

Программа ассесмента

для многофункционального центра
Рузского муниципального района

АССЕССМЕНТ-ЦЕНТР

Методический комплекс «Акме-диагностика» для оценки руководителей и специалистов

- Научно-обоснованная, экспериментально проверенная система оценки потенциала руководителей и сотрудников для подбора кадров и формирования индивидуальных планов их развития с учетом квалификации, профессиональных компетенций, деловых и личностных качеств, уровня подготовки и опыта работы
- Прошли оценку **более 2000** человек (госструктуры и бизнес)

Наши партнеры (государственная служба)

- ✓ Администрация Президента РФ - Оценка государственных служащих высшей группы должностей - 17 чел.
- ✓ Аппарат Правительства РФ - Оценка участников управленческого резерва, конкурс на замещение вакантных должностей – 130 чел.
- ✓ Министерство сельского хозяйства - оценка при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей – 50 чел.
- ✓ Правительства Вологодской, Ульяновский, Самарской, Тюменской областей, Хабаровского края - Оценка участников и кандидатов в управленческие резервы, аттестация, подбор – около 1000 чел.

Наши партнеры

(крупные акционерные общества)

- ✓ ОАО «Газпром» - оценка кандидатов в управленческий резерв, аттестация, личностно-профессиональное развитие кадров – более 1000 чел.
- ✓ ОАО «Российские железные дороги» - оценка кандидатов в управленческий резерв – 80 чел.
- ✓ ОАО «Лукойл» - личностно-профессиональное развитие управленческих кадров – 150 чел.

Нормативно-правовые условия лично-профессиональной диагностики

- Методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов не должны противоречить федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации
- В ходе профессиональной диагностики должны затрагиваться вопросы, связанные с выполнением должностных обязанностей по предполагаемой должности

Этапы работы:

- Разработка компетентностной модели и инструментария
- Включенное наблюдение, экспертный опрос (**полный рабочий день**)
- По итогам включенного наблюдения коррекция инструментария
- Предоставление заказчику готовой программы ассесмента, консультирование заказчика
- Проведение процедуры ассесмента (Блок тестов 2 часа, доп. процедуры – по согласованию)
- Предоставление заказчику информации по профпригодности персонала
- Обучение персонала заказчика для использования методики


На основании представленных
материалов была разработана
рабочая модель компетентностей
Оператора МФЦ

Коммуникативная Я КОМПЕТЕНТНОСТЬ

- Вежливость;
- умение грамотно выражать свои мысли;
- адекватная реакция на оценивающие высказывания, критику;
- адекватное реагирование на просьбу;
- умение поддержать беседу;
- умение слушать собеседника;
- умение управлять своими эмоциями в процессе беседы.

- основы делопроизводства (создание документов, документооборот, архивное дело);
- владение ПК и основным программным обеспечением;
- способности к анализу информации.

Информационная Я КОМПЕТЕНТНОСТЬ



Организационно-исполнительская компетентность

- Дисциплинированность;
- Адекватное распределение времени и ресурсов для текущих задач;
- Пунктуальность и последовательность действий;
- Принятие решения/распоряжения в пределах своей официальной ответственности;
- Выполнение конкретных возложенных задач (индивид. ответственность);
- Умение отвечать за последствия своих действий;
- Руководство здравым смыслом и следование предписаниям;
- Соблюдение служебной этики и служебной иерархии.


Стрессоустойчивость

- Терпеливость;
- Неконфликтность;
- Спокойная реакция на грубость, ошибки собеседника;
- Реакция на провокации.

- Основные потребности;
- Лояльность к компании;
- Мотивационный фактор;

Мотивационная сфера

- Контроль над собой;
- Большой объем внимания;
- Способность выполнять работу полную разнообразия (переключаемость и распределение внимания);
- Способность к высокой концентрации и усидчивость;
- Высокая скорость реакции;
- Адекватное восприятие окружающей действительности;
- Быстрая мобилизация ресурсов в изменяющихся условиях;
- Быстрое включение в деятельность.



Психофизиологические характеристики

Комплексная методика оценки профессиональных компетентностей оператора МФЦ

- Тест оценки коммуникативных умений Л. Михельсона
- Методика оценки коммуникативного контроля М.Снайдера
- Тест на выявление знаний в области информационных технологий Деркача-Медведева (**Кейс**)
- Тест исследования стрессоустойчивости Махнача
- Методика оценки конфликтности поведения Томаса
- Методика «Корректирующие пробы»
- Тест мотивации Герчикова
- Тест профессионально-ролевого поведения Белбина

Компетентность	Методика
<u>Коммуникативная</u>	Тест оценки коммуникативных умений Л. Михельсона;
	Методика оценки коммуникативного контроля М.Снайдера
<u>Информационная</u>	Тест на выявление знаний в области информационных технологий Деркача-Медведева (Кейс)
<u>Стрессоустойчивость</u>	Тест исследования стрессоустойчивости Махнача;
	Методика оценки конфликтности поведения Томаса.
<u>Организационно-исполнительская</u>	Тест профессионально-ролевого поведения Белбина
<u>Психофизиологические особенности</u>	Методика «Корректирующие пробы».
<u>Мотивационная сфера</u>	Тест мотивации Герчикова

- ✓ Все выбранные методики отличаются высоким уровнем достоверности показываемых результатов и при комплексном применении формируют полный профессиональный образ кандидата
- ✓ Так же объективным преимуществом является простота использования и возможность автоматизации процесса исследования. Использование тестов не предъявляет дополнительных требований к компетентности сотрудника службы персонала

По результатам оценки для каждого Участника составляется Индивидуальный профиль. На основании профиля выносится решение о присвоении категории пригодности к принятию на должность:

1. Рекомендован в первую очередь;
2. Рекомендован;
3. Рекомендован с ограничениями
(необходимость дополнительного обучения \ в условиях кадрового дефицита);
4. Не рекомендован

Рабочая модель компетентностей Менеджера бэк-офиса МФЦ

Представленная модель компетенций во многом сходна с моделью компетентностей Оператора, однако она более объемна (на слайдах выделены критерии и показатели, которые не встречались у Оператора).




