

Тест знаний в области управления персоналом



ТЕСТ ТЕСТОВИЧ

ЭКОПСИ
ТЕКНОЛОДЖИС

Об отчете

Этот отчет отображает результаты, полученные при прохождении тестирования в области управления персоналом.

Цель отчета — ознакомить Вас с результатами теста по сферам HR и дать рекомендации по развитию оцениваемых компетенций. Рекомендации помогут усилить компетенции, уже находящиеся на высоком уровне, и скомпенсировать компетенции, развитые на низком уровне.

О структуре результатов

Результаты тестирования разделены на 4 крупных раздела, которые отражают компетенции, требующиеся для успешной деятельности в HR:

- Бизнес и HR
- Организационный дизайн и вознаграждение
- Корпоративная культура и вовлеченность
- Привлечение и развитие

В каждом разделе приводятся итоговые результаты раздела и владение темами, которые включены в этот раздел.

В какой шкале отображаются результаты?

Результаты приведены в виде **процента правильных ответов**. Результаты разделены на три уровня, соответствующих владению конкретной темой.

0–29

Ограниченное владение темой.
Такой результат характерен компетенциям, не связанным с основной деятельностью.

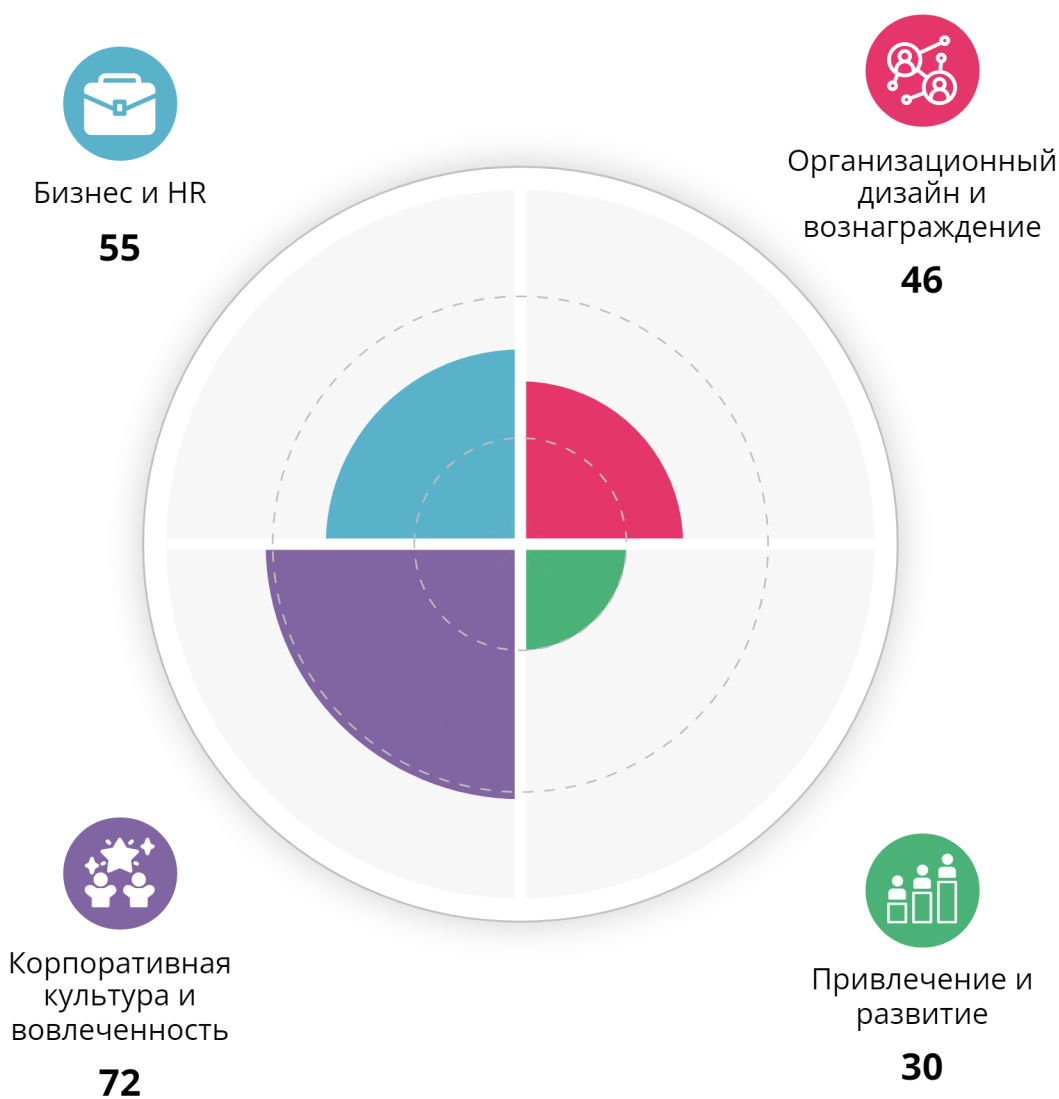
30–70

Умеренное владение темой.
Интерпретация зависит от того, является ли компетенция ключевой для сотрудника.

71–100

Экспертное владение темой.
Характерен компетенциям, в которых специалист разбирается наиболее глубоко.

Результаты по разделам теста



Итоговый результат

55

Ваши результаты находятся в **диапазоне средних значений**. Такой результат характерен HR с фокусом на определенных темах.

Бизнес и HR



Стратегическое управление персоналом, реализация запросов от бизнеса, бюджетирование и HR-аналитика.

55

Вы обладаете базовыми знаниями HR-инструментов и способны подбирать соответствующие методы решения стандартных задач, поступающих от бизнеса. Ориентируетесь в основных HR-метриках и способны производить базовые аналитические расчеты. Но для уверенного владения бюджетированием может потребоваться дополнительная подготовка.

Владение темами раздела

HR-стратегия



Бюджетирование



HR-аналитика



Бизнес и HR

Как развиваться в этой теме

- Выберите стратегическую цель компании или ключевой бизнес-запрос от конкретного подразделения.
