

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 (глубинные интервью, диагностический тренинг, ассессмент 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
- 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.

Форма работы:

Было решено провести диагностический тренинг, используя формат бизнес-симуляции. Резервисты выполняли задания под ключевой идеей "Знания – нефть будущего", за выполнением заданий наблюдали потенциальные наставники, параллельно проходила оценка выраженности компетенций по заранее составленным чек-листам

Результаты:

86%
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 7 лет существования кадрового резерва в компании

9.8
Средняя оценки удовлетворенности участников тренинга составила 9,8 по 10-бальной шкале

[Смотреть кейс](#)

Формирование кадрового резерва компании

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

Процесс работы и решения

01 Предварительное исследование

02 Оценка руководителей (глубинные интервью)

03 Обратная связь и планы развития

04 Передача методике оценки

05 Программа развития кадрового резерва

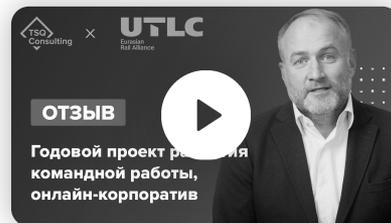
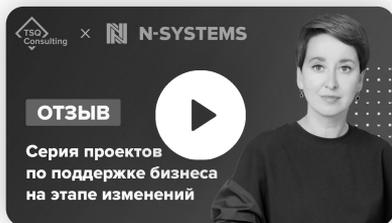
06 Анализ эффективности проекта

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%**

[Смотреть кейс](#)

Отзывы о работе с нами, кейсы и рекомендатели



Модульная программа подготовки руководителей к международному уровню управления персоналом

[Смотреть кейс](#)

Повышение привлекательности бренда работодателя и показателей эффективности работы

[Смотреть кейс](#)

Анализ, оптимизация и повышение операционной эффективности процесса отгрузки завода

[Смотреть кейс](#)

[Все кейсы](#)

[Все клиенты](#)

Разработка стратегии

- анализ рынка
- разработка стратегии
- формирование дорожной карты
- внедрение стратегии
- поддержка управленческой команды

HR-консалтинг

- создание системы HR
- работа с корпоративной культурой
- оценка персонала
- развитие топ-руководителей

Управленческий консалтинг

- маркетинг и продажи
- операционная эффективность
- корпоративные финансы
- управление рисками
- управление инновациями и НИОКР

Управление изменениями

- разработка стратегии трансформации
- внедрение цифровых решений
- централизованное управление изменениями организации
- обучение управлению изменениями

Обучение и развитие персонала

- обучение современным soft-skills
- развитие руководителей
- экспертное обучение по направлениям
- развитие внутренних экспертов
- сопровождение и методическая поддержка корп. университетов

Устойчивое развитие и ESG

- анализ текущих процессов
- разработка стратегии УР
- трансформация корп. культуры
- внедрение «зелёных» процессов
- оцифровка и создание дашбордов



Аутентичная
Консалтинговая
Компания

8 800 301 04 23
+7 (495) 260 57 02
+7 (812) 748 26 07

info@tsqconsulting.ru
tsqconsulting.ru

Общество с ограниченной ответственностью
«СПб-Тренинг. Корпорация Успеха» (ООО «СТКУ»)
ИНН/КПП 7820320603/782001001

TSQ Consulting

