



6 трендов в оценке персонала

Рейтинги РА «Эксперт» и журнала «Коммерсантъ Деньги», 2018 г.

27

лет на рынке

498

проектов в год



**Руководитель
практики
«Digital
Assessment»**

Психолог,
Психометрик

Услуги

- **Оценка персонала**
- Развитие персонала
- Организационное развитие
- Исследования и социология
- Автоматизация HR

1990: первыми в России стали использовать индивидуальный ассесмент

1996: разработали первую в России модель компетенций

2011: разработали первый в России дистанционный центр оценки – Web@ssessment

2013: разработали первый российский инструмент для оценки обучаемости и потенциала

Мы прочитали очень много исследований о тенденциях в HR (даже слишком)



Mettl, 2018
SHRM, 2016
Cut-e, 2017
SHL CEB, 2017
Hogan, 2017
Church & Rotolo, 2015
Deloitte, 2016
Rocket Hire, 2014
KPMG, 2014
Talent Strategy, 2015
Talent Strategy, 2017
RHR International, 2017
CCL, 2015
HR Trends University, 2016

PWC, 2015
Recruiter, 2015
Develop Intelligence, 2017
CPP, 2016
Aon Hewitt, 2013
Aon Hewitt, 2017
DDI, 2013
Talent Q, 2013
People Matters, 2013
Silzer & Church, 2013
TBI, 2016

Сколково, 2017
Сбербанк, 2017
SHL (RUS), 2017
KPMG, 2017
ЭКОПСИ (2016)
НИУ ВШЭ (2014)
НИУ ВШЭ (2016)

