



# HR-автоматизация на платформе Hypermethod Assessment Tools (HAT)



2018, 2019, 2020

# Внедрение системы поиска, отбора, оценки и развития персонала

*Цель - увеличить эффективность бизнеса изменив внутреннюю бизнес-культуру персонала за счет использования сквозного DIGITAL-цикла управлением HR-процессами повышая эффективность деятельности сотрудников.*



# Содержание

- **Примеры выполненных проектов**
- **HR-портал**
  - Оргструктура
  - Профиль должности
  - Модель компетенций, квалификаций
  - Роли, участники
- **Подбор персонала**
  - Внешний подбор
  - Программа подбора
  - Массовый подбор
  - Кадровый резерв, ротация
- **Адаптация персонала**
  - Программа адаптации
  - Сессии адаптации
- **Регулярная оценка персонала**
  - Программа оценки
  - Планирование
  - Управление ходом оценки
  - Анализ результатов
  - Формирование ИПР
- **Обучение и развитие персонала**
  - Годичный цикл планирования обучения
  - Дистанционное обучение
  - Очное и смешанное обучение
  - Вебинары
- **Управление знаниями**
  - Структура базы знаний
  - Разработка контента
- **Мотивация и геймификация**
  - Бейджи, Доска почета
  - Дуэли
  - Идеи
- **Мобильное приложение**
- **Другие примеры внедрений**



# Примеры выполненных проектов

---

Интеграция с AD,  
oAuth, 1C, SAP,  
Sharepoint

**Проект:** Подбор, адаптация, оценка и развитие персонала

**Цели проекта:** Автоматизация цикла управления персоналом на базе единой платформы подбора, адаптации, оценки и развития персонала

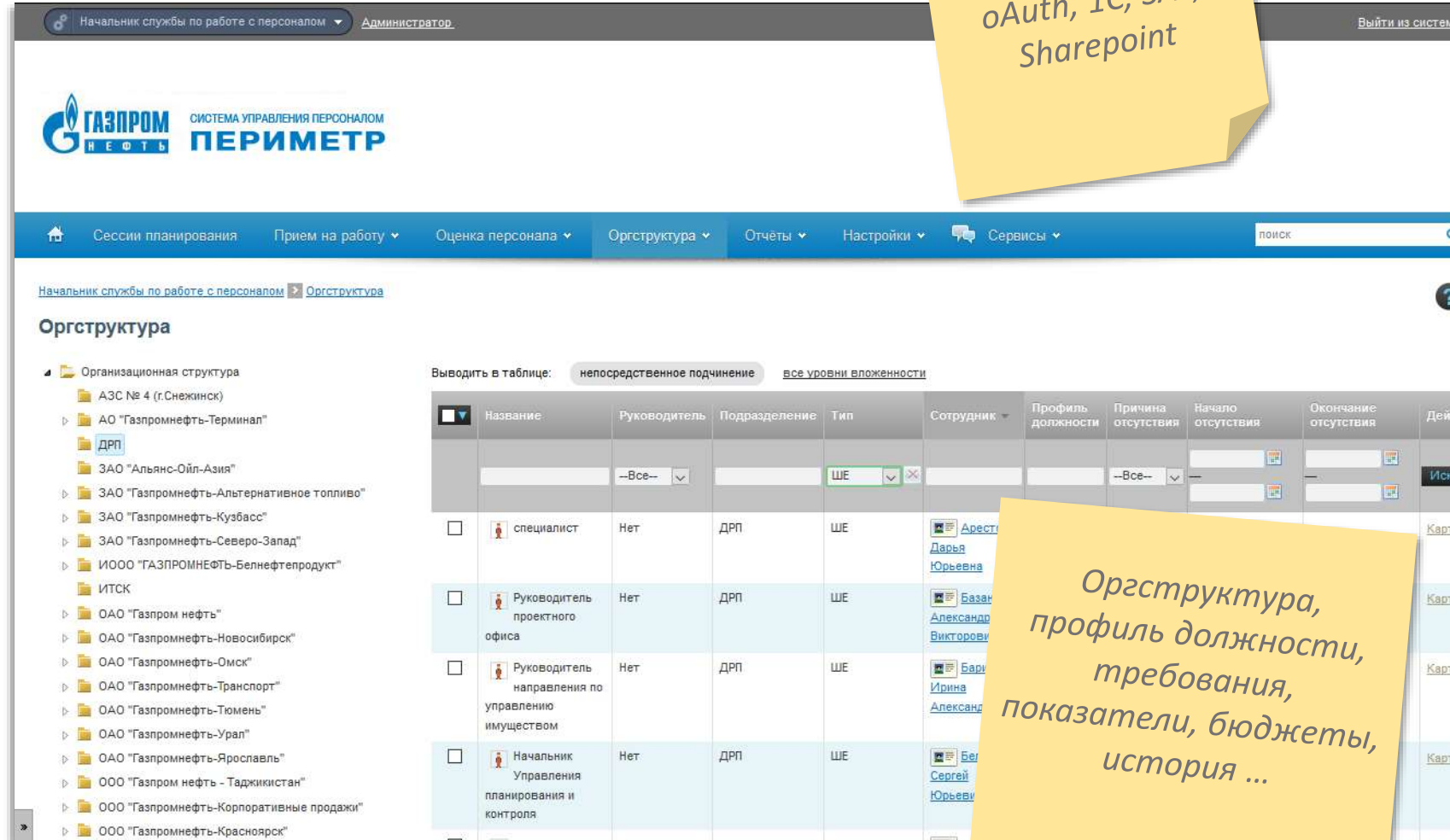
**Задачи:**

- оценка эффективности и уровня развития корпоративных компетенций сотрудников по итогам работы;
- формирование кадрового резерва компании;
- составление индивидуальных планов развития сотрудников.

**Решения:**

Автоматизированная система подбора, адаптации и оценки персонала Assessment Tools позволяет принимать, оценивать, развивать и отслеживать деятельность каждого специалиста.

«По сути, это история сотрудника в рамках компании. Мы приложили большое количество усилий, чтобы сделать универсальный, эффективный и прикладной продукт – один для всех сбытовых предприятий», - подчеркивает Михаил Трайтель, руководить проектов автоматизации HR «Газпром нефти».



Начальник службы по работе с персоналом | Администратор

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ  
**ПЕРИМЕТР**

Сессии планирования | Прием на работу | Оценка персонала | **Оргструктура** | Отчеты | Настройки | Сервисы

Начальник службы по работе с персоналом | **Оргструктура**

**Оргструктура**

Организационная структура

- АЗС № 4 (г.Снежинск)
  - АО "Газпромнефть-Терминал"
    - ДРП
    - ЗАО "Альянс-Ойл-Азия"
  - ЗАО "Газпромнефть-Альтернативное топливо"
  - ЗАО "Газпромнефть-Кузбасс"
  - ЗАО "Газпромнефть-Северо-Запад"
  - ИООО "ГАЗПРОМНЕФТЬ-Белнефтепродукт"
  - ИТСК
  - ОАО "Газпром нефть"
  - ОАО "Газпромнефть-Новосибирск"
  - ОАО "Газпромнефть-Омск"
  - ОАО "Газпромнефть-Транспорт"
  - ОАО "Газпромнефть-Тюмень"
  - ОАО "Газпромнефть-Урал"
  - ОАО "Газпромнефть-Ярославль"
  - ООО "Газпром нефть - Таджикистан"
  - ООО "Газпромнефть-Корпоративные продажи"
  - ООО "Газпромнефть-Красноярск"

Выводить в таблице: непосредственное подчинение | все уровни вложенности

| Название                                          | Руководитель | Подразделение | Тип | Сотрудник                  | Профиль должности | Причина отсутствия | Начало отсутствия | Окончание отсутствия | Действие |
|---------------------------------------------------|--------------|---------------|-----|----------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|----------------------|----------|
| специалист                                        | Нет          | ДРП           | ШЕ  | Арсен Дарья Юрьевна        |                   | Все                |                   |                      | Ис...    |
| Руководитель проектного офиса                     | Нет          | ДРП           | ШЕ  | Базан Александр Викторович |                   |                    |                   |                      | Кар...   |
| Руководитель направления по управлению имуществом | Нет          | ДРП           | ШЕ  | Бары Ирина Александровна   |                   |                    |                   |                      | Кар...   |
| Начальник Управления планирования и контроля      | Нет          | ДРП           | ШЕ  | Березин Сергей Юрьевич     |                   |                    |                   |                      | Кар...   |

Оргструктура,  
профиль должности,  
требования,  
показатели, бюджеты,  
история ...



Об организации

LOOK профессиональное развитие

Инструкция входа в систему СДО

Контакты

# Центр оценки и развития управленческих компетенций - Корпоративный университет Правительства Новосибирской области

Имя пользователя

Пароль

Войти

☐ Запомнить

Сентябрь 2021

| пн | вт | ср | чт | пт | сб | вс |
|----|----|----|----|----|----|----|
|    |    | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  |
| 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 |
| 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| 27 | 28 | 29 | 30 |    |    |    |

Всего событий — 9, участников — 0

24 сентября 2021 | Сегодня

Эмоциональный интеллект  
(вебинар)

Дата начала: 24.09.2021

Дата окончания: 24.09.2021

Описание: Цель: Освоить модель  
эмоционального интеллекта



## Новости

### Дистанционного обучения



Возможности  
дистанционного обучения

Удаленная учеба – идеальное

### Инструкция по применению



Успешное выступление.  
Инструкция по  
применению

Готовитесь к публичному



Расписание программ  
дополнительного  
профессионального  
образо...  
Уважаемые коллеги, с 27



Новые знания – основа  
профессионального роста

В сентябре отдел HR -

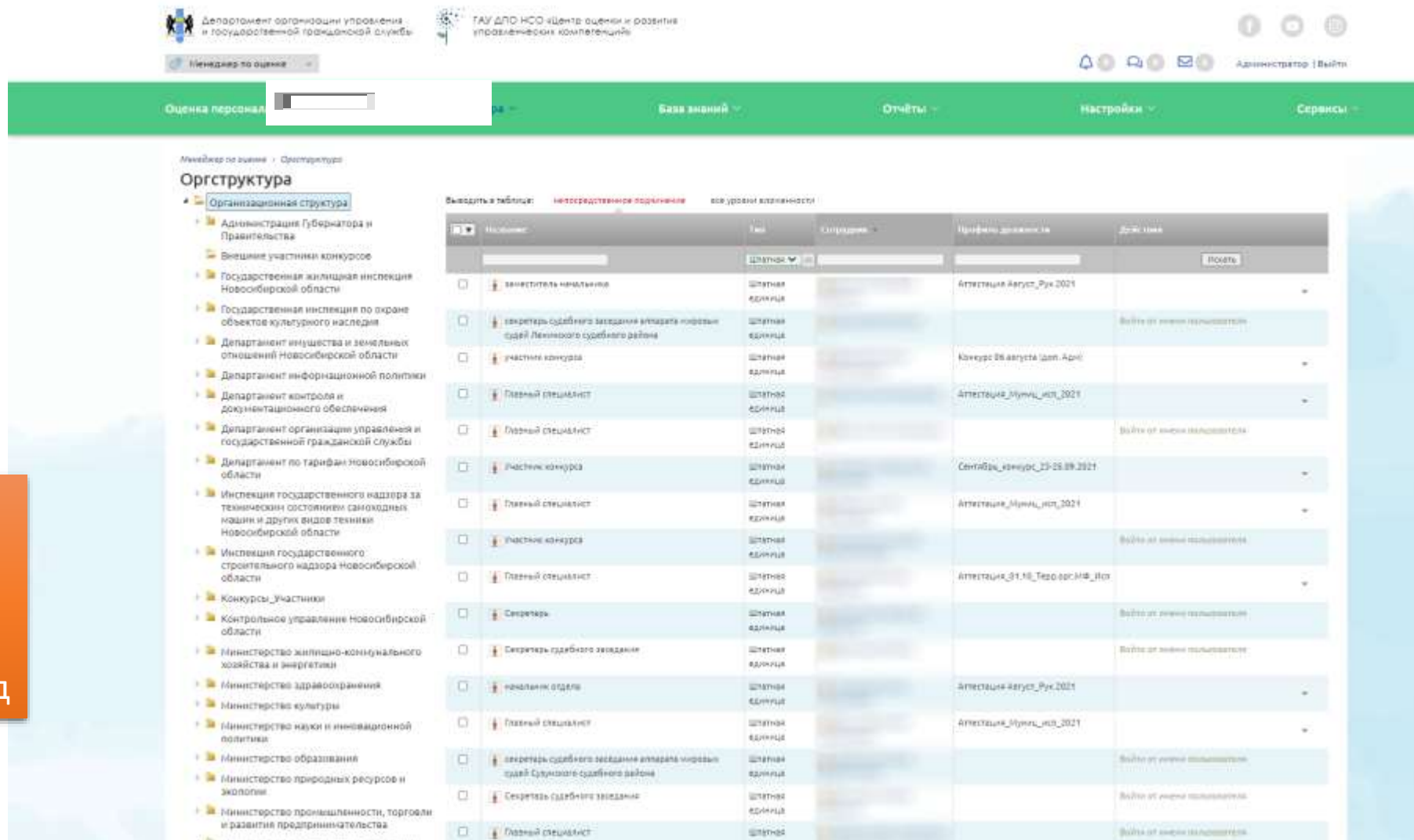


Говорим в прямом эфире

Научиться быть всегда понятным

1. Адаптация
2. Регулярная оценка
3. ИПР
4. Обучение

- 14 000 человек
- 50+ должностей
- 150 учебных курсов
- Проведено 70 оценок сессий за год



Департамент организации управления и государственной гражданской службы

ГАУ ДПО НСО «Центр оценки и развития управленческих компетенций»

Менеджер по оценке

Оценка персонала

База знаний

Отчеты

Настройки

Сервисы

Администратор | Выйти

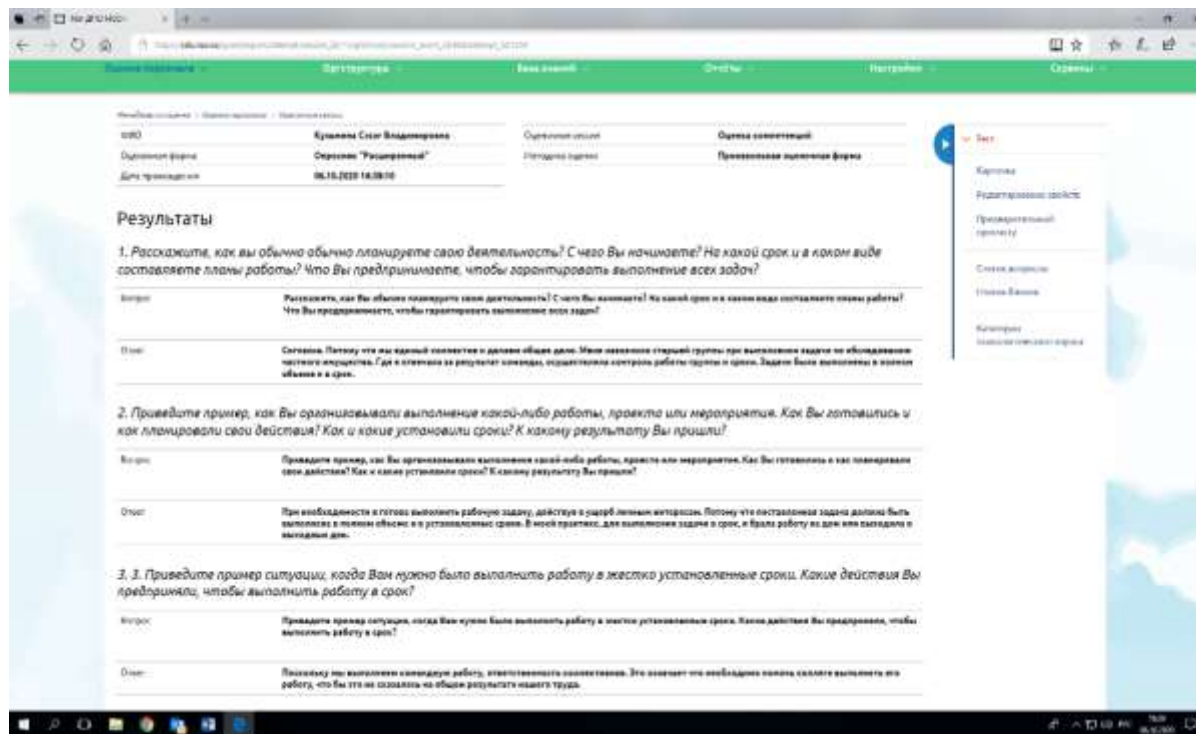
### Оргструктура

Менеджер по оценке > Организационная структура

- Организационная структура
  - Администрация Губернатора и Правительства
  - Внешние участники конкурсов
  - Государственная жилищная инспекция Новосибирской области
  - Государственная инспекция по охране объектов культурного наследия
  - Департамент имущества и земельных отношений Новосибирской области
  - Департамент информационной политики
  - Департамент контроля и документационного обеспечения
  - Департамент организации управления и государственной гражданской службы
  - Департамент по тарифам Новосибирской области
  - Инспекция государственного надзора за техническим состоянием самоходных машин и других видов техники Новосибирской области
  - Инспекция государственного строительного надзора Новосибирской области
  - Конкурсы\_Участники
  - Контрольное управление Новосибирской области
  - Министерство жилищно-коммунального хозяйства и энергетики
  - Министерство здравоохранения
  - Министерство культуры
  - Министерство науки и инновационной политики
  - Министерство образования
  - Министерство природных ресурсов и экологии
  - Министерство промышленности, торговли и развития предпринимательства

