

# Новый взгляд на оценку

SITUATIONAL JUDGEMENT TESTS

16.09.2020



### **Сотрудник стал все более искушен и требует внимания к собственному опыту.**

Переход оценки преимущественно в дистанционный формат дал понять, что важна не только гарантия надежных результатов, но и форма проведения.

Рынок предлагает опросники, дистанционные центры оценки и интервью.

- Сотрудники перегружены опросниками, состоящими из большого количество однотипных утверждений
- Сотрудники склонны к искажению результатов тестирования и социальной желательности
- Опросники воспринимаются сотрудниками, как ненадежный способ оценки их компетенций, поскольку отсутствует прямая связь с рабочими задачами
- Дистанционный центр оценки и интервью тяжело реализовывать в цифровом формате, а качество результата сильно зависит от квалификации эксперта

## **SITUATIONAL JUDGEMENT TESTS — подходящий метод для дистанционной оценки**

**Situational Judgement Tests (SJT) или Тесты ситуационных суждений – метод диагностики, моделирующий реальные рабочие ситуации и различные подходы к их решению, которые тестируемый должен проанализировать и оценить**

- + Интересный и вовлекающий формат тестирования, основанный на проблемном подходе
- + Технология создания равноценных по социальной желательности вариантов ответов защищает SJT от искажения и научения
- + SJT обладают высокой очевидной валидностью, поскольку отражают реальные рабочие ситуации. Сотрудники воспринимают SJT справедливым и релевантным задачам оценки инструментом
- + SJT проводится без участия стороннего эксперта, интерпретирующего поведение сотрудника, в стандартизированных для всех условиях

# SITUATIONAL JUDGEMENT TESTS – ТЕХНОЛОГИЯ, ПОЗВОЛЯЮЩАЯ СОЗДАВАТЬ ОЦЕНОЧНЫЕ КЕЙСЫ



## Что может оценивать?

- 01 Профессиональные знания и компетенции
- 02 Корпоративные ценности
- 03 Управленческие компетенции

## Как?

- 01 Кейсы разрабатываются на основе конкретных индикаторов компетенций и ценностей.  
Процесс сравним, с одной стороны, с разработкой моделирующих упражнений и кейсов для Центров оценки, с другой, – с разработкой тестов знаний.
- 02 Моделирование рабочих ситуаций активирует установки на поведение, которые помогают судить о проявленности компетенций и ценностей.

## Для чего?

- 01 Оценить компетенции конкретного сотрудника и определить его зоны развития
- 02 Выделить направления для обучающих и развивающих программ на уровне всей компании
- 03 Познакомить кандидатов с компанией, отразив в кейсах корпоративные ценности
- 04 Использовать в качестве обучающего материала для сотрудников
- 05 Отсеять неподходящих кандидатов на первых этапах отбора

# Соблюдение технологии разработки гарантирует качество SJT



## ЭТАП 1

**Определение целей оценки и разработка модели теста** (шкалы, количество и формат заданий)



## ЭТАП 2

**Сбор информации и её анализ**

- Модель компетенций или модель ценностей
- Дополнительные материалы, предоставленные клиентом (программы обучения, процедуры, стандарты и т.д.)
- Интервью с экспертами в предметной области



## ЭТАП 3

**Разработка**

- Авторский цикл разработки
- Экспертный цикл (перекрестная проверка содержания заданий, внесение корректировок)
- Оформление заданий



## ЭТАП 4

**Пилотирование:**

- Пилотная оценка для проведения статистического аудита качества заданий.
- Внесение корректировок и финализация материалов



## ЭТАП 5

**Проведение тестирования на сотрудниках**

# Вариативность формата и способа разработки позволяет создавать решения с разным бюджетом

## ФОРМАТ SJT

- **Текстовый формат**  
Задание представляет собой письменное описание ситуации и вариантов действия.
- **Анимированные ролики**  
Задание представляет собой анимационный ролик, сюжет которого отражает ситуацию.\*
- **Видеоформат**  
Задание представляет собой видеоролик, в котором актеры обыгрывают ситуацию.\*

