

ОЦЕНКА МЕТОДОМ ТЕСТИРОВАНИЯ

Проводится с использованием надежных и валидных тестов, позволяющих оценить как психологические особенности личности сотрудника, так и его способности, а также знания в профессионально значимых областях деятельности. Оценка методом тестирования может быть использована как основной инструмент оценки потенциала сотрудника (кандидата), а также как дополнительный инструмент к оценке навыков и умений («360 градусов», Ассесмент Центр и т. д.) для более объективного и полного представления о его возможностях

Цели:

- Оценить соответствие личностных и деловых качеств сотрудника его требованиям должности
- Выявить психологические особенности и склонности личности сотрудника, тип рабочей мотивации, психологические установки
- Определить потенциальные возможности сотрудника
- Определить уровень профессиональных знаний
- Составить прогноз успешности обучения и развития сотрудника
- Оценить результаты обучения сотрудников
- Определить степень профессионально-психологической совместимости сотрудников
- Выявить неформальных лидеров и ролевую структуру коллектива
- Решить вопрос об оптимальном использовании навыков менеджера в организации, сформировать план его развития и продвижения по карьерной лестнице

Целевая аудитория:

Руководители и специалисты всех типов и уровней управления.

Формат:

Индивидуальная работа участника (ответы на вопросы) на дистанционной платформе (или на бумажных носителях) в ограниченное время

Алгоритмы, методы и технологии:

- Личностные тесты (многофакторные, дающие разностороннюю оценку личности; однофакторные, оценивающие отдельные устойчивые особенности; проективные, выявляющие наиболее глубокие структуры личности)
- Тесты способностей (общие тесты достижений, тесты достижений профессиональных и иных способностей, тесты на интеллект)
- Социально-психологические тесты (исследуют поведение индивида в группе, межличностные отношения, социально-психологическую совместимость членов группы, неформальные структуры и распределение ролей в группе и т. д.)
- Тесты профессиональных знаний

Этапы:

1. Обсуждение с руководством компании требований, предъявляемых сотруднику, анализ должности
2. Определение целей и задач тестирования.
3. Изучение корпоративных компетенций, специфики ведения бизнеса, особенностей корпоративной культуры
4. Подбор и согласование с Заказчиком тестовых методик
5. Согласование порядка процедуры тестирования и формы предоставления результатов
6. Проведение тестирования, обработка и интерпретация результатов
7. Формирование отчетов, разработка индивидуальных рекомендаций

Результаты:

1. Есть оценка сотрудника или коллектива по заданным параметрам
2. Определены сильные и слабые стороны сотрудников
3. Есть рекомендации по развитию сотрудников
4. Существует возможность принять верное кадровое решение на основе рекомендаций и отчета

Сервис оказан для Компаний:

