

Web@ssessment casebook

Опыт использования виртуального
центра оценки Web@ssessment
российскими и международными
компаниями



О данном отчете

Удаленная работа предъявляет новые требования к организации и проведению центра оценки. Единственно доступным форматом становятся виртуальные центры оценки. Мы видим сильный интерес компаний к такому формату, но многие не решаются использовать новую технологию из-за ее новизны.

В данном отчете вы найдете основные кейсы использования Web@ssessment, иллюстрирующие зрелость и эффективность технологии виртуальных центров оценки.

Мы благодарны нашим клиентам за то, что они разрешили опубликовать наши совместные проекты

Коллеги, спасибо вам!

Что такое Web@ssessment?

Web@ssessment — технология виртуального центра оценки (ВЦО). Участники проходят интервью, участвуют в дискуссиях, делают аналитические презентации в виртуальных личных кабинетах.

Наблюдатели оценивают участников по видеосвязи, используя автоматизированные оценочные листы.



В мире 66% компаний используют ВЦО (Mercer, 2018)



В России ВЦО использует только 27% компаний (НК РЧК, 2015)

1 Вы можете занести в Web@ssessment любые упражнения

Аналитические кейсы	Рольевые игры
Групповые упражнения	Индивидуальные задания

Вы можете разместить в системе свои упражнения или использовать задания из библиотеки ЭКОПСИ.

2 Ваши наблюдатели смогут полностью самостоятельно настраивать оценку

Выбирать компетенции



Выбирать упражнения



Назначать участников



Выбирать наблюдателей

3 Участники проходят Web@ssessment в удобной и понятной системе

Участники видят содержание всех упражнений (текст, таблицы и графика, видео) на платформе. Во время прохождения упражнений может действовать таймер. Взаимодействие с наблюдателем происходит через встроенные в платформу Zoom или Skype.



Упражнения защищены от копирования. В оценочную сессию может быть добавлен прокторинг (наблюдение за участником во время подготовки).

4 Наблюдатели проводят оценку полностью в Web@ssessment



Блокноты наблюдателей переведены в цифровой формат



Оценки наблюдателей обрабатываются автоматически и попадают в отчет



Отчет по результатам оценки формируется автоматически

Почта Банк проводит комплексную оценку в дистанционном формате



 100 человек  2 месяца

Задача

Оценить сотрудников уровня руководителей, сформировать рекомендации по развитию.

Решение

- Разместить в системе Web@ssessment упражнения из библиотеки ЭКОПСИ, доработанные под модель компетенций заказчика.
- Провести оценку наблюдателями ЭКОПСИ.
- Для формирования более полной картины использовать опросы 360 градусов и тест потенциала PiF. Также включить в результаты оценки показатели эффективности сотрудников.

Результаты

- За два месяца были оценены 100 участников из разных городов России (от Дальнего Востока до Калининграда) без формирования очных групп и организации командировок.
- Сформированы комплексные рекомендации по дальнейшему обучению и развитию сотрудников, внедрению новых инструментов, повышающих эффективность работы персонала.

PepsiCo внедряет инновационные инструменты в процессы подбора



 100 человек  Продолжительный проект без ограничений по времени

Задача

Перевести оценку сотрудников и кандидатов в онлайн-формат.

Решение

- Добавить в систему Web@ssessment упражнения заказчика.
- Адаптировать модель компетенций и оценочные формы для онлайн-оценки.
- Сформировать и добавить в систему шаблон автоматизированного индивидуального отчета.
- Добавить в систему 80 наблюдателей заказчика.
- Полностью передать заказчику администрирование системы.

Результаты

- Оценка проводится в системе web@ssessment под полным контролем заказчика — от администрирования проекта (создание участников, наблюдателей) до проведения оценки и формирования отчетов.
- Процессы оценки полностью сохранены в условиях карантинных ограничений.
- Оценка проводится регулярно под конкретные задачи (найм, назначение) в нужных заказчику объемах — от одного до пяти кандидатов за одну оценку.

Красцветмет переводит центр оценки в онлайн без потери точности



50 человек

Продолжительный проект без ограничений по времени

Задача

Перевести оценку компетенций кандидатов и сотрудников в онлайн-формат.

Решение

- Провести тщательную настройку модели компетенций с учетом всех пожеланий заказчика.
- Подобрать, доработать и разместить в системе Web@ssessment упражнения, максимально соответствующие задаче проекта.
- Доработать и внедрить формат онлайн-групповых дискуссий (групповые упражнения) с гибким подходом к формированию групп (от 2 до 4 человек).

Результаты

- Регулярно проводятся оценки нужного количества человек (от 1 до 4 кандидатов одновременно).
- Предоставляются индивидуальные отчеты по модели компетенций заказчика, включая компетенции, относящиеся к групповой работе.
- Полученные результаты позволяют принять решение о найме / продвижении сотрудников.
- Всем оцениваемым сотрудникам и кандидатам вне зависимости от дальнейших решений предоставляется обратная связь по результатам Web@ssessment.

Один из бизнесов Газпром нефти адаптирует оценку под условия удаленной работы



36 человек

1 месяц

Задача

Перевод в дистанционный формат процесса оценки линейных менеджеров, стартовавшего до карантинного периода.

Решение

- Перенести в Web@ssessment упражнения заказчика, там же разместить автоматизированные оценочные формы.
- Разработать дизайн автоматизированного отчета.
- Создать в системе кабинеты для 12 наблюдателей заказчика, работающих в разных регионах.
- Передать администрирование системы полностью заказчику.