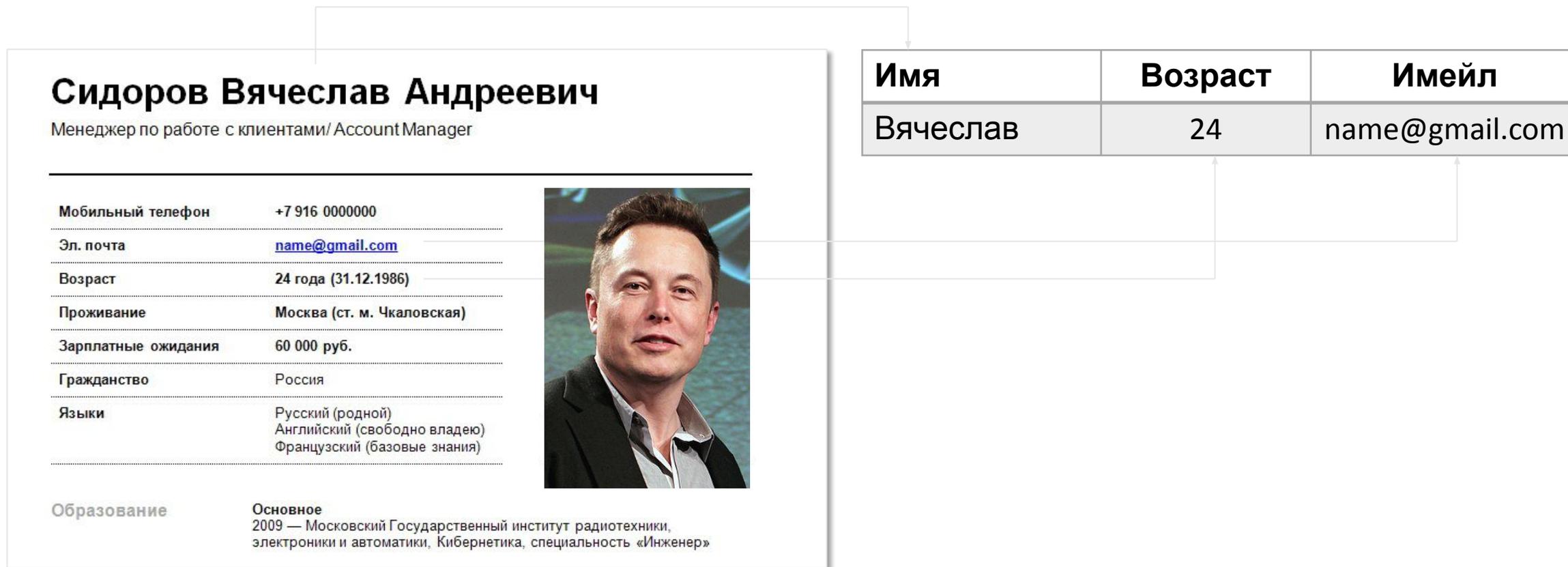


1. Автоматизация («обесчеловечивание» оценки)

The screenshot shows the Textio web application interface. The browser address bar displays <https://textio.com/talent/>. The page title is "General Market Media Buyer" with a subtitle "Job listing for a Marketing role in San Francisco". The document status is "Shared". The main text of the job listing is highlighted with various colors (green, blue, orange, purple) to indicate areas of concern or feedback. On the right side, a "Textio Score" of 35 is shown, labeled as "Below Average". Below the score, a list of feedback points is provided, including: "Needs more 'we' statements", "Sentences are too short", "Listing is a bit short", "Uses corporate cliches", "Missing equal opportunity statement", "Contains too many questions", "Not quite enough bulleted content", and "Too much directive language". At the bottom of the feedback section, it indicates a "Somewhat masculine tone" with a corresponding color scale bar.