Вывести в таблицу: непосредственное подчинение все уровни взаимосвязности

| Имя                                                                              | Должность       | Ссылка | Профиль должности                | Должность                   |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------|----------------------------------|-----------------------------|
| Заместитель начальника                                                           | Штатная единица |        | Аттестация Август_Рук_2021       |                             |
| Секретарь судебного заседания аппарата мировых судей Ленинского судебного района | Штатная единица |        |                                  | Выйти от имени пользователя |
| Участник конкурса                                                                | Штатная единица |        | Конкурс 28 августа (дом. Акт)    |                             |
| Главный специалист                                                               | Штатная единица |        | Аттестация_Имунит_Ист_2021       |                             |
| Главный специалист                                                               | Штатная единица |        |                                  | Выйти от имени пользователя |
| Участник конкурса                                                                | Штатная единица |        | Сентябрь_конкурс_23-25.09.2021   |                             |
| Главный специалист                                                               | Штатная единица |        | Аттестация_Имунит_Ист_2021       |                             |
| Участник конкурса                                                                | Штатная единица |        |                                  | Выйти от имени пользователя |
| Главный специалист                                                               | Штатная единица |        | Аттестация_31.10_Тест.орг.МФ_Ист |                             |
| Секретарь                                                                        | Штатная единица |        |                                  | Выйти от имени пользователя |
| Секретарь судебного заседания                                                    | Штатная единица |        |                                  | Выйти от имени пользователя |
| начальник отдела                                                                 | Штатная единица |        | Аттестация Август_Рук_2021       |                             |
| Главный специалист                                                               | Штатная единица |        | Аттестация_Имунит_Ист_2021       |                             |
| Секретарь судебного заседания аппарата мировых судей Судянского судебного района | Штатная единица |        |                                  | Выйти от имени пользователя |
| Секретарь судебного заседания                                                    | Штатная единица |        |                                  | Выйти от имени пользователя |
| Главный специалист                                                               | Штатная единица |        |                                  | Выйти от имени пользователя |



## Методики

- 360
- Квалификации
- Кейсы
- Деловые игры
- Личностные характеристики
- Комплексная оценка

## Кейсы

- Система управления
- Сложный выбор
- Служебное письмо
- Управление изменениями
- Фотография рабочего дня
- Ценный подарок

## Компетенции

- Анализ рисков
- Аналитическое мышление
- Инновационность
- Исполнительность/ответственность
- Качественная подготовка документов
- Компетенция искренности
- Критическое мышление
- Лидерство
- Точность в исполнении задания
- Ответственность
- Стрессоустойчивость
- Ориентация на результат
- Планирование и организация деятельности
- Построение отношений в команде
- Принятие изменений
- Работа в команде
- Системное мышление
- Стремление к развитию
- Стрессоустойчивость
- Убедительная коммуникация и публичные выступления
- Управление изменениями
- Управленческая ответственность
- Функциональное мышление
- Эмоциональный интеллект



# Отзыв

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ НОВОСИБИРСКОЙ  
ОБЛАСТИ «ЦЕНТР ОЦЕНКИ И  
РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ  
КОМПЕТЕНЦИЙ»  
(ГАУ ДПО НСО «ЦО»РУК)

Гатушка, д. 2а, г. Новосибирск, 630049

Тел.: 296 56 46

E-mail: [coiruk@nso.ru](mailto:coiruk@nso.ru)

[www.coiruk.nso.ru](http://www.coiruk.nso.ru)

ООО «Ленвза»  
(компания ГиперМетод)

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Отзыв о сотрудничестве с ООО «Ленвза»  
(компания ГиперМетод)

Наша организация сотрудничает с ООО «Ленвза» с февраля 2020 года. Э период совместной работы нам удалось убедиться, что это надёжный партнёр который разделяет с нами желание сделать процесс профессионального развития персонала нашей организации эффективным и интересным.

Здесь нужно отметить, что наша организация (ГАУ ДПО НСО «Цент оценки и развития управленческих компетенций») - масштабный стратегически проект с сильным штатом сотрудников, который уже стал точкой притяжения экспертов, современных образовательных технологий и информационных решений. Поэтому мы тщательно подошли к выбору поставщика систем: управления обучением, адаптацией и оценкой персонала. На рынке достаточно предложений, но для нас было важно выбрать высокопрофессиональную команду с большим опытом реализации комплексных проектов.

Мы сделали правильный выбор и успешная реализация проекта комплексной оценки персонала и формирования единой образовательной среды для развития лидерского и управленческого потенциала региона – наглядное тому подтверждение.

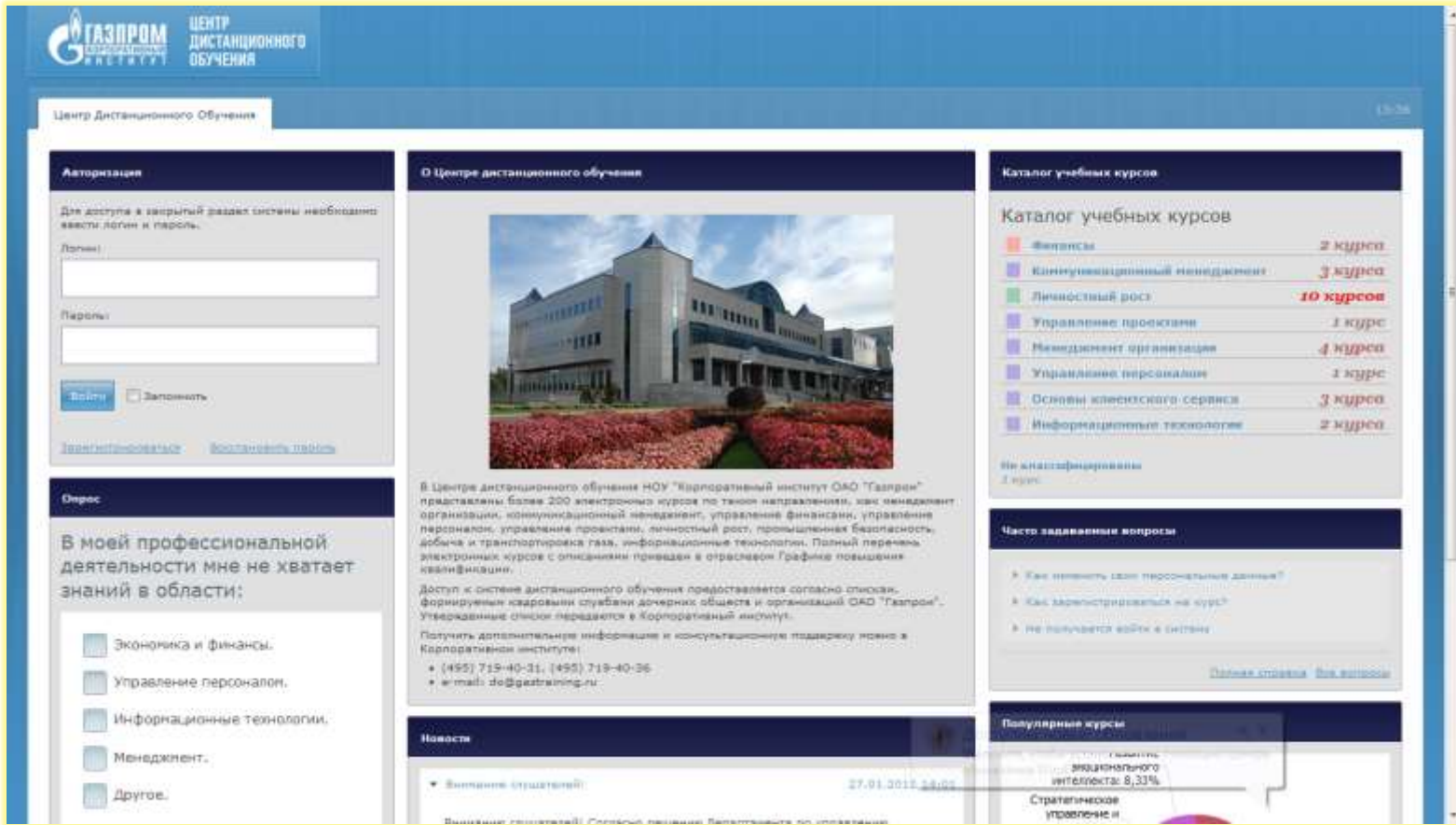
Желаю ООО «Ленвза» процветания и надеюсь на дальнейшее плодотворное сотрудничество!

Директор



Г.Б. Гряднева

# Портал электронного обучения



Цели внедрения системы:

Обеспечение процесса повышения квалификации сотрудников компании и её дочерних предприятий с использованием дистанционных образовательных технологий.

Задачи:

- интеграция с базой знаний и системой управления компетенциями SAP;
- поиск, сбор, обработка, накопление, хранение и распространение информации в рамках функционирования процессов корпоративного обучения и инновационной деятельности;
- сохранение, накопление, классификация и использование корпоративных знаний по установленным правилам в процессе коллективной и индивидуальной работы.

Результат:

В СДО было перенесено более 80 курсов из старой системы. Все курсы были протестированы на предмет ошибок и корректной передачи в систему статистики прохождения. В процессе работы над модулем сбора обратной связи была проведена интеграция системы [eLearning Server 4G](#) с базой данных, через которую проходит сбор, согласование и хранение всех заявок на очное обучение.

# Платформа НАТ

## DIGITAL трансформация HR-процессов



# Основные HR-компоненты



# Структура основных справочников





# Профиль должности

Основа модели –  
Требования профиля  
должности

Профиль  
определяет в т.ч.  
программы  
подбора,  
адаптации и  
регулярной оценки

485 Директор департамента

Общая информация

Профиль должности

485 Директор департамента

Категория должности

Высшие менеджеры

Заполнение профиля (25%)

|                                                            |      |             |
|------------------------------------------------------------|------|-------------|
| Формальные требования                                      | 0 %  | <div></div> |
| Дополнительные знания и навыки                             | 0 %  | <div></div> |
| Корпоративные компетенции                                  | 50 % | <div></div> |
| Личностные характеристики                                  | 0 %  | <div></div> |
| Программы подбора, начального обучения и регулярной оценки | 75 % | <div></div> |

Формальные требования

Пол

не задано

Основное образование

не задано

Профиль должности

Карточка

Формальные требования

Требования по профстандартам

Компетенции

Квалификации

Личностные характеристики

Программа подбора

Программа начального обучения

Программа оценки КР

Назначение профиля должностям

# Профиль должности

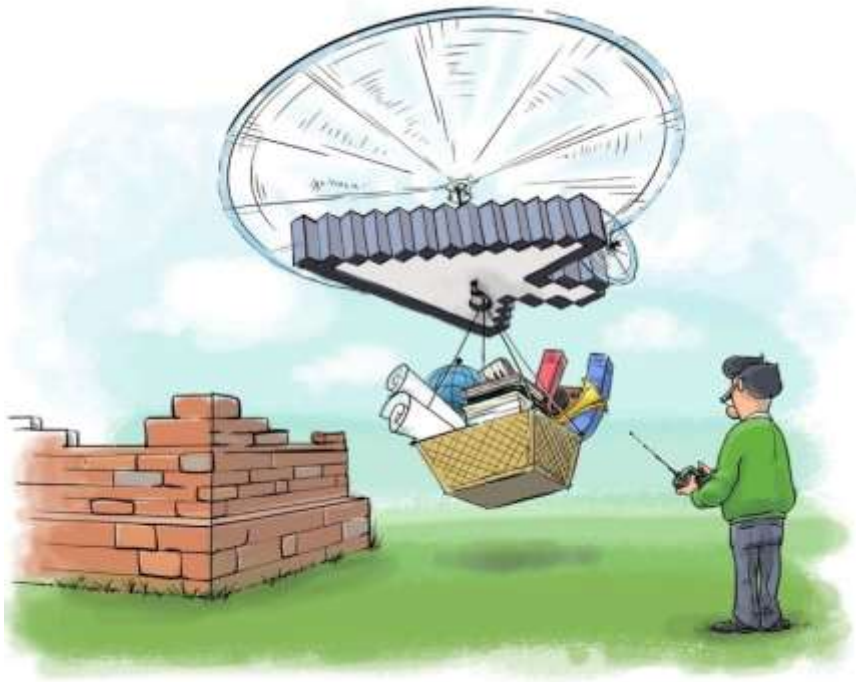
Профиль определяет  
содержание сессий:

- Подбора
- Адаптации
- Кадрового резерва
- Ротации
- Регулярной оценки

Менеджер по персоналу > Оргструктура > Профили должностей

## Профили должностей

| НАЗВАНИЕ                                                   | КАТЕГОРИЯ<br>должности | ДОЛЖНОСТИ В<br>ОРГСТРУКТУРЕ | ПРОГРАММА<br>ОЦЕНКИ КР | ПРОГРАММА<br>ПОДБОРА                                                                                                                                                | ПРОГРАММА<br>РЕГУЛЯРНОЙ<br>ОЦЕНКИ                                                                                                                                                   | ПРОГРАММА<br>НАЧАЛЬНОГО<br>ОБУЧЕНИЯ | ЗАПОЛНЕНИЕ,<br>% | ДЕЙСТВИЯ |
|------------------------------------------------------------|------------------------|-----------------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------|----------|
| <input type="text"/>                                       | <input type="text"/>   |                             |                        |                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                     |                                     |                  | ИСКАТЬ   |
| 135 Начальник<br>дирекции<br>строительства                 | Ведущие<br>менеджеры   | 7<br>должностей             | 7<br>мероприятий       | 5 методик                                                                                                                                                           | 3 курса                                                                                                                                                                             |                                     | 25               |          |
| 142 Заместитель<br>начальника<br>дирекции<br>строительства | Ведущие<br>менеджеры   | 13<br>должностей            | 7<br>мероприятий       | 5 методик                                                                                                                                                           | 3 курса                                                                                                                                                                             |                                     | 23               |          |
| 143 Начальник<br>управления                                | Менеджеры              | 152<br>должностей           | 7<br>мероприятий       | 5 методик                                                                                                                                                           | 3 курса                                                                                                                                                                             |                                     | 25               |          |
| 144 Заместитель<br>начальника<br>управления                | Менеджеры              | 139<br>должностей           | 7<br>мероприятий       | 5 методик<br>360° Самооценка<br>360° Оценка<br>подчиненными<br>360° Оценка<br>коллегам<br>360° Оценка<br>руководителем<br>Оценка<br>функциональным<br>руководителем | 3 курса<br>Профилактика и<br>противодействие<br>коррупции.<br>Информационная<br>безопасность.<br>Введение в компанию<br>"Добро пожаловать"<br>Вводный инструктаж<br>по охране труда |                                     | 23               |          |
| 15 Генеральный<br>директор                                 | Высшие<br>менеджеры    | 1<br>должностей             | 7<br>мероприятий       | 5 методик                                                                                                                                                           | 3 курса                                                                                                                                                                             |                                     |                  |          |
| 174 Руководитель                                           | Ведущие                | 1                           | 7                      | 5 методик                                                                                                                                                           | 3 курса                                                                                                                                                                             |                                     | 23               |          |



- Личный кабинет
- Оргструктура
- Профиль должности
- Модель компетенций, квалификаций

# Оргструктура

Структура подразделений и штатный состав интегрируются с системой кадрового учета

