


 ВЕБИНАР



# COMPASS: КОМПЛЕКСНАЯ ОЦЕНКА КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКА ДЛЯ ПРИНЯТИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ

 27 сентября

 11:00–12:00 (мск)

## СЕРГЕЙ КУЗНЕЦОВ

Ведущий консультант практики  
«Управление профессиональной компетентностью»  
ЭКОПСИ Консалтинг

[Kuznetsov@ecopsy.ru](mailto:Kuznetsov@ecopsy.ru)

## ОКСАНА БОБРЫШЕВА

Старший консультант практики  
«Управление профессиональной компетентностью»  
ЭКОПСИ Консалтинг

[Bobrysheva@ecopsy.ru](mailto:Bobrysheva@ecopsy.ru)



ВЕДУЩИЕ  
ВЕБИНАРА

# ПЛАН ВЕБИНАРА

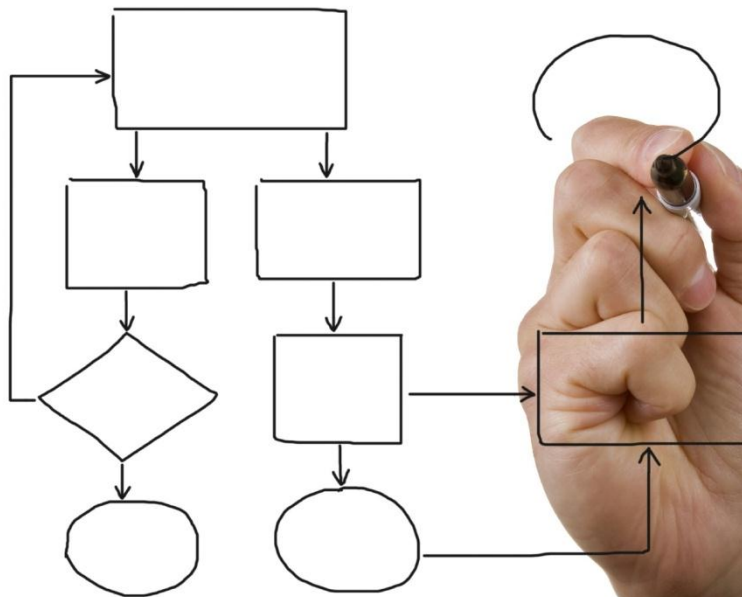
**1** ОБЗОР  
ИНСТРУМЕНТОВ ОЦЕНКИ



**2** COMPASS:  
НОВЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ



**3** РЕЗУЛЬТАТЫ COMPASS:  
ОСНОВА ДЛЯ  
ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ



# ПЛАН ВЕБИНАРА

**1** ОБЗОР  
ИНСТРУМЕНТОВ ОЦЕНКИ



**2** COMPASS:  
НОВЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ



**3** РЕЗУЛЬТАТЫ COMPASS:  
ОСНОВА ДЛЯ  
ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ



## Факторы результативности компании

$$\text{Результат} = \frac{\text{Люди есть} \times \text{Люди умеют} \times \text{Люди вовлечены (хотят)}}{\text{Организационные барьеры}}$$

Элементы формулы	Краткое описание
<b>Люди есть</b>	<b>Сотрудниками обеспечены:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ключевые функции и процессы Компании — в нужное время, в нужном месте, с нужными компетенциями</li> </ul>
<b>Люди умеют</b>	<b>У сотрудников Компании развиты:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Профессионально-технические компетенции (например: планирование продаж, техники продаж и переговоров и др.)</li> <li>▪ Менеджерские компетенции (например: управление исполнением, делегирование и др.)</li> <li>▪ Общекорпоративные компетенции (например: умение общаться, анализировать информацию и др.)</li> </ul>
<b>Люди вовлечены (хотят)</b>	<b>Сотрудники:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Инициативны</li> <li>▪ Увлечены работой</li> <li>▪ Привержены Компании</li> </ul>
<b>Организационные барьеры</b>	<b>Неэффективность, связанная с:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Неоптимальностью организационной структуры</li> <li>▪ Размытостью полномочий и ответственности</li> <li>▪ Плохим оборудованием и МТО</li> <li>▪ Устаревшими процессами и ИТ</li> <li>▪ И т.п.</li> </ul>