- Определите какие HR-системы должны быть задействованы для решения и какие показатели будут характеризовать достижение данной цели или выполнения запроса, установите целевой уровень.
- Проанализируйте текущую ситуацию, сформируйте комплекс HR-мер и возможные риски при их реализации. Определите приоритеты и реализуйте наиболее значимые проекты.
- Сравните, удалось ли достигнуть установленные показатели, внести вклад в достижение стратегической цели или выполнении запроса бизнеса.

Ресурсы для изучения

- Без шаблона. Как изменить организацию, сохранив силы, деньги и время. Финкельштейн Г.
- Переосмысление роли HR. Harvard Business Review (HBR).
- HR-аналитика. Миллнер Д., Хан Н.
- Марк Розин и Павел Безручко: Этические и ценностные дилеммы в работе HR-профессионала [Ссылка](#).
- Роль HR в новом мире: результаты исследования ЭКОПСИ и SAP [Ссылка](#).
- Как провести глобальную трансформацию компании за 1 год? [Ссылка](#).
- Как настроить HR-аналитику для пользы бизнеса [Ссылка](#).

Организационный дизайн и вознаграждение



Организационная структура, управление численностью, оплата труда и результативность.

46

Вы демонстрируете высокий уровень знаний о показателях эффективности и уверенно владеете принципами управления результативностью сотрудников. Обладаете знаниями основных терминов организационного строительства. Имеете предметное представление о требованиях к оплате труда персонала. Но для эффективного решения HR-задач, связанных с расчетом численности персонала, Вам, вероятно, может потребоваться дополнительная подготовка.

Владение темами раздела

Оргдизайн



Численность



Оплата



Результативность



Организационный дизайн и вознаграждение

Как развиваться в этой теме

- Изучите взаимосвязь системы вознаграждения (постоянной и переменной части, в т.ч. управление результативностью), организационной дизайн и численности в целом по компании или конкретном подразделении.
- Определите предпосылки выбора именно такой оргструктуры, системы оплаты, численности (специфика деятельности, стратегические цели и др.).
- Проведите бенчмарк, сравните с другими подразделениями и/или схожими компаниями.
- Разработайте предложения по улучшению или оптимизации, при необходимости.