Интеграция с AD, oAuth, 1C, SAP, Sharepoint

## Оргструктура

### Организационная структура

- АЭС № 4 (г.Снежинск)
  - АО "Газпромнефть-Терминал"
    - ДРП
    - ЗАО "Альянс-Ойл-Азия"
  - ЗАО "Газпромнефть-Альтернативное топливо"
  - ЗАО "Газпромнефть-Кузбасс"
  - ЗАО "Газпромнефть-Северо-Запад"
  - ИООО "ГАЗПРОМНЕФТЬ-Белнефтепродукт"
  - ИТСК
  - ОАО "Газпром нефть"
  - ОАО "Газпромнефть-Новосибирск"
  - ОАО "Газпромнефть-Омск"
  - ОАО "Газпромнефть-Транспорт"
  - ОАО "Газпромнефть-Тюмень"
  - ОАО "Газпромнефть-Урал"
  - ОАО "Газпромнефть-Ярославль"
  - ООО "Газпром нефть - Таджикистан"
  - ООО "Газпромнефть-Корпоративные продажи"
  - ООО "Газпромнефть-Красноярск"

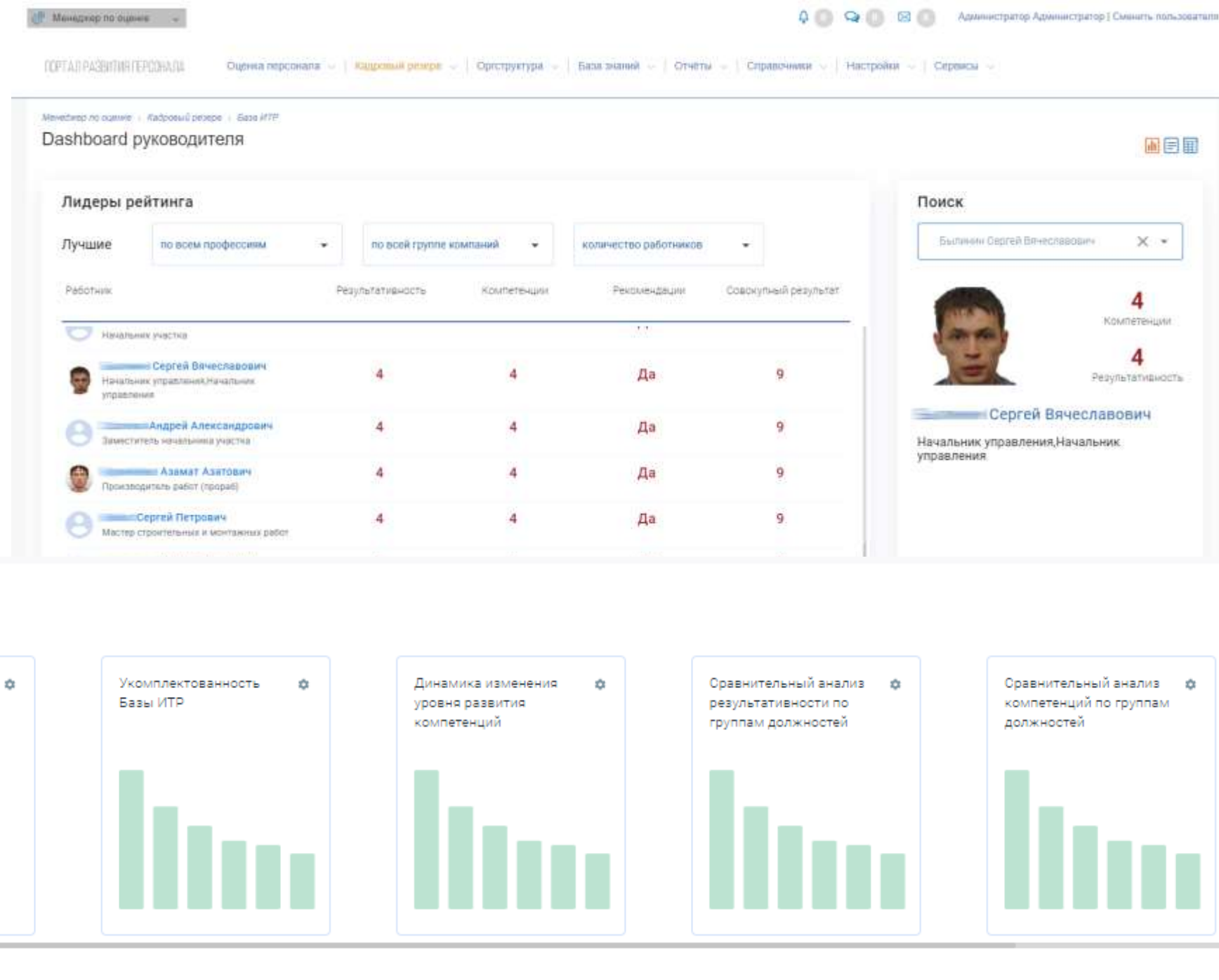
Выводить в таблице: непосредственное подчинение все уровни вложенности

|                          | Название                                          | Руководитель | Подразделение | Тип | Сотрудник                  | Профиль должности | Причина отсутствия | Начало отсутствия | Окончание отсутствия | Действ   |
|--------------------------|---------------------------------------------------|--------------|---------------|-----|----------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|----------------------|----------|
| <input type="checkbox"/> |                                                   | --Все--      |               | ШЕ  |                            |                   | --Все--            |                   |                      | Искать   |
| <input type="checkbox"/> | специалист                                        | Нет          | ДРП           | ШЕ  | Александр Дарья Юрьевна    |                   |                    |                   |                      | Карточка |
| <input type="checkbox"/> | Руководитель проектного офиса                     | Нет          | ДРП           | ШЕ  | Борис Александрович Виктор |                   |                    |                   |                      | Карточка |
| <input type="checkbox"/> | Руководитель направления по управлению имуществом | Нет          | ДРП           | ШЕ  | Ирина Александровна        |                   |                    |                   |                      | Карточка |
| <input type="checkbox"/> | Начальник Управления планирования и контроля      | Нет          | ДРП           | ШЕ  | Сергей Юрьевич             |                   |                    |                   |                      | Карточка |

Оргструктура, профиль должности, требования, показатели, бюджеты, история ...

# Сравнительная аналитика по бизнес-единицам

- Укомплектованность специалистами
- Динамика развития компетенций
- Сравнительный анализ по группам должностей
- Сравнительный анализ компетенций
- ....





# Подбор персонала

---



- Программа подбора
- Сессия подбора
- Внешний подбор
- Кадровый резерв, ротация

# Подбор, кадровый резерв, ротация

Менеджер по подбору > Прием на работу > Сессии подбора

## Сессии подбора

Подбор кандидатов на вакансию «Ведущий специалист проекта по работе с объектами незавершенного строительства»

✓ Старт сессии подбора

✓ Поиск кандидатов

• Проведение оценочных мероприятий

На этом этапе все отобранные кандидаты проходят оценочные мероприятия, включенные в программу подбора, не исключается поиск и включение новых кандидатов.

↓ Переход на следующий этап происходит автоматически при выборе одного из кандидатов

✗ Отменить сессию подбора

Трудоустройство

| БИЗНЕС ПРОЦЕСС                                                                                                             | ДЕЙСТВИЯ  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <input type="checkbox"/> 1 06.03.2018                                                                                      | ИСКАТЬ    |
| <input type="checkbox"/> 1 11.09.2017                                                                                      | ✗ Удалить |
| <input type="checkbox"/> 1 11.09.2017                                                                                      | ✗ Удалить |
| <input type="checkbox"/> 1 05.09.2017                                                                                      | ✗ Удалить |
| <input type="checkbox"/> Ведущий специалист ПЕРИМЕТР 6307727 6307727 0 05.09.2017                                          |           |
| <input type="checkbox"/> 1 Ведущий специалист по учету продаж корпоративным клиентам ПЕРИМЕТР 6307727 6307727 0 28.08.2017 |           |
| <input type="checkbox"/> 2 Специалист по продажам ПЕРИМЕТР 6307727 6307727 1 28.08.2017                                    |           |
| <input type="checkbox"/> 2 Мастер ПЕРИМЕТР 6307727 6307727 0 28.08.2017                                                    |           |
| <input type="checkbox"/> 2 Ведущий специалист по сопровождению доставки в регионе ПЕРИМЕТР 6307727 6307727 1 28.08.2017    |           |
| <input type="checkbox"/> 2 Специалист по промышленной и пожарной ПЕРИМЕТР 6307727 6307727 0 28.08.2017                     | ✗ Удалить |

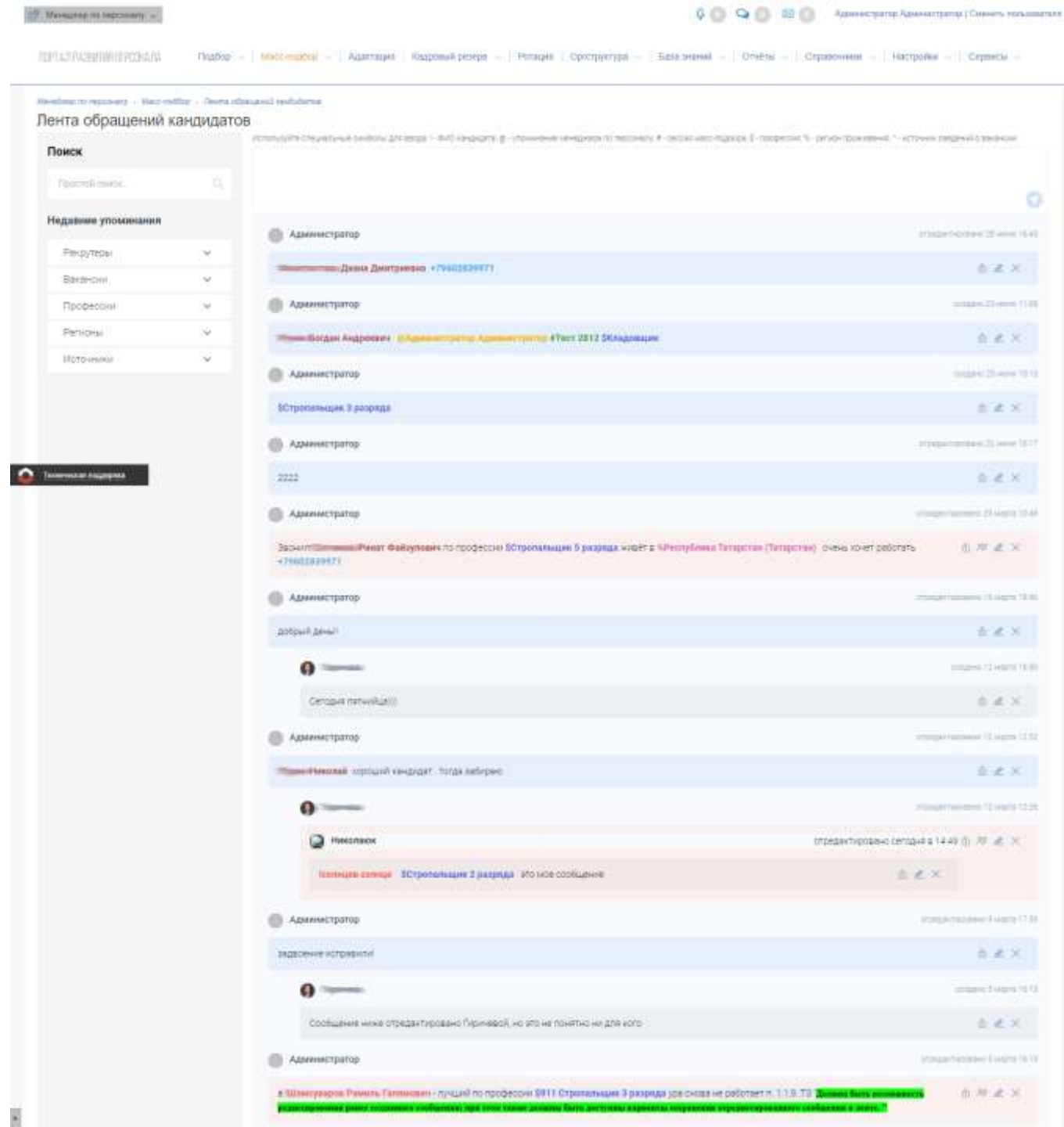
Сессия подбора определяет рамки процесса

Визуально мониторинг процесса представлен в виде шагов

Программа подбора - шаги настраиваемого бизнес-процесса связана с профилем должности

# Различные инструменты рекрутеров

- Общее коммуникационное пространство рекрутеров
- Цифровой след вакансии и кандидатов
- ...



# Кадровый резерв

- Календарное планирование программы

## Программа оценки кадрового резерва профиля "485 Директор департамента"

### Все методики оценки КР

► Компетенции

▼ Задачи

Выполнение задач - самооценка

Выполнение задач - оценка куратором

► Квалификации

► Личностные характеристики

### Методики, включенные в программу

Психологическое тестирование

☐ Последовательный режим прохождения

☐ Завершить программу итоговой формой

Сохранить

## Программа оценки кадрового резерва профиля "485 Директор департамента"



Программа формируется из типовых мероприятий

- Оценка компетенций
- МВО
- Квалификации
- Личностные характеристики

# Адаптация персонала



- Программа адаптации (стажировок)
- Сессия адаптации
- KPI адаптации



# Программы адаптации персонала

Шаги программы адаптации

Абакумова Анна

✓ KPI Оценка руководителем

● Оценочная форма

↓ [Завершить этот этап](#)

✗ [Прервать программу адаптации](#)

🔒 Итоговая оценочная форма

Рекомендуемое время  
19.08.2016

Программы могут включать обязательные компоненты обучения или профтестирования по безопасности со сроком действия сертификатов. Если срок действия истекает, то обучение или тестирование назначается автоматически

| Бизнес-процесс           | Название                                                                            | ФИО                                                                         | Подразделение                                                                                                         | Менеджер адаптации                                | Статус           | Действия                                                                                                                              |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | не начат                                                                            | <a href="#">Бизнес-тренер</a>                                               |  <a href="#">Анисимова Наталья</a> | Учебный центр                                     | Савелова Наталья |                                                   |
| <input type="checkbox"/> |  | <a href="#">Эксперт по подбору и адаптации персонала</a>                    |  <a href="#">Абакумова Анна</a>    | Департамент организационного развития и мотивации | Савелова Наталья |  <a href="#">Удалить</a>                         |
| <input type="checkbox"/> |  | <a href="#">Бизнес-тренер</a>                                               |  <a href="#">Ростова Наталья</a>   | Учебный центр                                     | Савелова Наталья | Закончена  <a href="#">Удалить</a>               |
| <input type="checkbox"/> |  | <a href="#">Директор Департамента организационного развития и мотивации</a> |  <a href="#">Лысакова Наталья</a>  | Департамент организационного развития и мотивации | Савелова Наталья | 17.08.2016<br>Закончена  <a href="#">Удалить</a> |

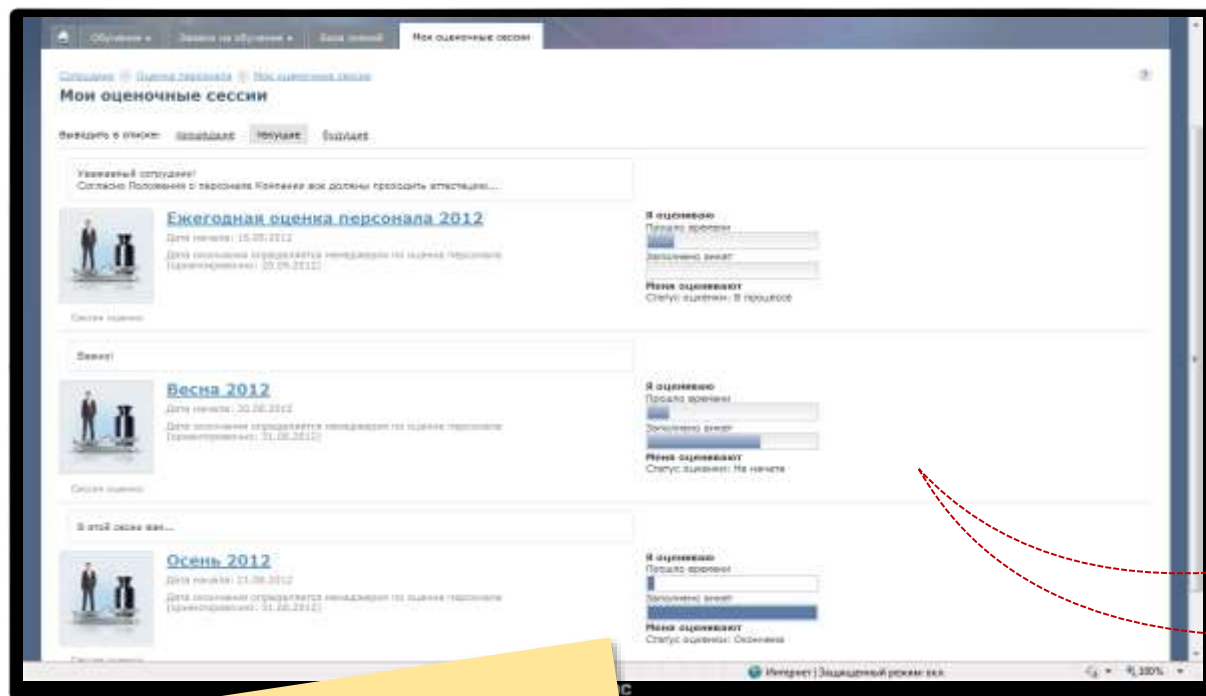
Для 0 элементов: Выберите действие

# Регулярная оценка персонала



- Планирование
- Управление ходом оценки
- Анализ результатов
- Формирование ИПР
- Полевое обучение