Textio

Парсинг резюме

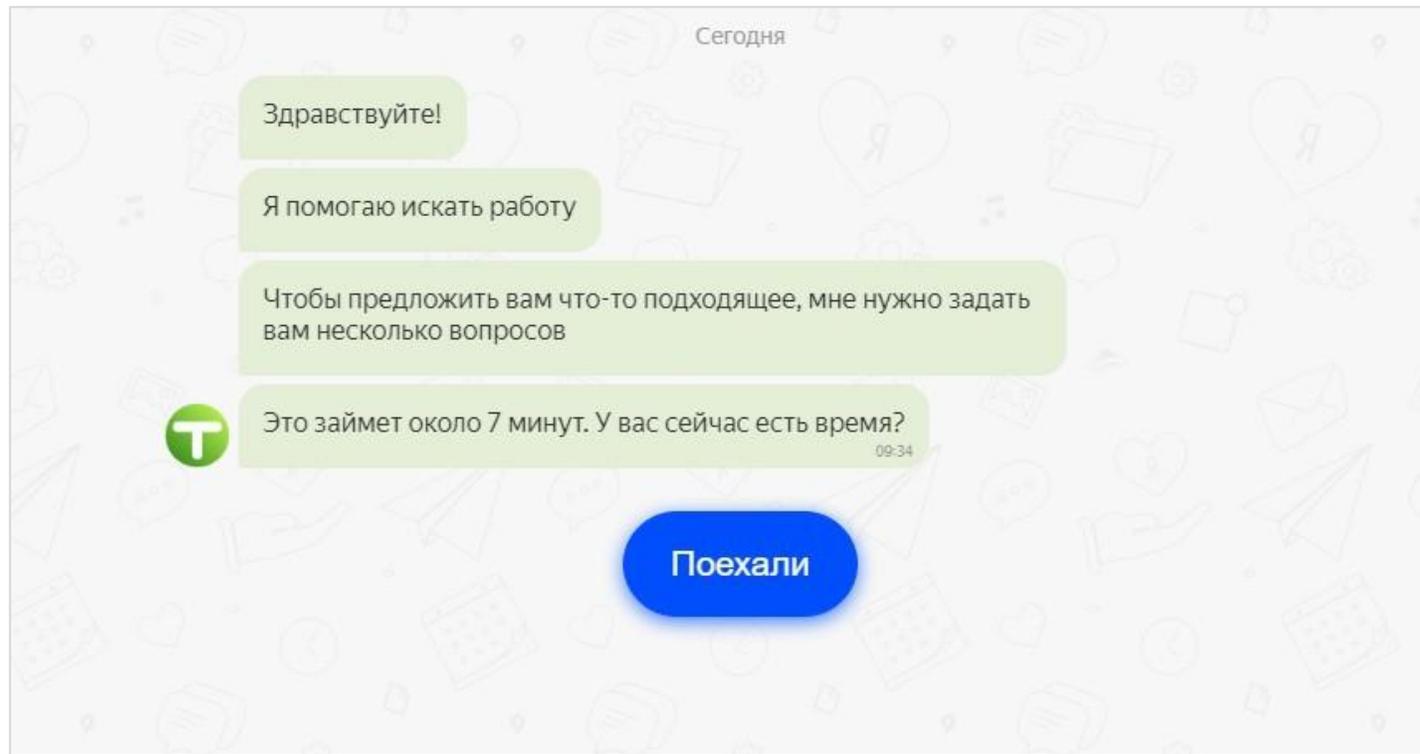


Stafory

XOR bot

hh ru
HeadHunter

SuperJob



Автоматизация. Вместо очного интервью – видеоинтервью (в перспективе – автоматизация оценки)

Личный помощник руководителя.
Интервью для личного ассистента



2 из 4 Почему вы выбрали позицию Личного помощника?

Следующий вопрос

Skilloz © ООО «Скиллоз», 2015. Платформа для оценки и отбора персонала [Что это](#)

Тест оценки потенциала Potential in Focus (PIF)

№004 Участник

Ваш список тестов

 Таймер выключен. Сделайте паузу, если Вам нужен отдых

1	Инструкция	Время выполнения 2 минуты	Начать
2	Тренировочные задания	5	
3	Анализ идей	25	
4	Принятие решений	35	
5	Обработка информации	15	
6	Кейсы	20	
7	Мнения и отношения	15	
8	Лидерский стиль	5	

Симуляция
РЖД

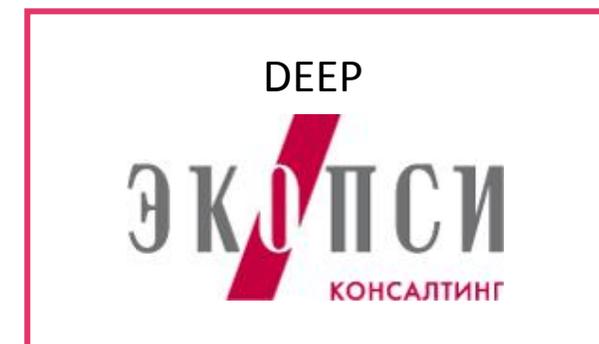


Оценка по цифровому следу (лайки, посещения)



