



Подход к оценке персонала в Human Development Unit

Оценка персонала и зачем это нужно

Оценка персонала имеет своей целью изучить степень подготовленности работника к выполнению именно того вида деятельности, которым он занимается, а также выявить уровень его потенциальных возможностей с целью оценки перспектив роста (ротации), а также разработки кадровых мероприятий, необходимых для достижения целей кадровой политики.



Оценка персонала и зачем это нужно



- Определение уровня компетентности сотрудников и их соответствия занимаемым должностям.
- Осуществление перестановки кадров с учетом компетентности и потенциала сотрудников.
- Определение мотивационной схемы персонала.
- Получение обратной связи от сотрудников.

- Разработка адекватной системы вознаграждения
- Выявление кадрового потенциала: индивидуального и группового.
- Планирование карьерного и личностного роста сотрудников.
- Выявление сильных и слабых звеньев в коллективе.
- Рационализация приемов и методов работы с персоналом.



Оценка персонала как комплексное понятие



Что и как оценивается



Тесты и их применение





**ВFCстар – инструмент для
формирования модели
компетенций**

Почему Большая пятерка используется для интерпретации компетенций?

в связи с тем, что поведение частично обусловлено **личностью**, была выбрана модель **БОЛЬШОЙ ПЯТЕРКИ**.

- Энергия
- Дружелюбие,
- Добросовестность,
- Эмоциональная стабильность,
- Широта кругозора.

Привязывание компетенции к определенной теоретической модели позволяет **направлять выбор типа поведения**, поскольку предлагает **более точный и исчерпывающий инструментарий**.

Компания Giunti O.S. разработала **карту компетенций нового поколения, привязанную к данной модели**.

Карта компетенций «Большой пятерки»



BFCmap (Big Five Competencies Map) - это карта компетенций, которая соотносит особенности **организационного контекста** с **теоретической моделью**, а именно моделью **Большой пятерки**.

Это валидизированная карта...



Компетенции складываются в **совокупности**, имеющие внутреннюю **последовательность** и **не перекрывающие** друг друга.

Словарь компетенций BFCmap может быть использован в качестве **основы** для разработки моделей компетенций, которые можно **персонализировать** для конкретных **должностей** и организационных **контекстов**.

5 МАКРО-ОБЛАСТЕЙ + 1

СВОДЯТСЯ К 5 ИЗМЕРЕНИЯМ ЛИЧНОСТИ* – Большая пятерка

* фактор ЭНЕРГИЯ
делится на две макро-
области:
ПРОАКТИВНОСТЬ И
ЛИДЕРСТВО

Большая пятерка

Макро-области

Энергия*

Проактивность

Лидерство

Дружелюбие

Социальность

Добросовестность

Качество работы

Эмоциональная
стабильность

Управление
эмоциями

Широта
кругозора

Управление
изменениями

От черты к поведению: пример

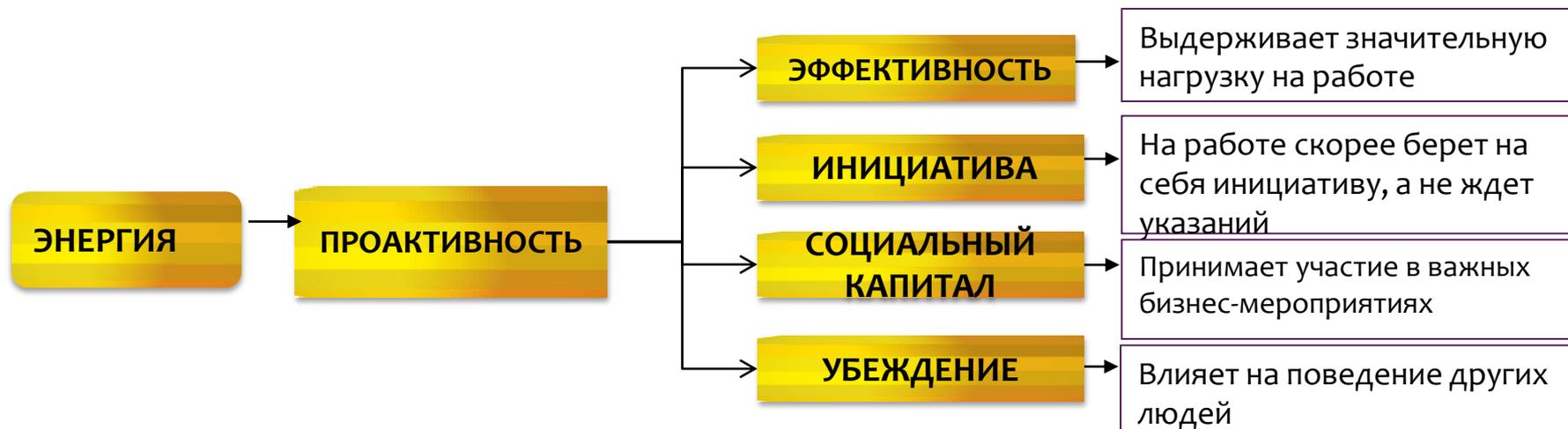


ЧЕРТА

ОБЛАСТЬ

КОМПЕТЕНЦИЯ

ПОВЕДЕНИЕ





Оценка 360
градусов

Оценка 360 градусов



Позволяет получить структурированный коллективный отзыв об уровне развития профессиональных компетенций сотрудника в тех областях, которые являются ключевыми для компании.

Оценка 360 градусов: Применение



- Определение у сотрудника тех, компетенций, которые необходимо развить, создания планов индивидуального развития;
- Оценка деятельности по заданным критериям выполнения работы на данной позиции за определенный период времени;
- Выявление сотрудников, способных работать над сложными проектами;
- Формирование кадрового резерва

Оценка 360 градусов: Применение



По результатам оценки 360 градусов можно сделать выводы:

- о характере взаимодействия между подразделениями, выявления конфликтных ситуаций;
- насколько человек вписывается в корпоративную культуру организации и существующий коллектив;
- насколько адекватна самооценка человека.



ASSESSMENT CENTER

ASSESSMENT CENTER



Центр оценки (Assessment Center) – это комплексное мероприятие, основанное на использовании взаимодополняющих методик, направленное на оценку компетенций и определение областей их развития у кандидата, что является необходимым при прогнозировании его успешности на конкретной должности.

На сегодняшний день **Центр оценки** является одним из наиболее точных методов оценки компетенций сотрудников.

Оценка участников производится посредством наблюдения их реального поведения в моделирующих упражнениях.





InBasket online

InBasket online

In-basket "Рабочая суббота" – это компьютеризированный тест, который направлен на измерение организационных компетенций.

Интерактивная онлайн программа содержит реалистичную имитацию разнообразных оперативных задач – принятия решений в связи с более широкой категорией ситуативных испытаний.



InBasket online



Тест "In-Basket Рабочая суббота" позволяет измерить следующие организационные компетенции:

- **Управление приоритетами:** способность определять значимость и срочность мероприятий, которые будут выполняться;
- **Эффективность:** способность выполнять большой объем работы в сжатые сроки;
- **Организационные способности:** способность организовывать мероприятия, которые впоследствии будут выполняться точно и методично;
- **Комплексное видение ситуации:** способность подходить к проблеме, исходя из целостного представления о ситуации.

Спасибо за внимание!

Оксана Демьянова
+38 050 488 78 08
oksana.demyanova@osukraine.com
www.osukraine.com
Горячая линия: +380 44 361-96-32