



# **Лучшая кадровая технология оценки персонала**

**Комплексный метод оценки  
(аттестации) сотрудников  
в СПб ГБПОУ «АУГСГиП»**

# Метод оценки сотрудников

- Основан на использовании различных взаимодополняющих методик оценки сотрудников
- Ориентирован на оценку реальных деловых качеств сотрудников, реального поведения в моделирующих упражнениях
- Выявляет профессиональные компетенции, управленческие навыки, творческий потенциал сотрудников
- Определяет соответствие занимаемой должности
- Позволяет выявить потенциальные профессиональные возможности сотрудников, что позволяет сформировать кадровый резерв, провести кадровую ротацию
- Раскрывает профессиональные и личные потребности сотрудников

# Цели аттестации

Целью аттестации в Академии является выявление в короткие сроки:

- 1.** Достоверной и прогностической информации о личностно-деловых качествах сотрудников через непосредственно наблюдаемое поведение сотрудника
- 2.** Успешности сотрудника в профессиональной деятельности
- 3.** Профессиональных возможностей сотрудника
- 4.** Соответствия занимаемой должности

# Принципы аттестации

**Комплексность оценки:** составление целостного и объективного портрета аттестуемого сотрудника с помощью разнообразных заданий, различных техник и упражнений

**Независимость и объективность оценки:** члены аттестационной комиссии не заинтересованы в результатах аттестации, принимается коллегиальное решение

**Однозначность критериев оценки:** четкое определение индикаторов, отражающих уровень владения сотрудником компетенциями

**Равные возможности для всех сотрудников:** все сотрудники имеют одинаковые возможности для проявления своих способностей

**Объективность:** ситуация оценки максимально приближена к реальным условиям выполнения аттестуемым задач, составляющих содержание его профессиональной деятельности

**Прогностичность:** возможность оценить, к каким видам профессиональной деятельности готов аттестуемый

**Мультиmodalность:** использование различных методик и упражнений, оценивающих разные компетенции аттестуемого

# Задачи аттестации

- 1.** Достоверно оценить уровень компетентности сотрудников, зоны профессионального риска
- 2.** Выявить перспективных сотрудников для дальнейшего профессионального развития, карьерного продвижения, скорректировать кадровую расстановку сотрудников
- 3.** Обозначить уровень мотивации сотрудников
- 4.** Сформировать кадровый резерв Академии
- 5.** Повысить эффективность внутрикорпоративного и внешнего обучения сотрудников
- 6.** Разработать индивидуальные планы развития с учетом сильных и слабых сторон сотрудников

# Методики оценки



Симуляция



Беседы и интервью



Психометрическое  
тестирование

# Методики оценки в Академии

- Оценочное интервью по компетенциям
- Самопрезентация, видеовизитки
- Описание профессиональных достижений
- Публичное выступление
- Биографическое анкетирование
- Работа с документами
- Письменное тестирование
- Тесты способностей, профессиональных умений
- Групповые дискуссии
- Упражнения, моделирующие взаимодействие: решение рабочих задач, кейсы, анализ конкретных рабочих ситуаций, баскет-метод, деловые/ролевые игры

# Этапы проведения аттестации

- Подготовительный, организационный этапы: подготовка локальных актов Академии, плана-графика аттестации, характеристик сотрудников, определение критериев и целей оценки, форм оценки (моделирование упражнений, формирование заданий), выбор формы взаимодействия (групповая или индивидуальная), информирование аттестуемых о цели, методах и возможных решениях аттестации
- Проведение аттестации: в Академии используются традиционный (выявление стандартных компетенций сотрудника, способности решать типовые рабочие задачи) и развивающий (выявление ключевых компетенций на дальнейшее развитие сотрудника) виды
- Подведение итогов, обратная связь: заключение о профессиональном потенциале аттестуемых, согласование оценок экспертов, решение о соответствии занимаемой должности, необходимости подготовки индивидуальных планов развития, предоставление обратной связи с аттестуемыми



# Этапы аттестации



Подготовительный



Организационный



Процедура



Оценка



Обратная связь

# Ценность применения методов оценки

Аттестация не только оценивает навыки, умения, знания сотрудника (как в традиционной аттестации), но и позволяет:

- Формировать критерии по подбору квалифицированных сотрудников
- Выявлять перспективных сотрудников
- Оценивать мотивационный фон, корректировать систему мотивации сотрудников, корпоративную культуру Академии
- Узнавать особенности взаимодействия внутри коллектива
- Составлять индивидуальную программу профессионального развития конкретного сотрудника
- Проводить кадровую ротацию сотрудников
- Формировать кадровый резерв

Технологии данного вида аттестации универсальны, так как их можно применять как в больших организациях, так и в организациях с небольшой численностью сотрудников. Возможно проведение оценки сотрудников как индивидуально, так и в группах, по любой должности. Применимо использование как двух-трех видов оценки, так и значительно больше, но обязательно использование моделирующих упражнений. Аттестация важна своим индивидуальным подходом к сотрудникам.