

---

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Московский государственный технологический университет «СТАНКИН»  
(ФГБОУ ВО «МГТУ «СТАНКИН»)

---



**Внутренний нормативный  
документ**

---

**УТВЕРЖДАЮ**  
Проректор по  
образовательной  
деятельности

*Ю.Я. Еленева* /Ю.Я. Еленева/

«\_30\_» июня\_\_\_\_\_2021  
г.

**Методика оценки универсальных навыков, личностных качеств и поведенческих  
характеристик абитуриентов и обучающихся  
(временная)**

Москва  
2021

Методология оценки инженерных команд является совокупностью процедур отбора и подготовки абитуриентов и студентов различных ступеней образования с целью формирования инженерных команд прорыва.

Методология создана с целью использования единых подходов на каждом этапе оценки и формирования инженерных команд прорыва.

Результаты оценки используются для дальнейшего обучения и развития участников инженерных команд с целью повышения общекомандной результативности и эффективности.

Методология включает в себя этапы, оценки, шкалу для оценивания и модель компетенций.

## МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ

### ОПИСАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ

№ П/П	НАИМЕНОВАНИЕ	ОПИСАНИЕ
1	Адаптивность/гибкость	Сохраняет эффективность в условиях многозадачности, быстро переключается с одной задачи на другую. Корректирует свой взгляд на проблему, если доказана его ошибочность. Стимулирует других к адаптации к новым изменениям. Принимает различные способы и методы выполнения работ. Изменяет собственные подходы под новые требования. Подстраивает свой стиль под новые требования и обстоятельства. Рассматривает перемены как новые возможности. Выражает готовность к изменениям, воодушевляется и быстро адаптируется. Открыт к новым идеям
2	Навыки коммуникации	Коммуникативная компетентность складывается из способностей давать социально-психологический прогноз коммуникативной ситуации, в которой предстоит общаться; социально-психологически программировать процесс общения, опираясь на своеобразие коммуникативной ситуации; осуществлять социально-психологическое управление процессами общения в коммуникативной ситуации.
3	Социальная ответственность	способность принимать решения и осуществлять действия, которые увеличивают уровень благосостояния и отвечают интересам, как общества, так и компаний
4	Ответственность за результат	Ответственно относится к порученному делу, может пожертвовать личными интересами для достижения поставленной цели, исполняет не только свои непосредственные должностные обязанности, но и при необходимости участвует с полной отдачей в решении важных задач других, принимает на себя ответственность в случае провала, разделяет успех с другими членами команды, адекватно оценивает свои возможности и ресурсы к исполнению поставленных задач, обращается за помощью при необходимости, обладает высокой исполнительской дисциплиной, честен, порядочен, признает и исправляет собственные ошибки, Проявляет упорство и настойчивость в преодолении препятствий на пути к цели
5	Креативность	Подвергает сомнению и отклоняется от традиционных схем мышления, генерирует необычные идеи, с готовностью принимает предлагаемые новые подходы, реагирует на вызовы инновационными решениями или услугами, смело берется за сложные задачи, интегрирует и синтезирует традиционные концепции в будущее решение, создает уникальные авторские продукты на базе новых подходов, предпочитает вызов традиционному решению, чувствует себя уверенно в меняющихся обстоятельствах и при недостатке информации
6	Умение работать в команде	Вносит ощутимый вклад в работу команды, даже если не учтены личные интересы, демонстрирует понимание общей цели и способов ее достижения, выясняет и понимает точки зрения членов команды, проявляет готовность идти на компромисс, проявляет готовность к разделению ответственности и вознаграждения за результат, создает атмосферу уважения, взаимовыручки и сотрудничества, умеет формировать команду, учитывающую сильные

