

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">• Знания процессов управления (мотивация, делегирование, постановка задач, психология сотрудников, стратегии принятия решения)• Умение оценить людей• Умение выбрать стратегию переговоров и продажи• Знания о конфликтологии	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"> •Адаптация •Амбициозность •Общительность •Межличностная восприимчивость •Организованность •Любознательность •Подход к обучению <p><i>Сводный потенциал руководителя.</i> <i>**Авантюризм</i></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"> •Изменчивость настроения •Скептицизм •Ригидность (сопротивление изменениям) •Безразличность к чувствам других •Независимость, неподчинение •Чувство собственной сверхзначимости •Импульсивность, рисковость •Демонстративность, бахвальство •Вычурность •Педантичность •Зависимость от мнения других 	<p>0,25</p>	<p>50-250</p> <ul style="list-style-type: none"> • 50 – отчет в цифрах • 100 – описательный отчет
<p>6. *Методика HOGAN</p> <p><i>Ценности, мотивация</i> (10 мотивов)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Признание • Власть • Жажда наслаждений • Альтруизм • Причастность • Традиционность • Безопасность • Коммерция • Эстетика • Наука <p><i>Подтверждение управленческой зрелости</i></p>	<p>0,25</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 250 – глубинный отчет

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

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

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

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