## Корректное значение термина «компетенция», которое понятно для бизнеса

### # Компетенция

- Компетенция – набор образцов поведения, связанных с успешностью профессиональной деятельности, сгруппированных по смысловому сходству, за которыми стоят навыки и знания, мотивация и личностные характеристики



~~Это вне моей компетенции  
(= функционал)~~



~~Я в этой области не компетентен  
(= не имею знаний в области)~~

## Обзор инструментов оценки

ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ	СЛОЖНОСТЬ РАЗРАБОТКИ	ТОЧНОСТЬ ОЦЕНКИ	ТРУДОЗАТРАТЫ НА ПРОВЕДЕНИЕ
<b>ОЦЕНКА 360/ОЦЕНКА РУКОВОДИТЕЛЕМ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Регулярная оценка</li> </ul>	✓	✓	✓
<b>ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ПОД НАБЛЮДЕНИЕМ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Единовременная оценка</li> <li>Регулярная оценка</li> </ul>	✓✓	✓✓✓	✓✓✓
<b>ТЕСТЫ И КЕЙС-ТЕСТЫ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Оценка «на входе» в компанию</li> <li>Единовременная оценка</li> <li>Регулярная оценка</li> </ul>	✓✓✓	✓✓	✓
<b>ИНТЕРВЬЮ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Оценка «на входе» в компанию</li> <li>Единовременная оценка</li> <li>Регулярная оценка</li> </ul>	✓✓	✓✓	✓✓
<b>АСЕССМЕНТ-ЦЕНТР / PROFASSESSMENT</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Единовременная оценка</li> <li>Регулярная оценка</li> </ul>	✓✓✓	✓✓✓	✓✓

## Пример оценки руководителем (фрагмент)

\*У руководителя должна быть возможность поставить «не наблюдал»

№	КОМПЕТЕНЦИЯ	ИНДИКАТОРЫ	ОЦЕНКА РУКОВОДИТЕЛЯ*	ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОММЕНТАРИИ
1	<b>Договорные отношения</b>	Знание законодательства РК в области договорных отношений, связанных с маркетингом нефти (структура договора, правила составления и т.д.)	+	
		Знание различных способов оплаты, их преимуществ и недостатков	+	
		Умение проанализировать договор в части условий поставок и оплаты	-	
2	<b>Управление морскими поставками</b>	Знание видов танкеров и их особенностей	-	
		Знание особенностей взаимодействия с морскими портами	-	
		Знание правил составления договора фрахта	+	
		Умение рассчитать демеридж	+	
		Знание рынка транспортных компаний на Каспийском море и его основных участников	+	
3	<b>Управление поставками по трубопроводу</b>	Знание технических особенностей транспортировки нефти по трубопроводам	НД	
		Знание договорных отношений при транспортировке нефти по трубопроводам	+	
4	<b>Продажа сырой нефти на экспорт</b>	Знание рынка нефтетрейдеров	+	
		Умение оценить трейдеров с точки зрения соотношения прибыль - риски	+	
		Знание процедуры, правил, условий страхования при экспорте сырой нефти	-	
		Знание условий и правил использования услуг независимого инспектора	-	
5	...	...		



