



# АУДИТ ПЕРСОНАЛА/ ДИАГНОСТИКА

Определение уровня вовлеченности и потенциала сотрудников, их соответствие профилю должности, оценка командной коммуникации (с рекомендациями по улучшению всех перечисленных параметров)



## АУДИТ ПЕРСОНАЛА/ ДИАГНОСТИКА КОМАНДЫ

включает 3 этапа

Т

### 1. Этап «ТЕСТИРОВАНИЕ»

Используется 3 теста (личный тест, тест на уровень IQ, тест на уровень воспроизведения).

А

### 2. Этап «АНКЕТИРОВАНИЕ» либо ИНТЕРВЬЮИРОВАНИЕ

Используется либо АНКЕТА для сбора данных (на 60 вопросов). Либо во время проведения консультации сотруднику мы собираем данные о его потенциале и уровне вовлеченности (с помощью специального ИНТЕРВЬЮ).

У

### 3. Этап «ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ и УСИЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ»

Проводим консультацию для сотрудников, прошедших тестирование и анкетирование. Выстраиваем «Маршрут усиления» каждого сотрудника.

Проводим консультацию для руководителей с итоговыми выводами, аналитикой и рекомендациями. Предлагаем алгоритмы усиления и управления каждым сотрудником и командой в целом.

\*Консультация проводится в on-line формате с последующим предоставлением видеозаписи.



# 1. Этап «ТЕСТИРОВАНИЕ»



## ЦЕЛИ:

- Сравнить профиль должности каждого сотрудника с набором его личностных характеристик, чтобы понять сильные и слабые стороны (в чем соответствует профилю, в чем уже нет).
- Разработать рекомендации по эффективному взаимодействию с сотрудниками.
- Предложить рекомендации по усилению сотрудников.
- Выбрать максимально эффективную модель коммуникации между сотрудниками и руководителями.



## Используется 3 теста:

Личностный тест, тест на уровень IQ, тест на уровень воспроизведения



## В РЕЗУЛЬТАТЕ:

### ПРОВОДИМ ОЦЕНКУ СЛЕДУЮЩИХ ПАРАМЕТРОВ:

- уровень личностных характеристик (таких как объем внимания, уровень настойчивости, стрессоустойчивости и т.д.), для понимания того, как сотрудник справляется с порученными ему заданиями на своём рабочем месте;
- соотносим результаты теста с профилем должности сотрудника для понимания того, насколько легко ему выполнять те или иные задачи, которые входят в его функции, и каковы риски (или потенциал) в отношении данной должности;
- оцениваем, какие у сотрудника (кандидата) сильные и слабые стороны, какие характеристики помогут ему достигать поставленных целей, а какие - мешают (некоторые даже вредят), и что необходимо откорректировать;
- вырабатываем понимание, как усилить данного сотрудника, проработка какого параметра улучшит его в первую очередь;
- оценим, как каждый сотрудник взаимодействует с другими участниками коллектива (с подчиненными, коллегами, руководителями) и как улучшить это взаимодействие;
- поймем, на какой должности способности сотрудника будут востребованы, а на какой должности - мешать, и создавать серьезные проблемы;
- данная аналитика позволит выбрать самых способных и подходящих сотрудников для формирования кадрового резерва компании.



### Этап «ТЕСТИРОВАНИЕ» (продолжение)



#### Процедура тестирования:

1. Формируем для каждого участника и отправляем на электронную почту набор тестов (3 шт. в пакете для одного сотрудника).
2. Согласовываем удобное время для заполнения тестов (занимает до 1,5 часов).
3. После заполнения тестов, консультанты связываются с участником тестирования по телефону и предоставляют обратную связь в виде индивидуальной консультации с рекомендациями.
4. Согласовываем время консультации с Заказчиком, во время которой проводим анализ анкет и результатов тестирования с Заказчиком (онлайн, Google Meet).

## 2. Этап «АНКЕТИРОВАНИЕ» или «ИНТЕРВЬЮИРОВАНИЕ»



#### ЦЕЛИ:

Определить уровень вовлеченности сотрудника (готов ли он выходить за рамки своих функциональных обязанностей; не готов выходить за рамки; считает, что ему компания должна предоставить все ресурсы, а он ничего не должен взамен или способен создавать пользу для компании).

Понять, на кого Вы можете делать ставки (кого включать в трудовой резерв), а кто из сотрудников создает лишь видимость вовлеченности и заботиться только о себе.



