



- | Стоит задача подобрать профессиональных, добросовестных и надежных сотрудников?
- | Хочется уберечь организацию от проблем, сохранить наработанный профессиональный имидж, конкурентоспособность и финансовое благополучие?
- | Важно сохранить коммерческую тайну, конфиденциальную информацию и обеспечить безопасность организации?
- | Необходимо разобраться в конфликте или есть опасения относительно нарушений сотрудниками внутренних правил организации?

Что делать?

Наиболее эффективным методом проверки потенциального и действующего персонала является исследование **с использованием полиграфа**. С помощью данного метода можно установить:

- неблагоприятные факты биографии;
- достоверность предоставляемых данных;
- наличие вредных привычек и зависимостей;
- недобросовестное отношение к выполняемой работе;
- вероятность связей с конкурентами;
- совершение в прошлом асоциальных поступков;
- увольнение в результате совершенных проступков;
- конфликтность;
- использование имущества организации в личных целях;
- коррупционное поведение, злоупотребление служебным положением.

Каким будет результат?

По результатам специального психофизиологического обследования с использованием полиграфа Вы сможете:

- разрешить конфликтные ситуации, восстановить взаимное доверие в трудовом коллективе и принять грамотные кадровые решения;
- установить неблагоприятные факторы, которые являются потенциальной угрозой благополучию организации;
- осуществить подбор надежных, дисциплинированных и компетентных сотрудников.



Нужно оценить кандидатов на руководящую должность?

Хотите сформировать или обновить резерв управленческих кадров?

Необходимо выявить факторы, влияющие на эффективность управленческой деятельности?

Хотите сэкономить время на оценке управленцев и получить объективные результаты?

Что делать?

Оценка управленческого потенциала подразумевает следующие методы работы:

- Структурированное интервью;
- Экспертные оценки методом «360 градусов»*;
- Ассесмент-центр;
- Автоматизированные кейс-курсы*;
- Тестирование*;
- Индивидуальная психодиагностика свойств личности, лидерских качеств, мотивации*.

*Применение данных методов возможно в автоматизированном формате. Преимущества автоматизированной оценки: возможность проведения оценки дистанционно, быстрое получение результата, визуализация отчетов.

Для оценки управленческого потенциала используются как стандартизированные методики, так и уникальные авторские разработки. Материалы для кейс-курсов и тестирования разрабатывают опытные эксперты-практики.

Каким будет результат?

По результатам оценки управленческого потенциала Вы получите:

- индивидуальный отчет, определяющий наиболее и наименее развитые профессиональные компетенции, а также возможные зоны роста;
- траектории профессионального развития, список рекомендованных образовательных программ и варианты карьерных продвижений;
- объективную информацию для составления рейтингов успешности;
- возможность формирования резерва управленческих кадров по итогам оценки.



Ищете объективный подход к оценке потенциала сотрудников при найме, ротации, отборе в кадровый резерв или управленческую команду?

Хотите определить направления индивидуального развития сотрудников?

Необходимо разработать программы корпоративного обучения?

Важно определить направления развития совместной деятельности сотрудников в организации?

Что делать?

Ассесмент-центр — комплексный метод диагностики потенциальной успешности в профессиональной деятельности, включающий набор различных частных методов.

Основой ассесмента является оценка поведения участников группой наблюдателей-экспертов в моделирующих упражнениях.

Оценка проводится при помощи специально разработанных методов, которые позволяют сделать вывод о компетенциях человека, его профессиональных качествах.

Основные методы ассесмент-оценки персонала:

- квалификационные и психометрические тесты,
- опросники,
- интервью,
- упражнения, моделирующие взаимодействие (деловые игры, позволяющие воспроизводить наиболее значимые поведенческие аспекты совместной деятельности).

Каким будет результат?

По результатам ассесмент-центра Вы получите:

- итоговые индивидуальные оценки уровня развития компетенций;
- содержательное обоснование оценок по компетенциям/критериям;
- индивидуальные и групповые выводы и рекомендации.

Вы сможете обеспечить успешную деятельность компании и решить комплекс проблем, связанных с развитием персонала:

- составить «работающие» программы индивидуального развития, профессиональной ориентации;
- выстроить программы развития навыков и поддержки карьерного роста;
- сформировать систему мотивации.



Думаете над повышением продуктивности деятельности Вашей организации?

Хотите оптимизировать численность организации и усовершенствовать организационно-штатную структуру, но не знаете с чего начать?

Заинтересованы в том, чтобы взаимодействие между сотрудниками и подразделениями было эффективным?

Необходимо оценить индивидуальный потенциал сотрудников, уровень их удовлетворенности работой и приверженность культуре и ценностям организации?

Что делать?

Выявить основные факторы влияния на эффективность деятельности организации позволяет кадровый аудит, включающий в себя широкий спектр мероприятий:

- экспертную оценку локальных правовых актов организаций по трудовым вопросам, анализ положений и инструкций на предмет полноты распределения в них функций сотрудников и требований к ним;
- изучение целевой функциональной нагрузки структурных подразделений и отдельных сотрудников (с использованием стандартизированных методик или специально разработанных опросников, интервью, «фотографии рабочего дня»);
- выявление локальных проблем с нехваткой, переизбытком штатной численности или неэффективностью организационно-штатной структуры;
- выявление конфликтных зон и слабых мест в управлении персоналом и разработка наиболее эффективных решений.

Каким будет результат?

По итогам кадрового аудита Вы получите:

- карту эффективности распределения функциональных обязанностей и соответствия фактически выполняемых обязанностей целям и задачам организации;
- общий отчет, включающий описание отдельных проблемных зон, выводы и рекомендации по развитию организации;
- решения, которые необходимо принять для устранения проблем, связанных с неэффективным распределением функций, задач и нагрузки сотрудников.

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД
В ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА

Хотите выстроить единую систему работы с персоналом?

Необходимо, чтобы отбор, оценка и обучение сотрудников соответствовали единым стандартам профессиональной деятельности?

Заинтересованы в том, чтобы сформировать кадровый резерв в компании?

Ориентированы на современный подход с гарантированным результатом?

Что делать?

Решить поставленные задачи поможет подход к работе с персоналом, основанный на модели компетенций.

Модель компетенций – определенный набор профессионально важных качеств сотрудников организации, которые обеспечивают успешное выполнение рабочих задач.

Оценку сотрудников можно провести на основании имеющейся в Вашей организации модели компетенций, либо совместно разработать модель компетенций в соответствии с Вашими целями оценки.

Оценочные мероприятия могут включать в себя интервью, экспертные опросы, в том числе методом «360 градусов», кейс-методы, тестирование. Часть оценочных процедур может быть проведена дистанционно.

Каким будет результат?

Вы получаете:

- основу для создания единой системы работы с персоналом;
- критерии для отбора персонала и его успешной адаптации в организации;
- алгоритм построения образовательных программ и программ развития сотрудников;
- план мероприятий по развитию и поддержанию корпоративной культуры;
- практические инструменты для формирования кадровых резервов.