# Прохождение оценки сотрудником



**Личный кабинет  
сотрудника**

- План проведения оценочной сессии
- Мониторинг процесса заполнения анкет

| Управленческая компетенция                                                                          |                              |                                    |                                         |                                           |                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------|
| Индикатор                                                                                           | Не демонстрирует компетенцию | Демонстрирует компетенцию частично | Демонстрирует компетенцию в полной мере | Демонстрирует компетенцию выше ожидаемого | Является образцом для подражания |
| <b>Видение и развитие стратегии</b>                                                                 |                              |                                    |                                         |                                           |                                  |
| Формулирует цели и задачи сотрудникам, исходя из целей подразделения                                | <input type="radio"/>        | <input type="radio"/>              | <input type="radio"/>                   | <input type="radio"/>                     | <input type="radio"/>            |
| Планирует действия в соответствии с задачами подразделения в краткосрочной/долгосрочной перспективе | <input type="radio"/>        | <input type="radio"/>              | <input type="radio"/>                   | <input type="radio"/>                     | <input type="radio"/>            |
| Расставляет приоритеты                                                                              | <input type="radio"/>        | <input type="radio"/>              | <input type="radio"/>                   | <input checked="" type="radio"/>          | <input type="radio"/>            |
| <b>Инициативность</b>                                                                               |                              |                                    |                                         |                                           |                                  |
| Подробно разбирает процесс работы и ищет области, которые можно улучшить                            | <input type="radio"/>        | <input type="radio"/>              | <input type="radio"/>                   | <input type="radio"/>                     | <input type="radio"/>            |
| Действует по собственной инициативе в рамках поставленной задачи                                    | <input type="radio"/>        | <input type="radio"/>              | <input type="radio"/>                   | <input type="radio"/>                     | <input type="radio"/>            |
| Инициатирует использование новых подходов для решения проблем в Компании                            | <input type="radio"/>        | <input type="radio"/>              | <input type="radio"/>                   | <input type="radio"/>                     | <input type="radio"/>            |

**Заполнение данных в анкетах программы оценки**

- Профтестирование
- Психологическое тестирование
- 360
- КРІ
- Парные сравнения и пр.

# Анализ индивидуальных результатов оценки

| Управленческая компетенция                                                                          |                              |                                    |             |             |             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Индикатор                                                                                           | Не демонстрирует компетенцию | Демонстрирует компетенцию частично |             |             |             |
| Видение и развитие стратегии                                                                        |                              |                                    |             |             |             |
| Формулирует цели и задачи сотрудникам, исходя из целей подразделения                                | <div></div>                  | <div></div>                        | <div></div> | <div></div> | <div></div> |
| Планирует действия в соответствии с задачами подразделения в краткосрочной/долгосрочной перспективе | <div></div>                  | <div></div>                        | <div></div> | <div></div> | <div></div> |
| Расставляет приоритеты                                                                              | <div></div>                  | <div></div>                        | <div></div> | <div></div> | <div></div> |
| Инициативность                                                                                      |                              |                                    |             |             |             |
| Подробно разбирает процесс работы и ищет области, которые можно улучшить                            | <div></div>                  | <div></div>                        | <div></div> | <div></div> | <div></div> |
| Действует по собственной инициативе в рамках поставленной задачи                                    | <div></div>                  | <div></div>                        | <div></div> | <div></div> | <div></div> |
| Иницирует использование новых подходов для решения проблем в Компании                               | <div></div>                  | <div></div>                        | <div></div> | <div></div> | <div></div> |

Заполненный анкет

Заполнение анкет

Оценка

Автоматическое составление отчетов

Индивидуальный отчет

Общая информация

|                       |                                  |                         |                                         |
|-----------------------|----------------------------------|-------------------------|-----------------------------------------|
| ИМ:                   | Петров Иван                      | Основная роль:          | Junior Software Testing Engineer оценка |
| Подразделение:        | Подразделение2                   | Оценочный период:       |                                         |
| Должность:            | Специалист                       | Даты периода оценки:    | с 26.10.2018 по 31.10.2018              |
| Титулярная должность: | Junior Software Testing Engineer | Дата подготовки отчета: | 01.11.2018                              |

Оценка компетенций

Анализ результатов

Диаграмма 1. Сравнение результатов оценки с профилем должности

Профиль сотрудника по итогам текущей оценочной сессии  
Профиль успешности должности сотрудника

Ваш личный уровень успешности, превосходящий профиль успешности:

|                                 |     |
|---------------------------------|-----|
| 1. Видение и развитие стратегии | 2/4 |
| 6. Коммуникация в команде       | 2/4 |
| 7. Инициативность               | 2/4 |

Компетенции, набравшие минимальное количество баллов по сравнению с профилем успешности:

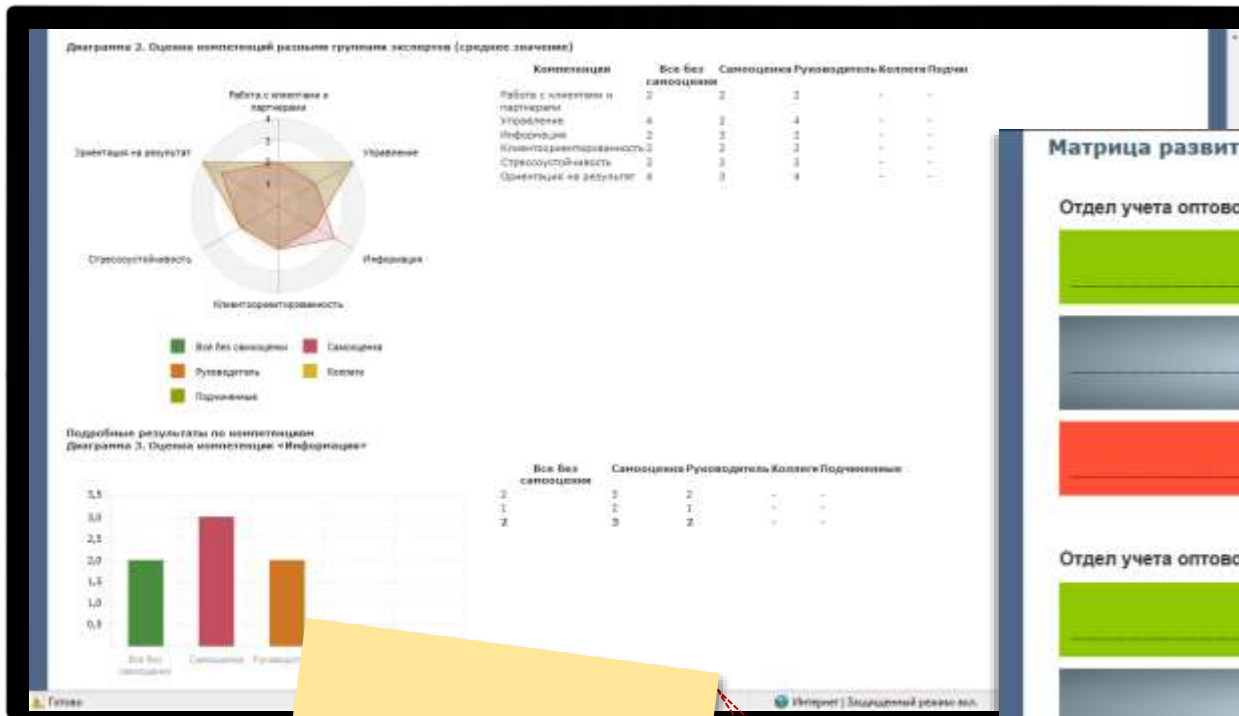
ИМ:

Диаграмма 2. Результаты оценки компетенций

1. Видение и развитие стратегии  
2. Ответственность  
3. Планирование  
4. Коммуникация с клиентом  
5. Сбор информации  
6. Коммуникация в команде  
7. Инициативность

1. Видение и развитие стратегии  
2. Ответственность  
3. Планирование  
4. Коммуникация в команде  
5. Сбор информации  
6. Коммуникация с клиентом  
7. Инициативность

# Анализ результатов оценки по подразделениям



- Агрегирование данных по подразделениям

Матрица развития сотрудников

|                                                |                                                                   |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Отдел учета оптовой реализации                 |                                                                   |
| «ЭКСПЕРТЫ»<br>Поддерживать                     | «ЛИДЕРЫ»<br>Продвигать и реализовывать идею                       |
| «ЭФФЕКТИВНЫЕ»<br>На своем месте                | «ПЕРСПЕКТИВНЫЕ»<br>Развивать<br>Рыжкова Ольга Борисовна           |
| «ГРУППА РИСКА»<br>Пандоры на вынос             | «ГРУППА РАЗБОРА»<br>Анализировать причины низкой результативности |
| Отдел учета оптовой реализации - г. Барнаул ОН |                                                                   |
| «ЭКСПЕРТЫ»<br>Поддерживать                     | «ЛИДЕРЫ»<br>Продвигать и реализовывать идею                       |
| «ЭФФЕКТИВНЫЕ»<br>На своем месте                | «ПЕРСПЕКТИВНЫЕ»<br>Развивать<br>Сигаева Ирина Б.                  |
| «ГРУППА РИСКА»<br>Пандоры на вынос             | «ГРУППА РАЗБОРА»<br>Анализировать причины низкой результативности |
| Отдел учета оптовой реализации - г. Карасук ОН |                                                                   |
| «ЭКСПЕРТЫ»<br>Поддерживать                     | «ЛИДЕРЫ»<br>Продвигать и реализовывать идею                       |

Оценочная сессия

- Редактирование свойств
- Участники
- Восстановить
- Все оценочные формы
- Контроль за процессом
- Общий отчет
- Матрица развития

Бизнес-процесс

- Анализ результатов
- Матрица развития
  - Карьерная лестница
  - Выделение лидеров, экспертов
  - Индивидуальный план развития



# Формирование ИПР

Настройка модели

Григорьевич

Обсуждения 0

Сообщения 0

Центр управления компетенциями

поиск

домой

Прием на работу

Оргструктура

База знаний

Отчёты

Настройки

Сер

Менеджер по подбору

Прием на работу

Сессии подбора

Сессии подбора

| Бизнес-процесс | Название                         | Менеджеры по подбору         | Количество кандидатов | Дата создания | Действия |
|----------------|----------------------------------|------------------------------|-----------------------|---------------|----------|
|                | Менеджер 2                       | Разносчиков Илья Григорьевич | 1                     | 07.10.2015    |          |
|                | Старший менеджер                 | Gordeeva Nata Олеговна       | 1                     | 06.04.2015    |          |
|                | Менеджер                         | Разносчиков Илья Григорьевич | 1                     | 06.04.2015    | Удалить  |
|                | Руководитель отдела (1)          | Разносчиков Илья Григорьевич | 1                     |               | Удалить  |
|                | Руководитель отдела              | Разносчиков Илья Григорьевич | 1                     | 06.04.2015    | Удалить  |
|                | Ведущий специалист по отчётности | Разносчиков Илья Григорьевич | 3                     | 15.12.2014    | Удалить  |
|                | Ведущий специалист по отчётности | Разносчиков Илья Григорьевич | 4                     | 11.12.2014    | Удалить  |

Для 0 элементов: Выберите действие

Выполнить

Распечатать

Excel

Word

Итоговая форма программы

Время не ограничено

Результаты прохождения сессии п . . .

Индивидуальный план развития

Данчук Алексей Константинович

Сессия: Менеджер 2

Вопрос №3

Учебные курсы, рекомендованные к изучению

☒

Курс1 НМ (Квалификация1, 33/100)

☐

Курс2 НМ (Квалификация2, 33/60)

☐

другое

Назад

Закончить

Формирование оценочной сессии

Заключительный шаг БП формирования ИПР – утверждение

# ИПР включает различные инструменты развития

Итоговая форма программы

Время не ограничено

Результаты прохождения сессии п . . .

Индивидуальный план развития

Данчук Алексей Константинович

Сессия: Менеджер 2

Вопрос №3

Учебные курсы, рекомендованные к изучению

☒

Курс1 НМ (Квалификация1, 33/100)

☐

Курс2 НМ (Квалификация2, 33/60)

☐

другое

Назад

Закончить

Заключительный шаг формирования ИПР – выбор инструментов и утверждение



# Полевое обучение и наставничество

Назад

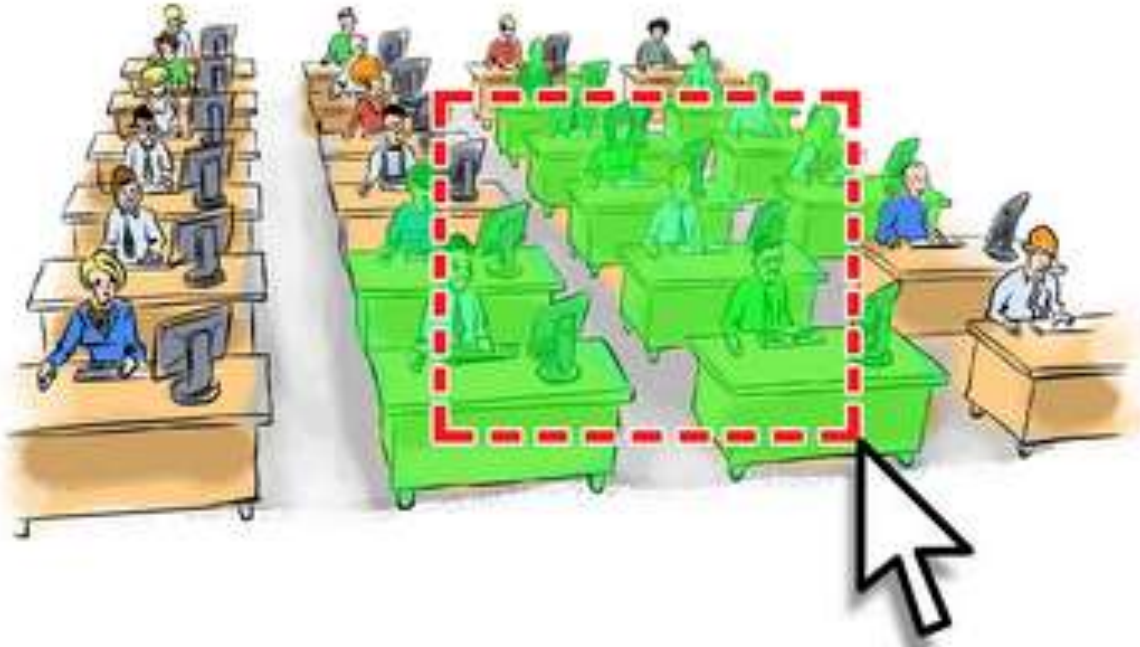
Определите вместе с сотрудником одну-две приоритетные области для развития

Далее

|                                         |     |     |    |    |   |                                  |
|-----------------------------------------|-----|-----|----|----|---|----------------------------------|
| Торг                                    | Yes | Yes | No | No | ✓ | <input type="radio"/>            |
| Соглашение                              | Yes | Yes | No | No | ✓ | <input checked="" type="radio"/> |
| Функциональные знания - Навыки обучения |     |     |    |    |   |                                  |
| Обучение персонала третьих сторон       | Yes | Yes | No | No | ✓ | <input type="radio"/>            |
| Ключевые компетенции                    |     |     |    |    |   |                                  |
| Самообладание                           | Yes | Yes | No | No | ✓ | <input type="radio"/>            |
| Самостоятельность                       | Yes | Yes | No | No | ✓ | <input type="radio"/>            |
| Стремление к действию                   | Yes | Yes | No | No | ✓ | <input type="radio"/>            |
| Решение проблем                         | Yes | Yes | No | No | ✓ | <input type="radio"/>            |
| Определение приоритетов                 | Yes | Yes | No | No | ✓ | <input type="radio"/>            |
| Ориентация на клиента                   | Yes | Yes | No | No | ✓ | <input type="radio"/>            |



# Обучение и развитие персонала



- Годичный цикл планирования обучения
- Дистанционное обучение
- Очное и смешанное обучение
- Вебинары

# Годичный цикл планирования обучения



## Старт сессии планирования обучения

Уточняются параметры сессии планирования; доступ для руководителей закрыт.

