



**ASSESSMENT
CENTER**

Саенко Анна

Толкачев Алексей

15.05Д-УП01/19м

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

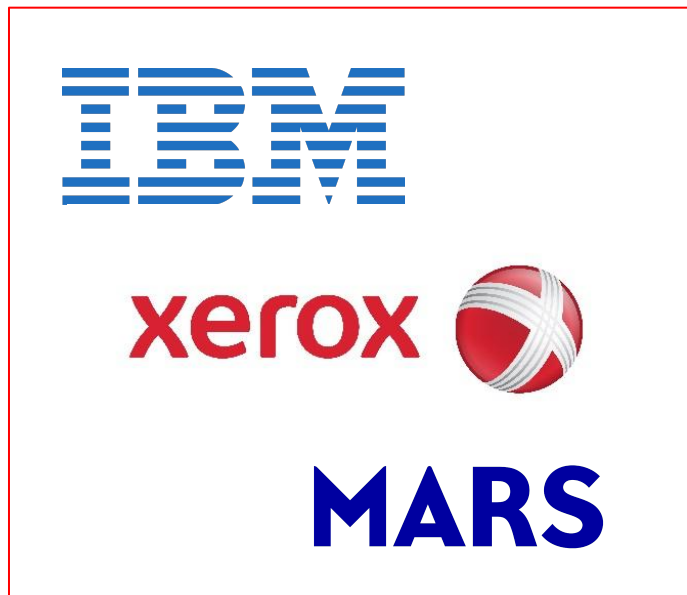
Ассесмент-центр (центр оценки) — организованная технология оценки знаний, навыков, деловых качеств сотрудников. Это универсальная, наиболее точная диагностика групповой оценки для подбора кандидата на вакантную должность



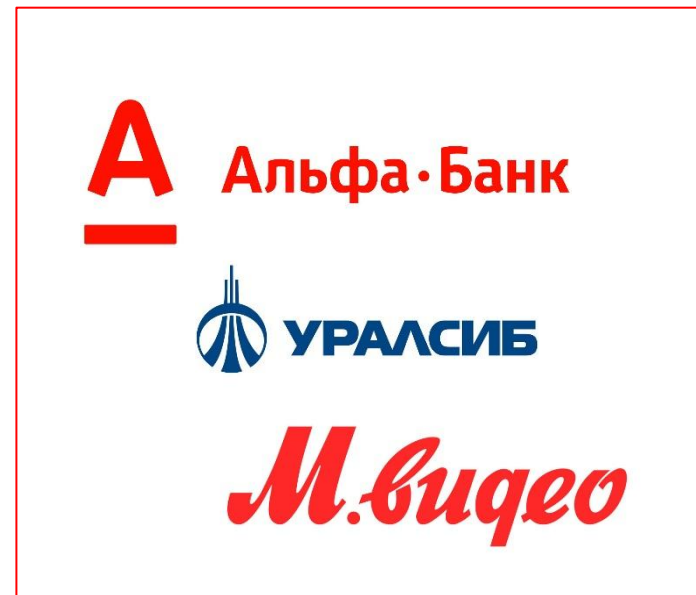
ИСТОРИЯ СОЗДАНИЯ



Вторая Мировая
война



60-70 гг.



Начало 90-х годов

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ АССЕССМЕНТ-ЦЕНТРА

- Цель проведения ассесмент-центров — оценка потенциальной успешности сотрудника в профессиональной деятельности (соответствие конкретной должности, или способность решать определенные задачи)



Отбор в целях ротации, формирования кадрового резерва, обновления управленческой команды.

Составление программ индивидуального развития, профессиональная ориентация.

Определение направлений совместного развития (формирование команды управленцев, корпоративное обучение).

Обучение в процессе ассесмент-центра, дополнительное развитие тех компетенций, которые подлежат оценке, профессиональная адаптация.

СПОСОБЫ ПРОВЕДЕНИЯ АССЕССМЕНТА

- Серия разных интервью
- Набор небольших заданий и упражнений по вашей будущей работе



Индивидуальное упражнение



Тесты и опросники



Групповая дискуссия



Ролевая игра



Креативные задания



УЧАСТНИКИ АССЕСМЕНТА

- Наблюдатель-эксперт
- Ведущий
- Администратор
- Ролевой игрок
- Дизайнер программы
- Разработчик упражнений



ЭТАПЫ ПРОВЕДЕНИЯ АССЕССМЕНТ-ЦЕНТРА



РЕЗУЛЬТАТ ПРОВЕДЕНИЯ АССЕССМЕНТ-ЦЕНТРА



8 ТИПИЧНЫХ ОШИБОК НА АССЕССМЕНТЕ

1. Демонстративное поведение
2. Притворство и попытки обмануть наблюдателей
3. Попытки придумать или приукрасить примеры из жизненного опыта
4. Враждебное отношение к конкурентам
5. Упрямство и споры внутри команды.
6. Незаметный тихоня
7. Недостаточность информации о себе
8. Невнимательное отношение к заданию

Примеры фильмов



Экзамен, 2009



Фильм Метод, 2005

Спасибо за внимание!