**ГБУ ДППО ЦПКС «Информационно-методический центр» Василеостровского района Санкт-Петербурга**

**Конкурс «Лучшие кадровые технологии Санкт-Петербурга» 2017 г., номинация** **«Лучшая кадровая технология в работе с персоналом»**

**Технология управления компетенциями персонала «Интеграл»**

Авторы - разработчики: Гехтман АЛ, директор, Заиченко Н.А., научный руководитель, Матвеева Т.Е., заместитель директора, Степанов А.В.

Актуальность **технологии управления компетенциями персонала «Интеграл»** обусловлена необходимостью руководителя обеспечить корпоративный прорыв организации в соответствии с новыми требованиями к образованию и отсутствием разработанных механизмов по контролю этого процесса.

***Цель технологии*** – обеспечить руководителю эффективное управление профессиональным развитием персонала. Технология учитывает профессиональные дефициты и возможности работников и обеспечивает выстраивание и наполнение индивидуальных образовательных маршрутов в рамках заявки руководителя организации.

***Новизна технологии*** в том, что впервые работодатель получает возможность через электронную систему «ИНТЕГРАЛ» управлять компетенциями персонала для корпоративного прорыва, снизив при этом ресурсные издержки (временные, психологические, финансовые и др.) Предложенная ***технология управления компетенциями персонала «Интеграл»*** обладает преимуществами:

- ***воспроизводимость*** - поэтапный порядок действий легко можно повторить в системе дополнительного профессионального образования взрослых;

- ***перспективность*** – можно использовать в любой отрасли народного хозяйства в области повышения квалификации работников, используя соответствующее тематическое наполнение;

***- мобильность -*** «Интеграл» работает в мобильной версии, что повышает оперативность контроля и мобильность принятия управленческого решения;

- ***управление «он-лайн»-*** «Интеграл»- электронная система, обладающая свойствами системы управления обучением (LMS) и взаимоотношениями (CRM).

- ***вариативность*** – выстраивание образовательного маршрута происходит по заказу руководителя и на основе диагностики дефицитов, а для персонала предусмотрена внутри модулей возможность выбора интересующей темы;

- ***свободный доступ к системе*** обеспечен дляруководителя и персонала.

 Интерактивная технология управления компетенциями персонала «Интеграл» реализуется в течение шести этапов деятельности руководителя:

1 этап. Определение работодателем КВЦ (критически важной цели) для организации.

2 этап. Поиск организаций-партнёров для диагностики и коррекции профессиональных дефицитов персонала.

3 этап. Диагностика профессиональных дефицитов, мешающих достижению КВЦ.

4этап. Согласование. Наполнение «Интеграла» содержанием в соответствии с заявкой работодателя.

5 этап. Работа в системе «Интеграл». Контроль успешности сотрудников в обучении со стороны работодателя.

6 этап. Принятие управленческого решения. Отбор кадров по результатам работы в программе.

Описание электронной системы «ИНТЕГРАЛ» представлено на сайте ИМЦ <http://schoolinfo.spb.ru/integral>