KPI показують лише верхівку картини

METAVISION CONSULTING

Бізнес щодня вимірює результат, але майже не бачить спроможність, яка його створює

ЩО ПОТРАПЛЯЄ У ЗВІТИ

Що команда зробила сьогодні?

- Продажі
- Строки
- Обсяг
- Прибуток

ЩО ЗАЛИШАЄТЬСЯ НЕВИДИМИМ

Чи зможе команда забезпечити результат завтра?

- Компетенції
- Потенціал
- Адаптивність
- Готовність організації до змін

KPI показують **поточну продуктивність.**

Людський капітал визначає **майбутню спроможність бізнесу.**

Як ми зробили розвиток вимірюваним за 3 тижні

METAVISION CONSULTING

Без окремої розробки: готові цифрові інструменти, автоматизація та ШІ

Що вимірюємо?

Модель компетенцій

Ролі - рівні - поведінкові індикатори

Як збираємо дані?

Гібридна оцінка

Самооцінка - керівник - онлайн-кейси

Де розрив?

ШІ-аналіз прогалин

Прогалини - сліпі плями - закономірності - ризики

Що отримуємо?

Висновки для рішень

Пріоритети розвитку і наступні кроки

Автоматизація

збір даних - розрахунок балів - оновлення звітів

ШІ

інтерпретація - патерни - рекомендації

Ми з'єднали розрізнені HR-дані в один вимірюваний процес:

компетенції → оцінка → аналіз → висновки

Що стало видно у звітах

Розвиток людей став частиною системи прийняття рішень

Єдина панель даних

Порівняння з вашою цільовою моделлю

Інтерпретація результатів: високі значення – сильні сторони, низькі – зони розвитку

Кластер	Очікування	Ваш бал
Комунікація	3.8	2.7
Безпека	3.96	3.9
Автоматизація	4.05	4.05

Для співробітника

ІПР – цільов навички – наступний крок

Персональній маршрут

Для керівника

Пріоритети команди - сліпі плями – прогрес

Командні рішення

Для HR і бізнесу

Ризики - наступництво • фокус інвестицій

Стратегічні рішення

Розвиток перестав бути невидимим: тепер його можна виміряти, відстежити та враховувати у бізнес-рішеннях.

ОЦІНКА КОМПЕТЕНЦІЙ СПІВРОБІТНИКІВ

Від діагностики навичок до персоналізованого плану розвитку

1

Кастомна бібліотека компетенцій
Матриця навичок, створена під бізнес-цілі компанії

2

Гібридна діагностика
Види оцінювання: самооцінка + оцінка керівника + онлайн-діагностика

3

Gap-аналіз та звітність
Радіальні діаграми та порівняння з еталонним значенням

4

Індивідуальний план розвитку
Від сухих даних до конкретних навчальних кроків

ЩО ВИМІРЮЄМО?

ЯК ВИМІРЮЄМО?

ДЕ РОЗРИВ?

ЩО РОБИТИ?

РЕЗУЛЬТАТ
Єдиний автоматизований процес, що формує повну картину навичок

© 2026 MetaVision Consulting

КАСТОМНА БІБЛІОТЕКА КОМПЕТЕНЦІЙ

Адаптація системи під специфіку бізнесу

1

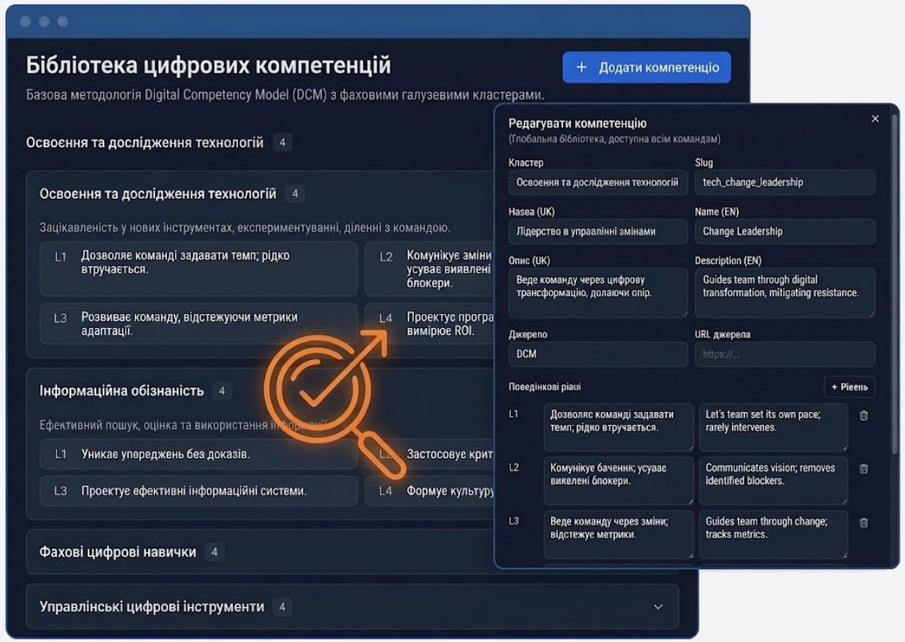
Можливість змінювати назви, описи та додавати специфічні кластери, компетенції, рівні, які відповідають унікальній моделі вашої компанії.

