

ТРЕНИНГОВАЯ КОМПАНИЯ  
LTC (RUSSIA&CIS)

---



Ассесмент  
центр

---

---

Правильные люди дают правильные результаты. Эта перефразированная фраза очень актуальна в наши дни. Почти всегда результаты напрямую зависят от вклада конкретных людей, которые работают в нашей организации. Но как определить, что это те самые люди? Что они действительно самые лучшие? Что на них можно делать ставку? Что они имеют больше предпосылок к наибольшей результативности? Ответы на эти и другие актуальные вопросы дает Ассесмент-центр. Этот метод объективной и независимой оценки успешно применяется с прошлого столетия и успешно зарекомендовал себя во многих российских и западных компаниях. В отличии от других форм оценки: 90°, 180°, 360°, ABCD и др. – Ассесмент (Центр Оценки) представляет собой метод комплексной оценки, который использует взаимодополняющие методики, направленные на выявление уровня развития компетенций (профессионально-важных качеств) и потенциальных возможностей сотрудника с целью дальнейшего формирования индивидуальных планов развития. Наиболее часто Ассесмент используется для формирования кадрового резерва, для кадровых (управленческих) перемещений и для помощи в преодолении «стеклянного потолка» в профессиональной жизни сотрудников.

# Ассесмент

Тренинговая компания LTC (Russia&CIS)





# Цели ассессмента

Тренинговая компания LTC (Russia&CIS)

**1**

Выявление потенциальных возможностей сотрудников и благоприятных условий для их реализации;

**2**

Выявление сильных сторон и зон развития ключевых сотрудников или руководителей;

**3**

Определение индивидуальных фокусов развития сотрудников и кастомизация обучающих программ;

**4**

Селекцию персонала для формирования перспективного управленческого резерва или кадровой ротации.

# Экспертиза

Тренинговая компания LTC (Russia&CIS)

**За много лет успешного проведения Ассессмента наибольшую экспертизу мы накопили в двух ключевых направлениях:**

- Оценка продавцов и представителей коммерческих подразделений;
- Оценка HiPo (кадрового резерва) и руководителей разного уровня: линейный и ТОП).

В одной группе Ассессмента могут единовременно оцениваться не более 6-8 сотрудников. При этом, по стандартам процедуры, на каждом двух оцениваемых приходится отдельный наблюдатель (эксперт, специалист-ассессер, проводящий оценку). И хотя сама процедура оценки укладывается в рамки половины дня (4 часа) или целого дня (8 часов), подготовительный этап, а также этап формирования отчетности и предоставления обратной связи может занимать от 3 до 5 недель. При проведении Ассессмента мы используем два типа упражнений: индивидуальные письменные упражнения (организационный тест, тесты на работу с вербальной и текстовой информацией, калифорнийский личностный опросник CPI и др.) и групповые устные упражнения (самопрезентация, ролевое упражнение «Совещание», креативный прорыв и др.). Такой подход успешно применяют не только федеральные государственные структуры, но и крупные коммерческие предприятия. По итогам Ассессмента руководителям предоставляется сводный отчет по оценке (сводные результаты по группе, суммарные рекомендации по оцениваемым), а участникам в рамках индивидуальных встреч предоставляется развивающая обратная связь. Также результаты используются для разработки индивидуальных планов развития (ИПР) и последующего обучения в разнообразных форматах.





---

# Реализация проекта

Трениговая компания LTC (Russia&CIS)

## Ассесмент Состоит из укрупненных этапов:

1. Определение критичных метрик оценки (модель компетенций, глубинное интервью с заказчиком, сравнительных наблюдений за респондентами и пр.);

2. Подбор наиболее релевантных методов и упражнений (предпочтение перекрестным методам проверки для наибольшей валидности результатов);

3. Процедура оценки (в офисе компании или на внешней площадке);

4. Подготовка результатов (стандартный отчет состоит из 13-15 листов А4);

5. Представление результатов Заказчику и индивидуальные встречи с предоставлением развивающей обратной связи оцениваемым.

# Стоимость проекта

Стоимость проекта зависит от нескольких показателей: сроков, количества оцениваемых, от уровня детализации компетенций и др. Средняя стоимость оценки группы из 6 человек от 160 000 рублей. В эту стоимость входит работа 4 наблюдателей до/в/после оценки, руководителя проекта и сама процедура оценки (4 часа).

