

XI

НОВОЕ В ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА




Тенденции развития глобального рынка

1. Рост продолжительности жизни и старение населения

- Более 50% населения Европы старше 45 лет
- Зрелость мозга наступает к 60 годам
- Развитие биотехнологий ведет к продлению жизни в среднем на 30 -40 лет (до 120 лет)

2. Развитие цифровых технологий и сверхинтенсивная роботизация экономики

- Риск потери рабочих мест для Великобритании – 35%, для Китая – 77%, для России – 66%
- Вытеснение позиций «офисного планктона», рабочих, строителей



Ключевой
фактор
устойчивости
человечества -
постоянное
переобучение

- Смена профессии каждые 5 лет

Оценка потенциала



Модный приговор ☺

Лидерский потенциал

Управление талантами

Трудовой потенциал Личностный потенциал

Learning agility **Обучаемость**

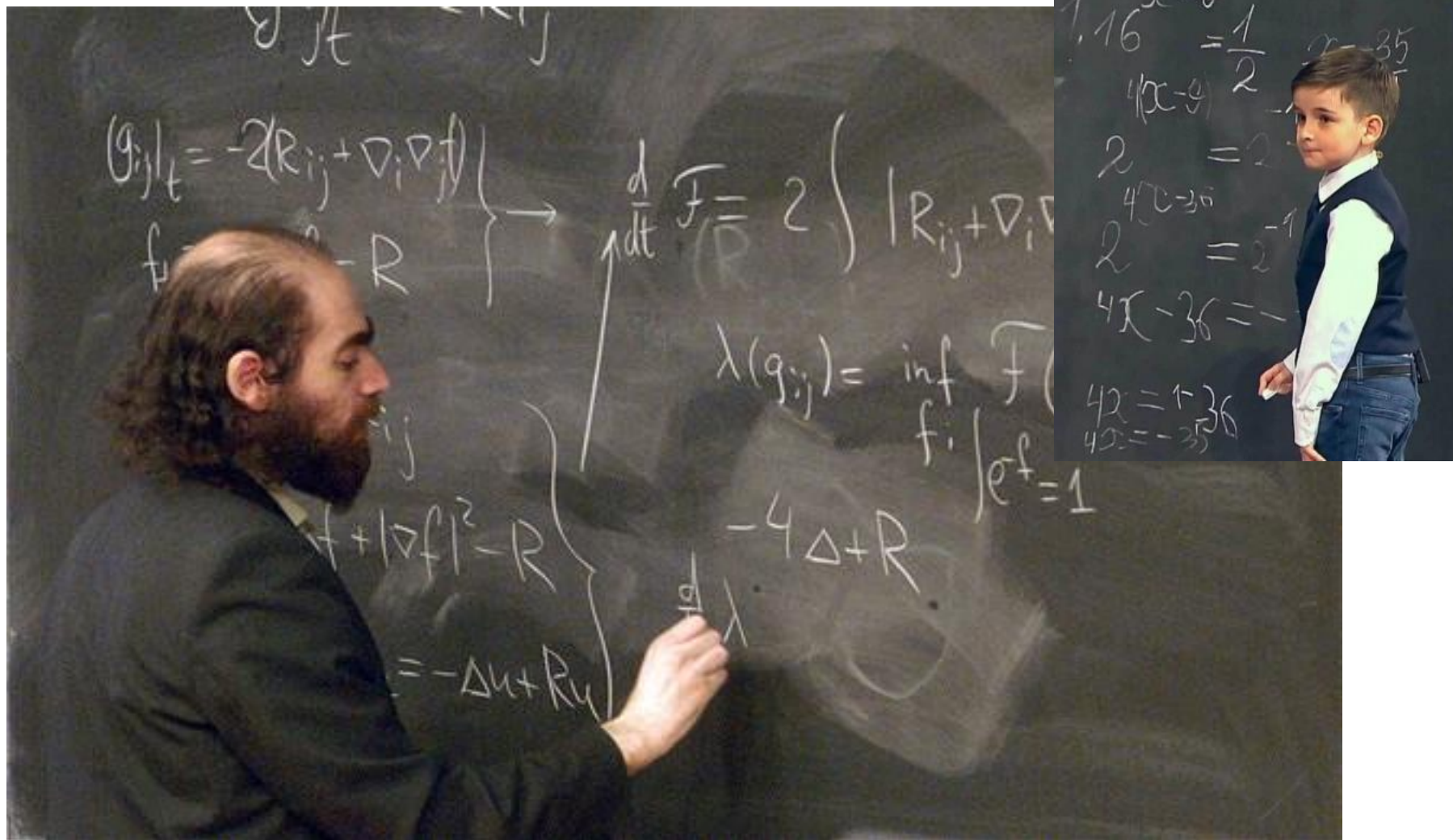
Фокус на потенциале

Готовность к изменениям

Потенциал бывает разный



Потенциал бывает разный



Что такое потенциал?

Предрасположенность человека выполнять определенные действия с определенным качеством,
которая формируется на основе личностных черт, способностей.



