

# КАТАЛОГ ЗАДАНИЙ ЦЕНТРА ОЦЕНКИ

## Содержание

- 3 | Аналитическая ситуация:  
Вовлеченность персонала
- 4 | Командная работа:  
Локализованная упаковка
- 5 | Аналитическая презентация:  
Лидерские позиции
- 6 | Ролевая ситуация:  
Перенос отпуска
- 7 | Аналитическая задача:  
Планирование встреч
- 8 | Групповая дискуссия/  
Совещание с распределёнными ролями:  
Сокращение сотрудников



## Здравствуйте!

Мы рады представить Вам **Каталог заданий центра оценки**.

Каталог содержит более 60 заданий всех типов. Ниже приведено несколько примеров заданий из каталога.

**Центр оценки (ассесмент центр, ЦО)** – самая точная технология оценки персонала.

Центр оценки позволяет провести комплексную диагностику компетенций сотрудника и прогнозировать успешность в профессиональной деятельности.

Результаты центра оценки отличаются высокой надежностью по нескольким причинам. Во-первых, он состоит из набора различных частных методов: тестирования, опросов, моделирующих заданий, интервью. Во-вторых, поведение участников в ходе моделирующих заданий оценивается группой специально обученных наблюдателей по четким критериям.

Мы с радостью предлагаем Вам каталог готовых для проведения задания.

Для Вашей уникальной ситуации мы можем разработать новые, подходящие именно для Вашей компании, задания. Задания для каждого проекта разрабатываются командой экспертов, обладающих успешным, более, чем 20-ти летним, опытом разработки и проведения центра оценки.



## Аналитическая ситуация: Вовлеченность персонала



Ситуация в этом задании разворачивается в одном из региональных офисов компании, имеющей подразделения в различных городах России. Участник находится в роли руководителя региона.

Руководителю нужно проанализировать отчет с информацией об обстановке в его подразделении. В отчете приводятся сведения об уровне вовлеченности, удовлетворённости, карьерных амбициях, отношению к системе оплаты труда, загруженности, восприятию целей компании и подразделения.

Каждый участник индивидуально анализирует отчет и по результатам анализа предлагает план действий по повышению вовлеченности сотрудников.

**Выработанное решение может быть использовано в следующих за этим заданиях центра оценки:**

- Презентации на кадровом комитете
- Совещании с распределением ролей – разработка предложений по развитию филиальной сети

Задание позволяет увидеть, как участники ориентируются в большом объеме информации, выбирают приоритетные направления действий, планируют свою работу.

**В задании оцениваются компетенции:**

- Анализ информации
- Разработка решений
- Системное мышление
- Стратегическое мышление
- Планирование

**Дополнительные компетенции:**

- Инновационность
- Умение аргументировать
- Навыки презентации



**Общая продолжительность – 65 минут:**

- Инструкция – **5 минут**
- Анализ отчета – **20 минут**
- Вопросы ведущему, сбор дополнительной информации – **10 минут**
- Анализ отчета (продолжение) – **15 минут**
- Интервью с экспертом-наблюдателем – **15 минут**



## Командная работа: Локализованная упаковка

В этом задании моделируется ситуация, когда нужно организовать кроссфункциональное производство в условиях недостатка информации и противоречивых вводных. Участник находится в роли работника производственного подразделения.

Задача каждого участника – в одной из нескольких производственных групп выполнить свою часть работы и достичь общекомандных результатов. Работа проводится в условиях высокой неопределённости и отсутствия организации кроссфункционального взаимодействия. Для ее выполнения нужно кросс-функциональное взаимодействие, анализ ситуации и быстрый учет новой информации. Участники самостоятельно организуют рабочий процесс, могут улучшать его, чтобы добиться максимального результата.

Задание демонстрирует, как именно участник выполняет свою часть работы, соблюдает стандарты, организует достижение общего результата.

### В задании оцениваются компетенции:

- Лидерство
- Ориентация на результат
- Планирование
- Организация работы
- Коммуникация

### Дополнительные компетенции:

- Инновационность



### Общая продолжительность – 50 минут:

- Инструкция – **5 минут**
- Командная работа – **30 минут**
- Интервью с экспертом-наблюдателем – **15 минут**

## Аналитическая презентация: Лидерские позиции



Ситуация в этом задании моделирует выступление на проблемном совещании для руководителей высокого уровня. Презентация связана с лидерством Компании и возможностями его усиления. Участник находится в роли руководителя подразделения.

Задача участника – разработать предложение по развитию подразделения, которое может быть реализовано в компании. Участник индивидуально готовится, представляет решение коллегам. Нужно разбираться в бизнес-процессах, знать текущую ситуацию и видеть возможности для улучшения.

Участники по очереди выступают перед коллегами.

Задание позволяет увидеть, насколько участник ориентируется в бизнес процессе и способен разработать готовое для внедрения предложение.

### В задании оцениваются компетенции:

- Понимание бизнеса
- Разработка решений
- Ответственность
- Коммуникация
- Представление информации

### Дополнительные компетенции:

- Лидерство
- Ориентация на результат
- Инновационность



### Общая продолжительность – 30 минут:

- Инструкция – **5 минут**
- Подготовка к выступлению – **10 минут**
- Выступление участника – **5 минут**
- Интервью с экспертом-наблюдателем – **10 минут**



## Ролевая ситуация: Перенос отпуска

Ситуация в этом задании моделирует разговор руководителя с подчиненным по поводу переноса отпуска. Участник находится в роли руководителя подразделения.

