

Отчет по проделанной работе + Памятка

Записи Клиента

Оценка персонала — это комплекс измерений деловых качеств сотрудников, результатов их работы и их отношения к организации. Чаще всего используется для отбора персонала на высокие позиции, формирования кадрового резерва, формирования учебного плана для сотрудников организации и других кадровых решений.



Сотрудники оцениваются по следующим параметрам:

1. Оценка профессиональных знаний и навыков, hard skills.
2. Оценка надпрофессиональных навыков, soft skills.
3. Оценка результатов труда.
4. Оценка отношения сотрудников к компании.

**Оценку проводят
сертифицированные
специалисты центра кадровой
диагностики (ЦКД):**

Специалисты ЦКД разрабатывают методы оценки.

Проводят оценку и предоставляют результаты и рекомендации в удобном виде.

Для проведения оценки необходим официальный запрос на имя директора ИДПО по МОСЭДО.



Тесты и опросы

Тесты способностей

предназначены для оценки:

1. Способностей кандидата к работе с информацией (числовой, вербальной);
2. Эффективности работы в условиях временных ограничений;
3. Умения справляться со сложностями;
4. Обучаемости кандидата.



Тесты способностей выполняются на время (от 6 до 25 минут в зависимости от типа теста). Но перед началом любого теста у кандидата есть возможность без ограничения времени решить тренировочные задания (примеры), которые позволяют познакомиться с типовыми вопросами каждого теста.

i Тесты способностей не отражают специфику рабочей деятельности. Они измеряют скорость и качество работы с информацией, то, насколько успешно и быстро человек воспринимает и осваивает новую информацию или знания.

Опросники делятся на несколько

типов:

1. Личностные опросники;
2. Мотивационные опросники;
3. Опросники лояльности;
4. Опросники удовлетворенности.

В большинстве опросник сотруднику приходится делать «вынужденный выбор» между наиболее и наименее характерными для него способами поведения среди перечисленных.



1. В опросниках нет правильных и неправильных ответов, они направлены в первую очередь на исследование.
2. Какой-либо правильной стратегии выбора ответов не существует, попытки подогнать ответы «под идеал» могут только навредить вашим результатам.
3. Рекомендуются не запоминать свои предыдущие выборы и долго не раздумывать при выборе ответа, чтобы не запутаться.

i Отчет по опросникам основывается на ответах, которые кандидаты давали на вопросы и следовательно, эта информация представляет собой **самооценку кандидатов**. Поэтому, опросники часто сочетают с центром оценки, чтобы сравнить самооценку кандидата и реальные навыки.

Компетенции и центр оценки



Компетенции — комбинация способностей, личностных качеств, знаний, навыков, умений, опыта, мотивации и установок, описанная в терминах поведения и способствующая эффективному решению рабочих задач.

Для каждой компании можно определить набор — **модель компетенций**, необходимых для достижения наилучших результатов, причем набор таких компетенций является совершенно уникальным.

На основании модели компетенции конкретной организации проводится оценка сотрудника

i Обязательно ознакомьтесь с моделью компетенции перед прохождением оценки компетенции департамента социальной защиты населения.

Центр оценки или assessment — самый объективный метод оценки в настоящее время.

Его надежность обеспечивается групповой оценкой и точной методикой проведения больше похожей на игру или эксперимент в которой измерения каждой компетенции производится несколько раз разными методиками и экспертами, чтобы снизить влияние человеческого фактора и случайности.

Оценку проводят исключительно эксперты прошедшие специальную подготовку.

Центр оценки состоит из трех шагов:

1. Деловой игры;
2. Согласования оценок,
3. Обратной связи участникам.

Продолжительность Центра оценки составляет 4 – 8 часов, в зависимости от количества участников и входящих в него мероприятий.



В ДТСЗН центр оценки реализуется сертифицированными по данному методу экспертами. Специалисты ЦКД разрабатывают, организуют и реализуют Центры оценки и согласовывают с заинтересованными подразделениями критерии для оценки (компетенции).

Рекомендации:

1. Ознакомьтесь с моделью компетенции;
2. Отложите все рабочие дела и не ориентируйтесь на опыт знакомых уже прошедших оценку;
3. Сохраняйте естественное поведение и будьте инициативны;
4. Воспринимайте Центр оценки, как игру!
5. Будьте гибки и уверены.

Отчеты по оценке

По итогам проведенной оценки специалисты ЦКД формируют отчет.

В случае оценки кандидатов при приеме на работу и назначении на вакантные должности формируется отчет установленной формы.

i Форма отчета зависит от используемых при оценке методов и инструментов.

В случае проведения оценочных мероприятий по запросу руководства ДТСЗН форма отчетности заранее согласуется с заказчиком, исходя из целей запроса (могут быть предусмотрены, как групповые, так и индивидуальные отчеты).

Отчет по итогам тестирования

формируется по итогам прохождения тестов способностей и личностных опросников, кандидатами на должности линейных руководителей.

Данный отчет формируется на основе результатов нескольких тестов и включает в себя:



1

Результаты тестов способностей

Тесты способностей позволяют определить, насколько эффективно кандидат справляется с предъявляемой информацией, как следствие, насколько легко он обучаем, и какие сложности у него могут возникнуть при решении рабочих задач.