Как измерить потенциал



Различный потенциал

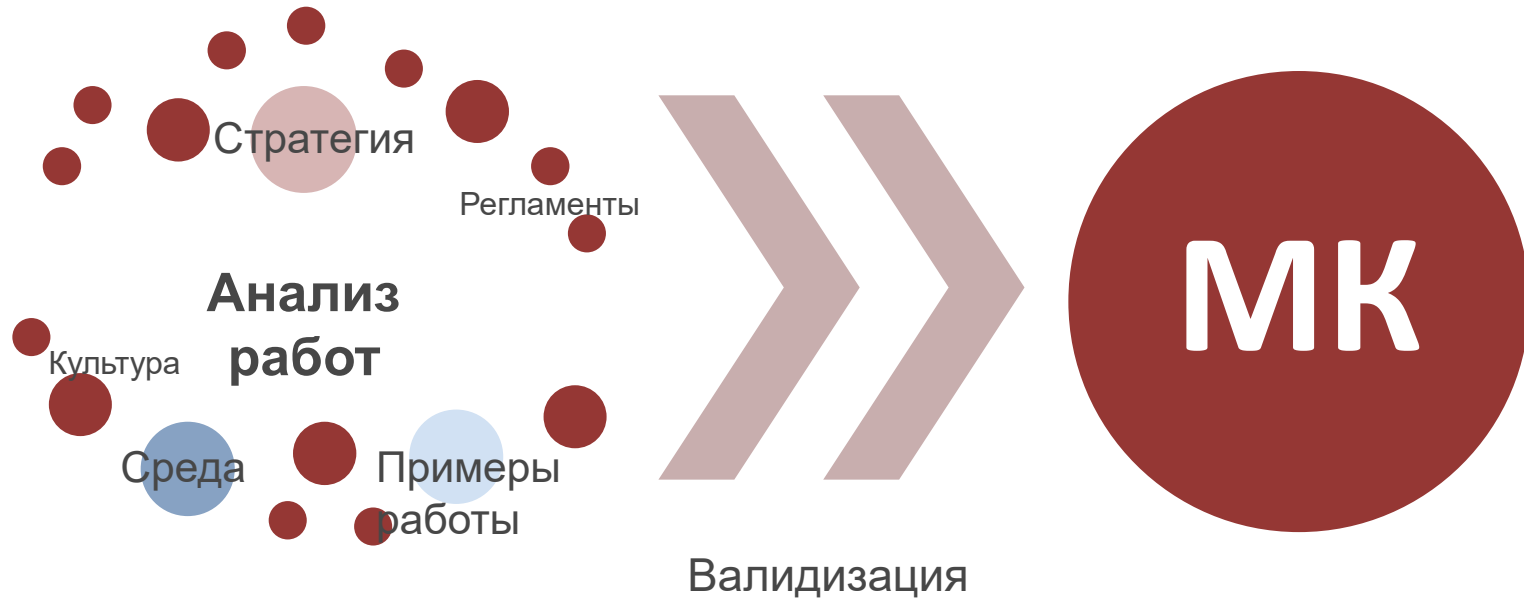
Потенциал



ВАША КОМПАНИЯ



Этапы разработки МК



Определение ключевых качеств сотрудника, которые определяют его успешность на рабочем месте и позволяют организации достичь ее стратегических целей

Модель компетенций – образ успеха

Соответствие компетенций задачам бизнеса (пример)

Задачи бизнеса	Компетенции							
	Эффективное управление процессами	Стратегический анализ	Понимание бизнеса	Открытая коммуникация	Влияние	Достижение	Управление изменениями	Лидерство
Повышение эффективности компании	■	■	■	■	■	■	■	■
Изменение операционной модели управления компании	■	■	■	■	■	■	■	■
Повышение привлекательности компании для инвесторов	■	■	■	■	■	■	■	■
Выход на новые рынки и запуск новых продуктов в переработке	■	■	■	■	■	■	■	■
Предоставление социальных гарантий, работа по урегулированию и предотвращению социальных конфликтов	■	■	■	■	■	■	■	■
Стандартизация и оптимизация бизнес-процессов и структур	■	■	■	■	■	■	■	■
Формирование новой культуры саморазвивающейся организации	■	■	■	■	■	■	■	■
Повышение эффективности системы управления персоналом (прозрачный найм, кадровый резерв и пр.)	■	■	■	■	■	■	■	■

Онлайн оценка компетенций



Пример оценки компетенций Компании

	Результат по шкале стенов (1-10)	Описание компетенции (для высокого уровня развития)
Ориентация на результат	5	Настойчив в достижении поставленной цели, активен в достижении результата, даже при столкновении с трудностями, находит оптимальный способ реализации задачи.
Надежность	5	Выполняет взятые на себя обязательства, соблюдает правила и стандарты работы и взаимодействия, берет на себя ответственность за результативность и последствия своих решений, сохраняет работоспособность в стрессовой ситуации.
Стремление к развитию	5	Выдвигает инициативы, ведущие к улучшению результатов работы, активно ищет оптимальные пути решения имеющихся в своей зоне ответственности проблем, предпринимает конкретные действия по саморазвитию.
Сотрудничество	7	Открыто обменивается знаниями и информацией с коллегами, оперативно реагирует на запросы коллег и смежников, оказывает им помощь и поддержку, находит конструктивные способы решения спорных ситуаций, уважительно общается с другими.
Аналитическое мышление	1	Эффективно работает с большим объемом информации, проводит анализ проблем, делает логичные выводы на основе имеющихся данных, выделяет приоритеты и последовательность действий.

Ваши вопросы и комментарии

