия – страна возможностей»;
- Удобная **среда подбора кадров** для работодателей;
- Точка **развития** кадрового потенциала университета (программ, преподавателей, административного персонала).

# Что получают участники проекта

## Студент

- Оценку и развитие надпрофессиональных компетенций.
- Рекомендации, поддержку и сопровождение по возможному трудоустройству, карьерному и социальному развитию.

## Университет

- Повышение конкурентоспособности на отраслевом образовательном рынке.
- Потенциал для повышения качества образования и развития собственного кадрового резерва.

## Работодатель

- Возможность прямого выхода на студента (университет), в т.ч. возможность влияния на подготовку кадров – качественных и понятных молодых специалистов.

## АНО «Россия – страна возможностей»

- Возможность реализовать свою миссию по созданию и развитию социальных и карьерных лифтов для молодежи.

# Функции Центров компетенций



# Универсальный конструктор компетенций



# Ранжирование компетенций

Компетенция	Место в рейтинге – работодатели	Место в рейтинге – студенты	Место в рейтинге – преподаватели
Партнерство/Сотрудничество	1	2	3
Клиентоориентированность	2	8	4
Планирование и организация	2	5	7
Ориентация на результат	2	12	8
Анализ информации и выработка решений	3	1	1
Следование правилам и процедурам	4	14	7
Коммуникативная грамотность	4	10	8
Саморазвитие	4	3	8
Лидерство	5	6	7
Стрессоустойчивость	6	7	4
Эмоциональный интеллект	6	10	6
Адаптивность/Гибкость	7	11	2
Оказание влияния	8	4	3



# Развитие сети Центров компетенций

# Текущие результаты

## Оценка и развитие компетенций студентов

- ✓ **41** вуз
- ✓ **10** колледжей
- ✓ более **70 000** вовлеченных студентов

## Оценка и развитие кадрового резерва вузов

- ✓ **оценка** (ННГУ, МорГУ, ОмГТУ, АГУ)  
✓ 2021 - 2022 год (I-II кв.)
- ✓ **образовательные программы** (совместно с ведущими ОУ)  
✓ 2022 год (II - IV кв.)

## Центры компетенций

текущие результаты  
декабрь 2021 г.

## Содействие трудоустройству/ стажировки и практики (успешные кейсы)

- ✓ **ФОИВ** (ФНС, Росмолодежь)
- ✓ **ГК** (Росатом, Газпром)
- ✓ **Частный бизнес** (Сбербанк, Ампертекс, НПП Сигнал и др.)
- ✓ **РОИВ** (Нижегородская область, ЯНАО)