- Способность к убеждению
 - Умение применять различные коммуникативные техники и приемы в зависимости от ситуации
 - Умение передавать свои знания, представлять материал (педагогический потенциал)
-
- Вежливость;
 - умение грамотно выражать свои мысли;
 - адекватная реакция на оценивающие высказывания, критику;
 - адекватное реагирование на просьбу;
 - умение поддержать беседу;
 - умение слушать собеседника;
 - умение управлять своими эмоциями в процессе беседы.

Мотивационная сфера

- Основные потребности;
- Лояльность к компании;
- Мотивационный фактор;

- основы делопроизводства (создание документов, документооборот, архивное дело);
- владение ПК и основным программным обеспечением;
- способности к анализу информации.

Информационная Я КОМПЕТЕНТНОСТЬ



Организационно- управленческая компетентность


- Лидерский потенциал
- Умение распределять обязанности между подчиненными в соответствии с их индивидуальными особенностями
- Знания о функциях и полномочиях подчиненных и других сотрудников МФЦ
- Знания о функциях и полномочиях муниципальных органов, территориальных органов федеральных органов исполнительной власти
- Умение осознанно принимать управленческие решения, с учетом условий, рисков и наличия ресурсов;
- Умение оценивать последствия принятых решений, и их влияние на другие группы задач и решений;
- Знания об организации групповой работы, особенностях взаимодействия членов коллектива;



Стрессоустойчивость

- Способность переносить значительные интеллектуальные, волевые и эмоциональные нагрузки (перегрузки)
- Способность к работе в условиях нехватки времени\ресурсов, высокой ответственности
- Терпеливость;
- Неконфликтность;
- Спокойная реакция на грубость, ошибки собеседника;
- Реакция на провокации.

- Контроль над собой;
- Большой объем внимания;
- Способность выполнять работу полную разнообразия (переключаемость и распределение внимания);
- Способность к высокой концентрации и усидчивость;
- Высокая скорость реакции;
- Адекватное восприятие окружающей действительности;
- Быстрая мобилизация ресурсов в изменяющихся условиях;
- Быстрое включение в деятельность.



Психофизиологические характеристики

Комплексная методика оценки профессиональных компетентностей Менеджера бэк-офиса МФЦ

- Методика определения уровня субъективного контроля
- Методика определения индивидуального управленческого стиля "Раеі" И. Адизеса
- Комплексная методика определения уровня развития стресса и склонности к развитию стресса
- Тест оценки коммуникативных умений Л. Михельсона
- Методика оценки коммуникативного контроля М.Снайдера
- Тест на выявление знаний в области информационных технологий Деркача-Медведева (**Кейс**)
- Тест исследования стрессоустойчивости Махнача
- Методика оценки конфликтности поведения Томаса
- Методика «Корректирующие пробы»
- Тест мотивации Герчикова
- Тест профессионально-ролевого поведения Белбина

Компетентность	Методика
<u>Стрессоустойчивость</u>	Комплексная методика определения уровня развития стресса и склонности к развитию стресса
	Методика оценки конфликтности поведения Томаса.
	Тест исследования стрессоустойчивости Махнача;
<u>Организационно-управленческая</u>	Тест профессионально-ролевого поведения Белбина
	Методика определения уровня субъективного контроля
	Методика определения индивидуального управленческого стиля "Раеі" И. Адизеса

- ✓ Для всех методик меняются допустимые и рекомендуемые результаты, влияющие на уровень допуска. Меняется удельный вес отдельных шкал и показателей, взаимное соотношение шкал, вследствие чего **возрастают требования, обеспечивающие принятие на должность.**
- ✓ Кроме того, принимая во внимание более широкий круг задач, полномочий и ответственности менеджера бэк-офиса, по сравнению с «Операторами», для более глубокой и детальной оценки специалистов этой категории **рекомендовано проведение деловых игр.**

Среди категорий пригодности к принятию на должность есть категория с возможностью попадания в «кадровый резерв»:

1. Рекомендован в первую очередь;
2. Рекомендован;
3. Рекомендован с ограничениями
(зачисление в резерв, на должность «Оператор» с последующим переобучением);
4. Не рекомендован

- ✓ Мы передаем все необходимые материалы для использования методики;
- ✓ Обучаем персонал использовать методику;
- ✓ Даем полную и развернутую консультацию по методике.

Контакты

- Руководитель проекта – Степнова Людмила Анатольевна
- 8 (499) 956-99-67; 8 (903) 137-03-80
- stepnovala@gmail.com
- Москва, пр.Вернадского, 84, РАНХиГС при Президенте РФ, кафедра акмеологии и психологии профессиональной деятельности Института общественных наук (ИОН)
- <http://ion.ranepa.ru>