

Экспертное заключение

Исследование проведено на основании запроса от 05.04.2016 № 16-44-746/16-0-0 за подписью Председателя Комитета государственной службы и кадровой политики Администрации Губернатора Санкт-Петербурга А.С. Михайлова.

На исследование представлена система психологической оценки и оценки профессиональных компетенций Комитета государственной службы и кадровой политики Администрации Губернатора Санкт-Петербурга и отдела оценки профессиональных компетенций и психодиагностики СПб ГБОУ ДПО «Санкт-Петербургский межрегиональный ресурсный центр».

Система психологической оценки и оценки профессиональных компетенций (далее – система оценки), используемая Комитетом государственной службы и кадровой политики Администрации Губернатора Санкт-Петербурга (далее – комитет) и отделом оценки профессиональных компетенций и психодиагностики СПб ГБОУ ДПО «Санкт-Петербургский межрегиональный ресурсный центр» (далее – отдел) создавалась с целью оптимизации отбора и подбора кадров в рамках формирования кадровых резервов в системе исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга (далее – ИОГВ) и сети подведомственных ИОГВ Санкт-Петербурга государственных учреждений (далее – учреждений).

В системе оценки используется и продолжает совершенствоваться комплекс стандартизированных методик, позволяющий получать достоверные результаты в соответствии с поставленными задачами. Использование стандартизированных инструментов позволяет повысить качество отбора кандидатов в кадровый резерв и минимизировать влияние эксперта-оценщика на результат оценки.

Для первоначального отбора кандидатов в Молодежный кадровый резерв используются профессиональные тесты, позволяющие оценить уровень знания русского языка и компьютерной грамотности, а также тест на интеллект (КОТ - Краткий ориентировочный тест). Разработана процедура агрегирования тестовых оценок для отсеивания кандидатов на вакансии. Кандидаты, успешно прошедшие тестирование, проходят дополнительную оценку с использованием теста ММРІ (Миннесотский многофазный личностный опросник), позволяющий выявить «зоны риска» - слабые стороны кандидатов на вакансии. На завершающем этапе отбора проводится структурированное интервью с кандидатами на вакансии и составляется заключение. Следует отметить, что комплекс методик продолжает совершенствоваться – набор инструментов отбора пополнен биографической методикой (BIV – биографический инвентарь поведенческих нарушений), добавлена параллельная и псевдопараллельная форма Краткого ориентировочного теста, что позволяет снизить вероятность использования оцениваемыми выученного ключа к методике. Поскольку сотрудники отдела проводят оценку до 3000 кандидатов на вакансии, получен

большой объем эмпирических данных, позволивших получить математико-статистически обоснованные нормы и повысить надежность результатов оценки.

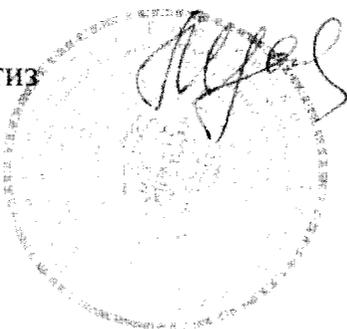
В рамках системы оценки действующего персонала исполнительных органов государственной власти и учреждений разработана и используется модель профессиональных компетенций руководителей (далее – модель компетенций). Модель включает восемь групп компетенций руководителей территориальных и отраслевых исполнительных органов государственной власти. Для оценки компетенций, входящих в модель, разработана методика «360°». Модель компетенций и методическое обеспечение процесса формирования и оценки резерва управленческих кадров в Санкт-Петербурге разработаны на основе исследования, проведенного «Центром организационного развития СПбГУ» с учетом лучших российских и зарубежных практик.

Следует особо отметить усилия работников «Санкт-Петербургского межрегионального ресурсного центра» по дальнейшему развитию системы оценки. В частности, подготовлено техническое задание на разработку программного обеспечения, позволяющего интегрировать все процессы оценки и, что особо важно – поддерживать базу диагностических данных. Учитывая большой объем накапливаемых в процессе оценки диагностических данных это создает огромные возможности и уникальный ресурс для дальнейшего развития и повышения качества диагностических инструментов.

Все процедуры в рамках системы оценки реализуют квалифицированные эксперты, имеющие профильное высшее образование и значительный профессиональный опыт в области психодиагностики и оценки персонала.

Исследование в объеме 2 страниц.

Директор
Центра экспертиз



Л.А. Цветкова

В документе прошито, пронумеровано 2 (два) листа.

Директор Центра экспертиз _____ Цветкова Л.А.

Дата 24.09 2016 г.