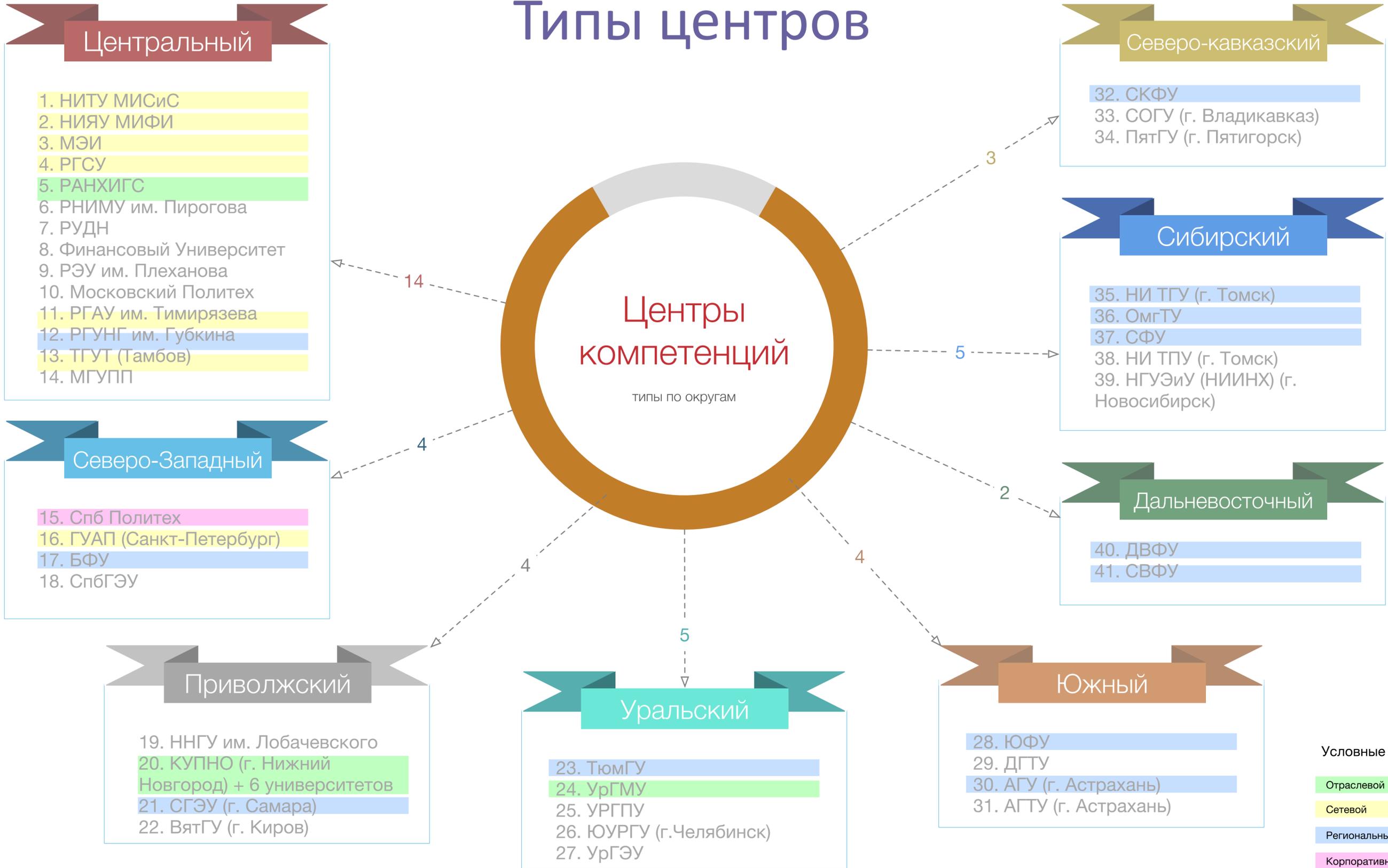
## Формирование молодежного кадрового резерва

- ✓ **ФОИВ**: Минобрнауки **680 человек**
- Росмолодежь **> 6 500 человек**  
(в рамках форумных компаний)
- ✓ **регионы** : Нижегородская область **35 человек**

## Оценка и отбор кадрового резерва ФОИВ и РОИВ

- ✓ **ФОИВ**: Росмолодежь **230 человек**
- Минобрнауки **215 человек**  
(I кв. 2022 г.)
- ✓ **РОИВ**: Нижегородская область **24 + 60 человек**  
(Команда 32)
- Тамбовская область **2022 год**
- Омская область **2022 год**

