№ 83980/IBA от 22.11.2026

CAAAE
CENTRAL ASIAN ASSOCIATION FOR ACCREDITATION OF EDUCATION

International Business Academy обладает международной институциональной аккредитацией в сфере образования, подтверждающей соответствие международным стандартам качества образовательной деятельности

Коммерческое предложение для компании «»

Условия сотрудничества

«International Business Academy» приглашает Вас принять участие в обучении по теме: «Формирование кадрового резерва с применением психометрических тестов».

Стоимость без НДС: 296 500 тенге.

Стоимость с НДС: 343 940 тенге (включает НДС 16%).

Цена на 2027 год с учетом индексации 10%: 326 150 тенге без НДС; 378 334 тенге с НДС (включает НДС 16%).

*Компания ИП International Business Academy с 2026 года работает на общеустановленном режиме налогообложения с НДС.

Место проведения: очно территория Поставщика/ онлайн платформа ZOOM

Количество участников: 1 человек

Продолжительность обучения: 2 дня (16 академ.часов)

Даты проведения:

Алматы: 1-2 июля 2027, 13-14 сентября 2027, 22-23 ноября 2027, 15-16 февраля 2028, 18-19 апреля 2028, 17-18 мая 2028

Онлайн: 23-24 августа 2027, 14-15 марта 2028, 16-17 мая 2028, 12-13 сентября 2028

* даты требуют дополнительного согласования

Расписание: с 10:00 - 17.30

В стоимость обучения входит: обучение, комплект эксклюзивных обучающих материалов, блокнот, ручка, сертификат International Business Academy, посттренинговая поддержка (3 месяца), обед и кофе-брейк в каждый день занятий (при условии, что обучение очное).

Просим заключить договор заранее как минимум за 1-2 месяца до начала обучения и нам необходимо забронировать даты с тренером.

Исполнитель:



Руководитель Батухтина Н.Е.

International Business Academy — обучение, ориентированное на практический результат, развитие сотрудников и рост эффективности бизнеса.

Описание программы:

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