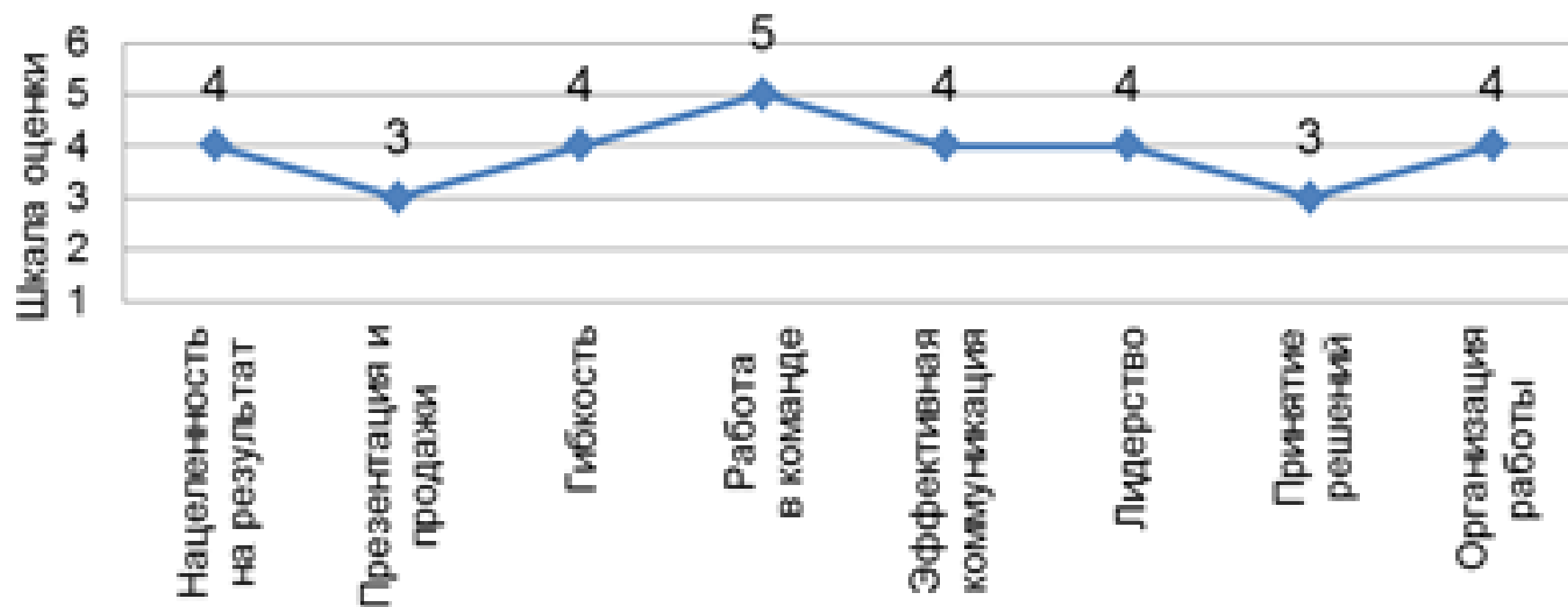
---

# Инкогнито

# Пример №1

Тренинговая компания LTC (Russia&CIS)

Оценка компетенций: Следнев Сергей



## Шкала оценки компетенций:

- 1 – отсутствует
- 2 – единичное проявление в процессе оценки
- 3 – проявляется, но используется неэффективно
- 4 – хорошее владение компетенцией, используется эффективно в большинстве случаев, но есть недочеты
- 5 – уверенное владение компетенцией
- 6 – компетенция применяется эффективно и уверенно всегда и везде, даже в критических ситуациях/под давлением

# Пример №1

Тренинговая компания LTC (Russia&CIS)

## **Сильные стороны**

Ориентирован на результат. В командной работе самостоятельно и уверенно занимает лидерскую позицию и руководит группой, следит за временем, активно и последовательно ведет команду к достижению цели. Способен брать на себя ответственность за принятие решений. Использует принципы делегирования. В целом эффективно работает с числовой и вербальной информацией. Видит и использует дополнительные возможности. Демонстрирует адаптивность и быструю реакцию, ищет эффективные подходы и способы достижения результата. Немногословен, речь лаконичная и четкая, фразы выверены. В конфликтном взаимодействии сохраняет уверенность в себе и спокойствие, способен быть настойчивым, твердо отстаивать свою позицию, демонстрируя при этом гибкий подход и уместное чувство юмора. Обладает развитым лидерским потенциалом – вещает «не громко», но команда слушает его и принимает его идеи.