## Пример практического задания под наблюдением

### Практическое задание по специальности «Провизор»:

- В аптеку поступила партия товара: табл. пенталгин плюс № 25 – 100 уп.
  - Проведите приемочный контроль товара
  - Оформите поступление товара в первичной документации
  - Определите условия хранения и разместите по местам хранения

№	ДЕЙСТВИЕ	ОТМЕТКА О ВЫПОЛНЕНИИ И («+» / «-»)
1	Проверить наличие товарной накладной поставщика, оценить правильность ее оформления (наименование, единица измерения, количество, цена, стоимость), в том числе с указанием сведения о декларации соответствия, в том числе ее регистрационный номер, срок ее действия, наименование лица, принявшего декларацию и орган, ее зарегистрировавший.	
2	Провести контроль по показателю «Описание»: проверить внешний вид, цвет, запах. Сказать, что в случае сомнения в качестве лекарственных средств образцы направляются в территориальный орган контроля качества. Такие лекарственные средства с обозначением: «Забраковано при приемочном контроле» хранятся в аптеке изолированно от других лекарственных средств в карантинной зоне.	
3	Провести контроль по показателю «Упаковка»: особое внимание обращается на ее целостность и соответствие физико-химическим свойствам лекарственных средств.	
4	Провести контроль по показателю «Маркировка»: соответствие оформления ЛП действующим требованиям. На первичной упаковке должны быть указаны: наименование ЛП, номер серии, срок годности, дозировка. На вторичной (потребительской) упаковке должны быть указаны: наименование ЛП, наименование производителя ЛП, номер серии, номер регистрационного удостоверения, срок годности, способ применения, дозировка, лекарственная форма, условия отпуска, условия хранения, предупредительные надписи.	
5	Особое внимание следует обращать на соответствие маркировки первичной и вторичной упаковки. Зарегистрировать поступивший товар. Поставить отметку о приеме товара на товарной накладной и зарегистрировать в журнале регистрации поступивших товаров.	
6	...	

## Пример тестовых заданий

№	ВОПРОС	ОТВЕТЫ	ИСТОЧНИК	УРОВЕНЬ СЛОЖНОСТИ
1	<b>Согласно существующего законодательства каким образом применяется ГОСТ ISO 9001-2011 «Системы менеджмента качества. Требования»?</b>	<p>Добровольное применение</p> <p>Обязательное применение для всех строительных организаций</p> <p>Обязательное применение при выдаче свидетельств СРО о допуске к работам по строительству, реконструкции и капитальному ремонту объектов капитального строительства, которые оказывают влияние на безопасность особо опасных и технически сложных объектов</p> <p>Обязательное применение для организаций исполняющих оборонный заказ МО РФ</p>	Приказ Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 22 декабря 2011 года № 1575-ст «О введении в действие межгосударственного стандарта». П.1	3
2	<b>Какие средства должны быть задействованы перед началом комплексного опробования газового оборудования?</b>	<p>Автоматизированные и другие средства противоаварийной и противопожарной защиты</p> <p>Технические средства и оборудование для выполнения ремонтно-восстановительных работ</p> <p>Технические средства для обеспечения связи между бригадами, задействованными в комплексном опробовании</p> <p>Переносные и стационарные средства пожаротушения</p>	СНиП 3.05.05-84, приложение 1. п.6	1
3		...		

## Пример интервью по компетенциям

### 1. УПРАВЛЕНИЕ КАНАЛАМИ ПРОДАЖ

Для оценки компетенции «Управление каналами продаж» необходимо сфокусировать внимание на следующих аспектах деятельности:

1. Как кандидат планирует работу по разным каналам продаж (насколько широко, детально, по каким критериям);
2. Есть ли у него идеи по усовершенствованию (выходу на новые) каналы продаж

• Какие каналы продаж Вы используете в работе?  
Какие еще каналы продаж Вы знаете? По каким критериям они отличаются?

• Какими методами оценивали их эффективность? Приведите пример использования разных методов в своей работе.

• Каким образом Вы планировали работу по разным каналам продаж? Приведите пример.  
• Это планирование осуществляли Вы или это «спущенные» руководством стандарты? Насколько это соотношение (использование разных каналов продаж) оптимально?