# Типы центров



# Три базовых направления развития проекта ЦК

## 1. Оценка, развитие и трудоустройство студентов

- Основное направление деятельности центров компетенций

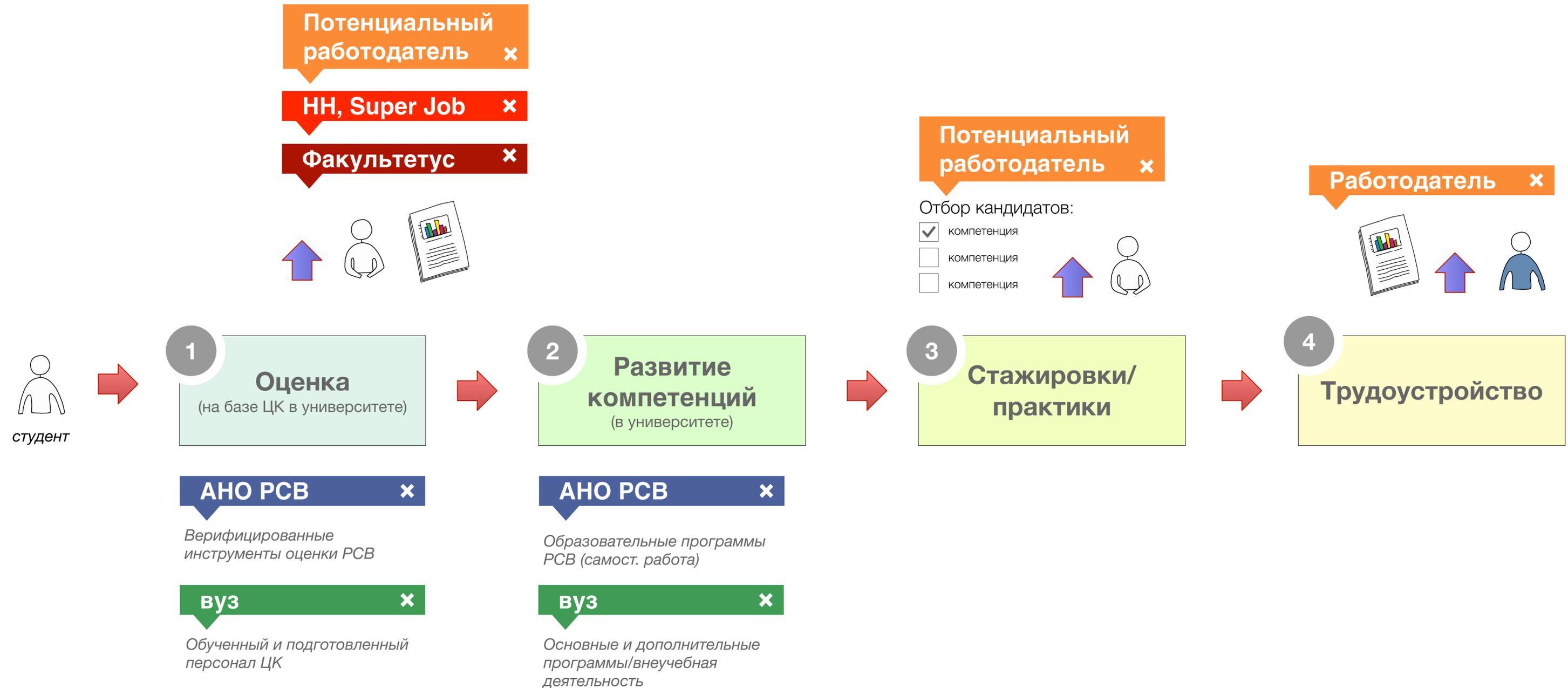
## 2. Развитие кадрового резерва университетов

- Оценка и прокачка ППС и административного персонала (более 60% университетов сейчас в этом заинтересованы)

## 3. Отбор и формирование молодежного кадрового резерва

- Направление включает в себя кадровые резервы Заказчиков (Минобрнауки, Росмолодежь), молодежный кадровый резерв и пр. – работа со звездами

# Путь студента



# Форматы вовлечения студентов в проект (персданные):

## 1. Единая ссылка

- АНО «Россия – страна возможностей» сформировала единую ссылку;
- Студент дает согласие на обработку персональных данных на платформе и самостоятельно вносит информацию по вузу/Центру компетенций/профилю обучения.



Простой формат привлечения студентов  
Шире потенциальный охват тестирования

## 2. Списки от университета

- Университет берет письменное согласие на обработку перс. данных от студентов и формирует списки;
- Университет передает списки студентов в АНО «Россия – страна возможностей»
- АНО «Россия – страна возможностей» высылает каждому студенту индивидуальную ссылку для тестирования.



Гарантированная точность данных  
Дополнительная степень защиты данных

# Планы развития проекта в 2022-м году

## 1. Масштабирование проекта

- До **75 центров** и до **300 000 студентов**
- Включение новых заказчиков-партнеров (Минсельхоз, Минпросвещения и пр.)
- Активное включение работодателей (ассоциаций) и формирование «корпоративных» центров

## 2. Проведение серьезных исследований полученных данных и запуск образовательного блока

- **11 образовательных модулей** от АНО РСВ
- Образовательные программы университетов

## 3. Сервисная модель работы ЦК

- Подключение новых партнеров
- Вхождение в основные информационные сервисы

## 4. Работа со «звездами»

- Формирование активного резерва и вовлечение его в деятельность



# **Примеры персональных отчетов по итогам оценки**

## Каждый персональный отчет содержит:

- Индивидуальные результаты респондента в стандартизованной шкале Т-баллов;
- Текстовое описание результатов тестирования в зависимости от проявленного уровня (низкий, средний или высокий);
- Рекомендации по развитию;
- Список рекомендуемой литературы;
- Список оцениваемых тестом компетенций из универсального конструктора компетенций.

## Жизнестойкость

отчет по результатам  
прохождения опросника

индивидуальный отчет  
ID#123456789

строго конфиденциально

11.11.2021



### Индивидуальный профиль

В этой сессии отчета представлен Ваш профиль по всем компонентам жизнестойкости. Глядя на эти данные, Вы можете определить, какие компоненты жизнестойкости представляют Ваши сильные стороны, а какие – можно было бы еще развить. При интерпретации результатов постарайтесь увидеть их в контексте своего опыта, специфических профессиональных навыков и компетенций.