Ресурсы для изучения

- Организационная структура. Реализация стратегии на практике. Сандермоен Ш.
- Системы оплаты труда. Никоусон Р., Холл Б.
- Система вознаграждения. Как разработать цели и KPI. Ветлужских Е.
- Организационная структура и отношения между сотрудниками: как они мешают друг другу [Ссылка](#).
- Как оптимизировать численность и не потерять в качестве работы в кризис? [Ссылка](#).
- Как навести порядок в зарплатах сотрудников [Ссылка](#).
- Управление эффективностью по КПЭ. Как принести бизнесу пользу, а не вред [Ссылка](#).

Привлечение и развитие



Обеспечение персоналом, инструменты оценки, организация обучения и развития сотрудников.

30

Вы знаете базовые принципы организации обучения персонала и можете подбирать соответствующие методы обучения под различные запросы. Ориентируетесь в вопросах построения систем профессионального и карьерного развития. Но для эффективного решения HR-задач, связанных с подбором персонала и применением методов оценки сотрудников, Вам, по всей видимости, потребуется углубиться в изучение этих областей.

Владение темами раздела

Подбор



Оценка



Обучение



Развитие



Привлечение и развитие

Как развиваться в этой теме

- Определите подразделение, в котором работают узкопрофильные специалисты - носители ключевых компетенций, критичные для бизнеса вашей компании (или в котором предполагаются структурные изменения с выделением новых ролей).
- Составьте требования к должности / роли и продумайте методы поиска внешних и внутренних кандидатов.
- Определите наиболее оптимальные инструменты оценки по соотношению эффективность / трудозатраты.
- Сформируйте программу обучения и систему развития для данного семейства должностей или роли.

Ресурсы для изучения

- Инструменты сильного рекрутинга: Как найти и привлечь талантливых сотрудников. Сакетт Т.
- Оценка персонала. Киселева М.
- Шесть дисциплин прорывного обучения. Как превратить обучение и развитие в бизнес-результаты. Поллок Р., Джефферсон Э.
- Экосистема обеспечения квалифицированным персоналом [Ссылка](#).
- Как создать модель компетенций, прогнозирующую реальную эффективность сотрудников [Ссылка](#).
- Кандидат точно нам подходит? Как подобрать инструмент оценки персонала? [Ссылка](#).
- Комплексная система профессионального развития. Step by step [Ссылка](#).

Корпоративная культура и вовлеченность



Типы корпоративной культуры, HR-бренд, вовлеченность и внутренние коммуникации.

72

Ваша сильная сторона - исследование и управление вовлеченностью персонала. Вы знакомы с основными целями, задачами и инструментами управления HR-брендом, с основными принципами организации внутренних коммуникаций и уверенно ориентируетесь в различных типах корпоративных культур, их особенностях и методах диагностики.

Владение темами раздела

Бренд



Корпкультура



Вовлеченность



Коммуникации



Корпоративная культура и вовлеченность

Как развиваться в этой теме

- Соотнесите вашу компанию или конкретное подразделение с типом корпоративной культуры (КК) по ключевым признакам.
- Определите, соответствует ли КК ценностям руководства и сотрудников, текущим HR-практикам и требуются ли системные меры по изменению КК.
- Проанализируйте уровень вовлеченности сотрудников, восприятие HR-бренда, систему внутренних коммуникаций.
- Установите, позволяют ли данные показатели достигать цели бизнеса и за счет чего можно добиться улучшений.

Ресурсы для изучения

- Восхождение по спирали. Теория и практика реформирования организаций. Розин М.
- Полная вовлеченность Вдохновляйте, мотивируйте и раскрывайте все лучшее в своей команде. Трейси Б.
- Путь сотрудника. Практики лучших работодателей. Осовицкая Н.
- Трудовые будни. От выживания к вовлеченности. Онучин А.
- Внутренние коммуникации как стратегическая задача бизнеса [Ссылка](#).
- Управление вовлеченностью [Ссылка](#).
- Бренд работодателя как путешествие [Ссылка](#).