

## ПРЕДЛОЖЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА методом «Assessment Center»

**Центр Оценки (Assessment Center)** – это комплексное мероприятие, где группа участников выполняет разнообразные упражнения и задания под наблюдением команды обученных наблюдателей, которые оценивают каждого участника по набору заранее определённых, непосредственно связанных с работой образцов поведения. Решения, принимаемые на основании наблюдения, принимаются путём совместного обсуждения полученных данных.

Технология **Assessment Center** может быть использована:

**При приеме на работу** - необходимо оценить степень готовности кандидата к работе в должности.

**При поощрении** - необходимо оценить, насколько сотрудник был эффективен при выполнении работы.

**При продвижении** - необходимо оценить, насколько он подготовлен к выполнению новых функций.

**При обучении** - необходимо оценить уровень и содержание проблем, по которым должна вестись индивидуальная подготовка.

**При реорганизации** - необходимо оценить возможности сотрудников приспособиться к новым условиям работы, выбрать наиболее эффективных и именно их оставить в новой организации.

**При сокращении или увольнении** - необходимо оценить перспективы и дать человеку точные рекомендации о том, где он мог бы быть более успешным (или подобрать программы переподготовки).

### **Задачи, решаемые с помощью Центра Оценки:**

1. Получение деловой оценки потенциального сотрудника (кандидата) применительно к вакантной должности
2. Определение возможности профессионально-должностного продвижения (карьеры) реально работающего сотрудника
3. Оценка будущей эффективности реального сотрудника на новом посту
4. Повышение прозрачности принимаемых решений при ротации (перемещении на другое рабочее место) персонала
5. Помощь при разработке программы развития персонала
6. Получение ясности и объективности системы оплаты труда
7. Осуществление обучающей и тренинговой подготовки управленческих кадров с помощью проводимых оценочных процедур (упражнений, деловых игр и т.д.).

### **Используемые методики:**

1. CPI (Калифорнийский психологический опросник) – комплексный личностный опросник, предназначенный для психологического описания личности: её свойств и характеристик.
2. Опросник WINKLO 5.0 («ММК-International», СПб) - компьютерный опросник, позволяющий оценить уровень соответствия профессиональным стандартам.
3. Опросник OPQ 4.2. – профессиональный личностный опросник, версия CM 4
4. Тест способностей к анализу числовой информации NMG – методика, позволяющая измерять способность к анализу числовой информации, представленной в виде таблиц, графиков, диаграмм.
5. Тест способностей к анализу верbalной информации VMG – методика, позволяющая измерять способность анализировать и оценивать логику текстовой информации.
6. Батарея тестов «Мотивация к достижениям», «Мотивация к избеганию неудач», «Готовность к риску».
7. Батарея узконаправленных профессиональных психологических тестов (например, «Самостоятельность в принятии решений», «Уровень лидерства» и т.д.).
8. Структурированное интервью
9. Бизнес-симуляция
10. Групповое упражнение
11. Ролевая игра
12. Деловая игра
13. Решение практической задачи (case-study)
14. Индивидуальная презентация

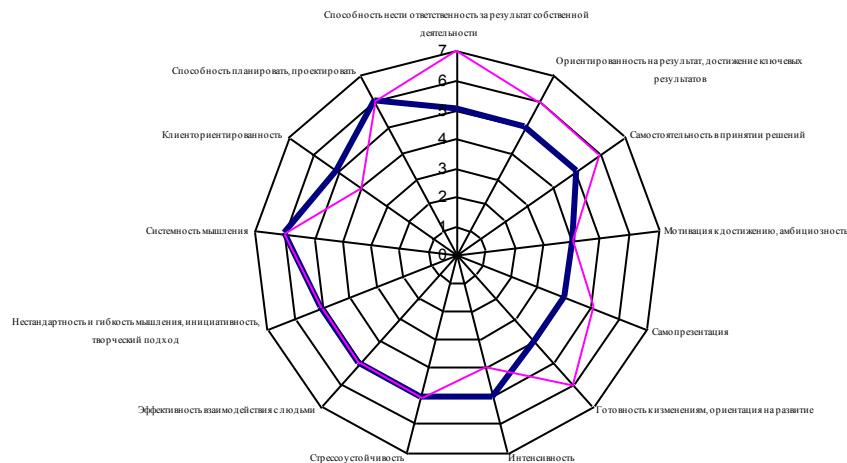
### **Виды представления результатов:**

#### **1. Оценка готовности резервистов по двум направлениям:**

- Текущий уровень развития менеджерских компетенций
- Личностный потенциал



## 2. Оценка соответствия эталонному профилю компетенций



## 3. Описательное заключение по заданным параметрам (или портретное описание).

## 4. Балльное заключение. Пример отчета в Приложении №1

### Проведение центра оценки:

Этап	Шаги	Сроки
<b>Подготовительный</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Знакомство с компанией для более глубокого понимания особенностей деятельности оцениваемых сотрудников, специфики организационной культуры и схем взаимодействия, используемых в организации.</li> <li>Определение целей, сроков, объемов.</li> <li>Разработка модели компетенций</li> <li>Выбор рабочих ситуаций</li> <li>Выбор методов и форм оценки, подготовка упражнений, подготовка бланков.</li> <li>Создается организационный план проведения процедуры оценки.</li> </ul>	1 – 1,5 недели
<b>Основной</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Проведение оценочных процедур с целью сбора персональной кадровой информации</li> </ul>	1-2 дня (в зависимости от количества оцениваемых компетенций и числа участников)
<b>Заключительный</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Обработка данных, полученных в процессе проведения оценочных процедур, оформление и предоставление результатов Заказчику по форме, согласованной на первом этапе.</li> <li>составление плана развития участников центра оценки, в индивидуальном и групповом формате. План составляется на основе результатов центра оценки. (Тренинги сборные, корпоративные,</li> </ul>	1 – 1,5 недели после проведения самой процедуры

	коучинговые сессии)	
--	---------------------	--

**Наше обучение технологии Assessment Center:**

- ◆ КонсалтБюро «Ставка», г. Москва.  
Семинар-тренинг «Технология Центра оценки персонала»
- ◆ Компания SHL, г. Москва  
Тренинг «Разработка и проведение Центров Оценки»
- ◆ Санкт-Петербургский Институт ИМАТОН.  
Методический тренинг «Оценка персонала»

**Стоимость услуг:**

<b>Оценка персонала (Assessment center)</b>	
<b>Разработка модели компетенций</b> (только в том случае, если в компании ее нет) <b>для:</b>	
- линейного персонала	45 000
- руководителей среднего звена	55 000
- ТОП-менеджеров	65 000
<b>Оценка персонала:</b>	От 10 000 - 25 000 рублей. В зависимости от уровня должности, количества участников и объема работ
- линейный персонал (за 1 человека)	
- руководители среднего звена (за 1 человека)	
- ТОП-менеджеры (за 1 человека)	