Без шаблонів - оцифровуємо ваші стандарти.

ПРИКЛАД

Кластер 1: Освоєння та дослідження технологій

Компетенція 1.1: Лідерство технологічних змін



Рівень 1: Дає темп, не втручається

Рівень 2: Комунікує зміни, знімає блокери

Рівень 3: Коучить команду, відстежує метрики

Рівень 4: Проєктує зміни, вимірює ROI

© 2026 MetaVision Consulting

ГІБРИДНА ДІАГНОСТИКА

Об'єктивний зріз даних

2

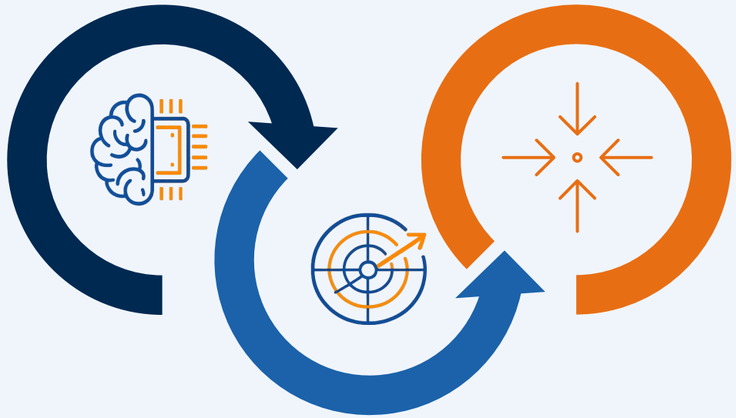
- **Прозорість:**
  Ви бачите реальний розрив між тим, що працівник думає про себе, і тим, що він може насправді.
- **Економія часу:**
  автоматизація зрізу знань без залучення зовнішніх інтерв'юерів на перших етапах

Результат: об'єктивна карта цифрових компетенцій для індивідуального розвитку та кадрових рішень.

ВИДИ ОЦІНЮВАННЯ

Цифрова діагностика
Автоматичне тестування для об'єктивної валідації результатів.

Самооцінка
Власна оцінка рівня цифрових навичок за матрицею компетенцій.



Оцінка керівника
Зворотний зв'язок від ліда щодо реального застосування навичок у роботі.

ІНСТРУМЕНТИ ДІАГНОСТИКИ

ПРАКТИЧНІ МІКРО-КЕЙСИ (SJT)
Бізнес-сценарії для оцінки реальних навичок вирішення проблем, а не теорії.

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ
Обмеження часу та заборона повернення до питань для екзаменаційної точності.

AI-АНАЛІЗ: ЗАПОБІЖНИК ВІД СПИСУВАННЯ
Виявлення аномалій та генерацій ШІ для гарантії доброчесності оцінки.

© 2026 MetaVision Consulting

GAP-АНАЛІЗ ТА ЗВІТНІСТЬ

Радіальні діаграми та порівняння з еталонним значенням

3

Переваги

- Об’єктивна перевірка відповідності моделі компетенцій
- Виявлення «сліпих зон» та зон розвитку
- Пріоритизація розвитку на основі даних

Результат

Чітке розуміння:
де ми зараз →
де відставання →
куди рухатись

Порівняння з вашою цільовою моделлю

Кластер	Очікування	Ваш бал
Комунікація	3.8	2.7
Безпека	3.96	3.9
Автоматизація	4.05	4.05

Інтерпретація результатів: високі значення – сильні сторони, низькі – зони розвитку

© 2026 MetaVision Consulting

ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПЛАН РОЗВИТКУ

Від діагностики до плану розвитку

4

ЩО МИ ОТРИМУЄМО НА ВИХОДІ

- Кожен співробітник має чіткий план розвитку
- Навчання стає адресним, а не масовим
- Інвестиції в навчання прив’язані до результату
- Керівник бачить прогрес у цифрах, а не «на відчуття»
- Це **система розвитку**, а не разова оцінка

Виявлений дефіцит
Алгоритм фіксує найбільший розрив між фактом та очікуванням (напр., «Цифрова безпека: 2.4 / 4.0")

Рекомендований скіл
Система визначає критичну навичку, необхідну для закриття розриву

Персоналізований план (ППР)
Направлення на конкретну тему або внутрішній навчальний курс для підтягування навички до наступної оцінки

РЕЗУЛЬТАТ ДЛЯ БІЗНЕСУ:
Зростає продуктивність команди
Керівники управляють розвитком через дані

Навчання стає інструментом масштабування, а не витратами

© 2026 MetaVision Consulting