Профиль на представленном графике описывает, какие компоненты жизнестойкости Вы задействовали в случаях, когда Вам приходилось справиться со сложными для Вас ситуациями.

В данном отчете Ваши результаты отображаются на шкале Т-баллов. Минимальный Т-балл – 200, максимальный – 800, среднее значение – 500. 800 – это теоретический максимум шкалы Т-баллов.



Отчет по результатам прохождения опросника «Жизнестойкость»  
ID123456789

3

### Детализированные результаты

#### Положительное отношение к себе

Положительное отношение к себе помогает справиться с трудностями и актуализировать свою жизнь. Жизнестойкие люди воспринимает самих себя позитивно, уверены в себе и своих возможностях.

Ваш результат  
**100**  
Т-баллов

Вы относитесь примерно к **16%** людей, которым трудно согласиться с тем, что их работоспособность, продуктивность и способность к адаптации очень высоки. При этом Ваша жизнь насыщена событиями и Вы уверены, что Ваша успешность зависит от собственных решений и действий. Вы также можете долго и продуктивно работать. Правильность принимаемых Вами решений в будущем часто подтверждается.

#### Как можно улучшить результаты

1. Интересуйтесь своим внутренним миром: спрашивайте себя: «Что я чувствую, что я думаю, что я хочу на самом деле?». Подобные диалоги с самим собой очень помогают принимать решения осознанно, понимать природу своих поступков и мыслей и быть уверенными в их правильности.
2. Постарайтесь не сравнивать себя с другими людьми. Всегда найдутся те, кто и чем-то лучше. Частые сравнения могут негативно сказаться на положительном отношении к себе. Постарайтесь фокусироваться на том пути улучшения, которые проделали лично Вы.
3. Давайте себе право на ошибки. Ошибки случаются у всех людей, не стоит излишне винить себя. Важно относиться к ним как к опыту, который в дальнейшем поможет извлечь выгоду и дать своего развития.
4. Пройдите онлайн-курс [«Основы регуляции состояния лидера»](#) на сайте АНО «Россия – страна возможностей» (РСВ). Для прохождения онлайн-курса необходимо авторизоваться на платформе АНО «РСВ».
5. Пройдите онлайн-курс [«Прогнозирование»](#) на сайте АНО «Россия – страна возможностей». Для прохождения онлайн-курса необходимо авторизоваться на платформе АНО «РСВ».

Отчет по результатам прохождения опросника «Жизнестойкость»  
ID123456789

4

### Рекомендуемая литература

- Дневник как путь к себе. 22 практики для самонаблюдения и личного развития. **Адамс К.**
- Сложные ситуации и решения на них. Журнал «Карьера».
- Три типа жизнестойкости. Журнал PSYCHOLOGIES.
- Не делай себе зла. Как справиться со страхом, обидой, чувством вины, прокрастинацией и другими проблемами самоорганизационного поведения. **Голдман М. Э., Зобберг Ф.**
- Как привести дела в порядок. Искусство продуктивности без стресса. **Айзен Д.**
- Позитивная психология. Что делает нас счастливыми, как измерить и повысить. **Стайл Ш.**
- Почему жизнестойкие решают сделать намеченный будущий. **Питерсон МС.Р.**
- Эмоция силы как лидерства. Искусство управления эмоциями в работе. **Торрес Д., Баккер Р., Милан Э.**
- Цель. Процесс непрерывного улучшения. **Гейтс Б. М. Э., Уилл Д.**

Отчет по результатам прохождения опросника «Жизнестойкость»  
ID123456789

5

# Универсальный личностный опросник



## Уважаемый участник!

В отчете содержатся информация о результатах прохождения «Универсального личностного опросника», их интерпретация и рекомендации по развитию. Используя эти знания, Вы можете определить свои сильные стороны и зоны роста, составить индивидуальную траекторию развития.

В отчете Ваши результаты представлены по следующим шкалам: «Коммуникативность», «Комплексное мышление», «Работа в команде», «Организованность», «Подверженность стрессу», «Амбициозность», «Следование правилам». Опросник позволяет Вам получить оценку по ряду компетенций. Соотнесение шкал опросника и компетенций приведено в третьем блоке отчета «Измеряемые компетенции».

