

MVP продуктів на базі SJT

Підготовлено для ВІТОВЕ

2024



Что представляет собой технология Situational Judgement Tests?



SJT

Situational Judgement Tests (SJT) или Тесты ситуационных суждений

Метод диагностики, основывающийся на моделировании реальной рабочей ситуации, которую участник должен проанализировать и выбрать из списка возможных действий соответствующий подход к решению

Достоинства технологии

- 01 Применимость к большому количеству профессий и различным управленческим уровням
- 02 Высокая очевидная валидность, принятие участниками метода как релевантного и справедливого задачам исследования
- 03 Защищённость от социальной желательности и научения
- 04 Интересный и вовлекающий формат тестирования для участников

Situational Judgement Tests объединяет в себе лучшие практики признанных методов диагностики



	ТЕСТЫ И ОПРОСНИКИ	ASSESSMENT CENTRE	SITUATIONAL JUDGEMENT TESTS
Оцениваемые конструкты	⊗ Оценка конкретных качеств и знаний	✓ Оценка набора конструктов	✓ Оценка набора конструктов
Принцип, лежащий в основе	⊗ Теория	✓ Принцип поведенческой согласованности	✓ Принцип поведенческой согласованности
Способность предсказывать реальное поведение	⊗ Относительно низкая	✓ Высокая в сравнении с остальными методами	✓ Более высокая в сравнении с тестами и опросниками
Объем выборки	✓ Комикс по процессингу	⊗ Проводится в маленьких группах	✓ Возможность проведения на большой группе людей
Формат проведения	✓ Дистанционный и очный формат	⊗ Очный формат, применение дистанционного формата затруднено	✓ Дистанционный и очный формат
Временные затраты на проведение	✓ Низкие	⊗ Высокие	✓ Низкие

Пример

Situational Judgement Tests

Коллега попросил Вас подготовить документы и отправить ему до вечера вторника. Вы согласились сделать это задание.

Сегодня вторник, конец рабочего дня и большинство сотрудников покидает офис. Вы понимаете, что Вам осталось доделать совсем немного.

Каковы будут Ваши действия?

- Поскольку я обещал коллеге, выполню задание и отправлю его сегодня. Даже если мне придется задержаться на работе
- Приду завтра пораньше, оперативно доделаю задание и отправлю с извинением. Вряд ли до утра материалы ему понадобятся
- Договоритесь с Иваном проверить его работу перед сдачей руководителю
- Позвоню коллеге и уточню, насколько критично отправить задание именно сегодня. В зависимости от ответа доделаю сегодня или завтра с утра
- Предупрежу коллегу о том, что сегодня не успеваю выполнить задание. Пообещаю доделать и отправить завтра утром

Технология Situational Judgement Tests имеет большой потенциал применения



Технология позволяет создавать ситуационные кейсы разнообразных форматов

- Текстовый формат
- Видеоформат
- Анимированные ролики



Под различные задачи

- Отбор
- Развитие и обучение
- Исследование



С разным бюджетом

- Методологическое сопровождение экспертов Заказчика
- Разработка экспертами BITOBE
- Привлечение внешних экспертов по предметной области для разработки



Мы предлагаем продукты на базе технологии Situational Judgement Test



Библиотека кейсов для оценки ценностей (1/3)



Актуальность

В какой мере поведение сотрудников соответствует культуре компании?

С чего начать продвижение корпоративных ценностей?

Какие конфликтогенные зоны есть в корпоративной культуре компании?

Что необходимо развивать сотрудникам, чтобы усилить культуру компании?

Кого из сотрудников стоит продвигать?



Решение

Библиотека кейсов для оценки ценностей

инструмент исследования на базе SJT, позволяющий проанализировать поведение сотрудников на соответствие корпоративным ценностям

Библиотека

содержит универсальный пул ценностей, сформированный на основе анализа моделей корпоративных ценностей российских компаний



Результаты

Картина проявленности ценностей в поведении сотрудников, позволяющая определить сильные и слабые места в корпоративной культуре и наметить пути продвижения ценностей среди сотрудников

Зоны развития сотрудников и компании в целом

Более точное принятие кадровых решений по продвижению сотрудников, соответствующих ценностям компании

Библиотека кейсов для оценки ценностей (2/3)



Традиционный подход к диагностике ценностей

Достоверность

Информация, собранная с помощью интервью подвержена искажениям (социально-желательная)