## СПОСОБ РАЗРАБОТКИ SJT

- **На основе материалов заказчика**  
Эксперты ВІТОВЕ разрабатывают задания на основе материалов, предоставленных заказчиком: МПК, программы обучения, регламенты, стандарты.
- **На основе материалов и интервью с экспертами заказчика**  
Эксперты ВІТОВЕ проводят интервью с экспертами со стороны заказчика, консолидируют информацию и разрабатывают задания с учетом материалов, полученных от Заказчика
- **На основе экспертизы ВІТОВЕ и партнеров**  
Эксперты ВІТОВЕ разрабатывают задания самостоятельно на основе своей экспертизы или привлекают сторонних (внешних экспертов) в предметной области для разработки заданий

Варианты действия предъявляются в письменном формате или могут быть интерактивно встроены в ролик.



# Текстовый формат

## Situational Judgement Tests



Беседуя во время обеда с новым сотрудником, Иваном, Вы узнали, что руководитель поставил ему задачу с короткими сроками выполнения.

По Вашему мнению, задача сложная. Вы не уверены в том, что Иван успеет выполнить задачу.

Вы предложили Ивану обратиться к руководителю, но Иван отказался.

Иван на испытательном сроке и не хочет признаваться руководителю в трудностях.

**Как Вы поступите?** \_\_\_\_\_

- Примитесь за работу совместно с Иваном, чтобы помочь ему закончить задачу в срок, выделив для это немного своего времени
- Чтобы помочь Ивану, расскажете его руководителю, что он переживает и боится обратиться за помощью
- Договоритесь с Иваном проверить его работу перед сдачей руководителю
- Предложите Ивану свою компанию в беседе с руководителем, чтобы помочь ему почувствовать себя увереннее, обращаясь за помощью
- Проявите внимание к Ивану и через несколько дней спросите, насколько ему удалось справиться с его задачей
- Поддержите Ивана и расскажете ему историю о трудной задачи из своего профессионального опыта
- Похвалите Ивана за его смелость и целеустремленность, чтобы подбодрить его хорошими словами



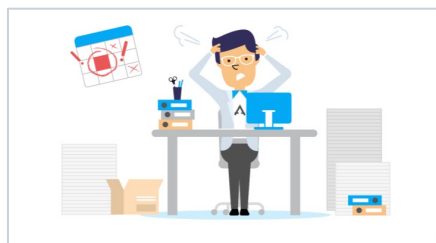
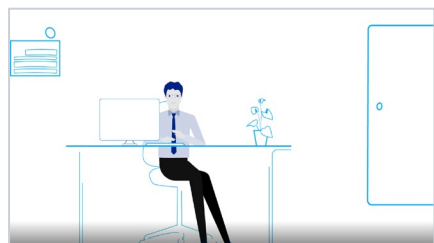
# Анимационный формат Situational Judgement Tests



**Формат анимации** – альтернатива между текстовыми SJT видеоформатом

Анимационный формат способен создать картину события и отразить основные эмоции и состояния героев ситуации.

Анимационные ролики могут быть созданы с корпоративными героями клиента.



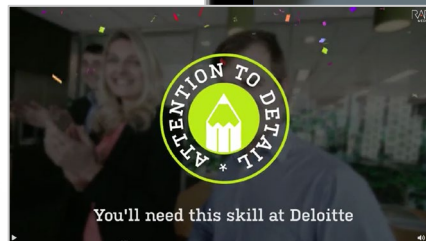
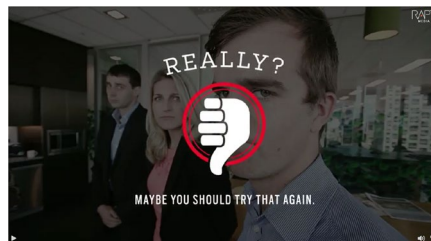
# Видеоформат

## Situational Judgement Tests (на примере Deloitte)



**Видеоформат** позволяет создавать наиболее реалистичную картину события

Передается не только вербальная, но и невербальная информация, особенно важная для оценки межличностных компетенций.







**BITOBE –**

Best  
Impulse  
TO  
Business  
Evolution



сайт  
[www.bitobe.ru](http://www.bitobe.ru)



тел./факс  
**+7 (812) 677 50 88**



e-mail  
[info@bitobe.ru](mailto:info@bitobe.ru)