Результаты

- За короткий срок наблюдателями заказчика проведена оценка 36 сотрудников.
- По результатам заполнения оценочных форм автоматически сгенерированы индивидуальные отчеты.
- В системе размещены результаты 80 сотрудников, оцененных до карантина в очном режиме. Для них были сформированы автоматические отчеты в единой стилистике.

Сибур вовлекает руководителей в оценку потенциала сотрудников для повышения качества и скорости принятия решений

СИБУР

 Более 60 человек  2 дня очная оценка, 1 неделя — дистанционная

Задача

Оценить потенциал сотрудников на групповом центре развития, используя максимально удобный и быстрый формат.

Решение

- Добавить краткую информацию о каждом участнике (ФИО, должность, подразделение, фото, оценки результативности и др.) для удобства работы наблюдателей.
- Разместить в системе шаблоны оценочных форм для наблюдателей (для очных мероприятий оцениваемые компетенции / индикаторы были привязаны к упражнениям, для дистанционного формата — набор компетенций и индикаторов с краткой инструкцией по заполнению) с возможностью внесения комментариев.
- Разработать структуру и дизайн индивидуального отчета по итогам оценки.
- Настроить автоматическое формирование отчетов в реальном времени с возможностью внесения правок.

Результаты

- Включенность и удобство работы наблюдателей с оценочными формами, минимизация рисков потери данных: на очном мероприятии руководители в процессе наблюдения вносили оценки и комментарии в систему, используя планшеты, в дистанционном формате с ПК по ссылке проводили оценку.
- Повышена скорость обработки результатов оценки, что позволило оперативно предоставить обратную связь участникам.
- Автоматическое формирование индивидуальных и групповых отчетов по заданным параметрам.

Технониколь отбирает на программы обучения с технологиями виртуального центра оценки

 **ТЕХНОНИКОЛЬ**

 30 человек  8 дней

Задача

Оперативно отобрать кандидатов в Школу Кадрового Резерва.

Решение

- Использовать тест потенциала PiF для первичного отсева кандидатов.
- Разработать и разместить в системе Web@ssessment упражнения, максимально соответствующие задачам и специфике бизнеса заказчика.
- Провести оценку наблюдателями ЭКОПСИ.

Результаты

- За короткий срок оценены сотрудники заводов от уровня линейных менеджеров до директоров функций из разных городов России.
- Каждому сотруднику дана индивидуальная обратная связь по результатам оценки.
- Сформирован рейтинг сотрудников, отобраны кандидаты на программу дальнейшего обучения.

БСХ Россия (компания Группы Bosch) оценивает сотрудников из разных городов в едином удаленном формате

B/S/H/

 30 человек

 1 месяц

Задача

Провести оценку сотрудников уровня среднего менеджмента и руководителей функций.

Решение

- Разработать и добавить в систему упражнения, отвечающие цели проекта.
- Провести оценку наблюдателями ЭКОПСИ.

Результаты

- Оценены сотрудники из двух городов: Москвы и Санкт-Петербурга.
- Сформированы индивидуальные рекомендации по развитию сотрудников.
- Каждому сотруднику предоставлена индивидуальная обратная связь с рекомендациями по развитию.

Нефтегазовая компания использует виртуальные центры оценки для оценки результатов обучения

 23 человека

 2 дня

Задача

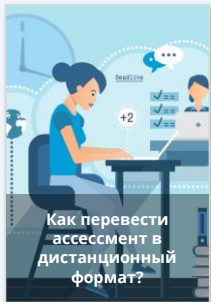
Провести оценку по итогам обучения кадрового резерва.

Решение

- Выбрать из библиотеки ЭКОПСИ, доработать и добавить в систему Web@ssessment упражнения, максимально подходящие под цели заказчика.
- Сформировать гибкое расписание оценки с учетом разных часовых поясов и ограниченного времени.
- Провести оценку наблюдателями ЭКОПСИ.

Результаты

- За два дня проведена оценка 23 заместителей генеральных директоров и директоров отделений с учетом их индивидуальных графиков (перерывы на совещания и планерки, разница во времени).
- Отобраны сотрудники, готовые занять более ответственные должности с расширенными обязанностями и полномочиями, с учетом проводимой в Компании реструктуризации.



Также читайте статью [«Как перевести ассессмент в дистанционный формат? Виртуальные центры оценки»](#). В ней вы узнаете, как провести ВЦО в Web@ssessment и без него, своими силами. Для доступа к статье используйте QR-код справа.



Web@ssessment переводит центр оценки на новый уровень



Полностью дистанционный формат. Для работы нужен только компьютер с выходом в Интернет.



Поддержка **любого количества** участников оценки. Можно оценивать даже одного участника.



Максимальный уровень автоматизации. Оценки сводятся и автоматически попадают в отчет.



Удобство проведения. Участник может проходить оценку в любом месте и в любое время.



Новизна и интересный формат. Сотрудники (особенно поколения Y и Z) с большим энтузиазмом участвуют в оценке.



Экономия на организации, трансферах и гостинице. Средняя выгода — 18 тысяч ₽ на одного участника.



Николай Милов

Директор по развитию практики Digital Assessment

milov@ecopsy.ru
facebook.com/nikomilov



Арина Коркмаз

Менеджер продукта Web@ssessment

korkmaz@ecopsy.ru