

A woman with long blonde hair, wearing a blue and white striped shirt, is holding a large blue paper cutout of the Cyrillic letters 'СА' above her head. She is looking directly at the camera with a neutral expression. The background is a plain, light-colored wall.

СА

**Подбор сотрудников
методом «ассесмент-
центр»**

Ассесмент-центр – это технология комплексной оценки персонала, включающая серию процедур, во время проведения которых моделируются ключевые моменты деятельности сотрудников, что позволяет выявить степень их соответствия требованиям к определенной должности. Отличительными особенностями данного метода являются комплексность, объективность, надежность, достоверность, прогностичность.

Комплексность

Объективность

Надежность

Достоверность

Прогностичность

ь

достигается тем, что

Ситуация оценки максимально приближена к реальным условиям выполнения участником задач, составляющих содержание его деятельности

Проводится большое количество разнообразных заданий, различных техник и упражнений

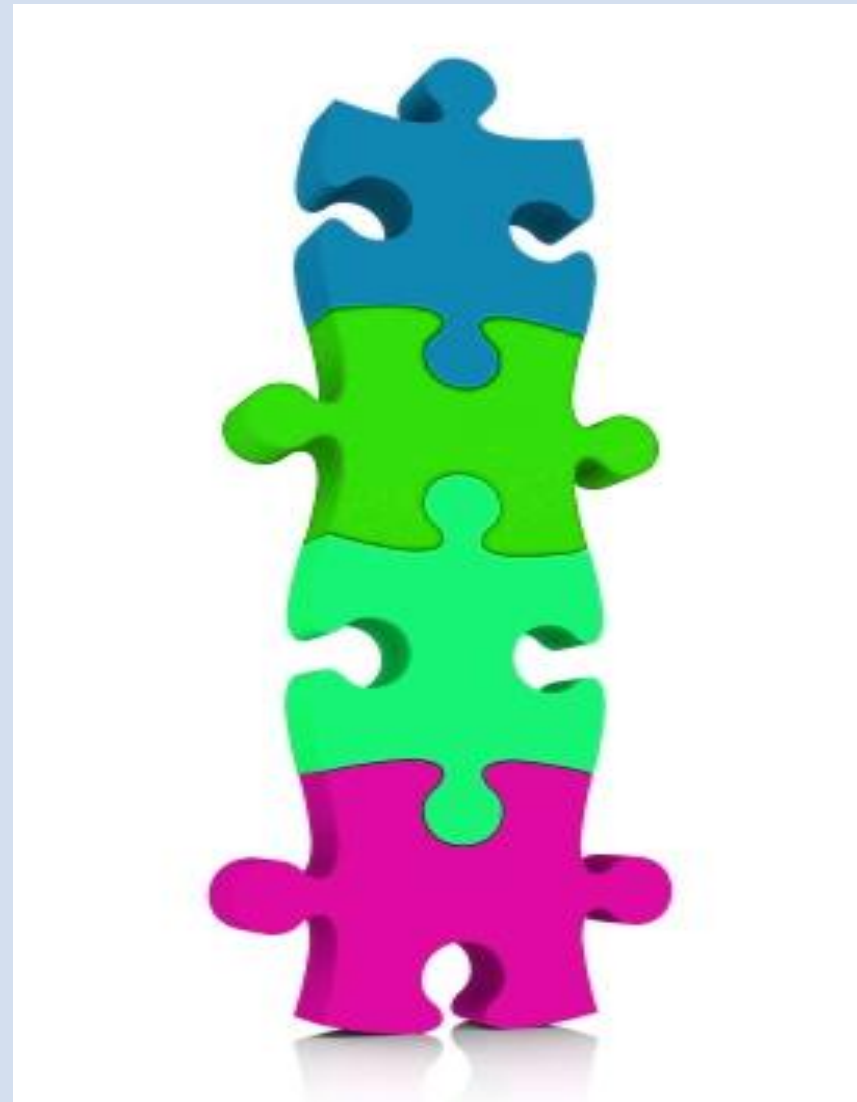
Оценка каждого участника проводится независимыми экспертами в нескольких упражнениях

