# Kompas kompetencji

**Krótki opis wyzwania (Kompas kompetencji to aplikacja wspierająca przełożonych w świadomym i opartym na konkretnych zachowaniach zarządzaniu kompetencjami pracowników służby cywilnej. Łączy model kompetencji z cyfrowymi narzędziami, które pomagają podejmować bardziej spójne i obiektywne decyzje oraz lepiej przygotować się do rozmowy z pracownikiem. Wbudowany system AI dodatkowo prowadzi użytkownika przez wymagania formalne i podpowiada jak skutecznie pracować z kompetencjami.).**

### 1. Wprowadzenie - opis organizacji, sytuacji i stanu aktualnego

Ministerstwo Cyfryzacji jest urzędem administracji rządowej odpowiedzialnym za obszary związane m.in. z cyfryzacją państwa, sztuczną inteligencją, rozwojem usług cyfrowych, cyberbezpieczeństwem, danymi oraz wykorzystaniem nowych technologii. Podobnie jak inne urzędy administracji rządowej zatrudnia członków korpusu służby cywilnej. Jednym z ważnych elementów zarządzania pracownikami jest system ocen pracowniczych, którego zasady wynikają z przepisów prawa. Proces ten obejmuje m.in. wybór odpowiednich kryteriów, ocenę kompetencji, pracownika, rozmowę oraz przygotowanie wymaganej dokumentacji.

Obecnie przełożony musi połączyć kilka różnych perspektyw. Powinien znać zasady formalne sporządzania oceny, prawidłowo posługiwać się kryteriami wynikającymi z przepisów, przełożyć obserwowane zachowania pracownika na odpowiedni poziom spełniania danego kryterium, a następnie przeprowadzić wartościową rozmowę i właściwie udokumentować cały proces. Informacje potrzebne do wykonania większości tych czynności znajdują się przepisach, formularzach, poradnikach i materiałach pomocniczych.

Szczególnym wyzwaniem jest ocena kompetencji. Pojęcie takie jak komunikacja, współpraca, zarządzanie ludźmi czy myślenie analityczne są szerokie. Przełożony powinien dokonać oceny na podstawie konkretnych, obserwowalnych zachowań pracownika, a nie jedynie ogólnego wrażenia. W praktyce wymaga to zarówno dobrej znajomości modelu kompetencyjnego, jak i umiejętności przełożenia obserwacji z całego okresu na odpowiedni poziom oceny. Może to prowadzić do różnic w sposobie interpretowania, kryteriów oraz sposobu ich spełnienia, przez różnych przełożonych.

Dodatkowym wyzwaniem jest przygotowanie samego przełożonego. Proces powinien być nie tylko poprawny formalnie, ale również stanowić podstawę dobrej rozmowy o wynikach pracy, mocnych stronach, obszarach wymagających rozwoju i dalszych oczekiwaniach.

Dziś brakuje jednego intuicyjnego narzędzia, które łączyłoby wszystkie te elementy i prowadziło przełożonego krok po kroku przez cały proces. Wyzwaniem jest więc wykorzystanie technologii, w tym sztucznej inteligencji, do stworzenia rozwiązania, które uporządkuje proces, ułatwi korzystanie z modelu kompetencyjnego i przepisów oraz wesprze przełożonego w podejmowaniu świadomych decyzji. Bez przejmowania za przełożonego odpowiedzialności za ocenę pracownika.

## 2. Wyzwanie

Wyzwaniem jest stworzenie Kompasu Kompetencji, czyli narzędzia cyfrowego, które będzie wspierać przełożonych w przeprowadzeniu procesu oceny pracowników.

Rozwiązane powinno prowadzić użytkownika krok po kroku, pomagać w doborze właściwych kryteriów oraz umożliwiać ocenę kompetencji poprzez konkretne, obserwowalne zachowania. Na podstawie wskazanych zachowań system powinien wspierać przełożonego w określaniu poziomu spełniania danej kompetencji, pozostawiając ostateczną decyzję po jego stronie.

Kompas powinien również wspierać przygotowanie wymaganej dokumentacji, zarządzanie terminami oraz komunikację z przełożonymi. Ważnym elementem rozwiązania powinien być asystent AI, który pomoże użytkownikowi poruszać się po wymaganiach formalnych, odpowie na pytania dotyczące procesu oraz wesprze go w przygotowaniu do rozmowy z pracownikiem.

Celem jest stworzenie rozwiązania, które połączy w jednym miejscu model kompetencyjny, wymagania formalne, dokumentację i praktycznie wesprze przełożonego, czyniąc cały proces prostym, spójnym i przyjaznym dla użytkownika.

System nie ma być dostępny na smartfonach.

---

## 3. Oczekiwany rezultat

Oczekiwanym rezultatem jest działające cyfrowe rozwiązanie „Kompas kompetencji”, wspierające przełożonych w przygotowaniu i przeprowadzeniu procesu oceny pracownika. Głównym użytkownikiem rozwiązania będzie przełożony dokonujący oceny, a dodatkowym pracownik HR lub administrator odpowiedzialny za organizację i monitorowanie procesu.