		стороны каждого для достижения синергии, вдохновляет всех членов команды вносить свой вклад в развитие и достижение целей, модерирует и снимает конфликты внутри команды, обеспечивает четкую обратную связь всем членам команды
7	Системное мышление	Раскладывает систему на отдельные составляющие, ранжирует составляющие системы по уровню значимости и влияния на систему целиком, понимает, почему части системы ведут себя тем или иным образом, прогнозирует изменения системы, упрощает модель системы при ее изучении, понимает принципы взаимодействия частей системы друг с другом, оценивает реакцию всей системы на воздействие внешних факторов, оценивает влияние изменений части системы на другие части и всю систему, использует полученную информацию для принятия решений, проводит оценку принятых решений на предмет влияния на систему и корректирует решение
8	Командное лидерство	Четко ставит задачи и обеспечивает контроль их исполнения, оптимально распределяет поручения между сотрудниками, поддерживает необходимый уровень мотивации у своих подчиненных, учитывает индивидуальные особенности и потребности каждого.
9	Управленческая ответственность	Принимает на себя личную ответственность за результаты своей работы и работы своей команды как в случае успеха, так и в случае неудачи, принятие решений в условиях неопределённости, в ситуации отсутствия четких инструкций и правил не затягивает выработку необходимых решений, самостоятельно рассматривает возможные варианты действий.
10	Стратегическое мышление	В своей работе опирается на стратегические цели своей компании и отрасли в целом, понимание бизнеса. При принятии решений учитывает специфику работы компании, ее конкурентные преимущества, позиции на рынке, при принятии решений ориентируется на получение экономической выгоды, прорабатывая проекты, уделяет внимание их коммерческой целесообразности.
11	Умение принимать решения в ситуации неизвестности (турбулентности)	Видит причинно-следственные связи между явлениями, целостно видит ситуацию, задает критерии решения, расставляет приоритеты, на основании анализа принимает сбалансированные решения, предлагая решения, предвидит риски, просчитывает способы их минимизации, замечает дополнительные возможности.
12	Мотивация на достижение результата	Ставит амбициозные цели, ориентируется на достижение конкретного результата в деятельности. Достигает цели различными способами в независимости от внешних факторов, при возникновении трудностей настойчиво преодолевает препятствия, гибко меняет тактику достижения цели при неэффективности прежней, оценивает свой успех по достигнутому результату, а не по количеству приложенных усилий.
13	Готовность к карьерному развитию и дополнительной нагрузке	Ставит перед собой амбициозные цели в карьере, ориентирован на построение карьеры, стремится открыть новые горизонты, развиваться во всех областях, верит в свои силы, он осознаёт, что за успех и поражение ответственен только он, ориентированный на карьеру человек не боится пойти на риск, взять на себя дополнительную нагрузку

14	Самоактуализация	Осознает свои личные ценности, понимание своей профессиональной миссии, формулирует четкие профессиональные цели, хочет внести вклад в общее дело, с тем, чтобы результаты его труда были заметны и признаны компанией, обществом, саморазвитие
----	------------------	---

**МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ (приоритетные компетенции для различных командных ролей)**

№ п\п	Наименование роли	Исследователь	Дизайнер продукта/инноватор умных продуктов	Технолог	Дизайнер ИС/Дизайнер КФС	Организатор производства/организатор виртуальных предприятий	Программист	Технологический предприниматель	Риск-аналитик	Разработчик цифровой платформы	Предиктивный аналитик
1	Адаптивность/гибкость	X	X		X	X	X	X			X
2	Навыки коммуникации	X	X	X	X	X		X		X	
3	Социальная ответственность		X		X			X	X		
4	Ответственность за результат	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	Креативность		X		X					X	
6	Умение работать в команде	X	X	X	X	X		X	X	X	X
7	Системное мышление	X	X	X		X	X	X	X	X	X
8	Командное лидерство							X		X	
9	Управленческая ответственность					X		X			
10	Стратегическое мышление	X		X		X	X	X	X	X	X

11	Умение принимать решения в ситуации неизвестности (турбулентности)			X		X		X			
12	Мотивация на достижение результата	X	X		X	X	X	X		X	X
13	Готовность к карьерному развитию и дополнительной нагрузке			X		X		X			
14	Самоактуализация		X				X	X			

