

# Оценка сотрудников уровня MID и TOP

(средний и высший менеджмент)

# ПЛАН ПРЕЗЕНТАЦИИ:



## 1 - ПРИМЕРЫ ДОЛЖНОСТЕЙ

## 2 – СФЕРЫ

## 3 – ФОРМАТЫ ОЦЕНКИ

3.1. – профессиональная пригодность

3.2. – психологические компетенции

## 4 – РЕЗЮМЕ

# ПРИМЕРЫ ДОЛЖНОСТЕЙ

## ТОП:

ДИРЕКТОР ДЕПАРТАМЕНТА  
ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР  
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВНОГО  
БУХГАЛТЕРА  
ФИНАНСОВЫЙ ДИРЕКТОР

## MID:

НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА  
БУХГАЛТЕР  
ФИНАНСИСТ

## ИСПОЛНИТЕЛИ:

МЕНЕДЖЕРЫ  
ПОМОЩНИК БУХГАЛТЕРА  
КАССИР  
ОПЕРАЦИОНИСТ

# **СФЕРЫ:**

**РУКОВОДЯЩАЯ РАБОТА (ЛЮБОГО НАПРАВЛЕНИЯ)**

**КОММЕРЧЕСКИЕ СЛУЖБЫ (ПРОДАЖИ, ЗАКУПКИ)**

**ФИНАНСЫ, БУХГАЛТЕРИЯ**

**HR-СЛУЖБА**

**МАРКЕТИНГ**

**ЛОГИСТИКА**

**ЮРИСПРУДЕНЦИЯ**

# ФОРМАТЫ ОЦЕНКИ

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРИГОДНОСТЬ

# ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРИГОДНОСТЬ

ВИД ОЦЕНКИ	ЧТО МОЖНО ОЦЕНИТЬ	КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ	СТОИМОСТЬ за 1 чел. (евро)
1. Письменное тестирование на знания и навыки	Знание законодательства	3	150
2. Устное собеседование на знания и навыки		1,5	150
3. Ролевые игры и бизнес-кейсы (симуляции) в рамках «Центра Оценки» (Ассесмент-центра) на знания и навыки	<ul style="list-style-type: none"><li>• Знания процессов управления (мотивация, делегирование, постановка задач, психология сотрудников, стратегии принятия решения)</li><li>• Умение оценить людей</li><li>• Умение выбрать стратегию переговоров и продажи</li><li>• Знания о конфликтологии</li></ul>	3-4	250

# ФОРМАТЫ ОЦЕНКИ

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

# ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

<p>4. *Методика HOGAN (компьютерная международная стандартизованная независимая)</p> <p><i>Личностный потенциал</i> (7 компетенций)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Адаптация</li> <li>•Амбициозность</li> <li>•Общительность</li> <li>•Межличностная восприимчивость</li> <li>•Организованность</li> <li>•Любознательность</li> <li>•Подход к обучению</li> </ul> <p><b><i>Сводный потенциал руководителя.</i></b> <b><i>**Авантюризм</i></b></p>	<p>0,25</p>	
<p>5. *Методика HOGAN</p> <p><i>«Слабые зоны»</i> (11 деструкторов карьеры)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Изменчивость настроения</li> <li>•Скептицизм</li> <li>•Ригидность (сопротивление изменениям)</li> <li>•Безразличность к чувствам других</li> <li>•Независимость, неподчинение</li> <li>•Чувство собственной сверхзначимости</li> <li>•Импульсивность, рисковость</li> <li>•Демонстративность, бахвальство</li> <li>•Вычурность</li> <li>•Педантичность</li> <li>•Зависимость от мнения других</li> </ul>	<p>0,25</p>	<p><b>50-250</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>50</b> – отчет в цифрах</li> <li>• <b>100</b> – описательный отчет</li> </ul>
<p>6. *Методика HOGAN</p> <p><i>Ценности, мотивация</i> (10 мотивов)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Признание</li> <li>• Власть</li> <li>• Жажда наслаждений</li> <li>• Альтруизм</li> <li>• Причастность</li> <li>• Традиционность</li> <li>• Безопасность</li> <li>• Коммерция</li> <li>• Эстетика</li> <li>• Наука</li> </ul> <p><b><i>Подтверждение управленческой зрелости</i></b></p>	<p>0,25</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>250</b> – глубинный отчет</li> </ul>

# ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

7. Письменное тестирование психологических качеств	<ul style="list-style-type: none"><li>• Коммуникативные способности</li><li>• Лидерские склонности</li><li>• Способность организовать процессы / людей</li><li>• Личная ответственность</li><li>• Стрессоустойчивость</li><li>• Гибкость</li><li>• Конфликтность</li><li>• Многое другое</li></ul>	2	<b>85</b>
8. Рисуночные (проективные) тесты	<ul style="list-style-type: none"><li>• Целостность личности</li><li>• Ценности</li><li>• Сложные зоны, барьеры</li><li>• Многое другое</li></ul>	1	<b>35</b>
9. Тесты на интеллект (вербальный, цифровой, образный)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Быстроту мышления</li><li>• Креативность / шаблонность</li><li>• Последовательность, логичность</li><li>• Эрудицию</li><li>• Ограничения, тип сложных задач</li></ul>	1	<b>35</b>

# ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

<p>10. Экспресс-беседа</p>	<p><b>Межличностные отношения:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Отношения к руководству / подчиненным</li> <li>• Стиль управления</li> <li>• Конфликтность</li> </ul> <p><b>Психологическая предрасположенность к должности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ответственность, Локус контроля</li> </ul>	<p>0,5</p>	<p><b>85</b></p>
<p>11. Глубинное оценочное интервью</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Амбиции</li> <li>• Работоспособность, энергичность</li> <li>• Делегирование</li> <li>• Лидерские качества</li> <li>• Коммуникативные навыки</li> <li>• Зрелость самооценки</li> <li>• Стремление к достижению результатов</li> <li>• Последовательность, Организованность</li> </ul>	<p>2</p>	<p><b>250</b></p>
<p>11. Ролевые игры и бизнес-кейсы (симуляции) в рамках «Центра Оценки»</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Честность, верность, лояльность</li> <li>• Мышление</li> <li>• Настойчивость в достижении</li> <li>• Способность решать проблемы</li> <li>• Положительная аура, позитивное мышление</li> <li>• Саморазвитие</li> </ul> <p><b>Мотиваторы/демотиваторы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Мотивы / Демотиваторы</li> <li>• Эмоциональный фон, эмоции</li> </ul> <p><b>Сильные зоны</b> <b>Проблемные зоны</b></p>	<p>4-8</p>	<p><b>350</b></p>

## РЕЗЮМЕ:

\*Методика оценки HOGAN позволяет с высокой достоверностью выявить склонность человека к **\*\*авантюренному складу ума** (хитрости, склонность к воровству, интриги, махинации, нелояльность, недостоверность, подработки).

Это, в свою очередь, заставляет более внимательно относиться **к проверке рекомендаций**, особенно перед назначением **на должности**, связанные с прямым доступом к **финансовым** источникам или другим **материальным** ценностям или на должности, где вращаются большие потоки **конфиденциальной информации** (VIP-клиенты, счета, кассы, прибыльность, технологии).

Заказчик может выбирать любой из выше перечисленных форматов оценки. В каждом случае заказчик получает **отчет** (устный или письменный, краткий или более развернутый) с описанием сильных / слабых зон под указанную позицию или в сравнении с другими кандидатами и рекомендации по его развитию.