#### Используется:

1. Анкета для существующих сотрудников/ Анкета для кандидатов на должность руководителя/ Анкета для кандидатов на должность сотрудника  
ИЛИ
2. Специальное авторское ИНТЕРВЬЮ



## Этап «АНКЕТИРОВАНИЕ» или «ИНТЕРВЬЮИРОВАНИЕ» (продолжение)



### Параметры оценки:

#### ПРОВОДИМ ОЦЕНКУ СЛЕДУЮЩИХ ПАРАМЕТРОВ:

- ориентирован он на процесс или на результат (эффективнее работает под управлением руководителя или способен работать самостоятельно);
- понять уровень мотивации сотрудника (ориентирован только на свою выгоду, либо учитывает и старается создать пользу для организации);
- понять профессиональный вектор развития специалиста (способен ли он расти в своих профессиональных компетенциях и быть полезным организации, или же у специалиста началась (или усугубилась) стадия профессионального выгорания и деградации);
- о способности руководить коллективом, о том, к каким результатам данный руководитель способен приводить коллектив;
- о том, насколько человек вовлечен в работу, как он видит проблемы, какие решения предлагает;
- об уровне рациональности сотрудника, о степени его лояльности и заинтересованности работать в вашей организации (или о степени его желания уволиться);
- насколько сотрудник способен проявить благодарность организации за сделанный в него профессиональный вклад;
- оценить степень самоорганизованности сотрудника и запас его прочности;
- о наличии успешных навыков сотрудника и возможности их применения в Вашей организации.



### В РЕЗУЛЬТАТЕ:

Вы (при взаимодействии с нашими экспертами):

- оцените потенциал каждого сотрудника,
- поймете, какой стиль управления наиболее эффективен при взаимодействии с каждым из них,
- кто способен усилить кадровый резерв организации, а кто нет.



### Процедура анкетирования:

1. Мы предлагаем заполнить сотрудникам наши анкеты-опросники.

2. Мы объясняем, как разослать анкеты-опросники Вашим специалистам (или кандидатам) или отправляем их сами.

3. После заполнения анкет-опросников, мы проведем совместный анализ результатов анкетирования (в формате онлайн-общения), проведем оценку уровня вовлеченности сотрудников, предложим методы управления сотрудниками (с применением подходящих инструментов повышения мотивации и вовлеченности), дадим рекомендации, передадим Вам систему анализа и оценки.



## 3. Этап «ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ и УСИЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ»



### Процедура обратной связи:

1. После тестирования сотрудники получают индивидуальную консультацию с рекомендациями по их усилению.
2. Руководитель во время консультации получает обратную связь по потенциалу каждого сотрудника, уровню его вовлеченности, улучшению взаимодействия с командой (на основе анализа данных результатов тестов и анкетирования).
3. Заказчик получает устные итоговые консультации, которые проводятся в онлайн-формате. Предоставляем видеозаписи таких встреч, которые включают в себя аналитику и ответы на вопросы Заказчика. Вы сможете пересматривать их по мере необходимости.

### Общий алгоритм:

- проведение тестирования сотруднику (кандидату) + интервьюирование/анкетирование сотрудника (кандидата) со сбором необходимых данных (без наведения справок). Тестируемый получает обратную связь по результатам тестирования, рекомендации по усилению, нахождение его «точек роста», повышения эффективности его профессиональных и личностных способностей, ответы на вопросы.
- обратная связь руководителю о потенциале сотрудника/кандидата, о модели его поведения и личностных характеристиках, о возможности эффективного взаимодействия и выстраивания коммуникации друг с другом, о возможном росте и ротации сотрудника в компании или о соответствии профилю должности.

## ЭКСПЕРТЫ,

предоставляющие анализ и рекомендации Заказчику:

### **Наталья Космач и Андрей Гриневич**

*Практики. С 2009 года работают с собственниками и руководителями белорусских компаний и успешно помогают разрешать вопросы по усилению команды и повышению результатов сотрудников.*

- Провели 4300+ консультаций и аудитов персонала с 2015 года
- Обучили и передали полную технологию оценки и найма персонала 770+ руководителям
- Нашими клиентами являются 3000+ компаний.



## Среди наших клиентов:

СОАО «Беловежские сыры», группа компаний «Алютех», ООО «Витрум плюс», СОАО «Коммунарка», ООО «Стальная линия», сеть зоомагазинов «Гарфилд» и др.



## СТОИМОСТЬ КОНСУЛЬТАЦИОННЫХ УСЛУГ:

### Стоимость 1 консультации:

#### Что входит:

- проведение тестирования сотруднику (кандидату) + интервьюирование/анкетирование сотрудника (кандидата) со сбором необходимых данных (без наведения справок). Тестируемый получает обратную связь по результатам тестирования, рекомендации по усилению, нахождение его «точек роста», повышения эффективности его профессиональных и личностных способностей, ответы на вопросы.
- обратная связь руководителю о потенциале сотрудника/кандидата, о модели его поведения и личностных характеристиках, о возможности эффективного взаимодействия и выстраивания коммуникации друг с другом, о возможном росте и ротации сотрудника в компании или о соответствии профилю должности.

**390,00 BYN**

Стоимость услуг для личного тестирования собственника (входит заполнение тестов и личная консультация)

**270,00 BYN**

### Контакты:

ООО «Сталкер-Медиа»  
Моб. +291131132  
e-mail: [office@stalking.by](mailto:office@stalking.by)

[YouTube-канал Сталкер-Медиа](#) [Facebook](#) [Инстаграм](#) [ВКонтакте](#) [LinkedIn](#)