## **Зоны развития**

В индивидуальном письменном задании показал менее уверенные навыки принятия решений и создания планов их реализации. При обработке больших объемов сложноорганизованных данных, в условиях ограниченного времени, может допускать ошибки (преимущественно в числовых данных), не учитывать риски, оставлять часть задач без проработки. Генерирует идеи, вариативный, но без инновационного подхода. Публичное выступление (презентация) не выразительна, демонстрирует волнение, речь тихая и «не зажигает», зрительный контакт с аудиторией отсутствует.





# Пример №1

Тренинговая компания LTC (Russia&CIS)

## Общие выводы

Ориентирован на результат, уверен в себе и мобилен, эмоционально устойчив. Обладает лидерским потенциалом, способен эффективно организовать работу группы. В коммуникациях немногословен, фразы лаконичные, но содержательные, формирует образ «человека дела». В конфликтном взаимодействии сохраняет спокойствие, последовательно и настойчиво отстаивает свою позицию. Навыки руководителя (организация работ, принятие решений) проявились в целом более сформировано, чем навыки продавца, эффективно действующего автономно.

**Ближайшая зона развития** – навыки презентации и публичных выступлений. Эффективный руководитель коммерческого подразделения должен в равной мере владеть как административно-управленческими навыками, так и компетенциями индивидуальных продаж. Необходимо усилить внутреннюю харизму, а также внешний образ (как вариант, дополнить имидж уникальными деталями – в одежде, особенностях речи, жестике, терминологии и т.д.). Необходимо чаще проявлять себя и действовать «в полную силу», не выжидая для этого исключительных и экстраординарных моментов. Отработка интонации и выразительности речи, умение устанавливать и удерживать зрительный контакт с аудиторией усилит навыки презентации и публичных выступлений. При работе с большим объемом сложноорганизованных данных рекомендуется проявлять повышенную внимательность к числовым данным, дополнительно проверять себя до момента принятия решений.

