
ОЦЕНКА КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ: ВЗГЛЯД ЭКСПЕРТА



Богдан Кандауров

эксперт РЦКО Представительства
Президентской академии в Луганской
Народной Республике

ОЦЕНКА И ОБРАЗОВАНИЕ

« Оценочная экспертиза по методологии ВШГУ Президентской академии **позволяет сделать образовательную программу** не набором лекций, а **инструментом реального управленческого развития**. Она помогает увидеть уровень знаний участника и его управленческий потенциал: как он принимает решения, взаимодействует с командой, работает в условиях неопределённости.

Обучение становится адресным: понятно, какие компетенции уже сформированы, какие требуют развития, какие дефициты мешают перейти на новый уровень »

ОПЫТ ОЦЕНОЧНЫХ ПРОЕКТОВ

« В рамках работы РЦКО в ЛНР мы проводили **оценочные мероприятия** для представителей органов власти и участников кадровых проектов. Это была не только **техническая организация**, но и **содержательная работа**: сопровождение участников, диагностические процедуры, анализ результатов, подготовка обратной связи.

Отдельное направление связано с проектом «Герои Луганщины»*, где оценка стала частью системы лично-профессионального сопровождения. Мы работаем с участниками **как с будущими управленцами**, которым важно осознать свои сильные стороны, зоны роста и управленческую траекторию»»

МЕТОДОЛОГИЯ В РЕГИОНЕ

« **Методологию** важно не упрощать, а правильно **переводить на язык конкретного региона** и конкретного заказчика. Необходимо учитывать кадровый дефицит, специфику органов власти, уровень управленческой нагрузки и текущие задачи развития территории.

Ключевая ценность для заказчика — **результаты тестирования и управленческая картина**: кто готов к росту, кому нужно сопровождение, где есть кадровые риски и точки усиления. Для органов власти это инструмент принятия кадровых решений. Для образовательных программ — основа индивидуализации обучения »



ВЫЗОВЫ В РАБОТЕ С ЗАКАЗЧИКАМИ

« Главный вызов — **разное понимание оценки**. Важно объяснять заказчику: оценка — не фильтр и не наказание, а инструмент развития специалистов и организаций.

Второй вызов — **тревожность участников**. Поэтому критически важна правильная коммуникация: объяснение целей, доверительная атмосфера, прозрачная процедура.

Третий вызов — **говорить с заказчиком на языке его задач**: показывать, как результаты оценки помогают решать именно его управленческие проблемы »



НОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ В ПРАКТИКЕ

« После обучения планирую активнее использовать **комплексный ресурсный анализ** — для более глубокого понимания профессионального опыта, личностных ресурсов, мотивации и управленческого потенциала участника.

Важное направление — **системная обратная связь по итогам оценки**: не просто результат, а понятная карта дальнейшего развития. В перспективе вижу соединение оценки, индивидуальных планов развития, наставничества и образовательных модулей в единую траекторию развития управленца »

КАКИМ ДОЛЖЕН БЫТЬ ЭКСПЕРТ

« Эксперт по оценке должен обладать методологической точностью, объективностью и этичностью. Важно уметь **видеть за результатами тестов живого человека** — его контекст, опыт и потенциал, а не подменять оценку личным впечатлением.

Зоны развития эксперта — **постоянное углубление** методологической базы, навыки интервьюирования, работа с сопротивлением участников и умение связывать результаты оценки с реальными управленческими задачами заказчика »



ИЗМЕНЕНИЯ ПОСЛЕ ОБУЧЕНИЯ

« Главное изменение — в понимании самой оценки. Она стала для меня не отдельной процедурой, а **частью системы развития человека и организации.**

За каждым результатом стоит не только компетенция, но и личная история, мотивация, управленческий опыт, ограничения среды.

Обучение усилило понимание роли обратной связи: качественная обратная связь, данная точно и бережно, может стать для участника настоящей точкой профессионального роста »

СОВЕТ КОЛЛЕГАМ

« Не бойтесь честной оценки себя. Профессиональный рост начинается не с желания выглядеть сильным, а **с ГОТОВНОСТИ увидеть свои реальные сильные стороны и ограничения.**

Учитесь работать с обратной связью — воспринимайте её не как критику, а **как инструмент развития.** Расширяйте профессиональный кругозор, берите на себя сложные задачи и не ждите идеальных условий. Новый уровень начинается тогда, когда человек перестаёт действовать только из привычки и начинает осознанно управлять своим развитием »

