

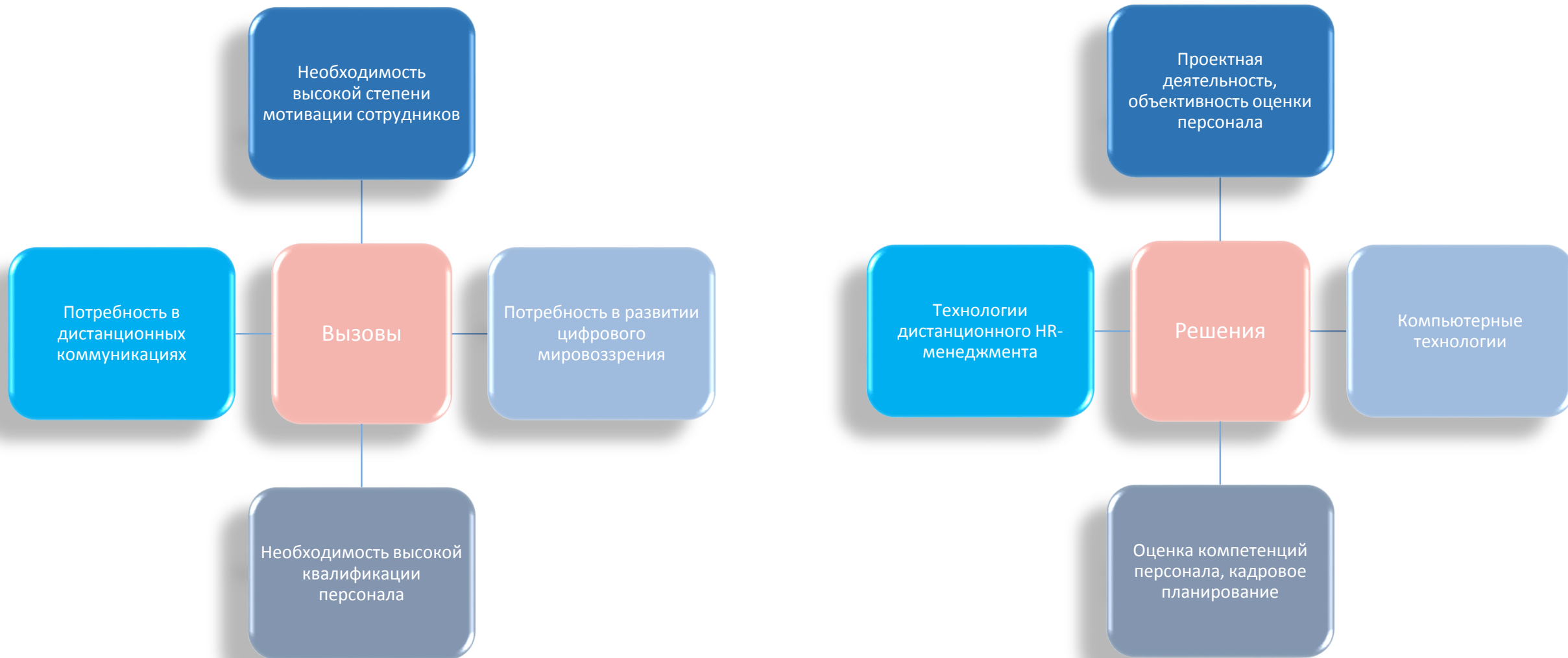
Санкт-Петербургское государственное автономное учреждение
«Центр занятости населения Санкт-Петербурга»



Применение дистанционных технологий как элемент совершенствования системы аттестации персонала и развития кадрового резерва СПб ГАУ ЦЗН

