

Новый взгляд на оценку

SITUATIONAL JUDGEMENT TESTS

07.10.2020

SITUATIONAL JUDGEMENT TESTS — подходящий метод для дистанционной оценки

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.

VS

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.



- > 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



- > **Интересный и вовлекающий формат тестирования**, основанный на проблемном подходе
- > Технология создания равнозначных 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

SJT – технология, позволяющая создавать оценочные кейсы

ЧТО МОЖЕТ ОЦЕНИВАТЬ?

- 1** Профессиональные знания и компетенции
- 2** Корпоративные ценности
- 3** Управленческие компетенции

КАК?

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.

Моделирование рабочих ситуаций активирует установки на поведение, которые помогают судить о проявленности компетенций и ценностей.

ДЛЯ ЧЕГО?

- 1** Оценить компетенции конкретного сотрудника и определить его зоны развития
- 2** Выделить направления для обучающих и развивающих программ на уровне всей компании
- 3** Познакомить кандидатов с компанией, отразив в кейсах корпоративные ценности
- 4** Использовать в качестве обучающего материала для сотрудников
- 5** 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 заданий:

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



ЭТАП 4

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



ЭТАП 5

Тестирование 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 действий.

Анимированные ролики

Задание представляет собой анимационный ролик, сюжет которого отражает ситуацию. Варианты действий предъявляются в письменном формате или могут быть интерактивно встроены в ролик.

Видеоформат

Задание представляет собой видеоролик, в котором актеры обыгрывают ситуацию. Варианты действий предъявляются в письменном формате или могут быть интерактивно встроены в ролик.

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.

Текстовый формат Situational Judgement Tests

Беседа во время обеда с новым сотрудником Иваном, Вы узнали, что руководитель поставил ему задачу с коротким сроком 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.

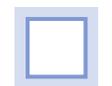
Как Вы поступите?



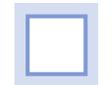
Примитесь за работу совместно с Иваном, чтобы помочь ему закончить задачу в срок, выделив для это немного своего времени



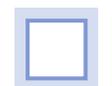
Чтобы помочь Ивану, расскажете его руководителю, что он переживает и боится обратиться за помощью



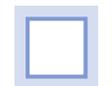
Договоритесь с Иваном проверить его работу перед сдачей руководителю



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 задаче из своего профессионального опыта



Похвалите Ивана за его смелость и целеустремленность, чтобы подбодрить его хорошими словами

Анимационный формат Situational Judgement Tests



Формат анимации – альтернатива текстовому и видеоформату.

- > Анимационный формат способен создать картину события и отразить **основные эмоции и состояния** героев ситуации.
- > Анимационные ролики могут быть созданы с **корпоративными героями клиента**.

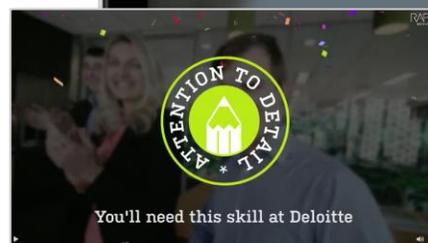
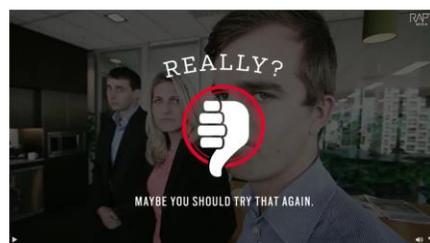


Видеоформат Situational Judgement Tests (на примере Deloitte)



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

тел./факс: +7 (812) 677 50 88
e-mail: info@bitobe.ru

www.bitobe.ru