• Были ли с Вашей стороны внедрены предложения по выходу на новые каналы продаж? Если были – на каких факторах Вы основывались, когда формулировали эти предложения? Каким оказался результат?

• ...

Вверху страницы, под названием компетенции, в кратком виде обозначены аспекты деятельности, на которых необходимо сфокусировать внимание кандидата для получения поведенческих примеров по компетенции.

Основную часть страницы занимает таблица, в которой содержатся вопросы по компетенции.

В правом столбце располагается область для фиксирования ответов кандидата.

## Пример кейса Assessment

В этом упражнении Вам предстоит выступить в роли Главного инженера одной из ГРЭС компании «ТОП-энергетик».

**Ваша задача** – проанализировать ситуацию, связанную с происшедшим недавно несчастным случаем, используя материалы, которые Вы сейчас получите.

По итогам рассмотрения ситуации сформулируйте свои выводы на специальном бланке по следующим пунктам:

- **возможные причины несчастного случая**
- **дополнительная информация**, которая необходима Вам для последующего анализа ситуации и принятия решений о проведении необходимых мероприятий.
- **Время на предварительный анализ ситуации** - 15 мин.

### Описание ситуации



20 сентября 2016 г. с начала смены на Ивановской ГРЭС производилась разгрузка угля из полувагонов на вагоноопрокидывателе ВО-1А с подачи угля в бункера сырого угля Главного корпуса первой очереди. После обеда в 14 часов 20 мин. началась разгрузка очередного полувагона на вагоноопрокидывателе ВО-1А. В ротор вагоноопрокидывателя был установлен полувагон, который был разгружен путем его переворота 2 раза на 170 градусов. Далее машинист 4 разряда Родионов Р.П. установил ротор вагоноопрокидывателя с полувагоном в положение, повернутое на 90°, разорвал цепь управления ключом, вывесил на ключ плакат «Не включать – работают люди» и остался на своем рабочем месте около ключа управления.

Сенцов К.Ю. прошел в полувагон и приступил к его зачистке от оставшегося угля. Родионов Р.П. слышал, как Сенцов К.Ю. скребет лопатой по бортам полувагона. После того, как звук прекратился и Сенцов К.Ю. не вышел из полувагона, Родионов Р.П. сам подошел к полувагону и увидел Сенцова К.Ю., лежащего на решетке приемного бункера (глубина – 3 м. от нулевой отметки). Из протокола опроса Сенцова К.Ю. следует, что после зачистки полувагона он стал выходить из полувагона по мостику, но оступился, поскользнулся и упал.

Известно, что приемная решетка вагоноопрокидывателя выполнена из металла ст. 3, толщина металла – 20 мм, размер ячеек решетки 350х350мм. На приемной решетке вагоноопрокидывателя при падении грузчика находился уголь. В целях безопасности на привалочной стенке роторного вагоноопрокидывателя согласно требованиям п. 3.1.62 РД 34.03.201-97 установлен переходной мостик со съёмным ограждением для входа и выхода в полувагон, на высоте 1,6 м от уровня стоп по всей длине вагоноопрокидывателя натянута анкерная линия.



# ПЛАН ВЕБИНАРА

1 ОБЗОР  
ИНСТРУМЕНТОВ ОЦЕНКИ



2 COMPASS:  
НОВЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ



3 РЕЗУЛЬТАТЫ COMPASS:  
ОСНОВА ДЛЯ  
ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ





# Compass

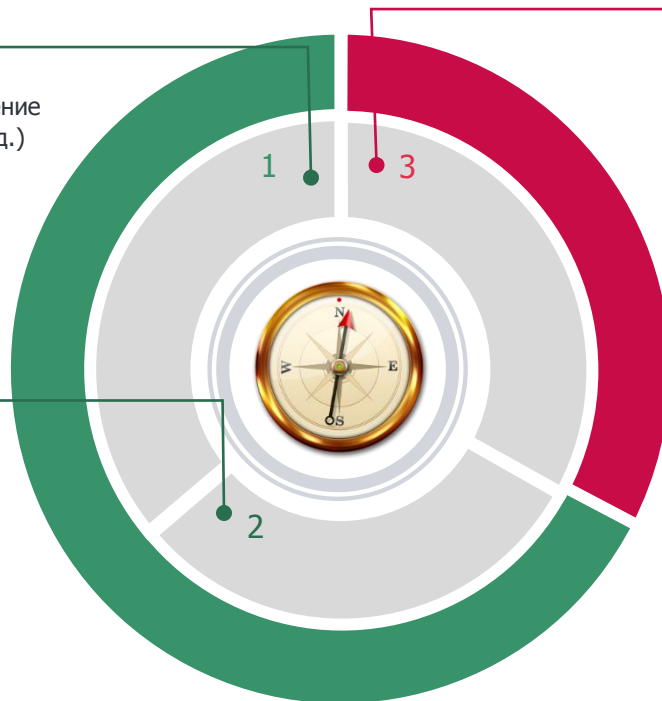
## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Зависят от оцениваемой функции компании (например, Финансы, Управление проектами, Маркетинг, HR, Закупки и т.д.)

## КОРПОРАТИВНЫЕ И УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Ключевые компетенции из модели компании или банка компетенций Экопси, например:

- Системное мышление
- Эффективная коммуникация
- Работа в команде
- Клиентоориентированность
- Нацеленность на результат
- Управление людьми
- Управление эффективностью



## ПОТЕНЦИАЛ

- Мотивация к лидерству
- Социальный интеллект
- Скорость мышления
- Критическое мышление
- Мотивация к развитию
- Открытость мышления
- Драйв

# Этапы

1

СТАРТ ПРОЕКТА



Определение целей оценки и состава участников

Определение 6-8 ключевых компетенций для оценки

Определение экспертного состава (внешние/внутренние эксперты)

2

ПОДГОТОВКА К COMPASS



Составление сценария оценки и согласование с заказчиком

Разработка/адаптация инструментов оценки ключевых компетенций

Составление инструкций, проведение инструктажа и калибровка команды экспертов по утвержденному сценарию

3

ПРОВЕДЕНИЕ COMPASS



Проведение оценки ключевых компетенций согласно сценарию

Проведение интервью по компетенциям

Проведение оценки потенциала (тест Potential in Focus)

4

ЗАВЕРШЕНИЕ ПРОЕКТА



Сведение оценок с экспертами и формирование индивидуальных и групповых отчетов

Представление итогов оценки заказчику

Проведение сессий индивидуальной обратной связи участникам оценки



## Проведение COMPASS

### ДЕЛОВАЯ ИГРА (≈6 часов)

- ✓ Бизнес-кейсы
- ✓ Моделирующие и/или ролевые упражнения



- Участники выполняют упражнения индивидуально, в парах или в группах
- Ассессоры и эксперты оценивают поведение участников, руководствуясь инструкциями по оценке

### ИНТЕРВЬЮ И ОЦЕНКА ПОТЕНЦИАЛА (≈2 ЧАСА)

- ✓ Интервью индивидуально с каждым участником
- ✓ Индивидуальное тестирование PIF



- Ассессоры и эксперты проводят интервью по компетенциям поочередно с первой и второй группой участников с целью сбора дополнительной информации
- Параллельно группы проходят онлайн тестирование PIF

### ФОРМИРОВАНИЕ ВЫВОДОВ

- ✓ Коллегиально в группе экспертов



- Эксперты и ассессоры определяют уровень развития компетенций и формируют выводы о сильных сторонах и зонах развития участников

# ПЛАН ВЕБИНАРА

1 ОБЗОР  
ИНСТРУМЕНТОВ ОЦЕНКИ



2 COMPASS:  
НОВЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ



3 РЕЗУЛЬТАТЫ COMPASS:  
ОСНОВА ДЛЯ  
ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ



# Индивидуальный отчет

## РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ:

ФИО	Возраст	Место жительства	Итоговый балл
<b>Иванов Иван Иванович</b>	46 лет	Ярославль	<b>2,86</b>
 <b>Управленческие компетенции</b>		 <b>Профессиональные компетенции</b>	
Перспективное мышление	3	Управление производством	2,5
Эффективное администрирование	2,5	Управление человеческими ресурсами	2,5
Эффективное взаимодействие, влияние	1	Реализация и развитие услуг	2,5
Лидерство	2	Управление экономикой и финансовыми ресурсами	3
Управленческая ответственность	2	Управление инвестициями	3
<b>Итоговый балл:</b>	<b>2,1</b>	Управление закупками	2,5
		Внутренний контроль и управление рисками	2,5
		Обеспечение безопасности	3
		Деловые коммуникации	1
		<b>Итоговый балл:</b>	<b>2,5</b>

**Диапазон значений**

0-1,5	1,6-2,9	3,0-4,0
-------	---------	---------

### Выводы

Иванов входит в группу главных инженеров со средними результатами, обладая сравнительно ровным профилем по большинству компетенций. Наиболее выраженными компетенциями являются «Перспективное мышление», «Управление экономикой и финансовыми ресурсами» и «Управление инвестициями».

### Сильные стороны

- Навыки, связанные с перспективным планированием деятельности Филиала.
- Планирование деятельности по техническому обслуживанию и ремонту электросетевого оборудования.
- Навыки, связанные с подготовкой предложений по выработке мер, направленных на улучшение финансового состояния филиала.

### Слабые стороны

- Навыки взаимодействия с внешними стейкхолдерами и органами власти
- Построение конструктивных деловых отношений с коллегами и партнерами
- Навыки организации командной работы в отсутствии административных рычагов влияния.

### Рекомендации

- Подбирать профиль деятельности / назначать на задачи с учетом специфики сильных и слабых сторон. Приоритетно назначать на задачи, требующие глубокой технической экспертизы.
- Привлекать на лидерских ролях к участию в кросс-функциональных проектах по развитию Компании.
- Сформировать индивидуальную программу обучения с фокусом на развитие коммуникативных навыков и навыков влияния.

# Индивидуальный отчет PIF

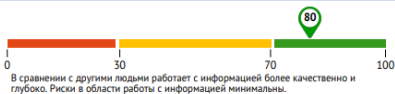
## РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ ПОТЕНЦИАЛА:

### АНАЛИЗ

В этом блоке содержится информация о степени проявления человеком разнообразных аналитических способностей, об умении сохранять концентрацию и работоспособность при высоком темпе работы с данными.

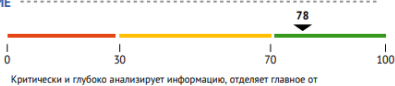
#### СКОРОСТЬ МЫШЛЕНИЯ

Быстрота мышления, способность быстро обрабатывать информацию в стандартных ситуациях с заданными инструкциями и образцами



#### КРИТИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ

Глубина мышления, способность делать правдивые причинно-следственные выводы при наличии неоднозначных условий и множестве вариантов решения

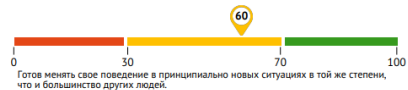


### ИЗМЕНЕНИЯ

Данный блок содержит информацию о готовности человека к изменениям и о его способности нешаблонно мыслить в абсолютно новых ситуациях

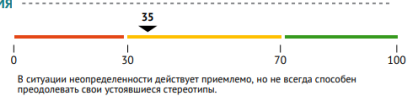
#### МОТИВАЦИЯ К РАЗВИТИЮ

Желание учиться и развиваться, менять свои представления о мире и работе; внутренняя настрой на изменения