Оценка по тексту и видео

Прогнозные модели

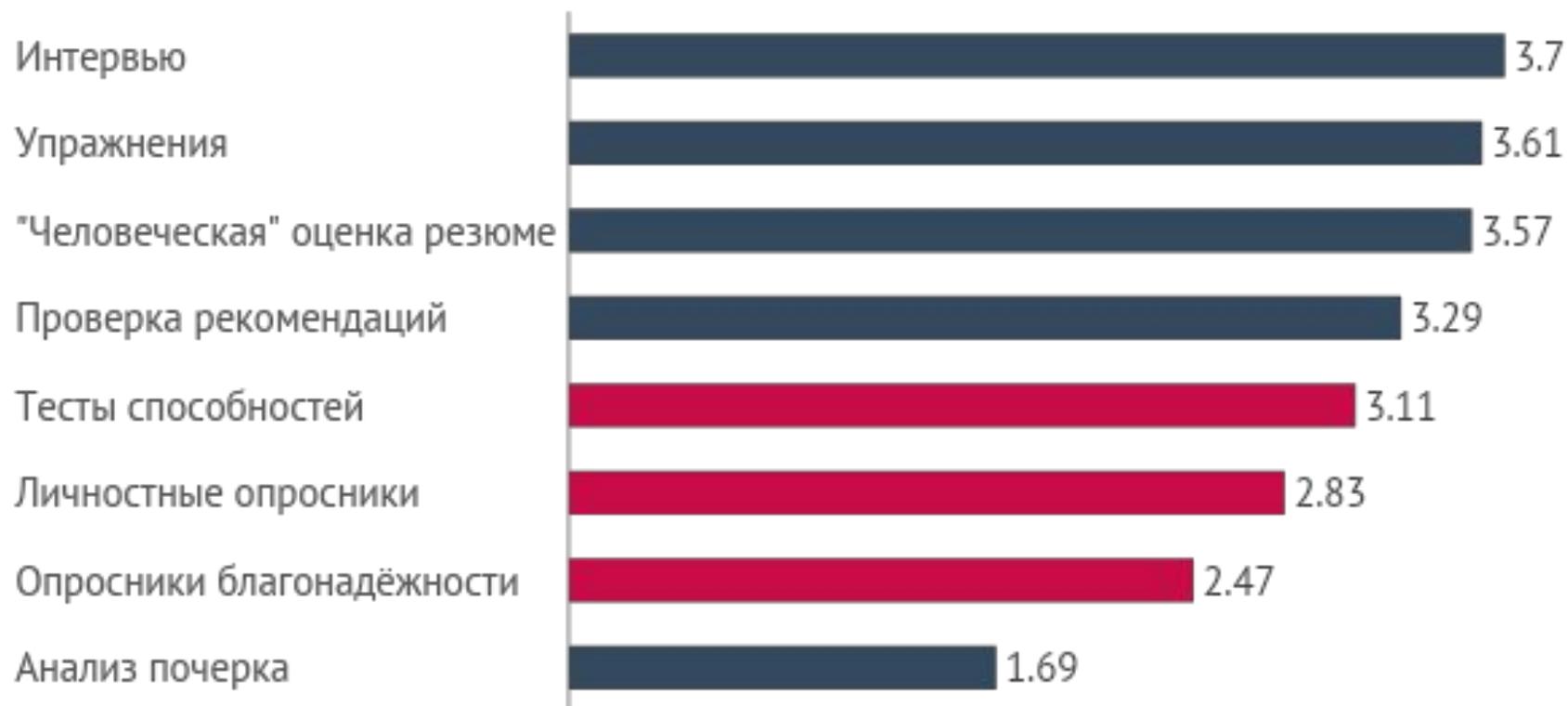


**Том лишился профессии из-за робота до того,
как это стало мейнстримом**



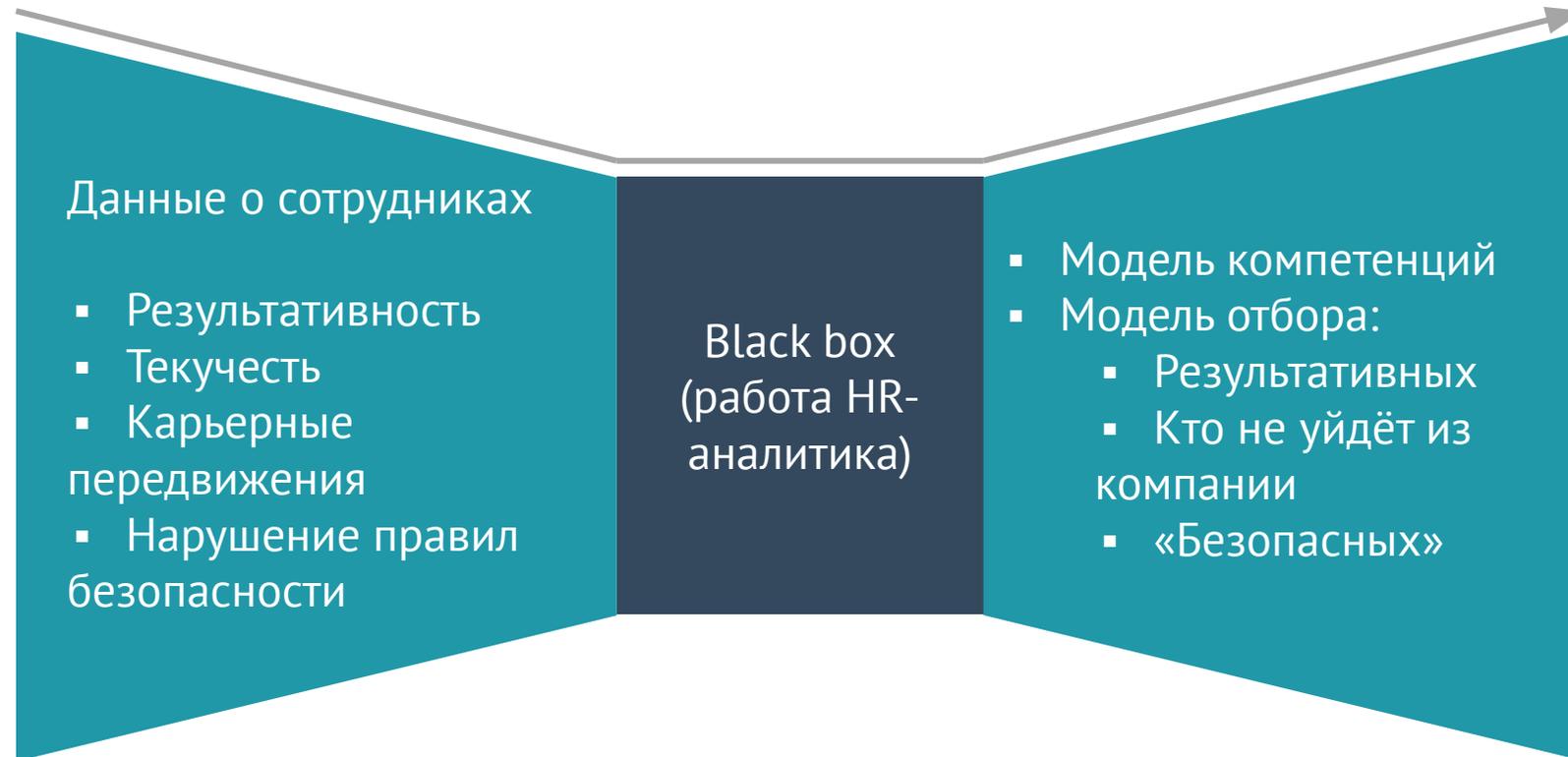
Коротко: всё – слишком сырое

Удовлетворённость инструментами оценки со стороны участников





Опора на данные
