

ОЦЕНКА КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ: ВЗГЛЯД ЭКСПЕРТА



Елена Лапа

директор Читинского
филиала Президентской
академии

ОЦЕНКА И ОБРАЗОВАНИЕ

« Процедура оценки по методологии ВШГУ **позволяет реализовать отдельный модуль, направленный на личностно-профессиональное развитие обучающихся.** Участники получают возможность оценить собственный управленческий потенциал, получить обратную связь и рекомендации по составлению индивидуального плана развития.

Это значительно усиливает ценность образовательной программы и позволяет участникам **реалистично взглянуть на свой профессиональный уровень** — и при необходимости скорректировать карьерную траекторию »

ОПЫТ ОЦЕНОЧНЫХ ПРОЕКТОВ

« С 2025 года в Забайкальском крае реализуется программа профессиональной переподготовки “Академия муниципального управления”: за два года планируем обучить более 220 человек. В программу включён модуль по личностно-профессиональному развитию — **диагностика, индивидуальные отчёты, рейтинг по итогам оценки и карьерные рекомендации**. Около 110 участников первого потока уже прошли тестирование »

МЕТОДОЛОГИЯ В РЕГИОНЕ

« Адаптировать саму процедуру оценки не требуется — нужна грамотная интерпретация результатов с учётом региональной специфики. Для этого важно **наращивать число тестируемых**: чем больше региональная выборка, тем точнее ранжирование и сравнение участников.

Ключевая ценность для заказчика — возможность **оценить управленческий потенциал и управленческую готовность сотрудников**, получить отчёт с конкретными рекомендациями и использовать результаты в программах развития и карьерного продвижения »

ВЫЗОВЫ В РАБОТЕ С ЗАКАЗЧИКАМИ

« Главный вызов — **низкая информированность о продукте или её полное отсутствие.**

Многие потенциальные заказчики уже работают с другими инструментами и поставщиками аналогичных услуг.

Это означает **необходимость развивать навыки продвижения технологии в регионе:** использовать административный ресурс, выстраивать сеть через выпускников филиала, включать оценочные процедуры в долгосрочные программы — там они работают наиболее органично »

НОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ В ПРАКТИКЕ

« После обучения планирую поэтапно **внедрить все освоенные инструменты** — часть из них уже используется в работе.

Приоритет — **системная обратная связь** по итогам оценки и выстраивание комплексных траекторий развития, где оценка, индивидуальные планы, наставничество и образовательные модули становятся единой системой, а не разрозненными элементами »

КАКИМ ДОЛЖЕН БЫТЬ ЭКСПЕРТ

« Эксперт по оценке — это **сочетание сильной теоретической подготовки и постоянной практики**. Важны участие в оценочных мероприятиях, непрерывное обучение и, возможно, регулярная супервизия.

Из личностных качеств **критически важны** эмпатия, умение устанавливать контакт, высокий уровень коммуникации и готовность работать с разными людьми — в том числе в сложных ситуациях »

ИЗМЕНЕНИЯ ПОСЛЕ ОБУЧЕНИЯ

« Оценка перестала восприниматься как отдельная процедура — она **стала частью системного подхода** к развитию человека и организации. Это меняет не только профессиональный взгляд, но и логику выстраивания всей работы с участниками »

СОВЕТ КОЛЛЕГАМ

« Не бойтесь. Постоянно ищите возможности для профессионального развития — **непрерывное обучение остаётся основой роста.**

Берите на себя новые задачи: рост происходит за пределами зоны комфорта. Новый уровень начинается тогда, когда человек перестаёт действовать только из привычки — и начинает **осознанно управлять своим развитием** »