**Компетенции сотрудников**

*Первый опыт на основе системы экспериментов по компетенции сотрудников*

**Введение**

Эта лекция ознакомит Вас с первыми результатами из той серии экспериментов, которую мы провели в рамках нашего Института на кафедре науки по руководству, в группе экспериментов развития инноваций. Наша цель: мы хотели выработать систему методоизмекрения клмпетентности и, кроме этого, обсудить вопросы методологии, которые предусматривают применение индекса компетентности с помощью состава log (файл). Дальнейшая цель проекта: выдвинуть предложения и соучаствовать в том, чтобы качество дипломов вузов проверялись и страховались.

**Измерение компетентности**

По разному измеряют компетентность, но одна из проблем измерения заключается в том, что существуют разные формы поведения (и по сути дела-их по-разному измеряют), 2. есть так называемые шкалы «согласен», «характерен», которые при измерении имеют много субъективных суждений, включая сюда самоанализ или другие «observer» решения. Надёжность, действительность, объективность результатов измерения обеспечиваются разными способами опрашивания и шкал, системами 360 градусного измерения, и пытаются корректировать посткоррекциями с помощью показателей „mainstream». Хотя со временем эти методы измерения компетентности постепенно становятся более утончёнными, но измерения которые основываются на «данные» всё ещё не слишком распространённые.

Принимая во внимание эти критические замечания в ходе лекции, показываем наш эксперимент, нам нужно было обобщить сначала понятие компетенции, кроме этого нужно было определить такие индикаторы, которые объективные и отцифрованные. Принимая во внимание все эти принципы мы обобщили компетенцию, как понятие, по которому нужно вести дневник, действие, характеризованное как аддитивное и целенаправленное. Что мы имеем в виду под названием «вносим в дневник»? Мы зафиксировали поведение, поступки, активность, понимаем полностью робототизированную систему, не зависимую от наблюдателя. Под аддитивностью мы понимаем суммирование. Целенапрвавленность-возможность употребления логики «более-менее».

В первой фазе серии экспериментов мы изучали возможности «пригодности для коллективной работы»., то есть способы измерения так называемой «супер компетентности» , потом обобщили данную компетентность на уровне группы. Здесь нужно заметить, что есть такие модели компетентности, которые толкуют способность на групповую, коллективную работу. В связи с нашим экспериментом возникает вопрос-можно-ли управлять компетенцией на уровне группы, то есть есть-ли такие группы, которые мы можем называть идеальными. По названным атрибутам члены идеальной группы способны на совместное мышление, уделяют внимание мнению друг друга, стремятся к компромиссам, каждый член группы принимает свою долю в работы своей группы.Нельзя так же забыть о том, что эффективность и успешность группы зависит от участников группы и от их ролей.

**Описание нашего эксперимента**

Для измерения компетентности студентов мы создали экспериментальную ситуацию. Участниками нашего эксперимента были Студенты дневного отделения ВА-ЧР, 3-го курса (3+2) и Студенты дневного отделения МSc-Руководство и организация труда, 1-ый курс. Задача группы: на основе Википедии нужно было создать статью ЧР, систему менеджмента ЧР.

Каждый участник получил свой ник и пароль, по которому нельзя было определить идентичность лица, с помощью которых они вступали в виртуальную реальность.»Этот вступительный протоколл» нужен был для того, чтобы мы в будущем могли вести дневник. С помощью протоколла мы могли определить кто, когда, сколько раз и каким образом мог учавствовать в задаче данной группы. Индивидуальную активность мы смогли наблюдать по «истории виртуальной страницы».До анализа данных мы определили те предыдущие атрибуты, по которым могли прогностизировать идеальную группу.

* меньше букв/член
* меньше число участников, которые работают только над первой главой
* число рассеивание модифицирующих элементов
* меньше рассеиваний по активности участников группы по главам
* возрастающее число модифицирования/человек, участвующих в дискуссии
* редуцирование времени при начале и окончании работ, при этих параметрах **группа приближается к идеалу**

Конечно, круг атрибутов возможностей, можно расширить или поправить, дополнить, в том случае, если между членами группы происходит совместный уровень уверенности/согласованности.Данные мы анализировали с помощью модели (СОСО) « сравнение объектов с компонентами, которые представляют объективность» В рамках этого мы использовали модель YO. Всё это мы делали с помощью программы EXCEL

Первым шагом мы провели систематизацию на основе атрибутов (по признакам поведения).

Следующий шаг: создали ступенчатое уравнение. В строках матрицы находились числовые линии, базой которых стали индексы наблюдения.

После ступенчатого уравнения мы создали целевую функцию. В целувую функцию внесли решения, в которых нам вычислил EXCEL SOLVER, с помощью функции FKERES. Так мы получили атрибуты, у которых были значения замещаемости, мы их суммировали, и так получили в итоге оценочные значения. По логике модели YO постоянная величина 1000, которая была поставлена и обобщена с помощью наблюдения. Чем выше уровень постоянных ценностей-тем лучше, так менее возникает тот факт, что объекты недооцениваются, только переоцениваются. Это является признаком инстабильности этой модели.

Из факториального числа выделяем оценочную ценность. Квадратное число разницы даёт нам ошибочное значение. С помощью программы SOLVER мы старались довести до минимума ошибочное значение. До тех пор мы считали по этой программе, пока она не дала нам стабильно самые низкие результаты.