## Структура отчета

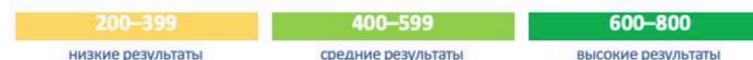
Индивидуальный профиль	Детализированные результаты
В блоке описывается шкала измерений, по которой оцениваются компетенции, а также представлен Ваш профиль с использованием графического изображения (в виде лепестковой диаграммы).	В блоке представлены результаты по каждой отдельной компетенции, описан уровень развития компетенций, а также даны рекомендации по развитию и список рекомендованной литературы для развития компетенции.
Измеряемые компетенции	
В блоке представлены список компетенций и их описание.	

Данный отчет отражает Ваше собственное видение своего поведения, а не уровни развития навыков. Точность отчета зависит от искренности, с которой Вы отвечали на вопросы, а также от уровня собственного самопознания. Данные отчета конфиденциальны и сохраняют актуальность 1,5-2 года. Если в Вашей учебе или работе произойдут значительные изменения, то рекомендуется снова пройти «Универсальный личностный опросник».

**Важное примечание:** пожалуйста, помните, что не следует сравнивать Ваши индивидуальные результаты по данному тесту с результатами похожих тестов, пройденных Вами ранее, поскольку некорректно проводить сравнение разных методик оценки, собранных для различных нормативных групп.

## Индивидуальный профиль

По оценкам ответов рассчитывается индивидуальный профиль участника – совокупный график выраженности измеряемых качеств относительно друг друга. В профиле оценки отображаются на стандартизированной шкале Т-баллов: это облегчает сравнение и интерпретацию результатов. Минимальный Т-балл – 200, максимальный – 800, среднее значение – 500.



На графике отображен совокупный профиль показателей «Универсального личностного опросника»

## Детализированные результаты

В данном разделе Вы найдете результаты и рекомендации по развитию ваших деловых качеств.

## Коммуникативность

Стремление к общению и возможность вступить в контакт с разными категориями людей.

**Ваш результат** Согласно самоописанию, Вы с умеренной настойчивостью добиваетесь результата, Вам не свойственно отступать при возникновении небольших препятствий, вместе с тем Вы не всегда готовы идти до конца для достижения цели.  
**400**  
**Т-баллов**

## Как можно улучшить результаты

1. Попробуйте вспомнить моменты, в которых излишняя многословность мешала Вам достичь нужного результата. Какие действия можно предпринять, чтобы предотвратить подобные ситуации впредь?
2. Задумайтесь, как можно максимизировать пользу от Вашей общительности. Достаточен ли Ваш круг общения для профессионального и личностного развития? Можете ли Вы с помощью коммуникации и новых знакомств дополнительно стимулировать развитие своей карьеры.
3. Пройдите онлайн-курс «[Искусство говорить](#)» на сайте АНО «Россия – страна возможностей» («РСВ»). Для прохождения онлайн-курса необходимо авторизоваться на платформе АНО «РСВ».
4. Пройдите онлайн-курс «[Ведение успешных переговоров](#)» на сайте АНО «Россия – страна возможностей». Для прохождения онлайн-курса необходимо авторизоваться на платформе АНО «РСВ».

## Рекомендуемая литература

- Эффективные коммуникации *Harvard business review*
- Язык жизни. Ненасильственное общение *Розенберг М.*
- Искусство объяснять. Как сделать так, чтобы вас понимали с полуслова *Лефевр Л.*



# Примеры консолидированных отчетов

# Консолидированный отчет для работодателя содержит обобщенную информацию о результатах прохождения оценочных инструментов, а именно:

- Описание инструментов тестирования;
- Количество тестируемых и сроки проведения оценки;
- Рейтинг тестируемых по когнитивным способностям;
- Оценку уровней владения компетенциями в зависимости от матрицы оценки/пройденных тестов.

РОССИЯ –  
СТРАНА  
ВОЗМОЖНОСТЕЙ

Результаты оценки кадрового резерва  
Федерального агентства по делам  
молодежи

Консолидированный отчет

Кадровый резерв  
Федерального агентства по  
делам молодежи

СТРОГО КОНФИДЕНЦИАЛЬНО

20.09.2021

Консолидированный отчет по результатам оценки / Кадровый резерв Федерального агентства по делам молодежи

## 1 Интерпретация результатов основных методов оценки

В качестве основных методов оценки тестируемые проходили следующие тесты когнитивных способностей.