Rozwiązanie powinno uwzględniać dwie odrębne ścieżki – pierwszą ocenę w służbie cywilnej oraz ocenę okresową. Każda ścieżka powinna prowadzić użytkownika krok po kroku zgodnie z zasadami właściwymi dla danego procesu oraz umożliwiać wypełnienie właściwej części formularza.

Kluczowym elementem rozwiązania jest model kompetencyjny. System powinien zawierać właściwe dla danego rodzaju oceny kompetencje wraz ze wskaźnikami behawioralnymi i opisami poziomu ich spełniania. Przełożony powinien mieć możliwość oceny poszczególnych wskaźników poprzez wybór zachowania najlepiej odpowiadającego temu, co obserwował u pracownika.

Na podstawie dokonanych wyborów system powinien obliczać i prezentować sugerowany poziom spełniania danej kompetencji. Rekomendacja ma pełnić funkcję pomocniczą – ostateczny poziom oceny zawsze wybiera przełożony.

Rozwiązanie powinno również wspierać wybór kryteriów oceny, prowadzić użytkownika przez kolejne etapy procesu oraz umożliwiać przygotowanie wymaganej dokumentacji w oparciu o właściwe formularze.

Istotnym elementem Kompasu Kompetencji powinien być asystent AI, z którym przełożony może prowadzić rozmowę. Asystent powinien: wspierać użytkownika w dwóch obszarach: wyjaśniać zasady i wymagania formalne związane z procesem oraz pomagać przygotować się do rozmowy z pracownikiem, np. poprzez proponowanie pytań, wskazywanie kwestii wymagających omówienia czy pomoc w uporządkowaniu argumentów uzasadniających ocenę.

Rozwiązanie powinno uwzględniać także perspektywę HR/administratora, umożliwiając monitorowanie statusu procesów, terminów ich realizacji oraz wysyłanie przypomnień o konieczności wykonania określonych czynności.

Rezultatem powinien być funkcjonalny prototyp możliwy do dalszego rozwoju i docelowego wdrożenia w Ministerstwie Cyfryzacji, a w przyszłości także wykorzystany przez inne urzędy administracji publicznej.

---

**4. Wymagania formalne**

Projekt zgłoszony do oceny powinien umożliwiać ocenę zarówno kompetencji jak i praktycznego sposobu działania.

Zespół powinien dostarczyć:

- Działający prototyp rozwiązania, umożliwiający przejście przez najważniejsze etapy procesu z perspektywy przełożonego;
- Krótki opis projektu przedstawiający przyjętą koncepcję, najważniejsze funkcjonalności,
- Prezentację projektu – maksymalnie 10 slajdów, pokazującą logikę działania, kluczowe funkcjonalności i możliwy kierunek dalszego rozwoju;
- Opis wykorzystania sztucznej inteligencji, wskazujący w których elementach została wykorzystana,
- Krótką informację o zastosowanych technologiach oraz architekturze rozwiązania, pozwalającą ocenić możliwości jego dalszego rozwoju i wdrożenia.

Działający prototyp powinien umożliwiać zaprezentowanie co najmniej jednej kompletnej ścieżki procesu oraz sposobu wykorzystania modelu kompetencyjnego. Powinien również prezentować działanie asystenta AI wspierającego przełożonego.

Dodatkowo zespół może przekazać repozytorium kodu źródłowego, dokumentację techniczną, zrzuty ekranów, schemat architektury, materiały graficzne lub inne materiały pozwalające lepiej ocenić rozwiązanie.

Wszystkie linki niezbędne do oceny projektu powinny być aktywne i dostępne dla oceniających bez konieczności uzyskiwania dodatkowych uprawnień.

## 5. Wymagania techniczne

Rozwiązanie powinno zostać zaprojektowane w sposób umożliwiający jego dalszy rozwój i potencjalne wdrożenie. Nie narzuca się konkretnych języków programowania, frameworków ani architektury – zespół może dobrać technologie najlepiej odpowiadające zaproponowanemu rozwiązaniu.

Zespoły przygotowujące rozwiązanie mogą korzystać na tym etapie wyłącznie z darmowych narzędzi AI.

Projekt powinien jednak uwzględniać w szczególności:

- Architekturę umożliwiającą dalszy rozwój i skalowanie rozwiązania;
- Możliwość przyszłej integracji z systemami wykorzystywanymi w administracji, w szczególności klasy EZD oraz systemami kadrowymi np. QNT; wykonanie tych integracji nie jest wymagane w ramach prototypu;
- Możliwość bezpiecznej wymiany danych poprzez udokumentowane interfejsy, np. API;
- Mechanizmy uwierzytelniania, autoryzacji oraz zarządzania rolami i uprawnieniami użytkowników;
- Ochronę danych osobowych, poufność informacji dotyczących pracowników oraz zasadę minimalizacji przetwarzanych danych;
- Możliwość generowania wymaganej dokumentacji w powszechnie stosowanym formacie, w szczególności PDF;
- Czytelny i responsywny interfejs dostępny co najmniej z poziomu przeglądarki internetowej.

