

A professional business meeting taking place in a modern office setting. Three individuals are seated around a dark, reflective table. On the left, a woman with long dark hair is seen from the back, wearing a dark blazer. In the center, a woman with dark hair pulled back is looking towards the woman on the left, holding a large blue folder. On the right, a bald man in a dark suit and light-colored tie is looking towards the woman in the center, holding a laptop. The background features large windows with a view of a city skyline.

ЭКСПСИ

БИЗНЕС ДЕЛАЮТ ЛЮДИ

10 июня 2020

Вебинар Федора Булатова
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ АССЕССМЕНТ
В ПЕРИОД ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА

О нас

Практика ВИП-консалтинга – команда опытных экспертов по работе с топ-менеджерами и иными особо ценными кадрами. За год мы проводим более тысячи ассесментов, оценивая лидеров из самых разных областей, от государственного управления до финтеха, и из компаний самого разного размера, от гигантов вроде Росатома до предприятий МСП и стартапов.



Оценка людей в условиях изменений

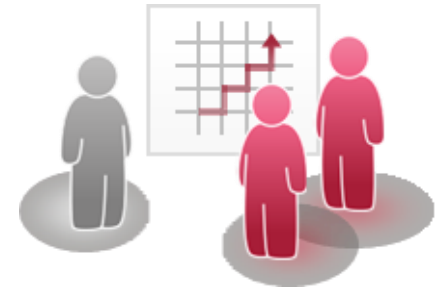
В условиях трансформации рынка труда предикативная, предсказательная ценность "жёстких" моделей оценки снижается:

- 1.** история прошлых успехов оцениваемого может вводить в заблуждение – то, что сработало раньше, не обязательно сработает сейчас
- 2.** жёсткие крі плохо учитывают контекст
- 3.** чем меньше предсказуемость и стабильность среды, тем менее полезны модели оценки, основанные на численных, количественных методах

Индивидуальный ассесмент

Индивидуальный ассесмент (ИА) - метод качественной, экспертной оценки, основанный на опыте/образовании/личности оценщиков и на общих принципах работы человеческой психики, работы и лидерства, не зависящих от колебаний среды

Топ-менеджеры – талантливые люди. Методики оценки, разработанные на основе оценки средней, стандартной выборки, зачастую не учитывают индивидуальности, личности, граней таланта



Результаты, польза от метода

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ АССЕССМЕНТ способен:

1. Дать психологический портрет топ-менеджера или кандидата с учётом «тонких» особенностей его личности и таланта
2. Определить портрет управленческой команды в целом
3. Сформулировать рекомендации по развитию

Кроме того:

- Индивидуальный ассесмент – это «путешествие к себе», нечто вроде психотерапии, только не для человека с расстройствами, а для талантливого, способного, адаптированного человека
- Использование инструмента внешней экспертной оценки – мощный и «долгоиграющий» инструмент для налаживания отношений в триаде «эйчар – топ-менеджеры - первое лицо»

Описание метода

МЕТОД - ГЛУБИННОЕ ИНТЕРВЬЮ

Как правило, ИА проходит в форме рассказа топ-менеджера о себе, о своей жизни и работе, о значимых событиях и ценностях.

Но зачастую идут иные темы: глубинное интервью - гибкий инструмент. Ни одна беседа не похожа на другую, эксперты меняют темы и формулируют новые вопросы в зависимости от того, что за человек перед ними и какие цели ставит заказчик.



ЭКОПСИ



www.ecopsy.ru

www.facebook.com/ecopsy.ru

БИЗНЕС ДЕЛАЮТ

ЛЮДИ

Фёдор
БУЛАТОВ

Консультант

Тел.: +7 (495) 645 21 15

E-mail: Bulatov@ecopsy.ru