Тест	Описание
Анализ вербальной информации	Тест проверяет способность интерпретировать текстовую информацию и анализировать правильность различных утверждений. Результаты теста описывают компонент вербального интеллекта, связанный с пониманием письменных текстов. Задания теста представляют собой фрагменты текста и утверждения к ним. Участнику необходимо оценить правильность утверждения, исходя из информации, содержащейся в приведенном фрагменте. Время на работу с тестом ограничено и составляет 30 минут.
Анализ числовой информации	Тест проверяет умение работать с числовой информацией, в том числе представленной в виде графиков, таблиц, диаграмм. Результаты теста описывают способность обрабатывать таблицы с количественными значениями, графики, и другие формы количественной информации, а также выполнять с данным типом информации различные познавательные действия. Время на работу с тестом ограничено и составляет 30 минут. Участники могут пользоваться калькулятором, поскольку тест нацелен на понимание и оценку статистической информации, а не на вычисления.

Результаты оценки по тестам способностей представлены в отчете в виде стандартизированной шкалы т-баллов.

Рейтинг участников тестирования построен на основе интегрированного показателя т-баллов. Интегрированный показатель – это объединенный результат по двум инструментам, полученный методом стандартизации суммы баллов по каждому инструменту.

В соответствии с результатами, формируются следующие группы среди кандидатов прошедших тесты способностей:

- 600 – 800 т-баллов**  
Кандидаты, обладающие высоким уровнем способностей;
- 400 – 599 т-баллов**  
Кандидаты, обладающие средним уровнем способностей;
- 200-399 т-баллов**  
Кандидаты, обладающие низким уровнем способностей.

РОССИЯ –  
СТРАНА  
ВОЗМОЖНОСТЕЙ

3

Консолидированный отчет по результатам оценки / Кадровый резерв «Название организации»

## 1 Интерпретация результатов основных методов оценки

В данном отчете результаты оценки отображаются на шкале Т-баллов. Минимальный Т-балл – 200, максимальный – 800; среднее значение – 500. 800 – это теоретический максимум шкалы Т-баллов.

		200	399	400	599	600	800
		Низкие результаты			Результаты на среднем уровне		Высокие результаты
№	Фамилия	Имя	ID	Анализ числовой информации, т-балл	Анализ вербальной информации, т-балл	Интегральный показатель, т-балл	Уровень по компетенции и «Анализ информации»
1	Респондент	Респондент	#####	672	672	696	Высокий
2	Респондент	Респондент	#####	672	672	696	Высокий
3	Респондент	Респондент	#####	672	643	678	Высокий
4	Респондент	Респондент	#####	631	672	671	Высокий
5	Респондент	Респондент	#####	672	614	661	Высокий
6	Респондент	Респондент	#####	672	614	661	Высокий
7	Респондент	Респондент	#####	631	643	653	Высокий
8	Респондент	Респондент	#####	631	643	653	Высокий
9	Респондент	Респондент	#####	712	555	649	Высокий
10	Респондент	Респондент	#####	591	672	647	Высокий
11	Респондент	Респондент	#####	672	584	643	Высокий
12	Респондент	Респондент	#####	672	584	643	Высокий
13	Респондент	Респондент	#####	672	584	643	Высокий
14	Респондент	Респондент	#####	631	614	636	Высокий
15	Респондент	Респондент	#####	510	672	598	Средний
16	Респондент	Респондент	#####	591	584	594	Средний
17	Респондент	Респондент	#####	591	584	594	Средний
18	Респондент	Респондент	#####	591	584	594	Средний
19	Респондент	Респондент	#####	591	584	594	Средний
20	Респондент	Респондент	#####	591	584	594	Средний
21	Респондент	Респондент	#####	672	497	590	Средний
22	Респондент	Респондент	#####	551	614	588	Средний
23	Респондент	Респондент	#####	551	614	588	Средний
24	Респондент	Респондент	#####	551	614	588	Средний
25	Респондент	Респондент	#####	551	614	588	Средний
26	Респондент	Респондент	#####	389	236	263	Низкий
227	Респондент	Респондент	#####	268	352	260	Низкий
28	Респондент	Респондент	#####	147	468	257	Низкий
29	Респондент	Респондент	#####	309	294	249	Низкий
30	Респондент	Респондент	#####	309	294	249	Низкий
31	Респондент	Респондент	#####	349	207	221	Низкий
32	Респондент	Респондент	#####	188	236	141	Низкий
33	Респондент	Респондент	#####		119		
34	Респондент	Респондент	#####	188			
35	Респондент	Респондент	#####	551			

4

Консолидированный отчет по результатам оценки / Кадровый резерв «Название организации»