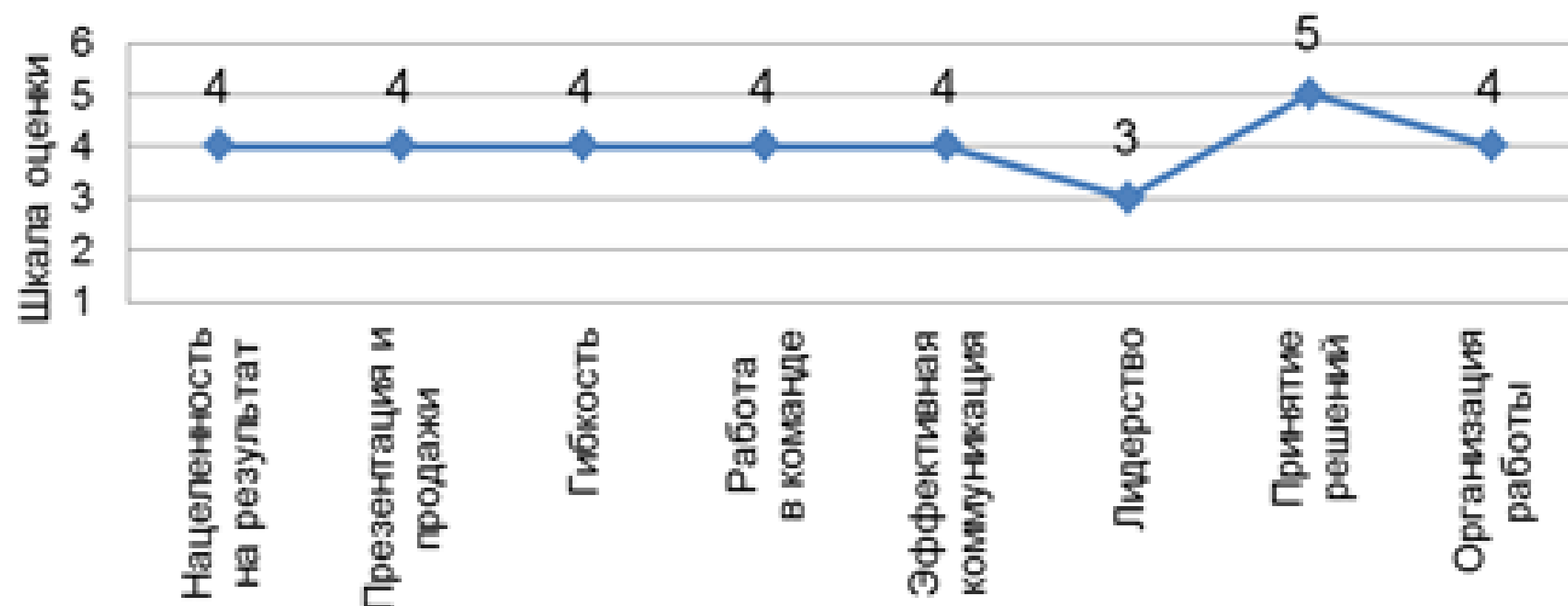


# Инкогнито

# Пример №2

Тренинговая компания LTC (Russia&CIS)

Оценка компетенций: Жамалетдинова Динара



**Шкала оценки компетенций:**

- 1 – отсутствует
- 2 – единичное проявление в процессе оценки
- 3 – проявляется, но используется неэффективно
- 4 – хорошее владение компетенцией, используется эффективно в большинстве случаев, но есть недочеты
- 5 - уверенное владение компетенцией
- 6 – компетенция применяется эффективно и уверенно всегда и везде, даже в критических ситуациях/под давлением

# Пример №2

Тренинговая компания LTC (Russia&CIS)

## Сильные стороны

Активна и целеустремлена, непрерывно держит результат в фокусе внимания. Обладает четкой грамотной речью. Формулирует фразы простым и доступным для аудитории языком. Обладает природным обаянием, умеет расположить к себе. Не боится публичных выступлений, может волноваться, но справляется с волнением. Гибко подбирает аргументацию, использует как рациональные доводы, так и уместно адресует к эмоциям слушателей. Демонстрирует адаптивность, способна быстро перестраиваться в зависимости от ситуации или оппонента, чтобы добиться желаемого результата. В коммуникациях может быть твердой и настойчивой, при этом сохраняет тактичность, демонстрирует готовность идти на компромисс и искать решения, которые удовлетворят всех участников диалога. Способна работать в команде, не ставит себя выше других, активно участвует в групповом взаимодействии. Способна организовать работу группы, использует навыки делегирования. Вариативна, предлагает различные идеи и подходы. Демонстрирует уверенные навыки принятия решений и воплощения их в жизнь. Эффективно работает как в группе, так и в самостоятельном режиме.



# Пример №2

Тренинговая компания LTC (Russia&CIS)

## **Зоны развития**

Не стремится занять лидерскую позицию. При этом, обладает лидерским потенциалом - данная область является ее ближайшей зоной развития. В настоящий момент наиболее вероятно лидерство через статус. Демонстрирует тактичную «мягкость» даже в тех ситуациях, где может быть более уместна жесткость и бескомпромиссность.

## **Общие выводы**

Гибкая и вариативная, нацелена на результат. Обладает навыками организации работы и принятия решений. Демонстрирует уверенное владение коммуникативными навыками, в том числе навыками презентации.

**Ближайшая зона развития** - лидерский потенциал. Необходимо повысить личную амбициозность и уверенность в собственной позиции, усилить настойчивость и целеустремленность, более активно отстаивать свое мнение с различными типами собеседников. Целесообразно осваивать новые инструменты коммуникации и влияния на группу (с точки зрения различных типов оппонентов, в том числе ведение жестких переговоров).





# Информация о нас

Тренинговая компания LTC (Russia&CIS)

## LTC

Один из передовых провайдеров бизнес-обучения в корпоративном формате в Москве и в России.

## Специализация

Бизнес-тренинги в области продаж, менеджмента, взаимодействия с клиентами, коммуникаций, личной эффективности и командообразования.

## ТОП-5

Входим в ТОП-5 лауреатов премии "Trainings 2017 года" в номинации "Лучшая тренинговая компания России".

## ТОП-4

Входим в ТОП-4 тренинговых компаний Москвы и России согласно независимому авторитетному рейтингу "Mottion Pik"