

Кейс-метод при отборе персонала

Выполнила Екатерина Макеева
Студентка группы УПБ-2601-01-00

План

- 1. Понятие кейса и кейс-метода
- 2. История создания
- 3. Функции кейс-метода
- 4. Этапы решения кейсов
- 5. Подводные камни при использовании кейс-методов
- 6. Как пишутся кейсы?
- 7. 5 составляющих кейса
- 8. Классификации кейсов
- 9. Мини-кейсы
- 10. Заключение

- На современном этапе развития наряду с традиционными методами и приёмами всё большую популярность приобретает кейс-метод. Классическое интервью, психологическое тестирование не показывают человека в действии. Благодаря кейс-методу мы можем оценить человека не в статике, тем самым посмотрев на его реальные качества и навыки.



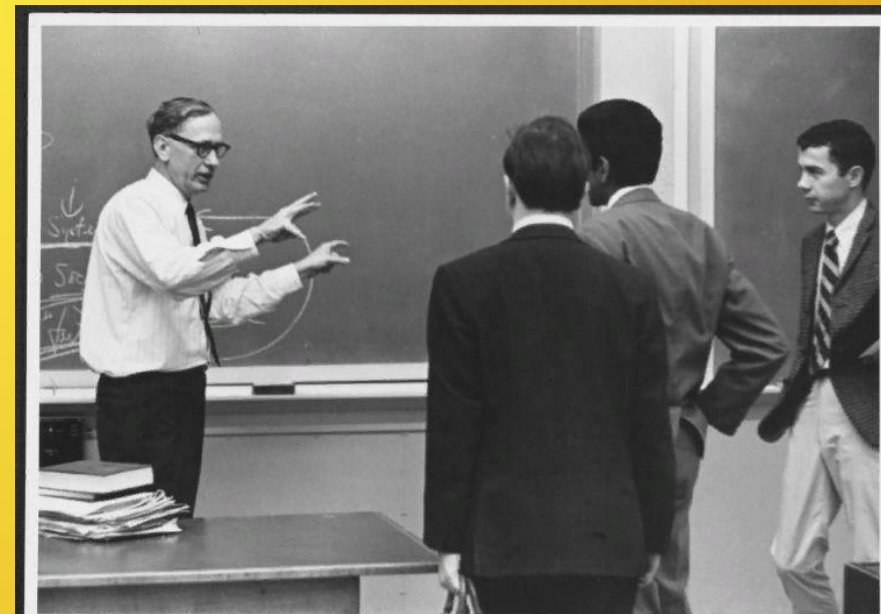
- Кейс (англ. case study- исследование, анализ случая)- это смоделированная рабочая ситуация, вызывающая дискуссию, требующая анализа и предложений по эффективному решению проблемы.



- Метод case-study или метод конкретных ситуаций-метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач-ситуаций
-
-
- В настоящее время сосуществует две классические школы case-study — Гарвардская и Манчестерская.



- В современном виде кейс-метод зародился в 1870-е годы в Гарвардской школе права, а в бизнес-обучении утвердился с 1920-х годов.
-
- В 1920 году вся система обучения менеджменту в Гарвардской школе была переведена на методику case study (метод обучения на основе реальных ситуаций).
-
-



Функции кейсов

- 1) кейсы позволяют увидеть реальное рабочее поведение оцениваемого
- 2) кейсы позволяют увидеть навыки, а не только знания
- 3) кейсы позволяют оценить профессиональный потенциал оцениваемого
- 4) кейсы позволяют увидеть реальные реакции



Решение кейсов состоит из нескольких шагов

- 1) исследование предложенной ситуации(кейса)
- 2) сбор и анализ недостающей информации
- 3) обсуждение возможных вариантов решения проблемы
- 4) выработка наилучшего решения



Подводные камни при использовании кейс-методов

- 1) кейс не имеет правильного ответа. Оптимальное решение может быть одно, а эффективных решений-несколько
- 2) кейс строится на реальных фактах и имитирует настоящую жизненную ситуацию, а в жизни не раз приходится сталкиваться с подобными проблемами
- 3) кейсы решаются в условиях ограниченного времени