Istotnym elementem rozwiązania powinien być wewnętrzny asystent AI wykorzystujący wskazaną bazę wiedzy. Baza powinna w szczególności obejmować ustawę o służbie cywilnej, właściwe rozporządzenia dotyczące pierwszej oraz okresowej oceny w służbie cywilnej, model kompetencyjny, poradniki i materiały ze strony KPRM oraz przygotowany zestaw pytań i odpowiedzi.

Asystent powinien udzielać odpowiedzi przede wszystkim na podstawie udostępnionych mu źródeł oraz umożliwiać identyfikację źródła, na którym została oparta odpowiedź.

W przypadku braku wystarczających informacji w bazie wiedzy powinien jasno to komunikować zamiast generować niezweryfikowaną odpowiedź.

AI powinno pełnić funkcję doradczą i wspierającą. Nie może samodzielnie podejmować decyzji dotyczących poziomu oceny pracownika. Ostateczna decyzja zawsze należy do przełożonego.

W ramach hackathonu dopuszczalne jest wykorzystanie gotowych modeli językowych, usług chmurowych, bibliotek open source oraz zewnętrznych API. Zespół powinien wskazywać zastosowane technologie oraz elementy wymagające dodatkowego zabezpieczenia lub dostosowania przed wdrożeniem rozwiązania w środowisku produkcyjnym.

## 6. Sposób testowania i/lub walidacji

Rozwiązanie będzie oceniane przede wszystkim na podstawie działającego prototypu oraz demonstracji jego wykorzystania w rzeczywistym scenariuszu pracy przełożonego. Sama prezentacja koncepcji lub makiet ekranów nie będzie wystarczająca do pełnej walidacji rozwiązania.

Podczas prezentacji zespół powinien zademonstrować co najmniej jedną kompletną ścieżkę użytkownika, obejmującą rozpoczęcie procesu, pracę z kryteriami i kompetencjami, ocenę wybranych wskaźników behawioralnych, przedstawienie przez system sugerowanego poziomu kompetencji oraz pozostawienie przełożonemu ostatecznej decyzji.

Testowaniu powinno podlegać również działanie asystenta AI. Jurorzy mogą zadawać mu przykładowe pytania dotyczące zasad pierwszej oceny lub oceny okresowej. Oceniana będzie poprawność odpowiedzi.

Walidacja będzie uwzględniała przede wszystkim:

- Zgodność działania z założeniami wyzwania i zasadami obowiązującymi w służbie cywilnej;
- Poprawność wykorzystania modelu kompetencyjnego;
- Użyteczność i intuicyjność rozwiązania z perspektywy przełożonego;
- Jakość, wiarygodność i bezpieczeństwo wykorzystania AI;
- Poprawność generowanych rezultatów i dokumentacji.

Podczas testowania mogą zostać wykorzystane przykładowe, fikcyjne dane pracownika oraz przygotowane scenariusze oceny.

---

## 7. Dostępne zasoby

- Ustawa o służbie cywilnej – w zakresie niezbędnym do realizacji wyzwania,
- Rozporządzenie dotyczące pierwszej oceny w służbie cywilnej,
- Rozporządzenie dotyczące ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej,
- Model kompetencyjny,
- Poradniki KPRM,
- Grafika pokazująca wstępną koncepcję narzędzia,
- 3 szablony opisów stanowiska pracy.

Materiały zostaną udostępnione w wersji elektronicznej na Discord.

---

## 8. Kryteria oceny

- zgodność merytoryczna i realizacja założeń wyzwania — 25%
- użyteczność i doświadczenie użytkownika – 25%
- jakość i użyteczność zastosowania AI – 20 %
- innowacyjność i jakość rozwiązania – 20%
- potencjał wdrożeniowy – 10%

---

**9. Dodatkowe uwagi / kontekst wdrożeniowy**

Najlepsze rozwiązanie wypracowane w ramach wyzwania ma szansę na dalszy rozwój i rzeczywiste wdrożenie. Zwycięskiej drużynie zamierzamy zaproponować umowę na realizację aplikacji „Kompas kompetencji". Celem będzie rozwinięcie prototypu do rozwiązania gotowego do wykorzystania w praktyce.

W dalszej perspektywie zakładamy możliwość rozwoju kolejnych funkcjonalności i integracji z systemami wykorzystywanymi w MC.

Rozwiązanie może zostać także w przyszłości udostępnione innym urzędom administracji publicznej.

---

**10. Kontakt**

W przypadku pytań lub potrzeby wsparcia technicznego lub merytorycznego, zapraszamy na stoisko Ministerstwa Cyfryzacji, gdzie mentorzy (merytorycznie i techniczni) będą do dyspozycji uczestników.

Mentorzy będą dostępni również na Discord, gdzie można zadawać im pytania.

---