(эффективность оценки
должна подтверждаться
цифрами)



55%

HR заявляют, что отсутствие
опоры на реальные данные – основная
проблема практик оценки в их компаниях
(ЭКОПСИ, 2016)

33%

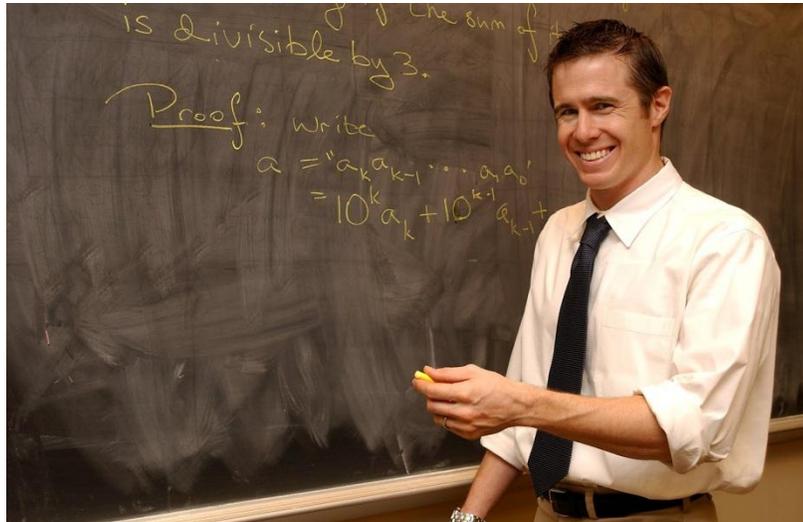
Компаний планировали внедрить HR-аналитику в оценку в 2017 году (ЭКОПСИ, 2016)