## Определение потребности в обучении

Руководители подразделений получают уведомления о старте сессии планирования и определяют потребности в обучении в рамках своих подразделений.

## Анализ и консолидация заявок

Специалисты по обучению анализируют поступившие групповые заявки, проводят валидацию новых провайдеров и курсов. Устанавливается норматив на обучение, определяются статьи расходов, заявки утверждаются ответственными лицами

## Согласование плана обучения

Консолидированные заявки объединяются в план обучения, формируется план корпоративного обучения, планы утверждаются ответственными лицами



# Планирование обучения

Менеджер по обучению > Планирование > Сессии планирования

## Сессии планирования

▼ Создать сессию планирования

| <input type="checkbox"/> | Бизнес-процесс | Название ▼                                                                                  | Период планирования               | Сумма                                                | Статус | Подразделений                                        | Старт сессии планирования | Определение потребности в обучении | Анализ и консолидация заявок | Согласование плана обучения | Действия |
|--------------------------|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------------------------|--------|------------------------------------------------------|---------------------------|------------------------------------|------------------------------|-----------------------------|----------|
|                          |                | <input type="text"/>                                                                        | —Все— ▼                           | От: <input type="text"/><br>До: <input type="text"/> | Идет ▼ | От: <input type="text"/><br>До: <input type="text"/> |                           |                                    |                              |                             | Искать   |
| <input type="checkbox"/> | ■ ■ ■ ■        | <a href="#">ULTRA test 6</a>                                                                | Период планирования обучения 2016 | 0                                                    | Идет   | 91                                                   | 91                        | 0                                  | 0                            | 0                           | ▼        |
| <input type="checkbox"/> | ■ ■ ■ ■        | <a href="#">Планирование обучения 2016 г.</a><br><a href="#">ГПН-РП Корпоративный центр</a> | Период планирования обучения 2016 | 411 800                                              | Идет   | 125                                                  | 0                         | 0                                  | 102                          | 23                          | ▼        |
| <input type="checkbox"/> |                |                                                                                             |                                   |                                                      |        |                                                      |                           |                                    | 92                           | 7                           | ▼        |
| <input type="checkbox"/> |                |                                                                                             |                                   |                                                      |        |                                                      |                           | 4                                  | 0                            | 0                           | ▼        |
| <input type="checkbox"/> |                |                                                                                             |                                   |                                                      |        |                                                      |                           |                                    |                              |                             | ▼        |
| <input type="checkbox"/> |                |                                                                                             |                                   |                                                      |        |                                                      |                           |                                    |                              |                             | ▼        |

### Сессия планирования очного обучения «Планирование обучения 2016 ООО "Газпромнефть - Корпоративные продажи"»

✓ Старт сессии планирования

● **Определение потребности в обучении** ✎ ⓘ

На этом этапе руководители подразделений получают уведомления о старте сессии планирования и определяют потребности в обучении в рамках своих подразделений.

↓ Переход на следующий шаг происходит автоматически при готовности хотя бы одной групповой заявки подразделения

✗ [Отменить сессию планирования](#)

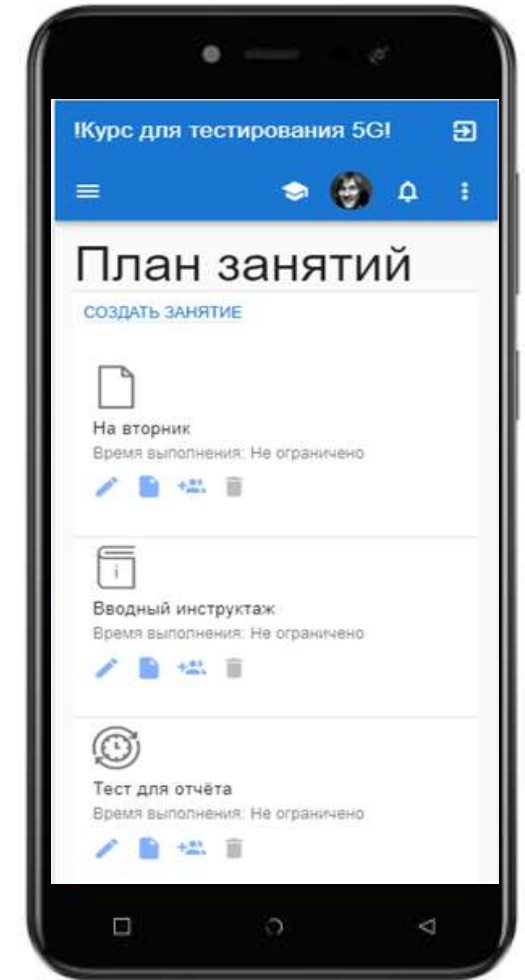
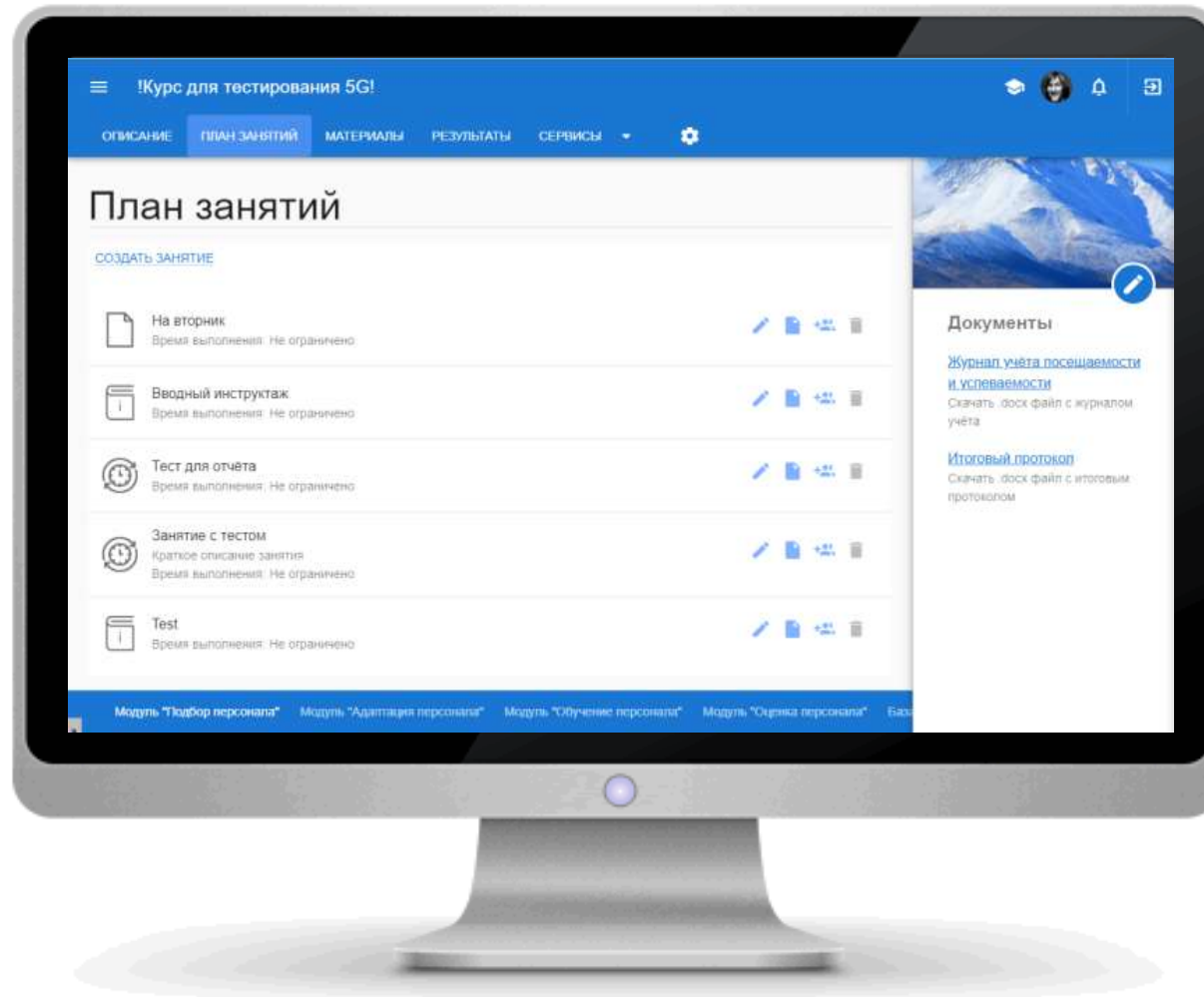
🔒 Анализ и консолидация заявок

🔒 Согласование плана обучения

Анализ потребности,  
учет затрат,  
удаленности места,  
согласование плана  
обучения

# Полная мобильность

- работа на мобильных устройствах (адаптивный интерфейс, мобильное приложение);
- упрощение типовых операций;
- модульная структура, процессный подход;



# Организация обучения



# Дзен или “Мягкое” обучение

Менеджер базы знаний

Мониторит  
обеспеченность  
компетенций  
материалами

Если материалов  
недостаточно, то  
инициирует процесс  
подготовки  
материалов

Выбирает  
потенциальных  
авторов из рейтинга  
по компетенции

Заказывает на  
стороне

Публикует на бирже  
запрос на  
подготовку

Руководитель

Определяет какие  
компетенции  
прокачивать  
сотруднику по  
профилю должности

Контролирует  
объем материалов  
изученных  
сотрудником.

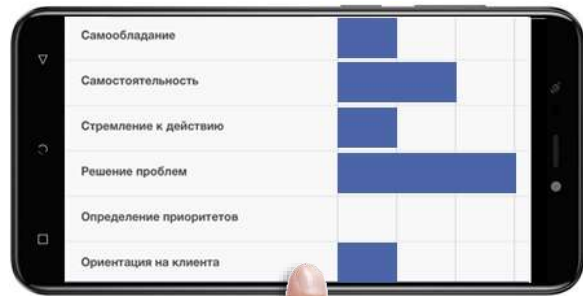
По окончании цикла  
сравнивает  
результаты с пред.  
периодом и  
корректирует  
прокачку

Сотрудник

В ЛК появляются с  
**приоритетом**  
информационные  
ресурсы и курсы по  
прокачиваемым  
компетенциям

Сотрудник  
самостоятельно  
выбирает  
инфоресуры и  
курсы для прокачки

Изучает курсы,  
инфоресурсы



# Взаимная оценка (peer-to-peer)



Peer-to-peer, или принцип «от равного к равному» — парадигма учебной деятельности, которая построена на принципе горизонтального сотрудничества.

Участники учебного процесса (ученики, студенты или слушатели курсов повышения квалификации) не только «поглощают» новые знания и проходят промежуточные и контрольные тестирования, но и берут на себя часть функции педагогов: выступают в роли лекторов и включаются в работу по оценке знаний и навыков своих сокурсников.

Экономика в комплексном освоении территории

Выводить в таблице: **Оцениваемые (слушатели)** 1 Оценщики

| ФИО_оцениваемого       | Вариант задания    | Статус              | Пользователи, оценивающие работы | Средняя оценка | Количество оценок | Итоговая оценка | Сроки выполнения | Действия            |
|------------------------|--------------------|---------------------|----------------------------------|----------------|-------------------|-----------------|------------------|---------------------|
|                        |                    | —Все—               |                                  |                |                   |                 |                  | Искать              |
| Володин Иван Борисович | Проектное задание1 | Выставлена оценка   | Пользователей: 4                 | 91             | 3 из 3            | 90              | Без ограничений  | Отправить сообщение |
| Леонов Тимофей         | Проектное задание1 | Решение на проверку | Дымов Петр                       | 85             | 1 из 1            | Нет             | Без              | Отправить сообщение |
| Дымов Петр             | Проектное задание1 | Решение на проверку | Пользователей: 4                 | 86             | 2 из 2            | Н               |                  |                     |
| Прохоров Леонид        | Проектное задание1 | Решение на проверку | Пользователей: 4                 | 80             | 2 из 2            | Н               |                  |                     |

Результаты занятия

Вам необходимо оценить следующее количество работ  
Всего: 3  
Осталось: 3

Найти работу для оценки

Володин Иван Борисович

Оценить

Нет

Проектное задание1

Проектное задание

26.06.2020 1:02:53

Проектное решение Володина Ивана

Проектное решение Володина Ивана.doc

Предварительная оценка

**Полнота выполнения проектного задания**

10 баллов - проектное задание выполнено частично (не вся необходимая информация предоставлена, представленная информация не может быть использована и пр.), 50 баллов - проектное задание выполнено в соответствии с предложенной формой (шаблоном); 100 баллов - проектное задание выполнено в соответствии с предложенной формой (шаблон) и содержит дополнительные результаты работ (аналитические материалы, выкладки, предложения и пр.)

0

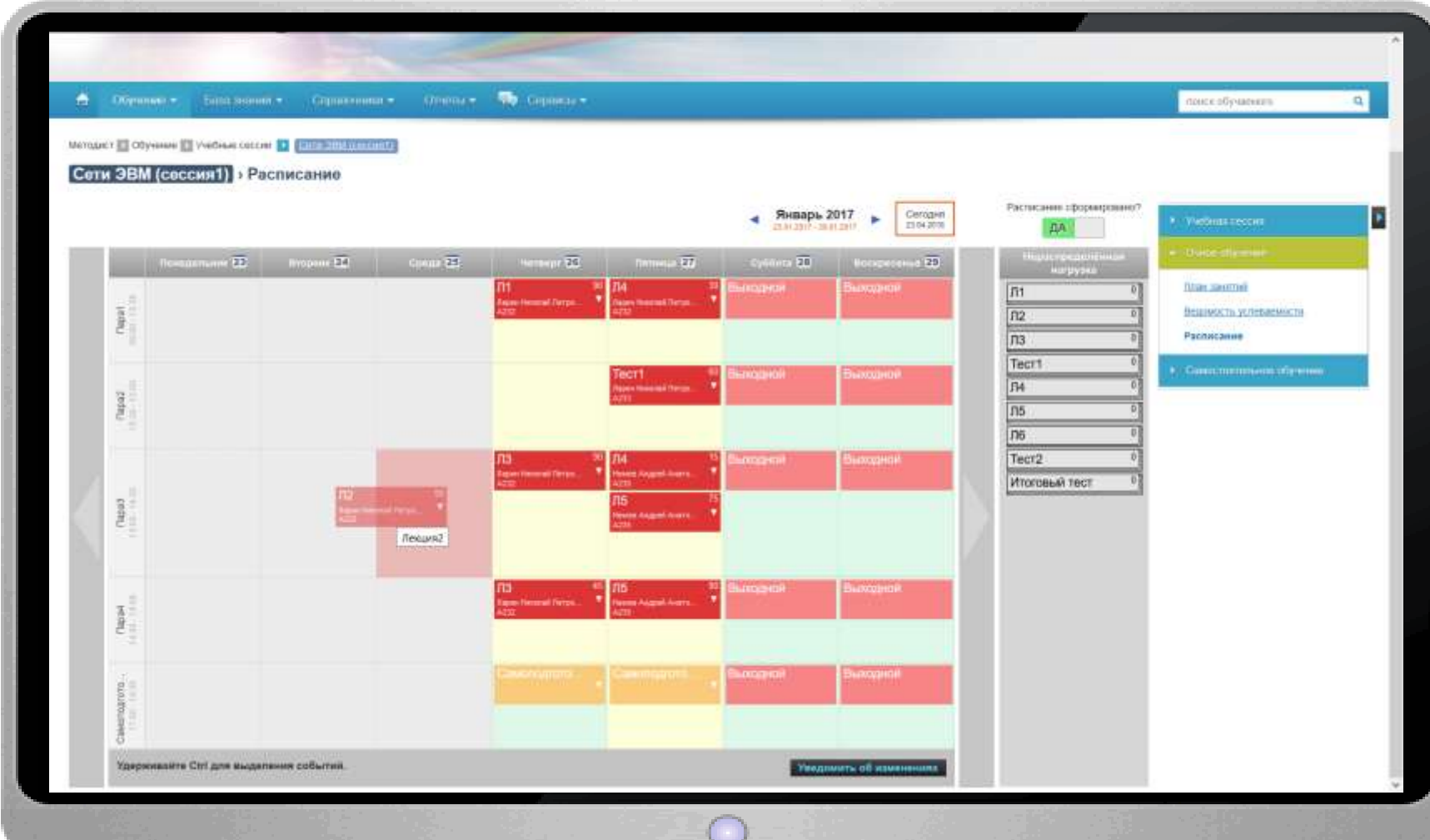
**Опора на предложенный программой материал задания**

10 баллов - проектное задание выполнено без опоры на предложенный программой материал (не использованы введенные термины, инструкции и пр.), 50 баллов - проектное задание выполнено с опорой на предложенный материал (использованы введенные термины, инструкции и пр.)



