INTERNATIONAL BUSINESS ACADEMY

+7 727 328 02 02/03 hotline 24/7

+7 702 777 44 11

Формирование кадрового резерва с применением психометрических тестов

Программа

1 день

Современные технологии формирования подготовленной команды

управленцев и специалистов

- Определение ключевых должностей для подготовки резерва
- Анализ организационной структуры и штатного расписания предприятия
- Определение должностей, планируемых в перспективе. Анализ важности и срочности подготовки резерва

Профилирование целевых должностей

- Составление карты компетенций (профиля должности)
- Определение дополнительных критериев для отбора кандидатов в резерв

Отбор в кадровый резерв, поиск и оценка кандидатов

- Способы выдвижения кандидатов
- Разработка и проведение стандартизированной процедуры отбора, с целью выявления управленческого потенциала сотрудника и его готовности

к прохождению программы подготовки
- Критерии отбора. Методики оценки, практические рекомендации
- Источники дополнительной информации: экспертная оценка коллег, руководителя, подчиненных

Процедуры отбора

- Формирование эффективных для компании процедур отбора кандидатов в кадровый резерв
- Формулирование критериев отбора, модель компетенций, разработка системы отбора; методы и процедуры оценки кадрового резерва

2 день

Тесты для формирования кадрового резерва

- Универсальные психометрические тесты (диагностирующие личностные особенности, мотивацию, интеллект) как прогноз потенциальной профессиональной и управленческой эффективности сотрудников без соответствующего опыта работы. Тесты выявляющие: лидерский потенциал, мотивацию достижений, инициативность, общий уровень IQ и др.
- Как выбрать тесты для формирования кадрового резерва?
- Время тестирования
- Комплексная оценка сотрудников: диагностика мотивации, интеллекта и личности. Как можно с максимальной точностью оценить его потенциал в том или ином виде деятельности

Требования к тестированию

- Надежность и валидность тестов
- Тест Амтхауэра (выявление уровня интеллекта и способности к развитию)
- Тест Равена — Методика предназначена для изучения логичности мышления,чаще всего используется для оценки специалистов, в работе которых требуется логика
- Краткий ориентировочный тест (КОТ) — версия Шмелева
- Определение интегрального показателя общих способностей. Используется при формировании кадрового резерва, оценки сотрудников, работающих в финансовой сфере. Оценивает скорость решения задач в единицу времени. 50 вопросов, на которые нужно ответить в течение 15 минут
- Тест Херцберга. Для определения структуры мотивации человека, его ведущие потребности

- Тест на выявление мотивации к достижению / либо избеганию неудач
- Тест Розенцвейка. Методика предназначена для исследования реакций на неудачу и способов выхода из ситуаций, препятствующих деятельности или удовлетворению потребностей личности. Используется для оценки компетенции «стрессоустойчивость»
- Тест Белбина. Данное тестирование на выявление командной роли (ролей) сотрудника
- Тест Томаса. Тест используется для выявления стиля поведения в конфликтной ситуации
- Типология личности по модели DISC

Рекомендации по проведению тестирования сотрудников кадрового резерва

- Информирование о возможностях
- Рекомендации руководителю
- Обратная связь участникам оценки по кадровому резерву

Подведение итогов

Методы ведения тренинга

- Передача технологий
- Минимальные информационные блоки
- Деловые игры, работа в малых группах
- Демонстрации успешных методов

INTERNATIONAL BUSINESS ACADEMY

+7 727 328 02 02/03 hotline 24/7

+7 702 777 44 11

РК, г. Алматы ул. Шашкина 24БЦ K Plaza офис 1 (уг. проспекта Аль-Фараби)

www.iba.kz

info@iba.kz