

ОЦЕНКА И ОБРАЗОВАНИЕ

« Оценка на старте программы полностью **меняет философию обучения** — уходит формат "веерного посева". Она подсвечивает реальные зоны развития конкретной учебной группы и позволяет гибко пересобрать программу под её запросы.

Когда слушатели получают объективную обратную связь о текущем уровне своих компетенций, у них формируется **личный запрос на изменения** — и вовлечённость в обучение кратно возрастает. Единая база результатов даёт возможность точно определять профиль целевой аудитории и отслеживать динамику изменений в долгосрочной перспективе »



ОПЫТ ОЦЕНОЧНЫХ ПРОЕКТОВ

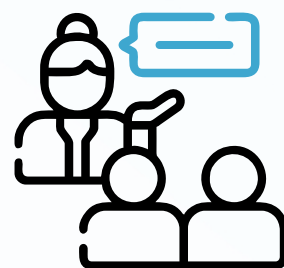
« Оценкой персонала занимаюсь **более 12 лет**. В государственном секторе — опыт комплексной диагностики кадрового потенциала органов власти, оценки в рамках кадровых конкурсов, назначений на руководящие должности и в кадровый резерв.



По методологии Президентской академии уже реализован проект по оценке руководителей среднего звена администрации одного из муниципалитетов Нижегородской области. Лучшие по итогам оценки будут **зачислены на программу** развития кадрового резерва »

МЕТОДОЛОГИЯ В РЕГИОНЕ

« Оценка по методологии Президентской академии позволяет не просто определить уровень потенциала — она даёт возможность **сравнить результаты** со средними показателями других российских управленцев того же уровня в государственном секторе.



Адаптация под региональные реалии происходит через **разработку релевантных кейсов** и точечный **подбор инструментов** под задачу конкретного заказчика. Нередко базовую методологию важно дополнить психометрическими инструментами, диагностикой ценностно-мотивационного профиля и командного взаимодействия ➤

ВЫЗОВЫ В РАБОТЕ С ЗАКАЗЧИКАМИ

« Залог успеха — **партнёрское взаимодействие**. Оценка ради оценки никому не нужна. Разговор с руководителями строится не с целью что-то продать, а с позиции: где мы можем быть полезны? Это основа долгосрочных отношений, в рамках которых можно работать с командой в перспективе и видеть динамику.

Среди сложностей — ограниченное число сертифицированных экспертов. При оценке большой команды не всегда получается сохранять оперативность. Решение — **подготовка региональных специалистов**, их постоянное развитие и системная супервизия »



ОЦЕНКА КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ: ВЗГЛЯД ЭКСПЕРТА



**Альбина
Ахметова**

руководитель проектов
Нижегородского института
управления - филиала
Президентской академии

НОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ В ПРАКТИКЕ

« После обучения планирую в полной мере задействовать весь **комплекс инструментов** личностно-профессиональной диагностики и комплексного ресурсного анализа — опросник оценки управленческого потенциала (ОУП), биографическое личностно-профессиональное интервью, проблемно-аналитическую деловую игру (ПАДИ). Каждый из них практически применим и органично встраивается в существующую экспертную работу.

Особенно ценно, что за каждым прикладным инструментом стоит сильная академическая база: это повышает и качество оценки, и доверие участников к самой процедуре »

КАКИМ ДОЛЖЕН БЫТЬ ЭКСПЕРТ

« Прежде всего — **беспристрастность** и **безоценочность**: эксперт обязан полностью отключить личные симпатии и стереотипы, чтобы оценивать исключительно наблюдаемое поведение.

Не менее важно искреннее **любопытство** исследователя: только подлинный интерес позволяет глубоко понять личность кандидата, не ограничиваясь поверхностным. Системное и критическое **мышление** даёт возможность видеть взаимосвязи между проявлениями в разных упражнениях и сводить разрозненные индикаторы в единую картину результата. Наконец, **эмпатия и умение расположить к себе** человека — без атмосферы психологической безопасности кандидат просто закроется »

ИЗМЕНЕНИЯ ПОСЛЕ ОБУЧЕНИЯ

« Главное изменение — **знакомство с новым инструментом оценки**, в том числе с его научным обоснованием. Это очень ценно: когда за прикладным инструментом стоит серьёзная академическая база, меняется и глубина понимания происходящего в оценочной процедуре, и уверенность в работе с результатами »



СОВЕТ КОЛЛЕГАМ

« **Будьте открыты** к альтернативным точкам зрения в подходах к оценке. Больше практикуйтесь, постоянно учитесь — и проявляйте искренний интерес к человеку, которого оцениваете. Именно это отличает настоящего эксперта от формального исполнителя процедуры »

