

Направления работы в решении бизнес-задач

Оценка персонала

разработка системы оценки персонала для успешного функционирования организации

оценка климата компании

оценка руководителей и топ-команды

стандартные инструменты оценки персонала

авторские методы (интервью MINDSKILLS, диагностический тренинг, ассесмент 2.0)

формирование четких критериев для продвижения сотрудников

снижение расходов на обучение за счет определения компетенций, связанных с эффективностью бизнеса

Актуальные проблемы бизнеса в направлении оценки персонала

У HR-функции нет инструментов для оценки компетенций руководителей или климата в компании

Расходы на обучение слишком высоки за счет большого круга развиваемых компетенций

Климат в компании необходимо улучшить, но нет понимания, за счет каких именно факторов это можно сделать

Для продвижения внутренних кандидатов нет четких критериев



Не ясны причины снижения вовлеченности, мотивации и производительности сотрудников

Согласование критериев, проведение оценки, обработка результатов

1 Согласование **критериев**
оценки

Сначала мы согласуем критерии для диагностики: компетенции, лояльность компании, факторы мотивации, эффективность работы на текущей позиции

2 Подготовка и коммуникация

После этого мы адаптируем содержание чек-листов, согласуем формат отчета, проведем коммуникацию с участниками оценки, составим графики

3 Проведение **оценки**

Проведение ассессмента/опроса/интервью для оценки согласованных критериев

4 Обработка **результатов**

Формирование индивидуальных отчетов и общего рейтинга участников

5 Рекомендации по развитию

Мы предоставим вам рекомендации по развитию участников и прогноз по развитию компетенций/ улучшению климата в компании

Как оцениваем

- Глубинное интервью
MINDSKILLS
- Опрос лояльности
- Опрос 360
- Ассесмент 2.0
- Диагностический тренинг

ОЦЕНКА

Что оцениваем

- Метакомпетенции
- Лояльность
- Удовлетворенность
- Вовлеченность
- Компетенции

Подробнее о методе «Ассесмент 2.0»

Высокая валидность

Достигается за счет использования разных инструментов. Наблюдения на совещаниях, опрос сотрудников / коллег, анализ реальных результатов участника, решение кейса из практики и интервью позволяют собрать максимально объективную информацию.

Максимальная достоверность данных

Достигается за счет изучения / наблюдения поведения руководителей в реальных рабочих ситуациях, а не в упражнениях и играх.

Максимальная достоверность данных

Участников оценки отвлекаем от работы только на 1,5 часа (интервью и решение кейса).



Пример матрицы оценки

Компетенции \ Упражнения	Развитие команды	Управление исполнением	Непрерывные улучшения	Системное мышление	Сотрудничество	Результативность
Наблюдение на встречах с командой						
Наблюдения на кросс-функциональных встречах						
Опрос сотрудников						
Опрос коллег						
Интервью						
Решение кейса из практики директора (целевой позиции)						
Анализ результатов деятельности: КПЭ, выполнение планов						

Проводится оценка

Диагностический тренинг для оценки кадрового резерва

Компания:

Крупный банк с широкой региональной сетью, более 16 лет на рынке

Аудитория:

30 участников кадрового резерва, 6 потенциальных наставников

Цель:

Показать способности сотрудников из кадрового резерва потенциальным наставникам и провести оценку кадрового резерва согласно модели компетенций, которую только планируют внедрять в ближайшие 2 года.

Формат работы:

- 1 Диагностический тренинг-квест
- 2 Для участников были подготовлены задания, объединенные общим сюжетом. Сюжет обеспечивал вовлеченность в процесс и отвлекал внимание от процесса оценки.
- 3 Выбранный сюжет транслировал внедряемые ценности компании и дополнительно служил внедрению корпоративной культуры.
- 4 Каждое задание было направлено на диагностику одной из компетенций. Одна компетенция была сквозной. Поведенческие индикаторы из каждого задания были вынесены в лист оценки для наблюдателей.
- 5 Проведено обучение наблюдателей со стороны Заказчика по работе с листами оценки для корректной трактовки индикаторов.
- 6 Для потенциальных наставников были подготовлены роли в одном из заданий, чтобы они имели возможность ужесточить условия и наблюдать за реакцией резервистов.

[Смотреть кейс](#)

Результаты:

- Результаты оценки в диагностическом тренинге на 86% совпали с оценкой ассесмент-центров, проведенных ранее.
- 56% резервистов были "разобраны" наставниками после мероприятия, заказчик признал это лучшим результатом за семь лет существования кадрового резерва в компании.
- Средняя оценки удовлетворенности участников тренинга составила 9,8 по 10-бальной шкале

Интервью по компетенциям для формирования кадрового резерва

Компания:

Производственное предприятие,
6 производственных площадок,
штат более 5000 сотрудников

Аудитория проекта:

214 сотрудников – потенциальных
участников кадрового резерва

Цель:

Оценить управленческий
потенциал у текущих
руководителей для определения
траектории их развития и
продвижения в компании

Формат работы:

- 1 Глубинные интервью с ключевыми заказчиками и погружение в стратегию компании, отбор ролевых моделей
- 2 Онлайн интервью с ролевыми моделями трех уровней
- 3 Разработка модели компетенций
- 4 Разработка методики проведения интервью на основании методики MINDSKILLS
- 5 Очные и онлайн диагностические интервью с руководителями
- 6 Очный обучающий тренинг для внутренних специалистов (передача методики интервью)
- 7 Дистанционное обучение для внутренних специалистов (внедрение инструмента в HR процессы)
- 8 Формирование письменных отчетов
- 9 Очные и онлайн встречи по обратной связи
- 10 Разработка программы обучения кадрового резерва
- 11 Очные и онлайн обучающие тренинги для участников кадрового резерва ТОП уровня

Результаты:

- 214 участников прошли оценку в формате интервью по компетенциям.
- Разработана и проведена полугодовая программа развития руководителей, состоящая из 5 модулей
- 8 сотрудников HR обучены методике интервью, процедура внедрена в 3 HR процесса
- Принято решений о ротации 9 сотрудников
- В течение года 91 % вакансий руководителей закрыто участниками кадрового резерва
- Экономия за счет привлечения внутренних кандидатов за год составила 960 тыс. руб.
- Выполнение KPI руководителями, назначенными из резерва, составило 98%



Аутентичная
Консалтинговая
Компания

8 800 301 55 10
+7 (495) 260 57 02
+7 (812) 748 26 07

info@tsqconsulting.ru
tsqconsulting.ru

TSQ Consulting