## Описание уровней шкал Опросника личностных черт

Шкала	Уровень	Описание
Коммуникативность – описывает стремление сотрудника к общению и возможность вступать в контакт с разными категориями людей.	Низкий	Не считает себя разговорчивым человеком, может чувствовать себя неловко при общении с незнакомыми людьми или в официальных ситуациях.
	Средний	Считает себя в меру общительным человеком. Не склонен проявлять заметную инициативу в установлении новых контактов.
	Высокий	Уверенно взаимодействует с разными людьми, легко устанавливает контакты, способен окинуть любую беседу. Разговорчив, временами может быть излишне многословным.
Комплексное мышление – раскрывает склонность сотрудника к генерации новых идей и обсуждению сложных концептуальных вопросов.	Низкий	Склонен выбирать наиболее очевидный способ решения проблем. В меньшей степени ему свойственно рассматривать ситуацию комплексно. Редко предлагает нестандартные решения.
	Средний	Иногда готов рассматривать ситуацию в более широком контексте, строить некоторые новые идеи и обсуждению. При этом ему несвойственно проявление большой инициативы в поиске новых идей и решений.
	Высокий	Проявляет склонность к тому, чтобы создавать много идей и нестандартных подходов. Мыслит концептуально, выдвигает различные гипотезы. Поиск новых вариантов решений рабочих задач увлекает его.
Работа в команде – описывает predisposedность сотрудника помогать другим людям и включаться в решение их проблем.	Низкий	Ему несвойственно поддерживать хорошие отношения с коллегами. В большей степени он предпочитает не вникать в проблемы окружающих и нечасто оказывает помощь и поддержку другим людям.
	Средний	В равной мере он концентрирует свое внимание как на результатах, так и на отношениях в коллективе. При необходимости готов оказывать помощь и поддержку окружающим людям.
	Высокий	Он стремится поддерживать хорошие отношения с коллегами. Он отзывчивый и чуткий, любит помогать другим, к нему часто обращаются за консультациями.
Организованность – описывает склонность сотрудника погружаться в детали работы и следовать заданным срокам.	Низкий	Он предпочитает действовать без тщательной подготовки. Ему несвойственно внимательно проверять детали и фокусироваться на мелочах.
	Средний	Ему свойственно в умеренной степени проявлять точность, аккуратность и последовательность. При этом он не всегда внимательно проверяет детали работы, может упускать некоторые аспекты ситуации из виду.
	Высокий	Он предпочитает действовать методично и последовательно, заранее убеждаясь, что все готово к началу работ. Ему свойственна точность, аккуратность и внимательность к мелочам. Он склонен погружаться в детали и перепроверять их.
Тревожность – описывает склонность сотрудника к тревожным переживаниям и способности отключаться от имеющихся трудностей в работе.	Низкий	Он редко испытывает беспокойство и не склонен долго переживать из-за рабочих проблем и трудностей. Неудачи не снижают его энтузиазма. Сталившись с неприятностями, верит в успех и с новыми силами берется за дело.
	Средний	Он относительно спокойно относится к неудачам и критике в его адрес. Он может сохранять энтузиазм и веру в успех в сложных ситуациях.
	Высокий	Ему свойственно концентрироваться на рабочих проблемах и своих переживаниях из-за них. Он может терять веру в успех в случае неудачи или критики.
Амбициозность – описывает стремление сотрудника к амбициозным целям, достигнимо превосходства и первых позиций.	Низкий	Он не стремится превзойти других, скорее считает, что участие важно уже само по себе. Ему не свойственно ставить перед собой амбициозные задачи.
	Средний	Он с умеренной настойчивостью добивается результата, не отступает при возникновении небольших препятствий, при этом не всегда готов идти до конца при достижении цели.
	Высокий	Он настроен на победу, стремится быть лучшим по сравнению с другими. Берется за любую задачу, воспринимая ее как вызов. Он готов преодолевать препятствия и идти до конца.

6

## Об отчете

В данном отчете представлены консолидированные результаты участников проекта «Центр компетенций» по компетенциям. Для формирования уровней проявленности компетенций используются результаты прохождения нескольких объективных инструментов оценки.

Инструменты оценки	Описание
Анализ числовой информации	Проверяет на способность работать с числовой информацией, в том числе представленной в виде графиков, таблиц, диаграмм.
Анализ вербальной информации	Проверяет на способность интерпретировать текстовую информацию и анализировать правильность различных утверждений.
Опросник жизнестойкости	Выявляет способность использовать имеющиеся ресурсы, чтобы эффективно справляться, адаптироваться и преуспевать в ответ на изменяющиеся условия и обстоятельства
Универсальный личностный опросник	Выявляет типичное (предпочитаемое) поведение респондента в разных рабочих условиях, оценивает потенциал к проявлению надпрофессиональных компетенций.

Общие результаты участников тестирования представлены по трем уровням проявленности надпрофессиональных компетенций:

<b>200–399</b>	<b>400–599</b>	<b>600–800</b>
Начальный уровень Требуется развитие	Средний уровень Развитие рекомендуется	Высокий уровень Потенциально сильная сторона

Уровни проявленности компетенций формируются по результатам расчета **интегрированного показателя**: объединенного результата тестирования по нескольким инструментам, полученного методом стандартизации суммы баллов по каждому тесту/шкале оценки.

Матрица оценки компетенций представлена на следующей странице отчета.

## Матрица оценки

Компетенция	Анализ числовой инф.	Анализ вербальной инф.	Опросник жизнестойкости	Личностный опросник
<b>1. Анализ информации:</b> Быстро анализирует и корректно работает с различного рода информацией, устанавливает взаимосвязи между разрозненными данными.	<b>X</b>	<b>X</b>		
<b>2. Ориентация на результат:</b> Ясно представляет необходимый результат, берет на себя ответственность за достижение поставленной цели. Ставит перед собой сложные/амбициозные задачи.			<b>X</b>	<b>X</b>
<b>3. Партнерство:</b> Корректен во взаимодействии с другими людьми, выстраивает отношения сотрудничества				<b>X</b>
<b>4. Планирование и организация:</b> составляет комплексный план действий для реализации задач. Расставляет приоритеты, оценивает ресурсы.			<b>X</b>	
<b>5. Следование правилам:</b> Действует в соответствии с существующими нормами, регламентами, процедурами и политиками.				<b>X</b>
<b>6. Стрессоустойчивость:</b> Сохраняет продуктивность в сложных ситуациях.			<b>X</b>	<b>X</b>

# Сводные результаты по компетенциям НГУЭУ

ID пользователя	Анализ информации	Ориентация на результат	Партнерство/сотрудничество	Планирование и организация	Следование правилам	Стрессоустойчивость
#####	В обработке	Средний	Средний	Средний	Средний	Средний
#####	В обработке	Высокий	Средний	Высокий	Средний	Высокий
#####	В обработке	Средний	Средний	Средний	Средний	Средний
#####	В обработке	Высокий	Средний	Средний	Средний	Средний
#####	В обработке	Начальный	Средний	Начальный	Высокий	Начальный
#####	В обработке	Средний	Средний	Средний	Средний	Средний
#####	В обработке	Средний	Средний	Средний	Средний	Средний
#####	В обработке	Начальный	Средний	Начальный	Высокий	Начальный
#####	В обработке	Средний	Средний	Средний	Начальный	Средний
#####	В обработке	Средний	Высокий	Высокий	Средний	Высокий
#####	В обработке	Средний	Высокий	Средний	Средний	Средний
#####	В обработке	Высокий	Высокий	Высокий	Средний	Высокий
#####	В обработке	Средний	Средний	Средний	Средний	Средний
#####	В обработке	Средний	Начальный	Начальный	Начальный	Начальный
#####	В обработке	Средний	Средний	Средний	Средний	Средний
#####	В обработке	Средний	Средний	Высокий	Средний	Высокий
#####	В обработке	Высокий	Средний	Высокий	Начальный	Высокий
#####	В обработке	Средний	Средний	Средний	Начальный	Начальный
#####	В обработке	Средний	Начальный	Средний	Средний	Средний
#####	В обработке	Средний	Высокий	Средний	Начальный	Средний
#####	В обработке	Средний	Средний	Средний	Начальный	Средний
#####	В обработке	Высокий	Средний	Высокий	Средний	Средний
#####	В обработке	Средний	Высокий	Высокий	Средний	Высокий
#####	В обработке	Средний	Начальный	Начальный	Начальный	Высокий
#####	В обработке	Высокий	Средний	Высокий	Средний	Высокий
#####	В обработке	Средний	Средний	Средний	Средний	Средний
#####	В обработке	Высокий	Средний	Средний	Средний	Высокий
#####	В обработке	Средний	Средний	Средний	Средний	Высокий
#####	В обработке	Высокий	Средний	Высокий	Начальный	Высокий
#####	В обработке	Средний	Начальный	Начальный	Высокий	Начальный

**Спасибо за внимание!**