

Цель: быстрая, экономичная и качественная оценка ключевых компетенций персонала Компании.

Задачи, которые позволяет решить проведение экспресс-оценки:

- :: **оптимизация численности персонала** (как способ эффективного и оперативного отбора кадров, позволяющий сохранить наиболее успешных и высокопотенциальных сотрудников);
- :: **изменение организационной структуры** и формирование новых эффективных команд/отделов;
- :: **оптимизация подбора** персонала на массовые вакансии;
- :: **проведение внутренних ротаций** сотрудников (точное определение уровня знаний, навыков и способностей, требующихся сотруднику для эффективного выполнения смежных обязанностей);
- :: получение необходимой информации о персонале при проведении **кадрового аудита** и оценки кадрового потенциала Компании.

Описание метода:

Экспресс-оценка представляет собой специально разработанный комплекс диагностических методик, предназначенный для **оперативной оценки** ключевых знаний, навыков и профессионально-важных качеств, специфичных для определенной категории персонала, с целью определения наиболее успешных и перспективных сотрудников.

Метод экспресс-оценки позволяет **быстро и качественно** оценить кандидата или сотрудника на соответствие наиболее важным для выполнения определенной работы критериям. При этом метод является оптимальным по соотношению цена/скорость/качество.

Стоит также отметить **три важных особенности** формата экспресс-оценки:

1. В ходе экспресс-оценки измеряются **КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ** сотрудников. Это означает, что оценивается не весь спектр профессионально-важных качеств, а лишь тех, которые **НАИБОЛЕЕ ВАЖНЫ** для успешной работы данной категории сотрудников в данных условиях. Тем самым, существенно экономится временной и финансовый ресурсы организации – оценивается только то, что **НАИБОЛЕЕ ВАЖНО**.
2. С помощью экспресс-оценки можно оценить не только **текущую эффективность** оцениваемого сотрудника с позиции измеряемых компетенций, но и определить его **потенциал развития**.
3. Экспресс-оценка может включать в себя не только диагностический компонент, но и **развивающий**. Использование таких методов экспресс-оценки, как аналитические кейсы и бизнес-симуляции позволяют сотрудникам получить **важный профессиональный опыт** решения актуальных бизнес-задач, который пригодится им в ходе реальной деятельности. Это уникальное **сочетание диагностики и развития** выгодно выделяют формат экспресс-оценки в линейке современных HR-инструментов.

Этапы работы

- I. Первым шагом в проведении экспресс-оценки, является **определение ключевых компетенций** сотрудников, которых планируется оценить. Консультант совместно с HR-службой и руководителями структурных подразделений Компании, для которых проводится оценка, выделяет наиболее значимые компетенции сотрудников.
- II. Второй этап работы представляет собой составление перечня диагностических методов, с помощью которых можно эффективно оценить выбранные качества, знания и навыки сотрудников.
- III. Третий этап заключается в выборе оценочных инструментов, которые оптимально сочетают в себе следующие критерии:
 - **надежность результатов;**
 - **высокая оперативность применения** (скорость работы, простота использования);
 - **универсальность** (возможность с помощью одного метода оценить несколько ключевых качеств);
 - **экономическая целесообразность использования.**

Итоговый вариант экспресс-оценки представляет собой комплект, состоящий из нескольких методик, позволяющих максимально точно и эффективно оценить кандидатов/сотрудников по ключевым компетенциям.

Примеры использования метода экспресс-оценки Вы можете посмотреть [на сайте разработчика](#).

Сроки разработки инструментария экспресс-оценки для решения задач Компании-заказчика составляют от 7 до 14 дней.

Сроки проведения экспресс-оценки зависят от количества участников. В среднем, для экспресс-оценки 100 человек необходимо 3-4 дня.

Стоимость разработки и проведения экспресс-оценки обсуждается индивидуально с каждым клиентом.

С уважением,
Консультант по оценке и развитию персонала
Игорь Беспалов
e-mail: bespalov@sbsc.ru
сайт: www.sbsc.ru

Для заказа экспресс-оценки Вы можете заполнить специальную [форму](#) на моем сайте или отправить электронное письмо на [e-mail](#).



e-mail: bespalov@sbsc.ru

Образование

высшее психологическое
кандидат психологических наук

Дополнительное образование

- :: Преподаватель высшей школы управления (Российская академия государственной службы при Президенте РФ)
 - :: Финансы для нефинансовых менеджеров (сертификационный курс, компания «ТОРР»)
 - :: Навыки фасилитации (тренинг для тренеров, «ЭКОПСИ Консалтинг»)
 - :: Навыки создания и проведения стратегических сессий (сертификационный курс, «ЭКОПСИ Консалтинг»)
 - :: Разработка и проведение ассесмент-центра (сертификационный курс, «ЭКОПСИ Консалтинг»)
- и др.

Профессиональный опыт

- :: разработка, адаптация и проведение тренингов, фасилитаций, внедренческих конференций, стратегических сессий, семинаров, мастер-классов, бизнес-симуляций;
- :: разработка и проведение центров оценки и центров развития для различных сфер бизнеса, в том числе FMCG, прямые продажи, продажи B2C, фармацевтика, нефтегазовая отрасль, производственный сектор и др.;
- :: проведение индивидуального ассесмента для ТОП-менеджеров;
- :: подбор персонала различных категорий для российских и западных Компаний;
- :: разработка и внедрение систем материальной и нематериальной мотивации;
- :: разработка модели компетенций и оценочных инструментов для различных категорий персонала;
- :: руководство и участие в проектах по формированию кадрового резерва;
- :: разработка и внедрение программ адаптации персонала;
- :: создание программ обучения и развития для кадрового резерва;
- :: разработка и внедрение систем управления эффективностью деятельности (performance management);
- :: разработка ключевых показателей эффективности (KPI) для различных категорий персонала.

Мои клиенты:



[и многие другие...](#) ►► Присоединяйтесь!