Данные. Что мешает – отсутствие культуры работы с данными

Пример [реальной] базы данных по

сотрудникам

Сотрудник	Пол	Год рождения	Последнее образование	Город работы
1	М	31	Высшее	Воронеж
2	1	08.08.1961	Техник безопасности	СПб
3	Ж	03.04.1979	МВА	Москва
4	Мужской	1993	СПбГУ, психологическое	Санкт-Петербург



Математики хорошо считают, но не всегда погружаются в HR-реальность



Психологи погружаются в HR-реальность, но не всегда обладают должной математической подготовкой



Геймификация
(оценка должна быть
интересной)

Два типа геймифицированной оценки

«Игры» в подборе персонала

Тесты способностей / личностные опросники в приятной игровой оболочке

Пока – в основном за рубежом (бум старт-апов в этой сфере в 2014-15 годах)

Видео- и рисованные кейс-тесты

Простые симуляции в компьютеризированной форме

Внутрикорпоративные, неуниверсальные разработки

Игра Firefly Freedom (разработчик – Arctic Shores)



Необходимо воспроизвести последовательность, с которой загораются банки

Геймификация. «Игр» - ТОП-1 тренд за рубежом



Рисованный кейс-тест, разработанный ЭКОПСИ для Сбербанка

Опишите ситуацию



Вопрос 3

Клиент обратился в Банк с претензией. Три дня назад он положил деньги на кредитную карту, но деньги до сих пор не поступили. Он возмущается и требует, чтобы деньги поступили сегодня же. Ваши действия?

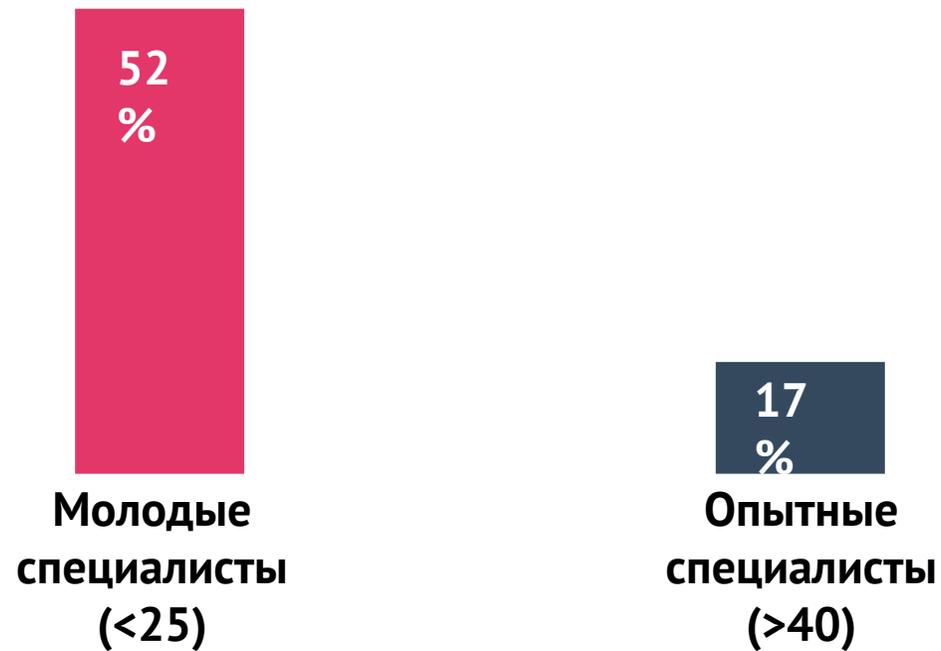
Выберите один вариант ответа:

- Успокою клиента и объясню что, решением проблемы занимается соответствующее подразделение. Ему не стоит волноваться. Деньги в любом случае поступят на счет.
- Успокою и попрошу клиента оставить контакты. Пообещаю связаться с ним как только выясню причину проблемы и срок поступления денег на счет.
- Успокою клиента. Попрошу клиентов в очереди перейти к другому окну. Попытаюсь выяснить подробности инцидента, свяжусь с ответственным за операцию подразделением, и выясню причины возникновения ошибки и сроки ее решения.
- Скажу клиенту, что действительно случаются такие проблемы, но их решением занимается соответствующее подразделение. Дам контакты и порекомендую обратиться напрямую к ним.

Ответить

Необходимо понять ситуацию и выбрать вариант ответа

Сколько людей готовы отбираться на работу с помощью «игр»





Сокращение длительности
оценки
(не надо мучить
оцениваемых!)

Очная оценка становится всё короче

	1960 гг.	2000 гг.
Центр оценки	3 дня	1 день
Интервью (на входе)	60 минут	30 минут

Длительность психометрической оценки тоже сокращается

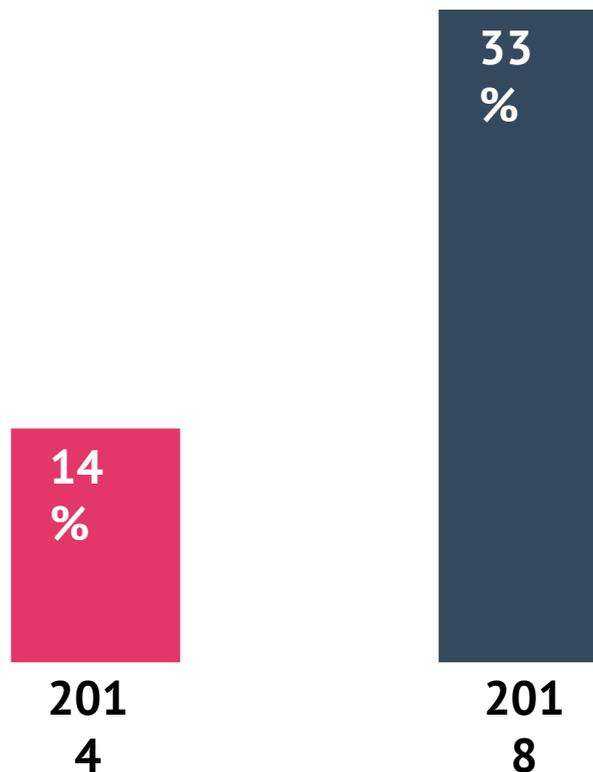
	1980 гг.	2000 гг.	2010 гг.
Тесты способностей	40 мин.	30 мин.	15 мин.
Опросники	60 мин.	40 мин.	20 мин.



Мобильная оценка
(давайте всё делать очень
удобным!)

Всё больше людей проходят тесты и опросники с телефонов

Сколько людей готовы проходить тесты (при приёме на работу) с мобильных телефонов)



Всё больше людей проходят тесты и опросники с телефонов

Кто в данный момент готов проходить тесты с мобильных телефонов?