Оценка участников не является одномоментной и продолжается от нескольких часов до нескольких дней

Дает возможность оценить, к каким видам деятельности готов сотрудник и на каком уровне он будет работать дальше

Цели ассесмент-центра

- Оценка компетентности сотрудников или кандидатов в целях принятия руководителем оперативных кадровых решений: отбор, развитие, обучение персонала, проведение организационных изменений;
- Отбор лучшего кандидата на вакантную должность;
- Отбор кандидатов в группу кадрового резерва на повышение в должности;
- Оценка группового потенциала взаимодействия членов коллектива.



Виды ассесмент-центра

Традиционный (направлен на диагностику, выявление стандартных компетенций)

Развивающий (направлен на выявление ключевых компетенций и на дальнейшее развитие персонала)

Стратегический (направлен на использование проективных ситуаций для работы с ведущими компетенциями)

Методы ассесмент-центра



Методы фоновой диагностики (личностные тесты, интеллектуальные тесты, тесты интересов, тесты достижений)

Методы, ориентированные на прошлое поведение (интервью для изучения установок, анализ биографических данных и т. д.)

Методы, ориентированные на актуальное поведение (наблюдение за поведением оцениваемых в специально создаваемых ситуациях, анализ рабочего поведения)

Примерные задания ассесмент-центра

- Проведение презентации или публичного выступления;
- Работа с документами;
- Выполнение тестовых заданий;
- Ответы на вопросы интервью;
- Выполнение небольшого проекта в составе группы,
- Участие в дискуссиях, ролевых и имитационных мини-играх (моделирующих производственные, управленческие и др. ситуации);
- Квалификационное тестирование (тесты профессиональных умений);
- Бизнес-кейсы (примеры из деятельности реальных предприятий).



Этапы работы



Этапы работы

Этапы	Формы работы	Содержание работ
1. Подготови тельный этап	1. Предварительное интервью с руководителем.	<ul style="list-style-type: none">• Постановка целей• Определение сроков реализации• Согласование договора
	2. Изучение должностной структуры и служебной коммуникации.	<ul style="list-style-type: none">• Анализ документов• Собеседование с руководителем
	3. Документирование оценочных критериев.	<ul style="list-style-type: none">• Составление профессиограммы• Корректировка профессиограммы• Составление идеального профиля должности
	4. Мероприятия по подготовке коллектива к процедуре ассесмент-центра.	<ul style="list-style-type: none">• Создание информационной презентации• Проведение презентации• Тренинг мотивации
2. Этап реализации	1. Тестирование сотрудников	<ul style="list-style-type: none">• Подбор методик тестирования личностной сферы• Проведение процедуры тестирования• Обработка результатов одного человека• Формирование индивидуальной характеристики• Составление индивидуальных рекомендаций по развитию сотрудника
	2. Мониторинговые кейсы	<ul style="list-style-type: none">• Разработка мониторинговых кейсов• Проведение процедуры оценки сотрудника• Составление индивидуального профиля сотрудника по результатам мониторинга• Составление индивидуальных рекомендаций

	3. Деловые игры	<ul style="list-style-type: none"> • Подготовка игры • Подготовка наблюдателя • Проведение игры • Составление индивидуального профиля • Составление индивидуальных рекомендаций 	
	4. Экспертная оценка		
	5. Индивидуальное собеседование	Проведение полуструктурированного интервью	
	6. Проведение диагностического коучинга	Коучинговая сессия с менеджером.	
	7. Составление индивидуального паспорта сотрудника		
	8. Информационно-консультационная сессия по результатам с заказчиком.		
	3. Итоговый этап	1. Предоставление информации заказчику и участникам ассесмент-проекта.	Подготовка отчета для заказчика. Собеседование по индивидуальному паспорту для сотрудника.
		2. Анализ выгод и перспектив	Коучинговая сессия с руководителем

Спасибо за внимание!