# Управление расписанием дистанционных и очных мероприятий

- С учетом объема часов программ обучения
- Аудиторного и лабораторного фонда
- Нагрузки преподавателей
- Выходные и праздничные дни
- Конфликты расписания



The screenshot displays the 'hyper method' scheduling interface. The main section is a weekly timetable for January 2017, with days of the week as columns and time slots as rows. The timetable is color-coded: red for lectures (Л1, Л2, Л3, Л4, Л5), yellow for tests (Тест1, Тест2, Итоговый тест), and orange for seminars (Семинары). A conflict is highlighted with a red box labeled 'Лекция2' on Wednesday, 11.01.2017, at 14:00. The interface includes a top navigation bar with links like 'Обучение', 'Бюджет', 'Справочники', 'Отчеты', and 'Сервисы'. A search bar is located in the top right. On the right side, there is a sidebar with a 'Расписание сформировано?' checkbox (checked), a 'Нагрузка преподавателей' section with input fields for L1 through L5 and tests, and a 'Уведомить об изменениях' button at the bottom.

|                | Понедельник 22 | Вторник 23 | Среда 24                         | Четверг 25                        | Пятница 26                        | Суббота 27 | Воскресенье 28 |
|----------------|----------------|------------|----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|------------|----------------|
| Лекция1 12:00  |                |            |                                  | Л1: Иван Петров, Петр. А201       | Л4: Иван Петров, Петр. А201       | Выходной   | Выходной       |
| Лекция2 13:00  |                |            |                                  |                                   | Тест1: Иван Петров, Петр. А201    | Выходной   | Выходной       |
| Лекция3 14:00  |                |            |                                  | Л3: Иван Петров, Петр. А201       | Л4: Иван Петров, Петр. А201       | Выходной   | Выходной       |
| Лекция4 15:00  |                |            | Лекция2: Иван Петров, Петр. А201 |                                   | Л5: Иван Петров, Петр. А201       | Выходной   | Выходной       |
| Лекция5 16:00  |                |            |                                  | Л3: Иван Петров, Петр. А201       | Л5: Иван Петров, Петр. А201       | Выходной   | Выходной       |
| Семинары 17:00 |                |            |                                  | Семинары: Иван Петров, Петр. А201 | Семинары: Иван Петров, Петр. А201 | Выходной   | Выходной       |

# Личный кабинет слушателя

Мои курсы и результаты

Режим управления

hyper method Мои курсы

Пользователь • Обучение • Мои курсы

### Мои курсы

Выводить в списке: прошедшие текущие будущие

Результат



**Газовая динамика**  
Время обучения не ограничено

Нет

Преподаватель: Кречман Дмитрий

Занятия

лучший результат

ваш результат

0% 100%



**Развитие управленческих навыков**  
Время обучения не ограничено

Нет

Преподаватель: Кречман Дмитрий

Занятия

Программа развития

тестовое занятие

oo oo

Пользователь • Обучение • Мои курсы • Газовая динамика

### Газовая динамика

План занятий

Прогресс прохождения плана

Нет



**Газовая динамика**  
Рекомендуемое время выполнения: Не ограничено  
Выставлена оценка

Информационный ресурс



**Установочный вебинар**  
Рекомендуемое время выполнения: с 06.12.2019 по 11.12.2019  
Преподаватель: Кречман Дмитрий

Вебинар 3



**Итоговое тестирование**  
Время выполнения: с 25.11.2019 по 25.12.2019  
Преподаватель: Кречман Дмитрий  
Обязателен к прохождению

Тест

Ресурсы

Обучение

Закладки

Сервисы

Новости

Форум

Блог

Wiki

Чат

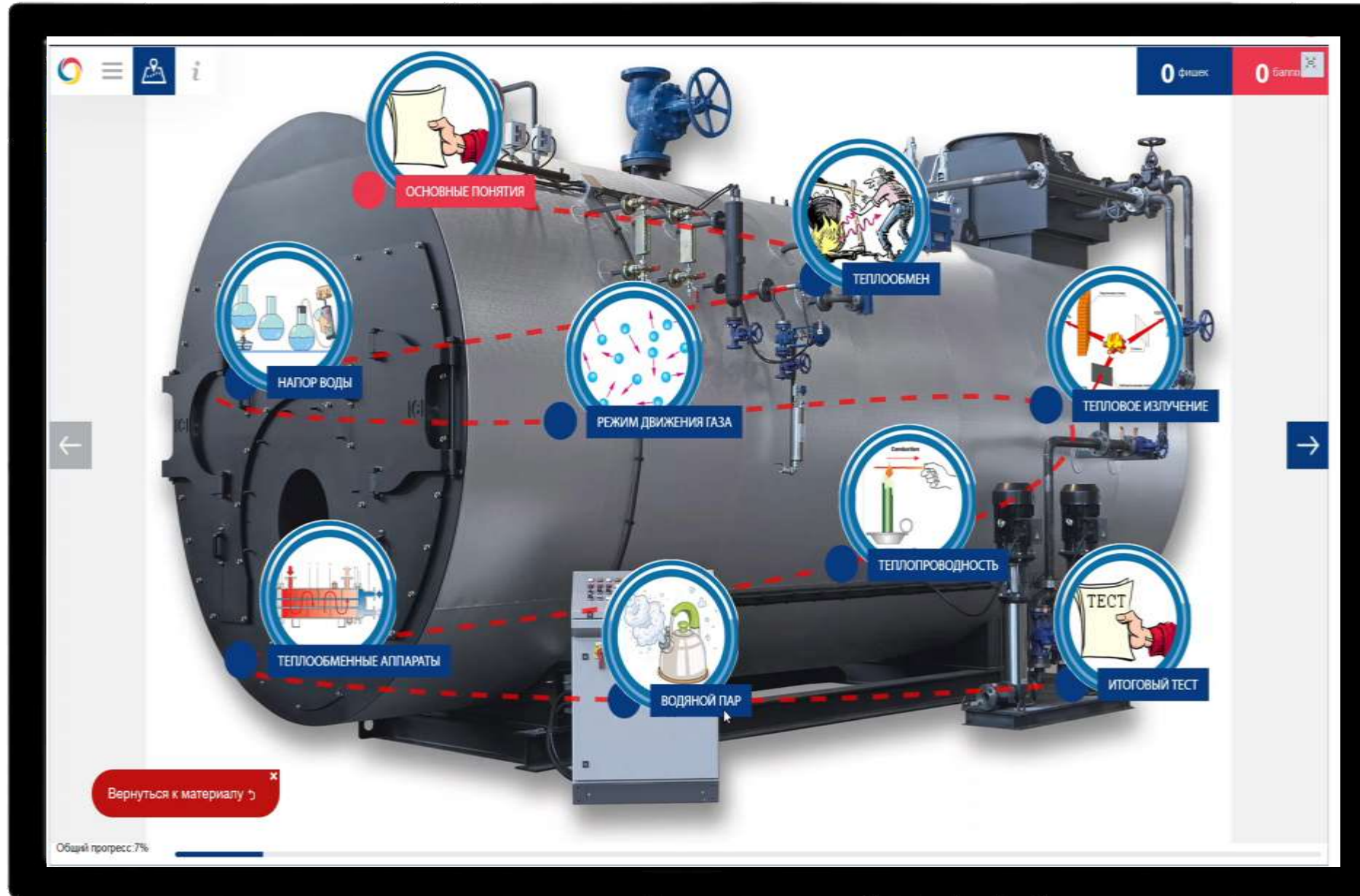
Контакты

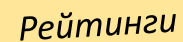
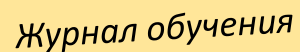
Сообщения

Файловое хранилище

Индивидуальная траектория и прогресс обучения

# Высоко интерактивный учебный контент







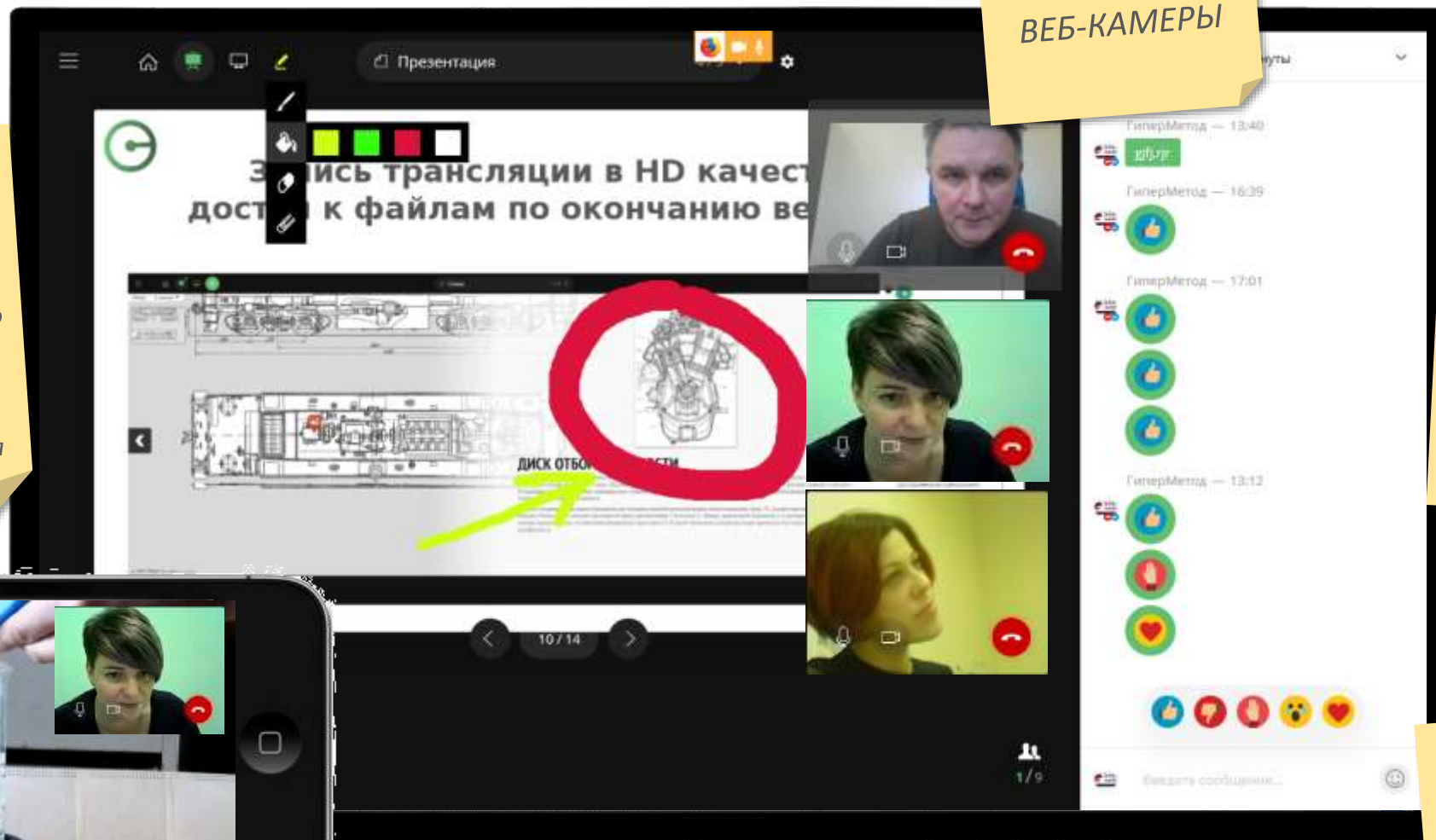
# Встроенные интерактивные инструменты для внутренних коммуникаций

Ведущий может давать задания слушателям по созданию фото или рисунков и возможность загрузить из прямо в вебинар для совместного просмотра **в реальном времени**. Удобнее всего это делать из мобильного приложения

ВЕБ-КАМЕРЫ

ДОСКА для синхронного показа файлов ppt, doc, xls, pdf и других

ЗАПИСЬ в Full HD

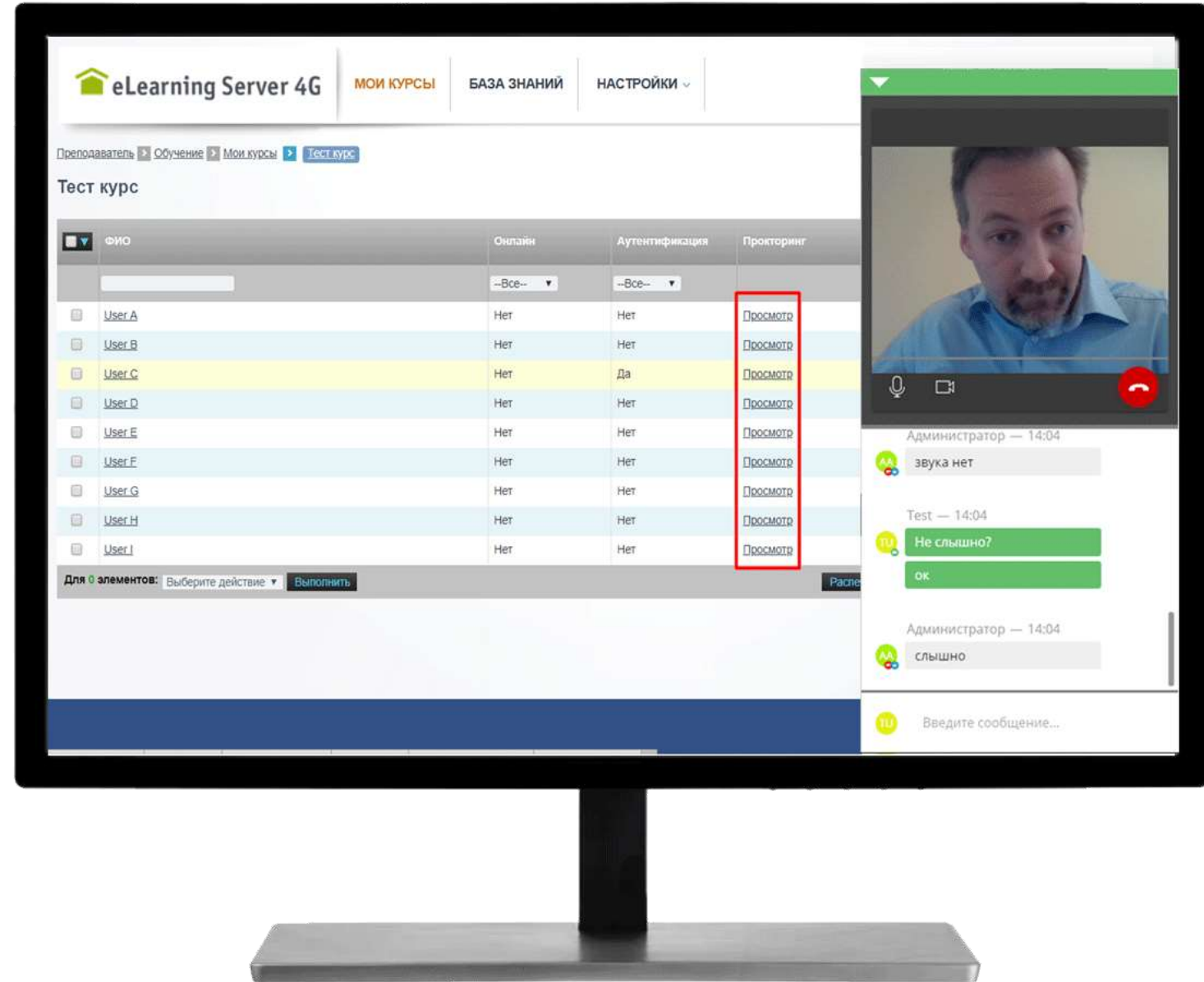




# Встроенный бесплатный прокторинг

**Прокторинг** – процедура удаленной аутентификации личности испытуемого, допуска его к испытанию, наблюдению и контролю за ходом дистанционного испытания.