Молодые специалисты



Домохозяйки в возрасте 32-45 лет

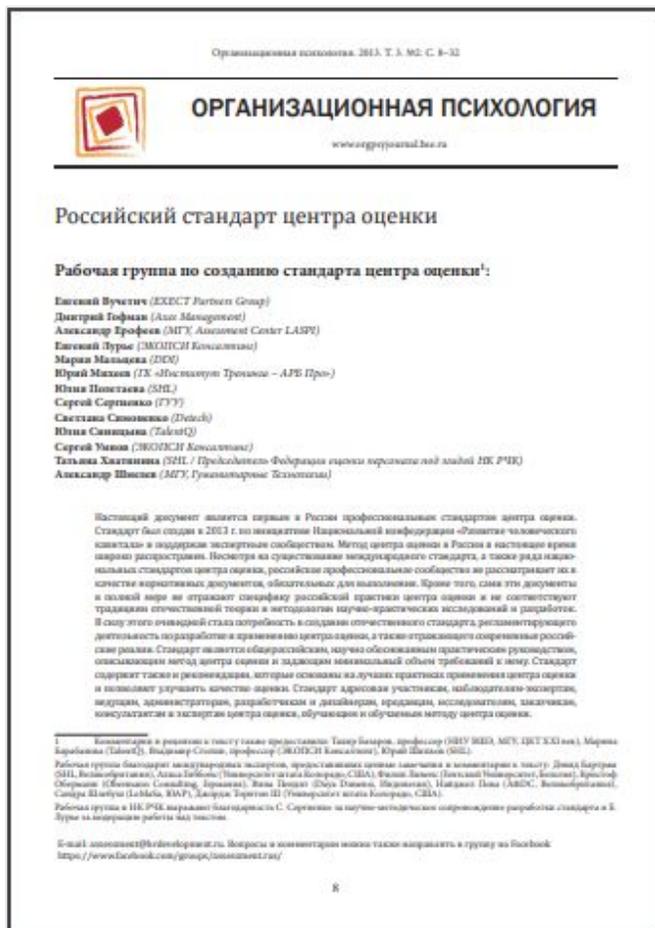
Только у 2 из 7 топовых российских провайдеров тестов могут давать их в мобильном формате



Законодательные и этические нормативы

«Так, а что вы тут
напридумывали?»

Стандарты деятельности – нет юридической силы, пишутся «снизу»



Российский стандарт центра оценки



Российский стандарт тестирования

Профессиональные стандарты – имеют формальную юридическую силу, пишутся сверху

УТВЕРЖДЕН
 приказом Министерства
 труда и социальной защиты
 Российской Федерации
 от «06» октября 2015 г. № 691н

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ
Специалист по управлению персоналом

559
 Регистрационный номер

Содержание

I. Общие сведения 1
 II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности) 2
 III. Характеристика обобщенных трудовых функций 4
 3.1. Обобщенная трудовая функция «Документационное обеспечение работы с персоналом» 4
 3.2. Обобщенная трудовая функция «Деятельность по обеспечению персоналом» 8
 3.3. Обобщенная трудовая функция «Деятельность по оценке и аттестации персонала» 13
 3.4. Обобщенная трудовая функция «Деятельность по развитию персонала» 18
 3.5. Обобщенная трудовая функция «Деятельность по организации труда и оплаты персонала» 24
 3.6. Обобщенная трудовая функция «Деятельность по организации корпоративной социальной политики» 29
 3.7. Обобщенная трудовая функция «Операционное управление персоналом и подразделениям организации» 34
 3.8. Обобщенная трудовая функция «Стратегическое управление персоналом организации» 41
 IV. Сведения об организациях – разработчиках профессионального стандарта 47

I. Общие сведения

Управление персоналом организации 07.003
(наименование вида профессиональной деятельности) Код

Основная цель вида профессиональной деятельности:
 Обеспечение эффективного функционирования системы управления персоналом для достижения целей организации

Группа занятий:

1232	Руководители подразделений (служб) управления кадрами и трудовыми отношениями	2412	Специалисты по кадрам и профориентации
3423	Специалисты кадровых служб и учреждений занятости	-	-
<small>(код ОКЗ¹)</small>	<small>(наименование)</small>	<small>(код ОКЗ)</small>	<small>(наименование)</small>

Отношение к видам экономической деятельности:
 78.30 Деятельность по подбору персонала прочая
(код ОКВЭД²) (наименование вида экономической деятельности)

Испания	В отборе нельзя использовать клинический опросник ММРІ
США	В отборе нельзя использовать полиграф
Израиль	В оценке нельзя использовать графологию
ЮАР	Использовать только те инструменты, которые аккредитованы специальной организацией (Health Professionals Council of South Africa)