#### ОТКРЫТОСТЬ МЫШЛЕНИЯ

Эффективное принятие решений в условиях неопределенности, способность рационально действовать, преодолевая собственные стереотипы, способность перестраиваться и адаптироваться к новым условиям

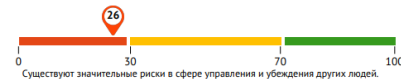


## ИТОГОВЫЙ БАЛЛ



### КОММУНИКАЦИЯ

Оцениваются коммуникативные качества – готовность человека руководить новыми людьми и коллективами, его способность к влиянию на них



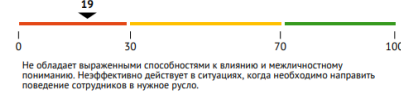
### МОТИВАЦИЯ К ЛИДЕРСТВУ

Готовность и стремление человека занимать управленческие позиции и нести те издержки, которые влечет за собой руководство людьми



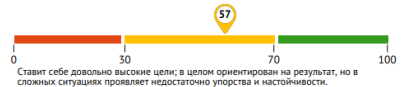
### СОЦИАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ

Способность понимать других людей, определять их мотивы и чувства и влиять на них без использования административных рычагов



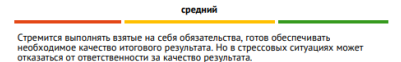
### ДРАЙВ

Целеустремленность, готовность достигать результата; амбициозность целей, настойчивость в преодолении барьеров и ответственность за результат. Все эти качества необходимы для того, чтобы дополнить остальные компоненты потенциала достаточной энергией.



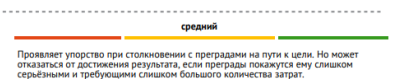
#### ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Стремление выполнять взятые на себя обязательства и обеспечивать высокое качество итогового результата



#### НАСТОЙЧИВОСТЬ

Стремление преодолевать препятствия на пути достижения цели



#### АМБИЦИОЗНОСТЬ

Стремление самостоятельно ставить амбициозные цели в работе



# Групповой отчет

## ТАБЛИЦА EXCEL С ОЦЕНКАМИ

все оценки сотрудников по каждой компетенции с выведением интегральных оценок

ТАБЛИЦА EXCEL С ОЦЕНКАМИ

№ группы	дата АЦ	ФИО	Техника продажи переговоры	Проведение презентационных мероприятий	Работа с клиентами	Управление клиентским опытом	Подготовка коммерческих предложений	Управление рисками	Планирование продаж	Понимание цепочки создания ценности	Управление каналами продаж	СРЕДНЕЕ
1	19.04.2018	Иванов Иван	1,5	1,5	2	1,5	2	1,5	1,5	1,5	1,5	1,61
2	19.04.2018	Сидоров Петр	1,5	1	2	2	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,56
3	19.04.2018	Петров Николай	3	3	2,5	2,5	2	1,5	2,5	2	2	2,33
4	19.04.2018	Иванова Марина	1	1,5	1,5	1	1,5	1	1,5	1,5	1,5	1,33
5	19.04.2018	Ковалев Дмитрий	1	1	1,5	1,5	2	1,5	1	1,5	1,5	1,39
6	24.03.2018	Гребенщиков Алексей	1	1	1,5	0,5	1,5	1,5	1	2	1	1,22
7	22.03.2018	Горбунова Наталья	1,5	1	1	1,5	1,5	1	1	1,5	0,5	1,17
8	22.03.2018	Никоваева Татьяна	1,5	1	1	1	1,5	1	1	2	0,5	1,17

## ТАБЛИЦА «NINE GRID BOX»

в соответствии с оценкам сотрудники распределяются на девять групп по двум шкалам: компетенции и потенциал. От «Красной зоны» до «HiPo» – высокопотенциальных сотрудников. Каждая группа таблицы показывает, какое кадровое решение будет эффективным

ТАБЛИЦА «NINE GRID BOX»