Участнику нужно договориться с подчиненным о переносе отпуска. Известно, что подчиненный уже имеет планы и договоренности на эти даты. Руководителю подразделения важно достигнуть своих целей, сохранить хорошие отношения с подчиненным и его мотивацию.

Каждый участник проводит индивидуальную встречу с подчиненным, в роли подчиненного выступает эксперт-наблюдатель.

Задание позволяет увидеть умение договариваться и сохранять позитивные рабочие отношения.

### В задании оцениваются компетенции:

- Мотивация подчиненных
- Развитие подчиненных
- Коммуникация
- Понимание людей



**Общая продолжительность – 55 минут:**

- Инструкция – **5 минут**
- Подготовка к встрече – **5 минут**
- Встреча с сотрудником – **30 минут** (10 минут на 1 встречу)
- Интервью с экспертом-наблюдателем – **15 минут**

## Аналитическая задача: Планирование встреч



Ситуация в этом задании разворачивается в компании «Далекий регион», которая имеет тесные взаимоотношения с поставщиками из Москвы. Группа представителей этой компании приезжает в Москву, чтобы в течение 1 дня встретиться с рядом поставщиков.

Участникам необходимо составить график встреч с поставщиками, исходя из вводных о возможности встретиться с каждым из поставщиков, приоритетности работы с ними и транспортной ситуации в Москве.

План должен включать в себя встречи со всеми поставщиками.

Вначале участники готовятся индивидуально, затем обсуждают ситуацию и приходят к общему решению. Возможны два варианта правильных решений, которые участники могут найти в ходе выполнения этого задания.

### В задании оцениваются компетенции:

#### На индивидуальном этапе:

- Ориентация на результат
- Разработка решений

#### На групповом этапе:

- Лидерство
- Коммуникация
- Ориентация на результат
- Разработка решений

### Дополнительные компетенции:

- Инновационность
- Проведение совещаний



### Общая продолжительность – 75 минут:

- Инструкция – **5 минут**
- Индивидуальная подготовка – **20 минут**
- Интервью с наблюдателем – **15 минут**
- Групповая работа – **20 минут**
- Интервью с наблюдателем – **15 минут**



## Групповая дискуссия/Совещание с распределёнными ролями: Сокращение сотрудников

Задание моделирует ситуацию о том, как снижать издержки в условиях сохранения или повышения целевых показателей работы. Участник находится в роли начальника подразделения, в котором предполагается сокращение сотрудников.

Задача участников – отстоять интересы своих подразделений, чтобы сотрудники не были сокращены или чтобы подразделение получило дополнительные денежные средства. У каждого участника есть своя собственная роль и интересы, которым нужно следовать. Важно договориться и прийти к общему решению.

Задание моделирует ситуацию, когда нужно прийти к соглашению в условиях противоречащих интересов.

### В задании оцениваются компетенции:

- Лидерство
- Ориентация на результат
- Коммуникация
- Умение договариваться
- Аргументация
- Сотрудничество
- Принятие решений

### Дополнительные компетенции:

- Ответственность
- Инновационность



**Общая продолжительность – 55 минут:**

- Инструкция – **5 минут**
- Подготовка – **5 минут**
- Обсуждение – **30 минут**
- Интервью с экспертом-наблюдателем – **15 минут**





Руководитель направления «People Up! Оценка и развитие»  
Тренер-консультант ГК «Институт Тренинга — АРБ Про»  
Кандидат психологических наук  
Эксперт совета по разработке Российского стандарта Центра оценки

## Опыт работы до ГК

- Преподаватель СПбГУ
- Руководитель лаборатории организационной психологии СПбГУ
- Руководитель консалтинговых проектов, независимый консультант

## Образование

Санкт-Петербургский Государственный Университет, факультет психологии

## Дополнительная профессиональная подготовка

- **2016:** Сертификация Prosci® Change Management Practitioner (Управление изменениями), CMC Partnership (Великобритания)
- **2016:** Сертификация MBTI® EY www.ey.com официальный партнер OPP® www.opp.com (Великобритания)
- **2014:** Experiential Learning (Обучение через опыт), MTa Learning (Великобритания)
- **2011:** Сертификат на проведение фасилитации по методу Pinpoint, Pinpoint Facilitation Limited (Великобритания)
- **2011:** ROI Institute, ROI Workshop for the ROI Methodology (Методология ROI или Возврат на инвестиции)
- **Институт Тренинга:** Методическая программа подготовки тренеров Московский Гештальт Институт: Трехлетняя программа подготовки гештальт-терапевтов

## Наша книга о самой лучшей технологии оценки сотрудников:

- «**Центр оценки шаг за шагом**»
- **Авторы:** Н. Рыжова, Ю. Михеев
- <https://www.litres.ru/nina-ryzhova/centr-ocenki-shag-za-shagom-navigator-po-razrabotke-i-provedeniu/chitat-onlayn/>



ГК Институт Тренинга –  
АРБ Про



+7 (812) 602-91-57



training-institute.ru



t.me/institutetraining



vk.com/traininginstitute