**Прокторинг** обеспечивает подтверждение личности пользователя и соответствие требованиям ФЗ № 273-ФЗ.



# Мотивация и геймификация



- Бейджы
- Доская почета
- Дуэли

# Виртуальные награды и доска почёта

Доска почёта



## Рейтинг сотрудников

Лучшие сотрудники месяца



Васильева  
Светлана



Еременко  
Юлия



Емельянова  
Светлана



Шестопалова  
Елена



Соколова  
Любовь

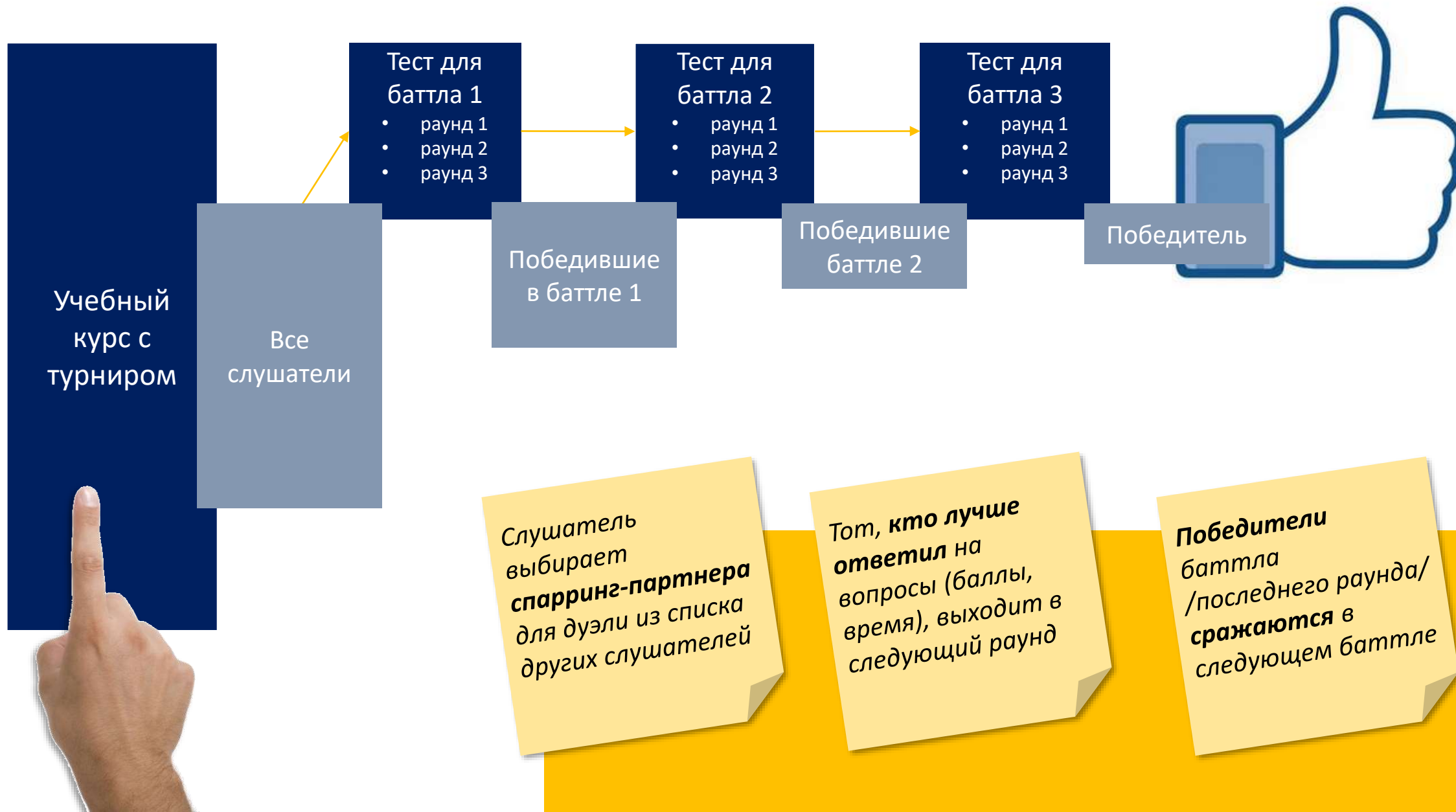


Необходимо  
набрать еще  
19 баллов

- Бейджи
- Доска почёта
- Рейтинги

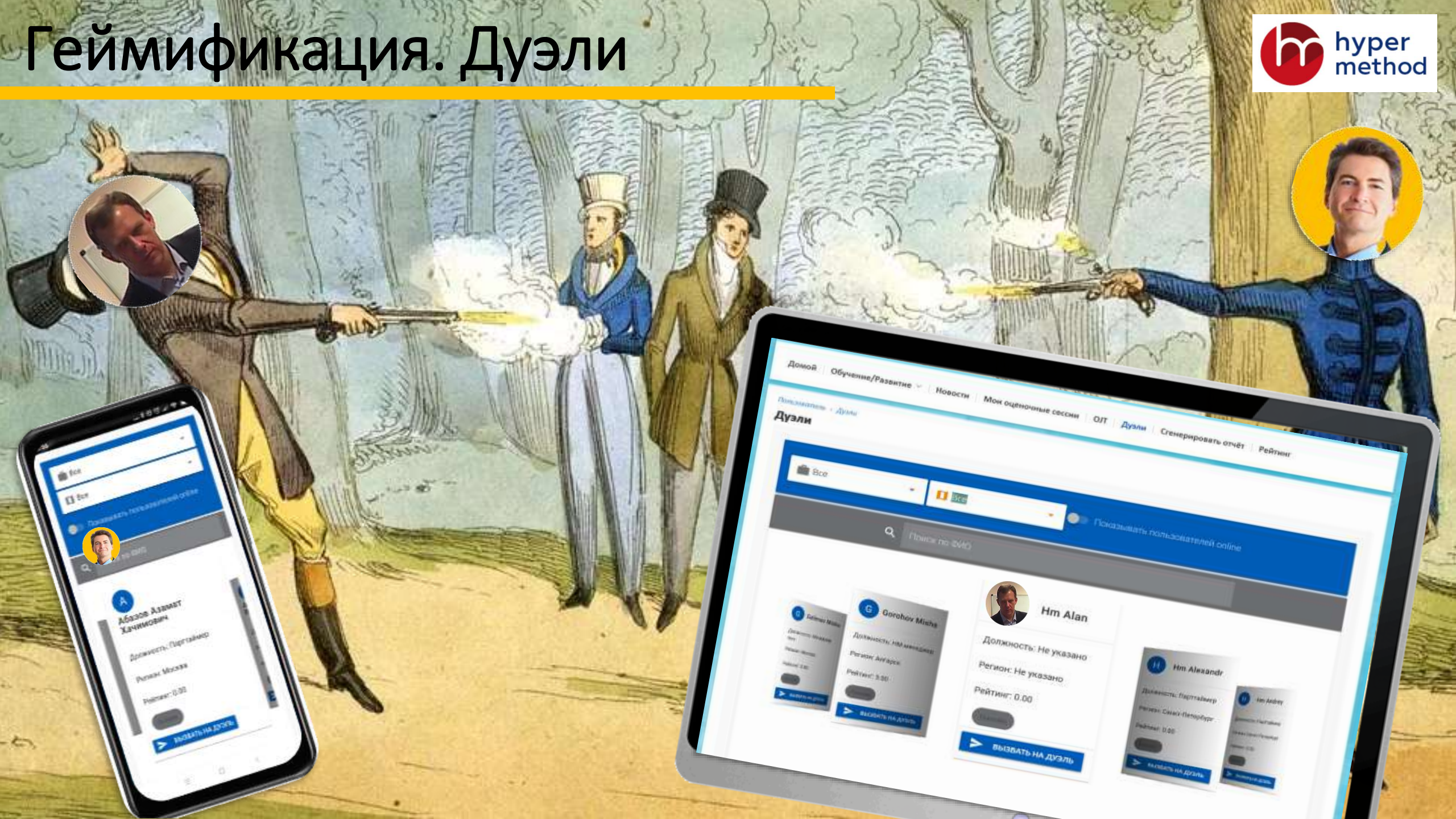
- Сколько еще надо набрать для того, что б попасть на доску почёта

# Геймификация / баттлы / дуэли





# Геймификация. Дуэли





# База знаний

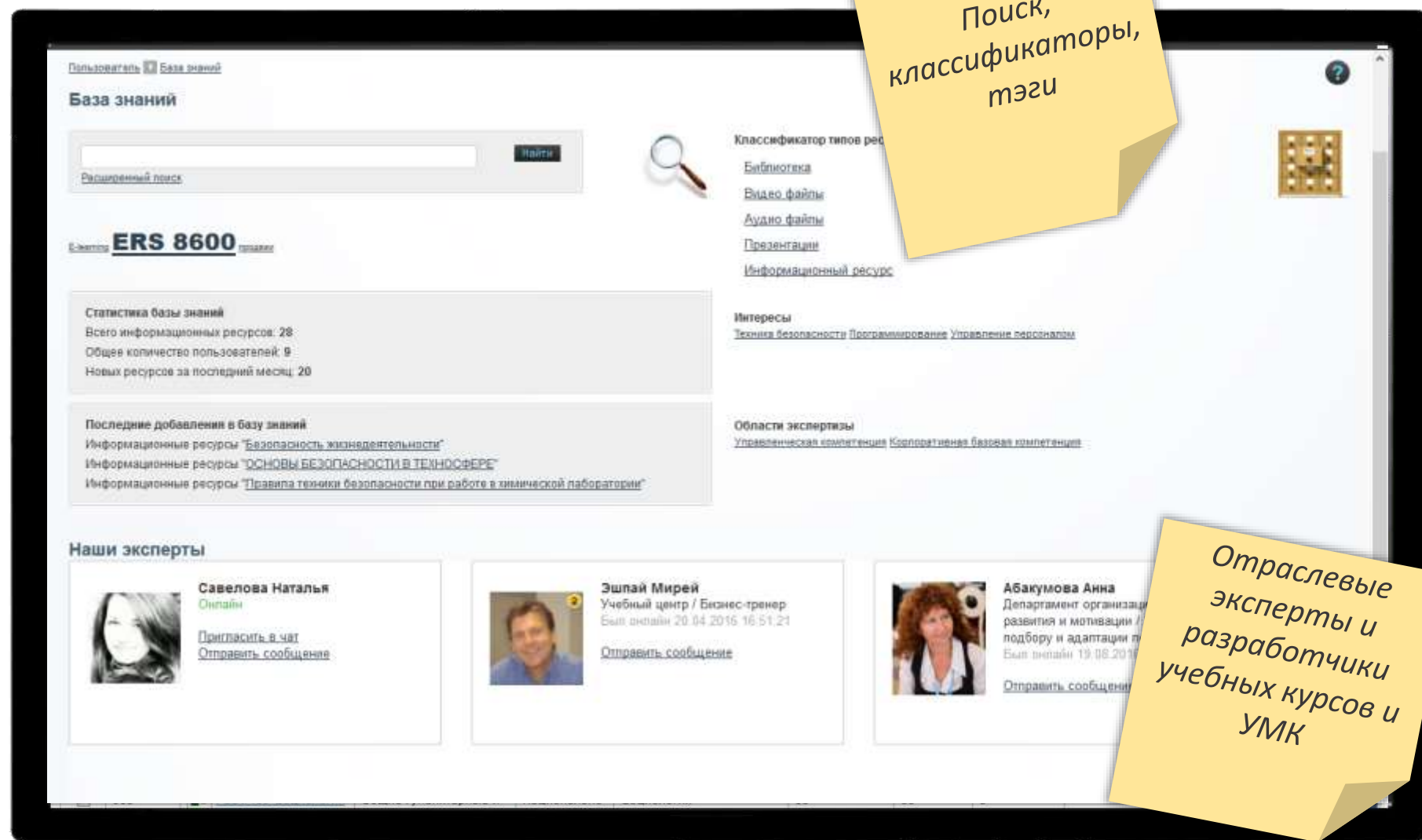


- Жизненный цикл информационного объекта – планирование – реализация, валидация, выпуск в свет
- Хранение, версионность и использование
- Связь между профилем должности сотрудника и материалами БЗ
- Рейтинги, экспертиза
- Устаревание, актуализация информационных объектов

# Поисковые инструменты

БАЗА ЗНАНИЙ –  
централизованное  
хранилище учебных и  
информационных цифровых  
материалов.

Обеспечивает сбор,  
структуризацию, хранение,  
версионность, хронологию  
изменений, рейтингование,  
поиск и использование в  
дистанционном, очном и  
смешанных режимах  
обучения.



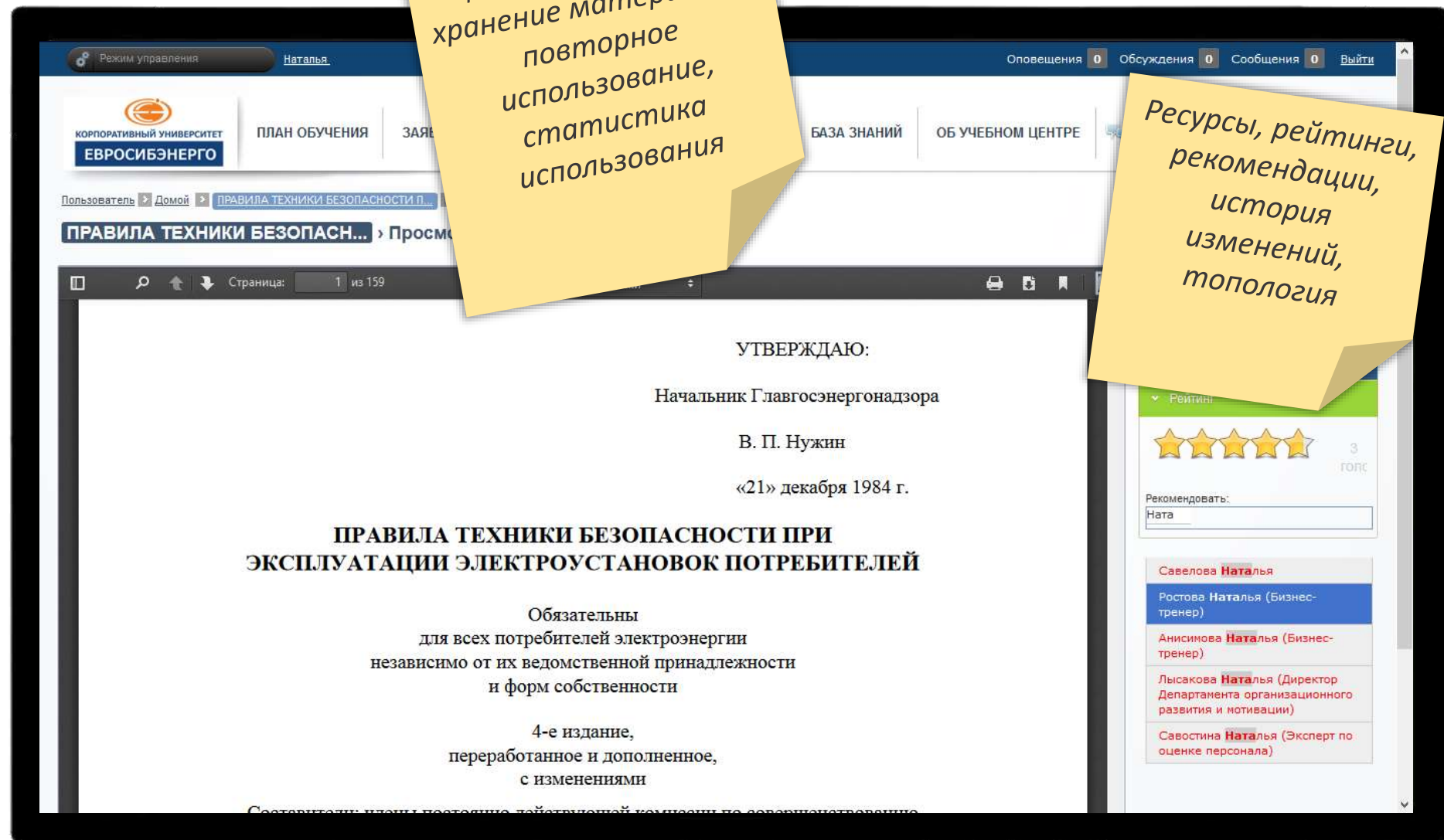
# Создание и хранение информационных и учебных ресурсов

Единицами хранения выступают текстовые и мультимедийные материалы (doc, pdf, xls, mpg, html и т.п.).