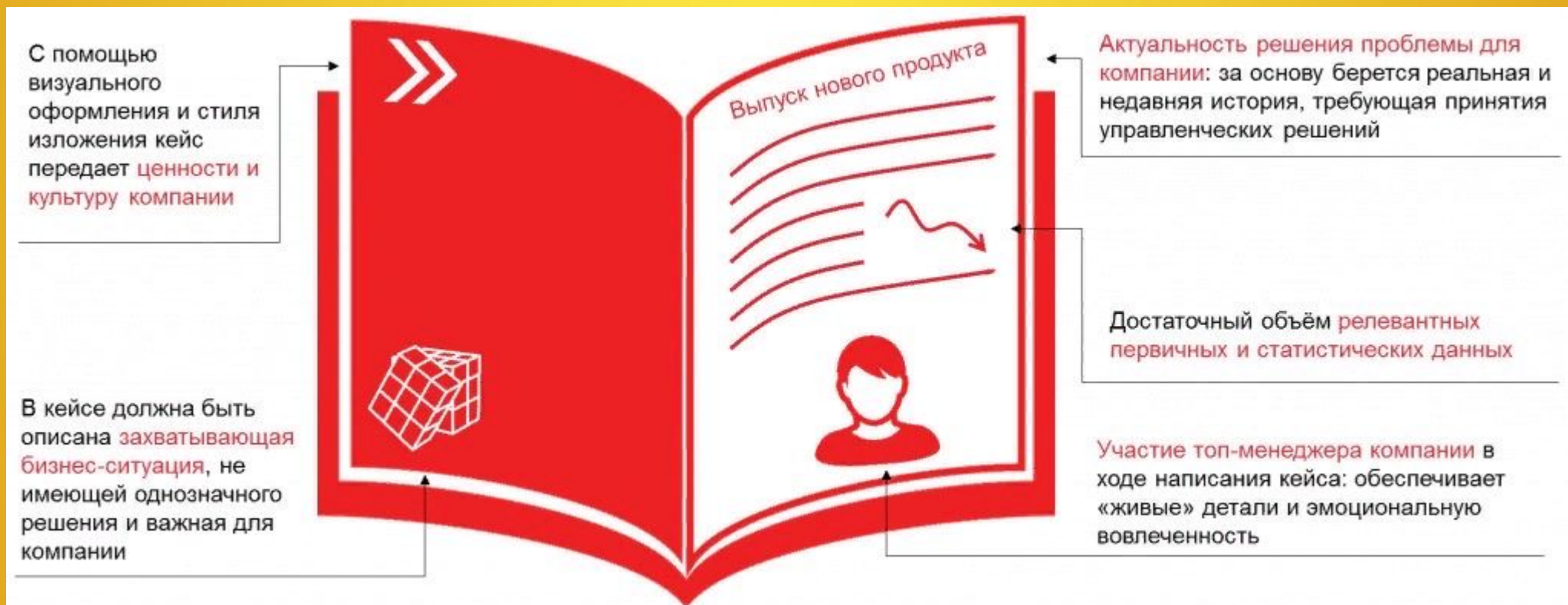


Как пишутся кейсы?

- Кейс объединяет в себе два компонента: исследовательский и учебный, поэтому процесс его создания предполагает работу бизнес-журналиста или консультанта и преподавателя одновременно
-
- За основу кейса берётся ситуация, произошедшая в компании



Качественный кейс должен объединять в себе 5 ключевых аспектов



Виды кейсов по типу получаемой информации

- 1) **профессиональные**-это кейсы на выявление уровня выраженности профессиональных компетенций
- 2) **личностные**-кейсы, проявляющие поведенческие стратегии, личностные свойства и ценности



Виды кейсов по типу вовлечённости оцениваемого в ситуацию

-
- 1) **включенные**- оцениваемый должен принять роль участника ситуации, действовать исключительно из этой роли
- 2) **невключенные**- менее стрессовый и более стандартный вариант: нужно оценить действия участников ситуации как бы со стороны или ответить, как бы поступил оцениваемый в данной ситуации



Виды кейсов по степени конкретизации предлагаемой информации

-
- **1) структурированные**-подробные,с чётко построенной структурой,большим количеством данных и деталей. Как правило,данные кейсы предназначены для получения конкретного,однозначного ответа
- **2) слабоструктурированные**- не содержащие большого количества деталей. Подобная форма позволяет выявить потенциал,проявить умение ,а не знание,увидеть,как оцениваемый думает,как действует



Виды кейсов по степени стандартности условий

- **1) кейсы, предлагающие стандартную рабочую ситуацию**-проявляют знания или навыки в стандартных рабочих условиях
- **2) кейсы, в содержание которых включён инцидент/происшествие**, проявляют умение оцениваемого действовать в ситуациях, отклоняющихся от нормы. При этом кейс решает несколько задач: демонстрирует реальное состояние навыка, умение реагировать в ситуации стресса, проявляет поведенческую и мыслительную гибкость



Мини-кейсы

- не занимают много времени
- позволяют выяснить основные компетенции и выяснить отношение человека к чему-либо

Использование мини-кейсов удобно при оценке кандидата, если в процессе работы он будет часто сталкиваться с нестандартными ситуациями. Тем самым мы можем, проверить умение действовать в аналогичных ситуациях, а так же гибкость и стрессоустойчивость.



- Кейс-метод является эффективным при оценке исследовательских и творческих способностей сотрудников, а также их общей компетентности.
- Важными достоинствами кейс-метода являются высокая приближенность к реальной жизни организации, сравнительно небольшие финансовые и временные затраты.

- **Источники информации:**

- Введение в кейс-метод: что такое кейсы и зачем они нужны//[Электронный ресурс]//-Режим доступа:<https://changellenge.com/article/chto-takoe-keysy/>
- Использование кейс-метода при подборе персонала//[Электронный ресурс]//-Режим доступа:<https://hrmoscow.ru/blog/kak-sostavit-kejs-dlya-effektivnogo-podbora-personala>
- Как составить кейс для эффективного подбора персонала//[Электронный ресурс]//-Режим доступа:<https://hrmoscow.ru/blog/kak-sostavit-kejs-dlya-effektivnogo-podbora-personala>
- Подбираем сотрудников: кейс-метод//[Электронный ресурс]//-Режим доступа:<https://wiseeconomist.ru/poleznoe/5472-podbiraem-sotrudnikov-kejs-metod>

Спасибо за внимание!