

ОБУЧЕНИЕ НАВЫКАМ РАБОТЫ С ТЕСТАМИ И ОПРОСНИКАМИ

Цель: сформировать понимание места и роли процесса оценки персонала в компании, познакомиться со спецификой использования инструментов психодиагностики (тесты и опросники) в данном процессе.

Целевая аудитория:

Руководители высшего и среднего уровня управления.

Формат:

Длительность программы 8 часов (1 день). Размер группы от 8 до 15 человек.

В процессе обучения используются групповые и индивидуальные форматы работы. Задача тренера – вовлечь каждого участника в дискуссии, рефлексии, анализ выполненных упражнений и кейсов (в т. ч. видеоанализ). Все участники получают обратную связь от тренера, имеют возможность в процессе тренинга или по его завершению получить ответы на свои вопросы.

Развиваемые навыки и используемые методы	Результаты
<p>1. Оценка персонала в компании:</p> <ul style="list-style-type: none"> Цели и задачи проведения оценки персонала Место оценки персонала в HR бизнес-процессе Методы и инструменты оценки персонала Место и связь оценки персонала с другими бизнес-процессами <p>Упражнения и кейсы: «Каким образом Вы оцениваете своих подчиненных?», «Оценка персонала для решения бизнес-задач»</p>	<p>Участники:</p> <p>Понимают роль и возможности процесса оценки персонала для работы компании в целом, руководителя и подчиненного</p>
<p>2. Обзор инструментов психодиагностики (тесты и опросники):</p> <ul style="list-style-type: none"> Цели применения тестов и опросников. Какую информацию о сотруднике мы можем получить Основные виды и типы тестов и опросников, их отличия Основные характеристики тестов и опросников Основные ограничения. В каких ситуациях данные инструменты не рекомендуется использовать <p>Упражнения и кейсы: «Шкала для измерения деловых и личностных качеств», «Простые тесты и классификация»</p>	<p>Участники:</p> <p>Понимают роль, возможности и ограничения применения инструментов психодиагностики для решения бизнес-задач</p>
<p>3. Практическое применение инструмента «Dimensions»:</p> <ul style="list-style-type: none"> Краткий обзор инструмента Используемые шкалы Оцениваемые качества Практическое применение полученной информации Какие выводы можно делать на основании отчета Разбор одного отчета совместно с тренером Разбор отчетов в мини-группах (3 группы по 5 человек) Сравнение отчетов мини-групп между собой <p>Упражнения и кейсы: «Проработка отчетов и профилей», «Оптимальный выбор 1»</p>	<p>Участники:</p> <p>Анализируют весь комплекс информации, полученной по сотруднику с помощью теста Dimensions</p> <p>Делают адекватные выводы по сотруднику</p>
<p>4. Практическое применение инструмента «Potential in Focus»:</p> <ul style="list-style-type: none"> Краткий обзор инструмента Используемые шкалы Оцениваемые качества Практическое применение полученной информации Какие выводы можно делать на основании отчета Разбор одного отчета совместно с тренером Разбор отчетов в мини-группах (3 группы по 5 человек) Сравнение отчетов мини-групп между собой <p>Упражнения и кейсы: «Проработка отчетов и профилей», «Оптимальный выбор 2»</p>	<p>Участники:</p> <p>Анализируют весь комплекс информации, полученной по сотруднику с помощью теста PiF</p> <p>Делают адекватные выводы по сотруднику</p>



5. Краткий обзор наиболее распространенных тестовых методик:

- Тесты оценки интеллектуальных способностей
- Тесты оценки личностных особенностей
- Тесты оценки мотивации сотрудника

Упражнения и кейсы: «Выборочное прохождение тестов», «Как узнать о человеке, что он ... ?»

Участники:

Представляют общий спектр и виды наиболее распространенных тестовых методик, их особенности, отличия и сферу применения

Программа проведена для Компании

