



АУДИТ ПЕРСОНАЛА/ ДИАГНОСТИКА

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



ООО «СТАЛКЕР-МЕДИА»
ОЦЕНКА И УСИЛЕНИЕ НАВЫКОВ

АУДИТ ПЕРСОНАЛА/ ДИАГНОСТИКА КОМАНДЫ включает 2 этапа

Т

1. Этап «ТЕСТИРОВАНИЕ»

Используется 3 теста (личностный 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).



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.



Этап «ТЕСТИРОВАНИЕ»



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, ЗУМ).

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).

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



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»



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);
- 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 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 знакомим Вас с нашими анкетами-опросниками (Вы можете самостоятельно заполнить их, либо внимательно изучить вопросы, чтобы понимать на чем мы акцентируем внимание при опросах).
2. Мы объясняем, как разослать анкеты Вашим специалистам (существующим или новым).
3. После заполнения анкет, мы проведем совместный анализ результатов анкетирования (в формате онлайн-общения), дадим рекомендации, передадим Вам систему анализа и оценки (по данным инструментам), (работаем с Вами, как с Заказчиком, не работаем с сотрудниками, которые заполняли анкеты).



После тестирования сотрудники получают индивидуальную консультацию с рекомендациями по их усилению.

Руководитель во время контации получает обратную связь по потенциалу каждого сотрудника, уровню его вовлеченности, улучшению взаимодействия с командой (на основе анализа данных результатов тестов и анкетирования).

СТОИМОСТЬ УСЛУГИ

1 вариант

2500,00 бел.руб. – диагностика и консультация 10-х сотрудников (тестирование + интервьюирование)
(250,00 бел.руб. – диагностика одного специалиста)

2 вариант

3200,00 бел.руб. – диагностика и консультация 10-х сотрудников (тестирование + анкетирование)
(320,00 бел.руб. – диагностика одного специалиста)

Обратная связь руководителю – представителю Заказчика по результатам тестирования и интервьюирования

Включено в стоимость

Обратная связь сотруднику по результатам тестирования с индивидуальными рекомендациями

Включено в стоимость



ЭКСПЕРТЫ,

предоставляющие анализ и рекомендации Заказчику:

Наталья Космач и Андрей Гриневич

Практики. Более 13 лет работают с собственниками и руководителями белорусских компаний и успешно помогают разрешать вопросы по усилению команды и повышению результатов сотрудников.

- Провели 3000+ консультаций и аудитов персонала с 2015 года
- Обучили и передали полную технологию оценки и найма персонала 500+ руководителям
- Нашими клиентами являются 3000+ компаний.

Среди них:

СОАО «Беловежские сыры», группа компаний «Алутех», АК «Колос», СОАО «Коммунарка», ЧП «Стальная линия», сеть зоомагазинов «Гарфилд» и др.



С уважением,
ведущий специалист по работе
с клиентами Наталья Король

+375445678778 A1 (телеграм, вайбер)
ООО «Сталкер-Медиа»