Репрезентативность

Ограниченный состав выборки из-за трудоемкости и временных затрат на диагностику одного человека

Временные затраты

Сбор и анализ информации требует длительных временных ресурсов

Подход к диагностике на основе библиотеки ценностей BITOBE

Достоверность

SJT устойчивы к искажениям за счет формирования равнозначных социально-желательных вариантов ответов

Репрезентативность

Охват всех организационных уровней, обеспечение репрезентативной выборки

Временные затраты

Быстрая настройка тестирования SJT под корпоративные ценности компании, проведение исследования в короткие сроки

Библиотека кейсов для оценки ценностей (3/3)



Библиотека кейсов может стать частью исследования эффективности корпоративных ценностей для решения актуальных вопросов компании

- ❓ Какие корпоративные ценности обеспечивают успех компании в условиях текущих вызовов?
- ❓ Какие корпоративные ценности работают против целей компании?
- ❓ Как повысить эффективность бизнеса, благодаря корпоративной культуре?



Формирование и поддержание корпоративной культуры, способствующей повышению эффективности и конкурентоспособности компании, – одна из важнейших стратегических задач организации.

Оценка эффективности корпоративных ценностей – первый шаг в решении этой задачи и ценная информация для актуализации корпоративных ценностей

- ✓ Описание системы корпоративных ценностей на основе реального поведения сотрудников – AS IS
- ✓ Ценности, характерные для эффективных сотрудников и неэффективных сотрудников
- ✓ Профиль корпоративных ценностей, способствующий реализации стратегии компании
- ✓ Рекомендации по актуализации ценностей компании на основе подтвержденных данных, на языке цифр

Компетенции новой эпохи управления (1/2)



Актуальность

На какие целевые модели успешности ориентироваться в меняющихся условиях?

На кого из сотрудников делать ставку?

Что необходимо развивать сотрудникам, чтобы быть эффективными не только сегодня, но и завтра



Решение

Компетенции Новой эпохи управления –

инструмент на базе SJT, позволяющий прогнозировать успешность сотрудников в ситуации изменения



Преимущества

Модель компетенций новой эпохи управления создана на основе анализа российского и зарубежного опыта. В основе модели – метакомпетенции компетенции будущего

Технология SJT позволяет точно прогнозировать потенциал человека

Библиотека рекомендаций и лучших практик по развитию сотрудников



Результаты

Прогнозирование успешности сотрудников в ситуации изменения

Рекомендации по направлениям развития сотрудников

Повышение эффективности решений в ключевых процессах управления персоналом – планирование развития

Компетенции новой эпохи управления (2/2)



Компетенции

- Направлены на решение задач на основе известных способов действия
- Актуальны в стабильных, неизменяющихся условиях
- Специфичны, для каждой должностной позиции определяется свой набор компетенций



Не отвечают современным вызовам

Компетенции обеспечивают успех «здесь и сейчас» в узком кругу задач и требуют регулярного обновления

Компетенции Новой эпохи управления

- Направлены на решение новых задач
- Актуальны в новых, изменившихся условиях
- Универсальны для всех должностей и управленческих уровней



Отвечают современным вызовам

Компетенции новой эпохи управления охватывают широкий спектр задач, облегчают освоение новых компетенций и ориентированы на будущее

Telework (1/2)



Актуальность

Переход на удаленный режим работы – часть современной культуры

Как понять, что сотрудник справится и готов к распределенной работе?

Какие проблемы могут осложнить работу и снизить продуктивность сотрудника?

Как лучше выстроить руководителю взаимодействие с сотрудником?



Решение

TELEWORK

инструмент исследования на базе SJT, позволяющий проанализировать поведение сотрудников на соответствие корпоративным ценностям