## УРОВНИ ВЛАДЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЕЙ.

<b>3</b> уровень мастерства	<ul style="list-style-type: none"><li>• Компетенция является движущей силой результативности сотрудника. Уровень предполагает высокую степень развития данной компетенции, которая может служить примером для других.</li><li>• Абитуриент/студент способен без потери эффективности применять данную компетенцию в неординарных, в принципиально новых для себя ситуациях.</li></ul>
<b>2</b> уровень опыта	<ul style="list-style-type: none"><li>• Абитуриент/студент владеет компетенцией в полном объеме, применяет ее в новых ситуациях, в ситуациях повышенной сложности.</li><li>• Компетенция проявляется стабильно (проявлены все индикаторы).</li></ul>
<b>1</b> уровень развития	<ul style="list-style-type: none"><li>• Абитуриент/студент находится в процессе освоения данной компетенции.</li><li>• Абитуриент/студент применяет ее в большинстве привычных рабочих ситуаций. Компетенция проявляется нестабильно (лишь в части ситуаций) или фрагментарно (одни индикаторы проявляются, другие - нет).</li></ul>
<b>0</b> начальный уровень	<ul style="list-style-type: none"><li>• Абитуриент/студент не владеет компетенцией даже в минимальном объеме.</li><li>• Компетенция не развита.</li></ul>

\*При выставлении оценок используются как целые (0, 1, 2, 3), так и промежуточные (0,5; 1,5; 2,5) значения шкалы. Промежуточная оценка означает, что степень владения компетенцией у сотрудника превышает требования более низкого уровня шкалы, но отвечает не всем требованиям более высокого уровня.

## МЕТОДЫ ОЦЕНКИ

№ ЦП	НАИМЕНОВАНИЕ КАТЕГОРИИ	МЕТОД ОЦЕНКИ
1	Уровень 1. Школьники 6-11 класса	Тестирование профориентационное: Бесплатные: Тест на профориентацию от Викиум, Human Digital (сокращенная версия) и др. Платные: Human Digital, Magellano University, Профгид, пр. Анализ биографических данных (склонности, достижения в учебе и мероприятиях (олимпиады, хакатоны и пр.))
2	Уровень 2. Бакалавриат 1-2 курс	Бесплатные: профессионального личностного типа Голланда, методика «Якоря карьеры» Э. Шейна Тестирование на определение типа поведения: Хони-Мамфорда, Маерс-Бриггс, Белбина тест эмоционального интеллекта, ЭМИн (Люсин), тест эмоционального интеллекта Бачард Решение кейса в командах,
3	Уровень 3. Бакалавриат 3-4 курс	Центр оценки, Решение кейса в командах Тестирование по типу Trimetrix, психодиагностический тест, Оценка потенциала команды
4	Уровень 4. Магистратура	Центр оценки, Решение кейса в командах Тестирование по типу Trimetrix, Психодиагностические тесты (личностные опросники)
5	Уровень 5. Аспирантура	Центр оценки, Решение кейса в командах Тестирование по типу Trimetrix, психодиагностический тест, Психодиагностические тесты (личностные опросники)
6	Уровень 6. Дополнительное профессиональное образование	Входное профессиональное тестирование Профориентационное тестирование Психодиагностические тесты (личностные опросники) Интервью по компетенциям Решение кейса



## **ЭТАПЫ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ:**

- 1) Разработка локального нормативного акта о проведении оценки абитуриентов/студентов с составлением графика проведения оценочных мероприятий и рабочей группы экспертов по проведению оценки
- 2) Формирование рабочей группы оценки происходит из числа ППС университета. Количество зависит от выбранных методов и этапа проведения оценки
- 3) Формирование оценочных листов для оценки для каждого участника абитуриента/студента.
- 4) Информирование абитуриентов/ студентов о предстоящих оценочных мероприятиях
- 5) Проведение процедуры оценки
- 6) Формирование команд на основании оценочных мероприятий и заключения рабочей группы.