КОМПЕТЕНЦИИ	Высокий	Фамилия И.О.  Фамилия И.О. Фамилия И.О.	<b>Тактический резерв</b> (высокий уровень компетенций, но средний потенциал)	<b>HiPo (уже готовые резервисты)</b> Фамилия И.О. Фамилия И.О.
	Средний	Фамилия И.О.  Фамилия И.О. Фамилия И.О. Фамилия И.О.	<b>Стратегический резерв</b> (высокий потенциал, но средний уровень компетенций)	Фамилия И.О. Фамилия И.О.
	Низкий	Фамилия И.О.	Фамилия И.О.	Фамилия И.О.
		Низкий	Средний	Высокий
		<b>ПОТЕНЦИАЛ</b>		

## Кейсы ЭКОПСИ

### КОМПАНИЯ



ОЦЕНКА ГЛАВНЫХ ИНЖЕНЕРОВ  
В ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКЕ  
В РАМКАХ АССЕССМЕНТ-ЦЕНТРА

### ОПИСАНИЕ

**БИЗНЕС-КОНТЕКСТ:** Руководство Компании рассматривало кандидата на замещение позиции главного инженера электрогенерации. Потенциальный кандидат должен обладать развитыми управленческими и профессиональными компетенциями.

**РЕШЕНИЕ ЭКОПСИ:** Было предложено провести комплексную процедуру, включающую в себя оценку при помощи кейсов, описывающих реальные производственные ситуации генерации, профессиональное тестирование и психодиагностику.

Кейсы и тесты были разработаны командой топ-руководителей Заказчика и внутренними экспертами ЭКОПСИ в области электро- и теплоэнергетики.



ОЦЕНКА ИНЖЕНЕРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ТООР В РАМКАХ  
АССЕССМЕНТ-ЦЕНТРА

**БИЗНЕС-КОНТЕКСТ:** Руководство Дирекции отмечает, что многие руководители не обладают важными качествами: реактивно реагируют на возникающие поломки, не пытаются посмотреть на проблему системно: не могут найти корневые причины неисправностей и предложить меры по повышению эффективности работы оборудования. При этом есть необходимость сформировать кадровый резерв из людей, обладающих этими навыками.

**РЕШЕНИЕ ЭКОПСИ:** В виду разной специфики производственных активов было предложено решение оценить сотрудников при помощи комплексного кейса, описывающего неполадки в работе Ремонтного цеха Электрогенерации.

Кейс был разработан внутренними экспертами ЭКОПСИ в области электро- и теплоэнергетики.



КОМПЛЕКСНАЯ ОЦЕНКА ФУНКЦИИ  
МАРКЕТИНГ И ПРОДАЖИ

**БИЗНЕС-КОНТЕКСТ:** В связи с открытием стратегически важного актива перед Компанией встанут новые вызовы. Руководству важно выявить наиболее потенциальных продавцов и маркетологов, которые справятся с этим вызовом. Кроме того, понимание зон развития позволило бы сформировать долгосрочную программу обучения сотрудников.

**РЕШЕНИЕ ЭКОПСИ:**

Было предложено провести комплексную оценку при помощи ProfAssessment и тестов знаний по продуктам. Дополнительно был оценен потенциал сотрудников при помощи теста ЭКОПСИ «Potential in Focus».

Инструменты оценки были разработаны внутренними экспертами ЭКОПСИ и СИБУР.



БИЗНЕС ДЕЛАЮТ **ЛЮДИ**

**ОКСАНА  
БОБРЫШЕВА**

Старший консультант

Тел.: +7 495 645 21 15

+7 (916) 580 37 85

E-mail: [BOBRYSHEVA@ECOPSY.RU](mailto:BOBRYSHEVA@ECOPSY.RU)

**СЕРГЕЙ  
КУЗНЕЦОВ**

Ведущий консультант

Тел.: +7 495 645 21 15

+7 (926) 173 79 05

E-mail: [KUZNETSOV@ECOPSY.RU](mailto:KUZNETSOV@ECOPSY.RU)