Результаты

Прогноз эффективности сотрудника в режиме удаленной работы

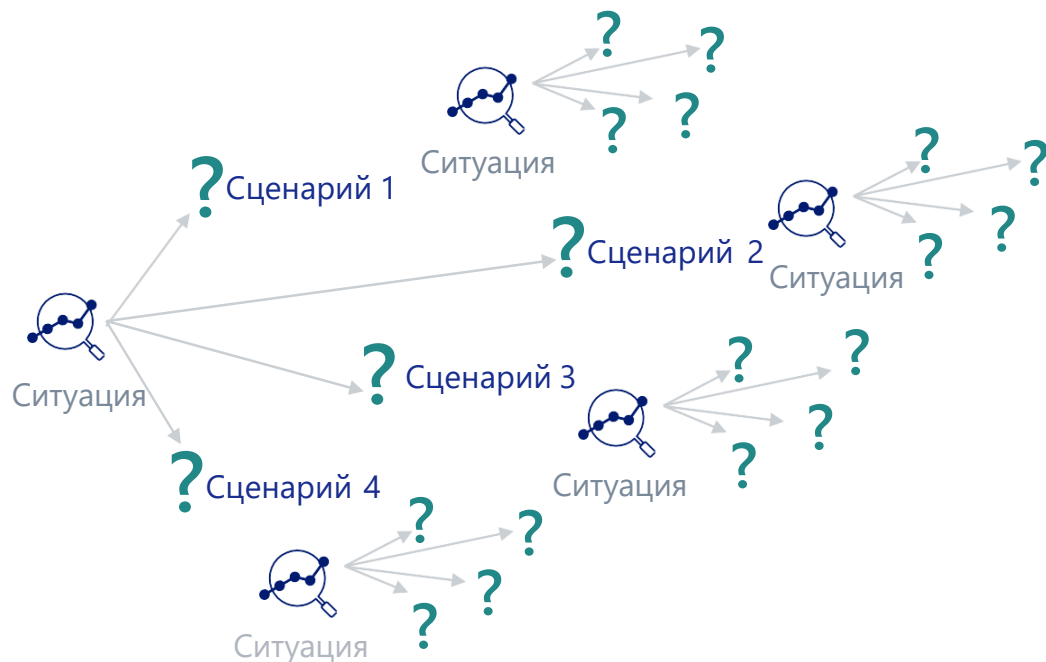
Прогноз рисков и проблем, которые могут возникнуть в работе сотрудника

Повышение точности решений о принятии/переводе сотрудника на распределенный режим работы

Telework (2/2)

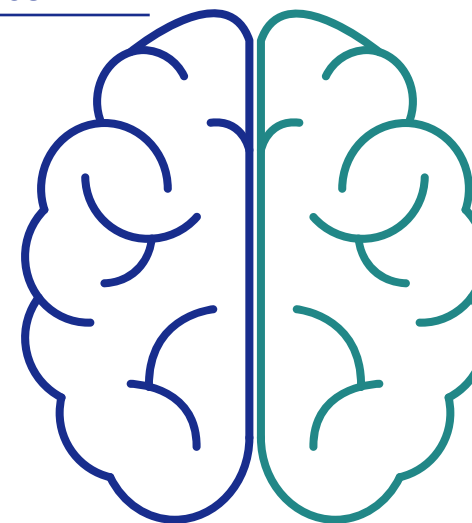


Часть опросника представляет собой ситуационное тестирование, где каждая новая ситуация вытекает из последствий предыдущего выбора



Сценарное тестирование повышает качество диагностики и обеспечивает оценку составляющих успеха дистанционной работы

Личная готовность



Социально-бытовая готовность

Readiness for implementing change (RIC) (1/2)



Актуальность

Инициативы по внедрению изменений не приводят к нужным результатам, так как зачастую именно сотрудники не готовы к ним

Насколько сотрудники готовы к изменениям?

Кто из сотрудников готов поддержать изменения?

Каковы риски непринятия сотрудниками нововведений



Решение

RIC

Инструмент исследования установок сотрудников на нововведения, выражающихся в эмоциональных, когнитивных и поведенческих реакциях



Результаты

Предупреждение рисков провала проекта по изменениям из-за ценностей и убеждений сотрудников

Выделение группы потенциальных «проводников изменений», готовых поддержать и принять участие в проекте

Выделение потенциальных направлений коммуникационной кампании на основе карты «Расстановки сил»

Readiness for implementing change (RIC) (2/2)



проектов, связанных с изменениями, проваливается



сопротивление возникает на стадиях разработки и внедрения изменений

Грамотная работа с сотрудниками начинается с определения их внутренней позиции к нововведениям



Потенциальная команда «проводников изменений»



Пассивные сотрудники



Сотрудники группы риска

Картина «расстановки сил» помогает разработать адресные программы действия с разными группами сотрудников и снизить их сопротивление изменениям