

Технологии и инструменты оценки персонала методом Assessment Center

Формат обучения: Очно | Онлайн

Срок обучения: 3 дня

Время проведения: ежедневно с 10:00 до 17:30

Дата начала: 02.02.2026

Выдаваемые документы: Удостоверение о повышении квалификации
или Сертификат Moscow Business School

Программа обучения

День 1

Assessment Center в системе управления персоналом

- Построение карьеры сотрудников и формирование кадрового резерва
- Формирование команды для работы над проектом
- Прием внешних кандидатов на свободные вакансии

Assessment Center как технология комплексной оценки персонала

- Принципы Assessment Center. Валидность, системность, прогностичность
- Assessment Center с целью оценки кандидатов и сотрудников, работающих в компании
- Этапы Assessment Center
- Принятие решения и внутренний PR введения новой оценочной процедуры в компании
- Разработка комплекса дополнительных методов
- Подготовительная работа. Руководитель и сотрудники Assessment Center, планирование, разработка документов
- Проведение пилота и анализ результатов
- Оценка эффективности кандидатов и сотрудников, работающих

- в компании
- Введение Assessment Center как корпоративного стандарта в компании

Моделирование компетенций с целью проведения Assessment Center

- Компетентность и компетенция: анализ определений
- Корпоративные ценности (компетенции) в компании для оценки кандидатов
- Управленческие компетенции для оценки руководителей на этапе подбора и формирования кадрового резерва в компании
- Профессиональные (функциональные) компетенции для оценки работающего персонала и развития карьеры сотрудников
- Компетенции личной эффективности для оценки эффективности кандидатов и сотрудников компании
- Методы моделирования компетенций
- Разработка поведенческих индикаторов
- Разработка методов балльного и уровневого шкалирования компетенций

Практикумы:

- Упражнение «Планирование Assessment Center в компании. Внутренний PR в компании целей и задач Assessment Center»
- Упражнение «Моделирование компетенций в компании с целью организации Assessment Center»

Самостоятельная проработка для закрепления материала:

Кейс «Разработка программы Assessment Center в компании»

День 2

Оценка на этапе приема новых сотрудников

- Принципы и цели построения оценки на этапе приема новых сотрудников

- Требования к специалисту по найму и подбору персонала
- Система оценки и карьерный рост сотрудника
- Положение о найме персонала в компании

Assessment Center на этапе приема новых сотрудников

- Персональный Assessment Center на этапе приема кандидатов на ключевые позиции в компанию
- Организация и проведение mini Assessment Center при групповой оценке кандидатов в компании

Персональный Assessment Center кандидата на этапе приема в компанию на ключевую вакансию

- Анализ резюме кандидата
- Общение с кандидатом по телефону
- Методы онлайн/ офлайн оценки ключевых кандидатов:
 - Метод экспресс-диагностики
 - Автобиография кандидата как метод оценки
 - Метод интервью по компетенциям
 - Метод оценки самопрезентации кандидата
 - Контент-анализ речи кандидата
 - Метод экспертной оценки
 - Кейсовый ряд
 - Психологическое тестирование
- Презентация компании и формирование лояльности кандидата на этапе найма
- Составление заключения по результатам персонального Assessment Center

Mini Assessment Center при групповой оценке кандидатов в компании

- Разработка упражнений и игр для mini Assessment Center при групповой оценке кандидатов
- Проведение mini Assessment Center при групповой оценке кандидатов
- Анализ результатов групповой оценки кандидатов

по технологии mini Assessment Center

- Принятие решений по результатам оценки кандидатов

Практикум-кейс «Персональный Assessment Center в компании на этапе отбора кандидатов на ключевые позиции»

Самостоятельная проработка для закрепления материала:

Кейс «Mini Assessment Center при групповой оценке кандидатов на этапе подбора»

День 3

Получение практического опыта организации и проведения Assessment Center с целью оценки сотрудников компании

- Структура и организация Assessment Center:
 - Выбор модератора
 - Подготовка наблюдателей, тренинг наблюдателей
 - Разработка протоколов для наблюдателей
 - Разработка игр и упражнений для Assessment Center
 - Письменные задания и индивидуальные упражнения, имитирующие рабочие ситуации
 - Ролевые игры, имитирующие рабочие ситуации
 - Игровое моделирование
- Анализ результатов Assessment Center. Интегральная сессия
- Составление заключения по результатам Assessment Center
- Обратная связь с сотрудниками по результатам Assessment Center
- Планирование обучения и развития сотрудников в компании. Управленческий и кадровый резерв в компании по результатам Assessment Center
- Типичные ошибки Assessment Center и способы их устранения

Практикум «Проведение Assessment Center. Анализ результатов оценки. Формирование заключения по результатам оценки. Проведение обратной связи. Планирование обучения и развития карьеры сотрудников»

Самостоятельная проработка для закрепления материала:

- Игра «Гвардия и новички»
- Игра «Введение в должность»
- Игра «Внедрение инноваций»

Этот курс включает обратную связь от преподавателя в формате дополнительного вебинара. Время обсуждается с группой на основном занятии