

№ 15558/IBA от 13.05.2026

**Коммерческое предложение
по обучению
для компании «»**

По теме:

**«ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО
РЕЗЕРВА С ПРИМЕНЕНИЕМ
ПСИХОМЕТРИЧЕСКИХ ТЕСТОВ»**

От ИП International Business Academy

2026

**International Business Academy благодарит Вас за внимание к нашей компании
и предлагает ознакомиться с коммерческим предложением по организации
и проведению семинара**

Наши конкурентные преимущества:

- **Индивидуальная разработка программ под заказ**
- **Mini ассессмент + отчет (по договорённости с клиентом)**
- **Большой выбор тренеров**
- **Персональный менеджер, курирующий проект**
- **Посттренинговая поддержка 6 месяцев**
- **Программы лояльности для постоянных клиентов**
- **Высокая репутация компании IBA и рекомендации от ведущих компаний Казахстана**
- **Обучение в рамках международных стандартов**

УСЛОВИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА:

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

Стоимость обучения: 296500 тенге без НДС. Цена на 2027 год с учетом индексации 10% составит 326150 тенге без НДС.

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

*НДС 16% будет добавлен в счет на оплату.

Место проведения: очно территория Поставщика/ онлайн платформа ZOOM

Даты проведения:

Алматы:

21-22 мая 2026

1-2 июля 2027

13-14 сентября 2027

22-23 ноября 2027

Онлайн:

23-24 августа 2027

* даты требуют дополнительного согласования

Продолжительность: 16 академических часов

Время: с 10:00 до 17:30.

Количество участников: 1 человек

В стоимость обучения входит: обучение, комплект эксклюзивных обучающих материалов, блокнот, ручка, сертификат International Business Academy, посттренинговая поддержка (6 месяцев), 2 кофе-брейка в каждый день занятий (при условии, что обучение очное).

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

Исполнитель: Батухтина Н.Е

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

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