

## 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.).

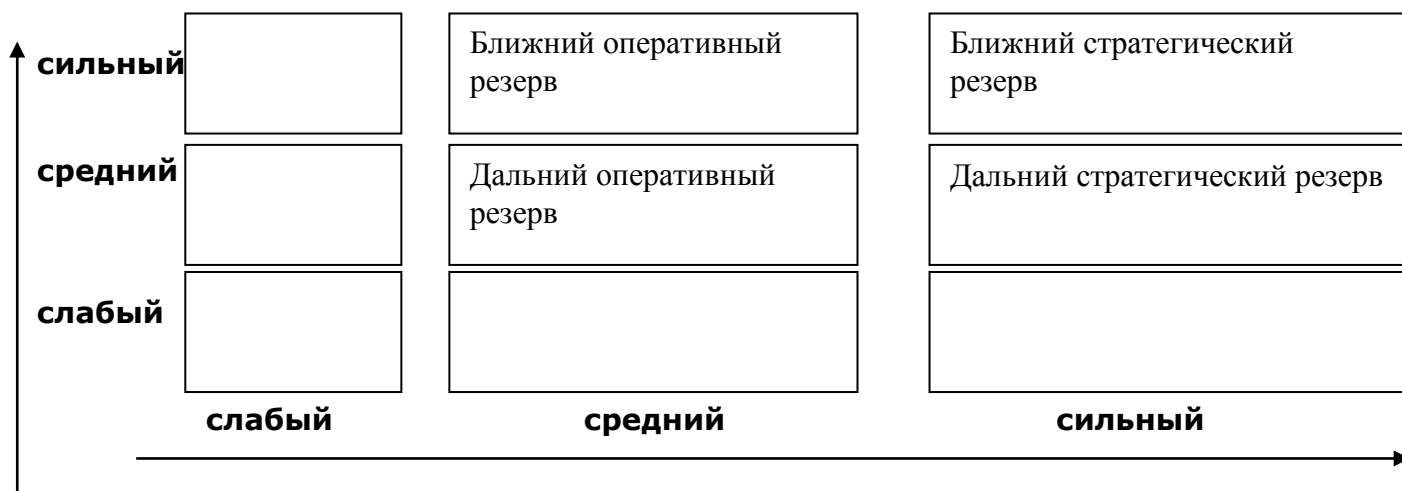
**Используемые методики:**

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 SM 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 вербальной 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-stady)
14. Индивидуальная презентация

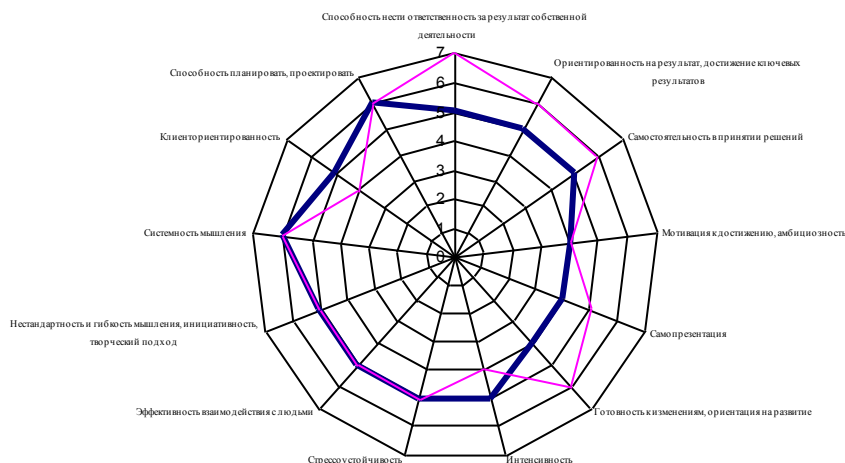
**Виды представления результатов:**

**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:**

<p><b>Оценка персонала (Assessment center)</b></p> <p><b>Разработка модели компетенций</b> (только в том случае, если в компании ее нет) <b>для:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- линейного персонала</li> <li>- руководителей среднего звена</li> <li>- ТОП-менеджеров</li> </ul> <p><b>Оценка персонала:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- линейный персонал (за 1 человека)</li> <li>- руководители среднего звена (за 1 человека)</li> <li>- ТОП-менеджеры (за 1 человека)</li> </ul>	<p>45 000</p> <p>55 000</p> <p>65 000</p> <p>От 10 000 - 25 000 рублей. В зависимости от уровня должности, количества участников и объема работ</p>
--	---