2

Уровень развития личностных деловых качеств

При ознакомлении с результатами рекомендуем обратить внимание на случаи, когда вы наблюдаете высокие (от 8 баллов) и низкие проявления некоторых шкал (**до 3 баллов**)

3

Мотивирующие факторы

Результаты представляют собой два вида факторов:

Мотиваторы. С помощью стимулирования этих факторов можно повышать мотивацию сотрудника к работе.

Демотиваторы. Недостаточное стимулирование данных факторов существенно снижает мотивацию сотрудника к работе.

4

Склонность к нарушениям

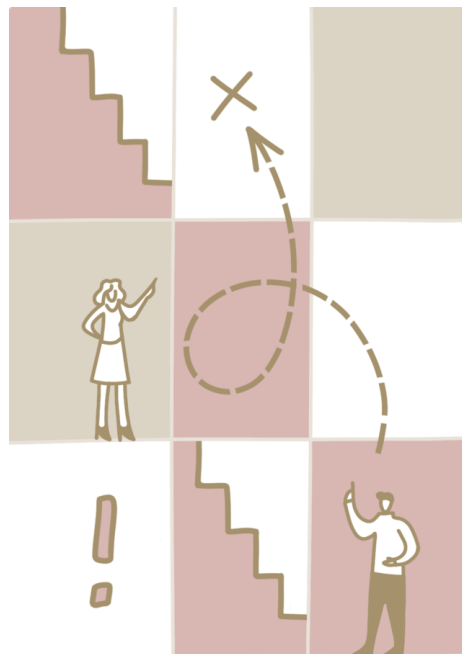
Результаты опросника показывают, насколько сильны моральные установки человека по сравнению с личностными качествами, которые могут стать причиной нарушения правил.

i Любой отчет следует рассматривать в контексте другой имеющейся у Вас по работнику или кандидату информации (например, опыт работы, профессиональные навыки, интересы)

Отчет по центру оценки формируется по итогам прохождения оценки методов измеряющих компетенции кандидатов — центра оценки, интервью по компетенциям.

Обычно эту процедуру проходят кандидаты на должности директоров, заместителей директоров, заведующих филиалами, руководителей ДТСЗН.

Информация, приведенная в отчете конфиденциальна!



1

Вывод

В нем указывается соответствие уровня развития компетенции кандидата относительно требований должности на которую он претендует

2

Описание сильных сторон сотрудника и его зон развития

В **сильных сторонах** указаны качества личности, навыки, умения кандидата, за счет которых он достигает своих лучших результатов.

В **рисках изонах развития** кратко описаны те качества, которые важны для выполнения кандидатом ключевых задач должности, но развиты недостаточно (ниже требуемого уровня согласно корпоративной модели компетенций).

3

Профессиональный опыт в соответствии с ключевыми задачами должности

В разделе сравнивается релевантность профессионального опыта с ключевыми задачам должности, указанным в форме представления на кандидата.

4

Особенности мотивации

В разделе описываются мотивы, побудившие кандидата работать в социальной сфере, результаты мотивационного опросника, рекомендации для руководителя по результатам оценки мотивации.

5

Графическое отображение оценок по компетенциям (диаграмма)

Графическое удобное отображение уровня развития компетенций

6

Результаты тестов способностей

Тесты способностей хорошо прогнозируют успешность на рабочем месте.

7

Описание проявления компетенции у кандидата

Основной блок отчета включает в себя оценки по компетенциям.

Позитивные проявления индикаторов — действия, навыки, умения, установки, которые способствуют успешному решению задач и свойственны кандидату в большинстве ситуаций.

Негативные проявления индикаторов — это то поведение, которое не способствует успешному решению задач, недостаточно хорошо развитые и отработанные навыки.

8

Рекомендации для руководителя по результатам оценки мотивации

Составляется индивидуально.

Обратная связь

Индивидуальная обратная связь по результатам оценочных процедур предоставляется внутренним кандидатам ДТСЗН города Москвы и организаций, подведомственных ДТСЗН города Москвы, при инициации данного запроса от Заказчика или участника оценки.

В зависимости от целей проводимой оценки и состава оценочных процедур обратная связь предоставляется в устном виде.

Не бойтесь обратной связи

Обратная связь по итогам оценки — это не часовая сессия критики. Обратная связь — это всегда баланс ваших сильных сторон и зон развития. Строго говоря, нельзя пройти или не пройти Центр оценки, как экзамен, — можно показать на центре оценки стиль работы и навыки, о которых специалист ЦКД расскажет на обратной связи.



Рекомендации:

1. Вспомните, какие активности были на Центре оценки;
2. Определите, как вам будет удобнее слушать и быть в непосредственном контакте или записывать ключевые тезисы, чтобы потом проработать их;
3. Вступайте в диалог;
4. Спросите о способах развития;
5. Определите для себя важность развития качеств которые удалось выделить, расставьте приоритеты;
6. Вернитесь к выводам через полгода, чтобы измерить прогресс.