Сентябрь 2020

Вызовы и решения для развития кадрового резерва

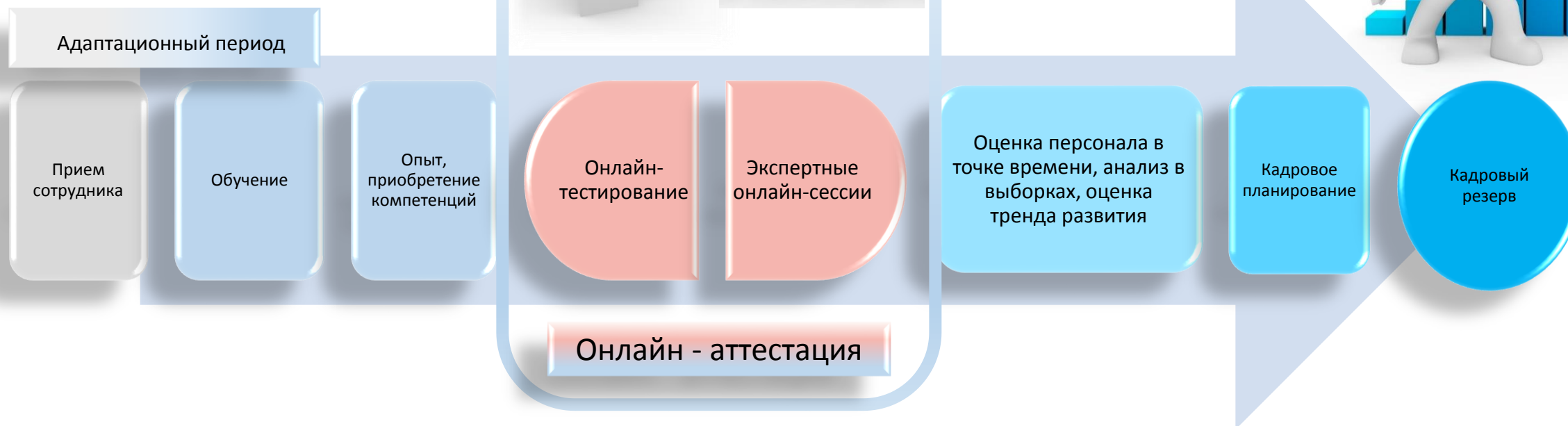


Роль аттестации

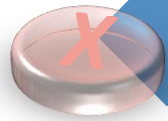
сотрудников в формировании кадрового резерва в СПб ГАУ ЦЗН



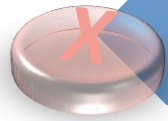
Развитие кадрового резерва предполагает использование аттестации работников для оценки текущих компетенций и имеющегося профессионального и личностного потенциала персонала.



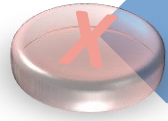
Проблемы традиционного формата аттестации персонала и развития кадрового резерва



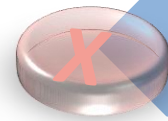
Субъективная оценка компетенций сотрудника



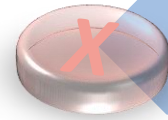
Значительные временные затраты



Собеседование, требующее личного присутствия как аттестуемого сотрудника, так и группы интервьюеров – собеседователей



Компетенции интервьюеров – собеседователей

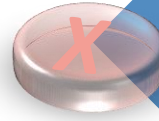


Отсутствие возможности динамической оценки персонала и трендов его развития

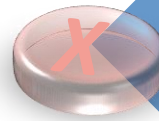
Собеседование
1

Собеседование
2

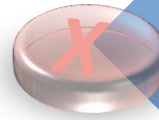
Собеседование
n



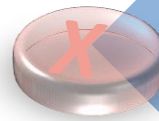
Недостаточно полная оценка компетенций сотрудника



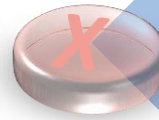
Отсутствие навыков дистанционного общения



Недостаточно эффективная система мотивации сотрудника



Ограничение перспектив для профессионального роста



Недостаточно эффективное использование человеческого капитала

Онлайн-тестирование:

объективная оценка, короткие сроки,
дистанция, динамика

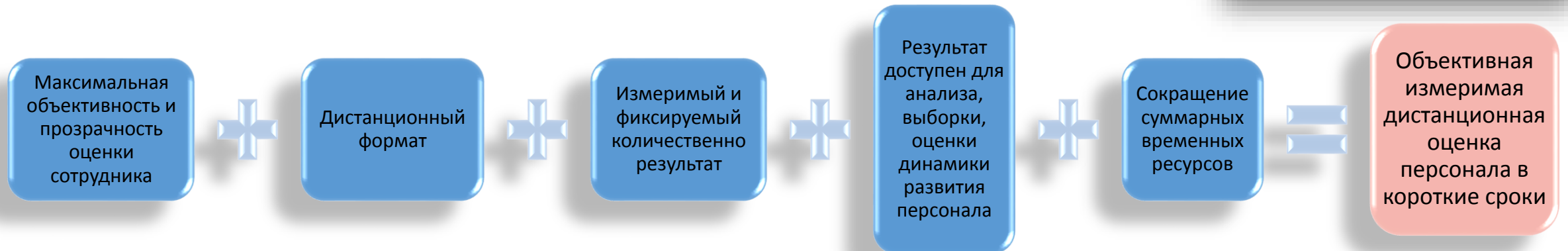
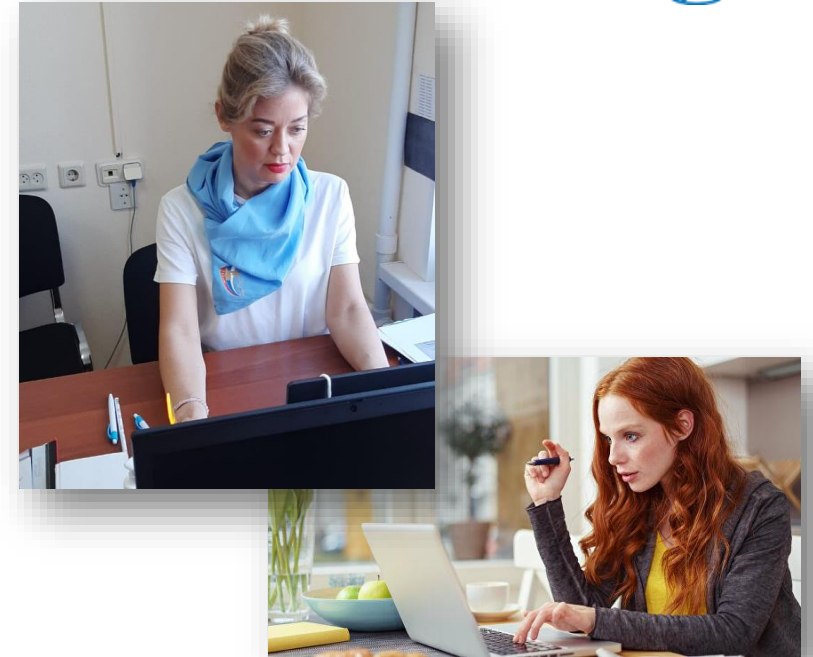


Онлайн-тестирование – первый этап аттестации на основе дифференцированных по трудовым функциям, должностям, квалификационным категориям наборов заданий интегративных и адаптивных заданий закрытого типа с множественным выбором.

Форма первого этапа аттестации - компьютерное тестирование в среде Moodle.

Результатирующее тестирование - с зарегистрированным однократным доступом из любого онлайн-устройства и ограничением по времени.

Возможность неограниченного числа тренировочных пробных тестирований (со свободным многократным доступом без ограничения по времени).



Экспертные сессии: оценка личностного потенциала, мотивации, перспектив



Второй этап аттестации - экспертные онлайн-сессии.

Экспертные сессии руководителей с аттестуемыми сотрудниками проводились с помощью записываемой видео-конференцсвязи.

Участники экспертных сессий использовали любые видеоустройства.

Формат проведения - дискуссии, обсуждение проектов, обмен мнениями.

Все участники экспертных сессий смогли лучше узнать друг друга, увидеть потенциал обсуждаемых проектов, оценить и скорректировать личную и командную систему ценностей.



Определение и повышение степени мотивации сотрудника

Повышение креативности мышления сотрудников в обсуждении проектов

Обратная связь

Формирование командной системы ценностей

Сокращение суммарных временных ресурсов

Дистанция

Видео-фиксация

Оценка личностного потенциала, перспектив сотрудника, профессиональное развитие персонала

Результат

использования дистанционных технологий для аттестации персонала



Для организации

- ✓ Сокращение логистических потерь
- Здоровье персонала
- Проекты и предложения по совершенствованию
- Формирование командной системы ценностей

Для сотрудника

- ✓ Дистанция и безопасность
- Развитие компетенций
- Цифровое мировоззрение
- Индивидуальный план карьеры
- Самореализация

Для HR-службы

- ✓ Повышение квалификации персонала
- Повышение мотивации персонала
- Формирование и развитие кадрового резерва
- Динамическая оценка персонала
- Кадровое планирование