Материалы загружаются на портал либо создаются непосредственно на портале.

Централизованное хранение материалов, повторное использование, статистика использования

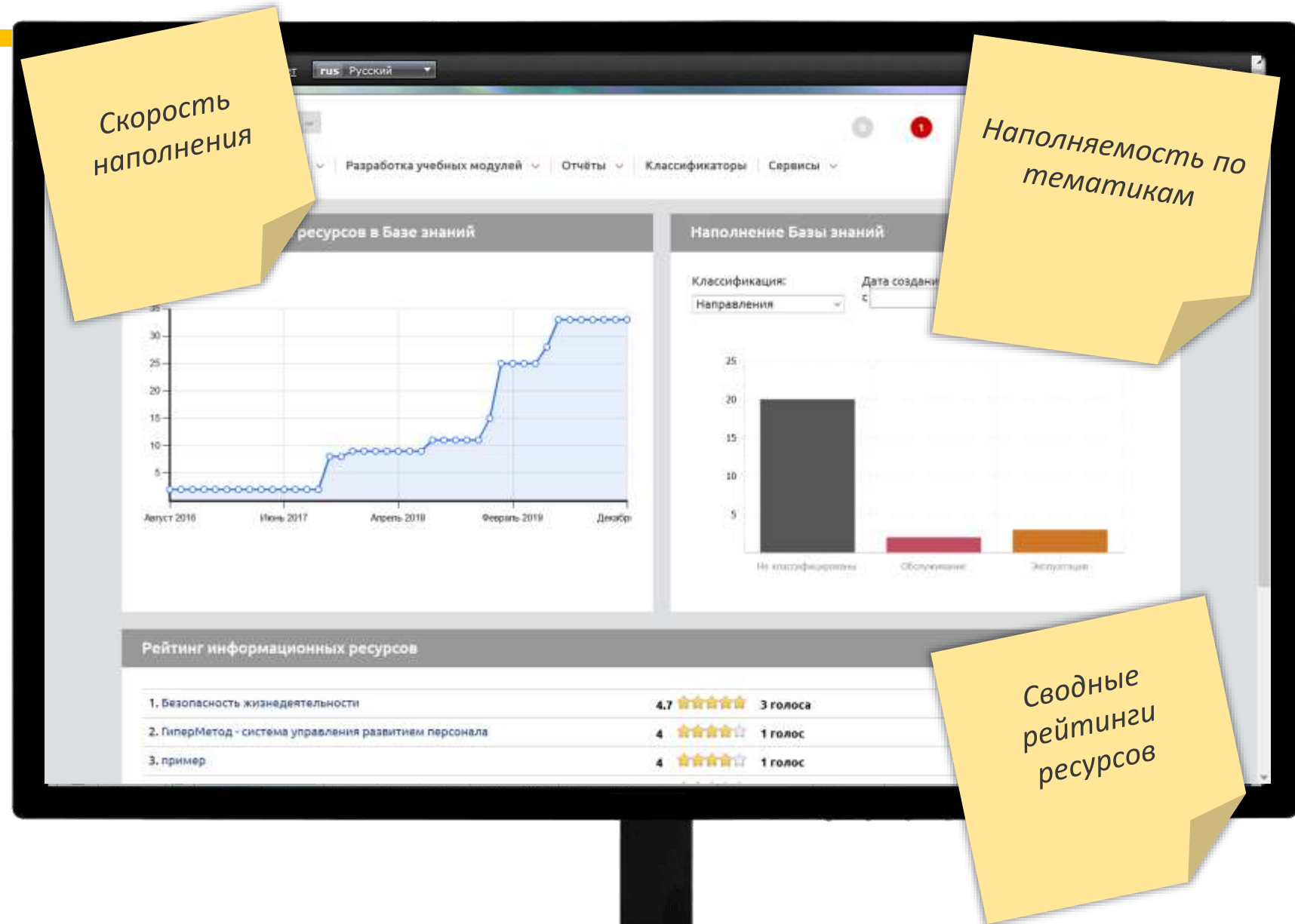
Ресурсы, рейтинги, рекомендации, история изменений, топология



# Управление процессами разработки контента

Функции планирования и распределения работ между различными исполнителями по наполнению информационными и учебными материалами

Аналитические функции обеспечивают мониторинг состояния базы знаний по различным срезам (скорость создания ресурсов, популярность и т.п.)

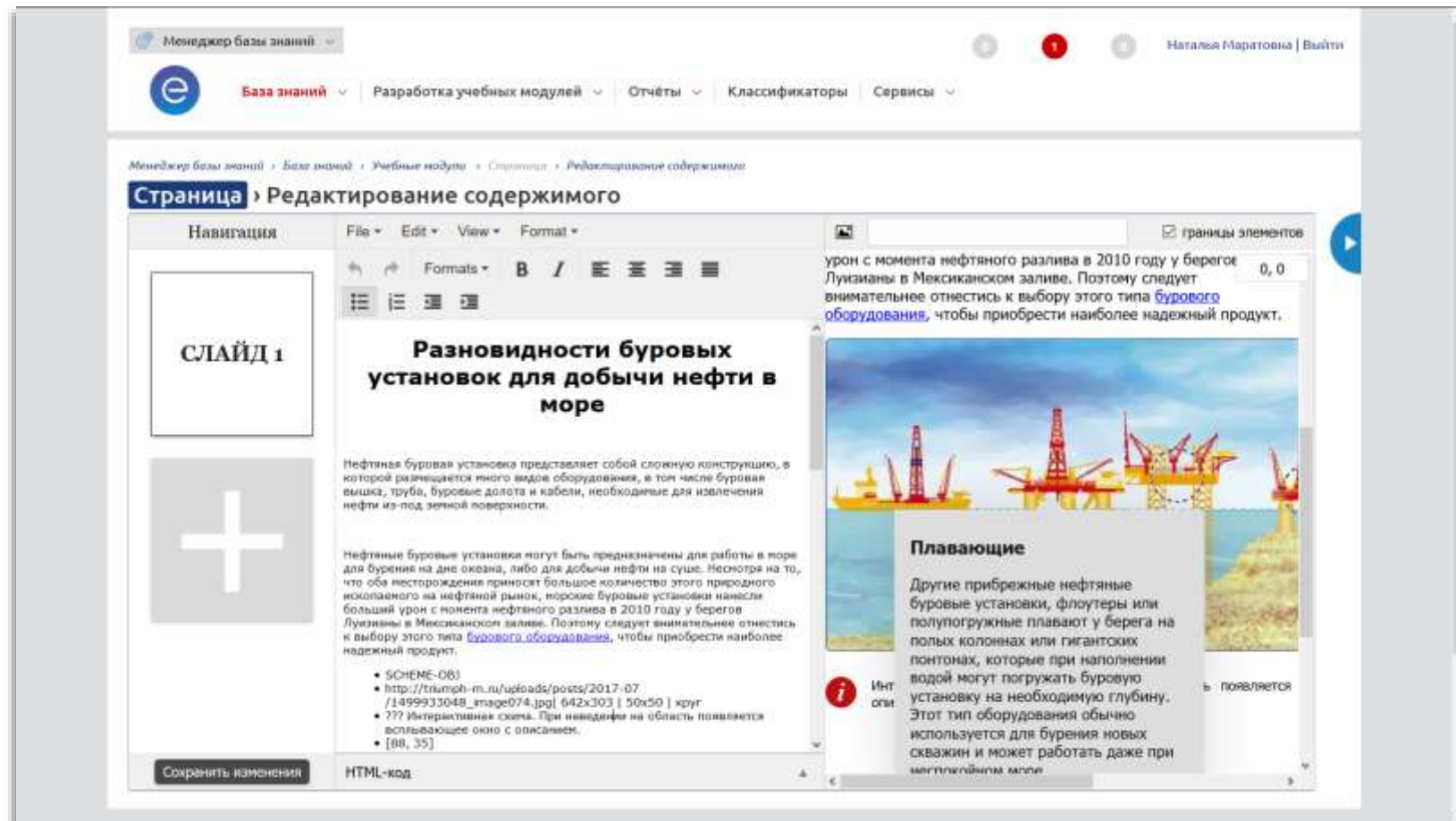




# Публикация контента – все максимально автоматизировано

Оглавление и кнопки  
навигации по слайдам  
создаются автоматически

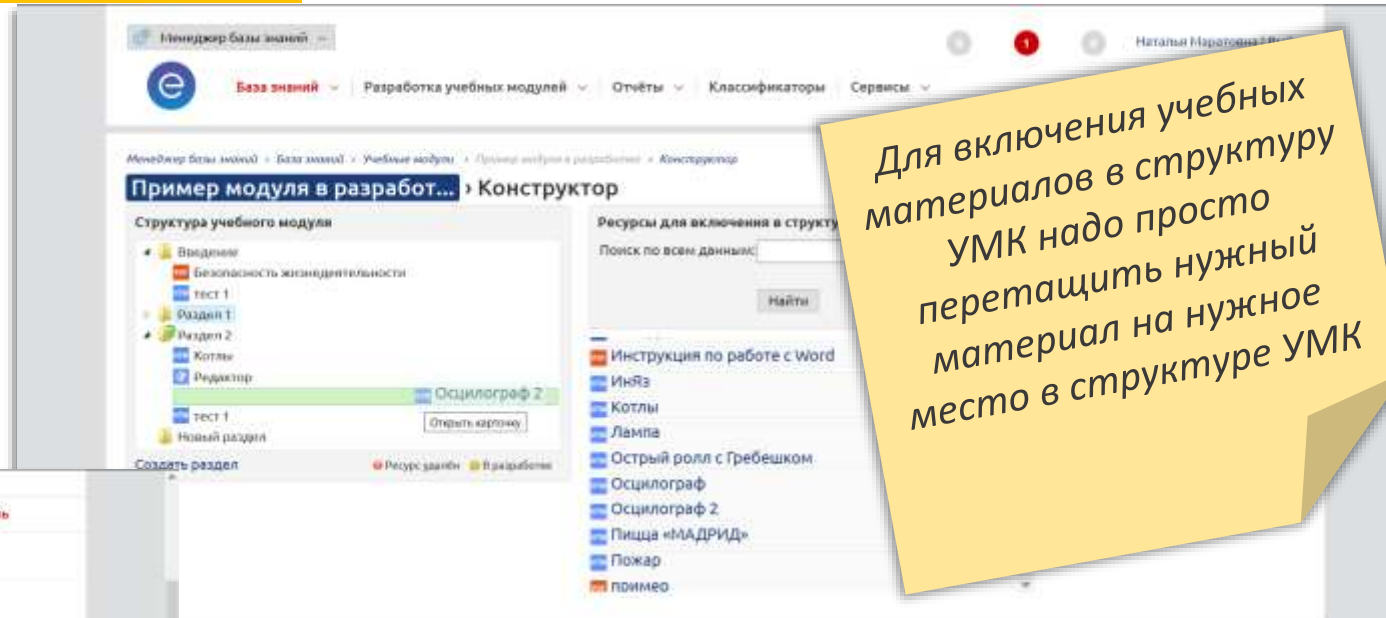
Поиск,  
классификаторы,  
теги, эксперты



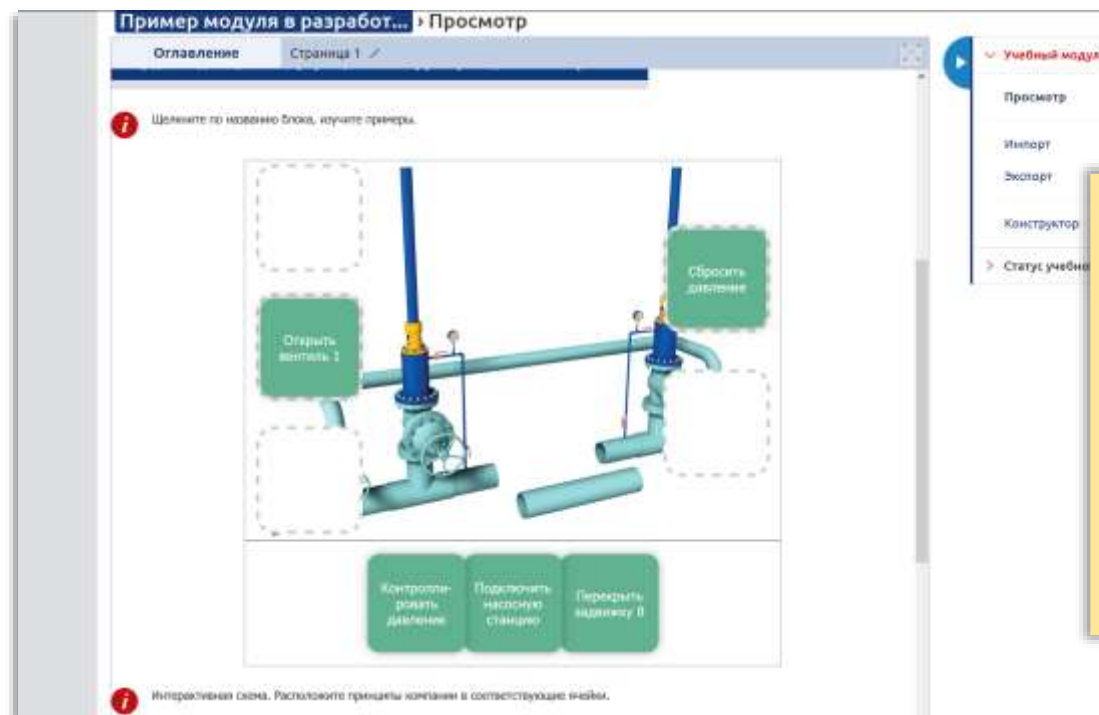


# Высокая интерактивность и неограниченная сложность курсов

Автор самостоятельно может создать структуру курса включив в него уже готовые ресурсы из базы знаний либо создав новые непосредственно на портале.



Для включения учебных материалов в структуру УМК надо просто перетащить нужный материал на нужное место в структуре УМК



Драг-энд-дроп и другие интерактивные элементы создаются прямо в редакторе контента

В редакторе для создания учебных материалов встроены возможности создания интерактивных схем, диалогов, таблиц и т.п.

# Инкубатор идей для улучшения бизнеса



# ГиперМетод – надежный партнер



## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПОДХОД

Индивидуальный подход к каждому заказчику.  
Реализация ваших идей на основе наших надежных и устойчивых решений



## БОЛЕЕ 20 ЛЕТ НА РЫНКЕ

Огромный опыт работы  
на рынке информационных  
технологий России и СНГ



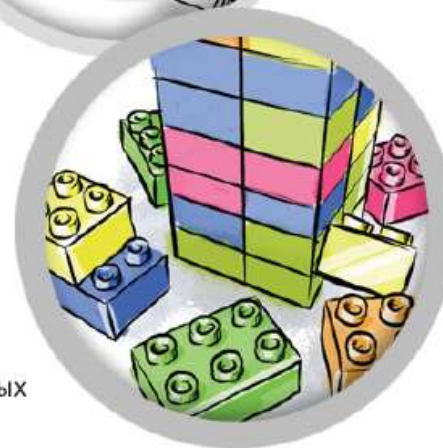
## СИЛЬНАЯ КОМАНДА

Опытные специалисты  
в области e-Learning,  
обладающие ключевыми  
компетенциями



## БОЛЕЕ 700 ПРОЕКТОВ

Большое количество реализованных  
проектов в сфере электронного  
образования как в России,  
так и за рубежом



## ПОЛНЫЙ СПЕКТР УСЛУГ

Услуги по разработке курсов, аренда  
продуктов, консалтинг, обучение и  
техническая поддержка