



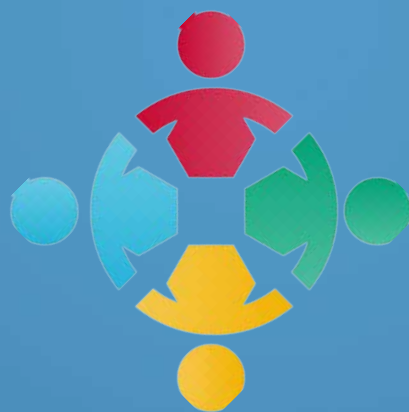
ADVANCE ОЦЕНКА И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

ПРЕИМУЩЕСТВА ПОДХОДА:

- Принцип LEGO – возможность сконструировать ассессмент центр под внутренние компетенции и задачи клиента;
- Широкое использование бизнес-симуляций, которые позволяют выявить привычные модели поведения;
- Ориентация на наблюдаемые поведенческие индикаторы;
- Позитивный фон проведения ассессмента за счет большого количества игровых форматов;
- Различные форматы обратной связи:
 - Сессии обратной связи (описание сильных сторон и рекомендаций развития);
 - Сессии коучинга с консультантами Advance AG.

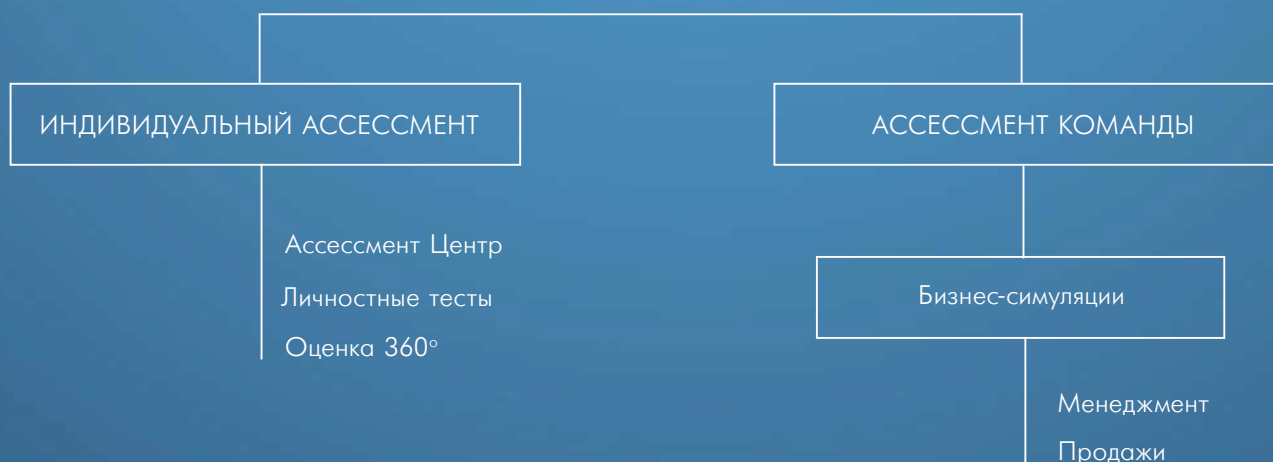


ADVANCE ОЦЕНКА



И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

ADVANCE ЦЕНТР РАЗВИТИЯ





ADVANCE ACCECCMENT

Advance ассесмент - это набор инструментов, которые позволяют получить информацию о сотруднике/ кандидате в том объеме, который необходим для принятия кандидата на позицию или кадровых решений.

Преимущества подхода:

- широкий набор форматов оценки;
- максимально технологичные инструменты;
- возможность достоверно оценить большое количество людей с минимальными временными затратами;
- четко структурированные, лаконичные отчеты.



КОГДА ПРИМЕНЯЕТСЯ?

1. Подбор персонала
 - Индивидуальный подбор (специалисты по продажам, КАМы, руководители);
 - Массовый подбор.
2. Кадровые решения





ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

1. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПОДБОР КАНДИДАТОВ

АССЕССМЕНТ ЦЕНТР

Набор инструментов, которые могут использоваться для объективной и перекрестной оценки выбранных компетенций.

Преимущества:

- максимальная адаптация к ситуации клиента: гибкая структура и широкий набор инструментов, которые комбинируются между собой;
- возможность провести комплексную оценку компетенций;
- настройка под компетенции клиента или компетенции, разработанные Advance AG;
- направления оценки: индикаторы в рамках компетенций + личностные качества и установки;
- участие до 10 ассессеров, которое дает возможность оценить группу в 30-40 человек в один день.

ИНСТРУМЕНТЫ

Решение кейсов

Каждый кандидат индивидуально решает в течение 1 часа. После этого кандидат представляет свое решение в виде презентации (10-15 минут). Ситуация в кейсе основана на бизнесе клиента. Уровень сложности кейса соответствует компетенциям позиции. Решение кейса требует от кандидата навыков анализа информации, постановки цели и ориентации на результат, разработки стратегии и разработки тактического плана, расстановки приоритетов, а также навыков публичного выступления во время защиты кейса и др.

Ролевые игры

Кандидат получает сценарий, составленный на основе реальных событий, где моделируется бизнес-ситуация. После 10-минутной подготовки кандидат проводит ролевую игру с тренером. Продолжительность игры не более 10 минут.

Глубинное интервью

Беседа с консультантом, которая позволяет выявить и оценить наличие и степень развития тех или иных компетенций интервьюируемого. Основывается на получении большого количества примеров из опыта интервьюируемого, характеризующих его навыки и уровень владения компетенциями.

Бизнес-симуляции

Моделирование реальной бизнес-ситуации, которое позволяет оценить ключевые модели поведения в области управленческих, коммуникативных и личностных компетенций. Позволяет наблюдать привычные, стереотипные модели наблюдения кандидатов/сотрудников, снизить риск демонстрации социально-ожидаемого поведения.

Тесты на профессиональные способности

Оценка когнитивных способностей кандидатов: умение анализировать и интерпретировать числовую и вербальную информацию, делать логические выводы на основании изучаемого материала.

РЕЗУЛЬТАТЫ:

- Структурированный индивидуальный отчет.
- Краткая сессия обратной связи внутренним кандидатам.

2. МАССОВЫЙ ПОДБОР КАНДИДАТОВ

Преимущества подхода:

- возможность оценить большое количество людей
- поэтапный процесс отбора, который позволяет оптимизировать временные и финансовые затраты
- выбор на основе наблюдения за реальным поведением кандидатов в различных ситуациях.



КАДРОВЫЕ РЕШЕНИЯ

Проведение Ассесмент Центра

(Описание инструментов Ассесмента Центра смотрите на предыдущей странице).

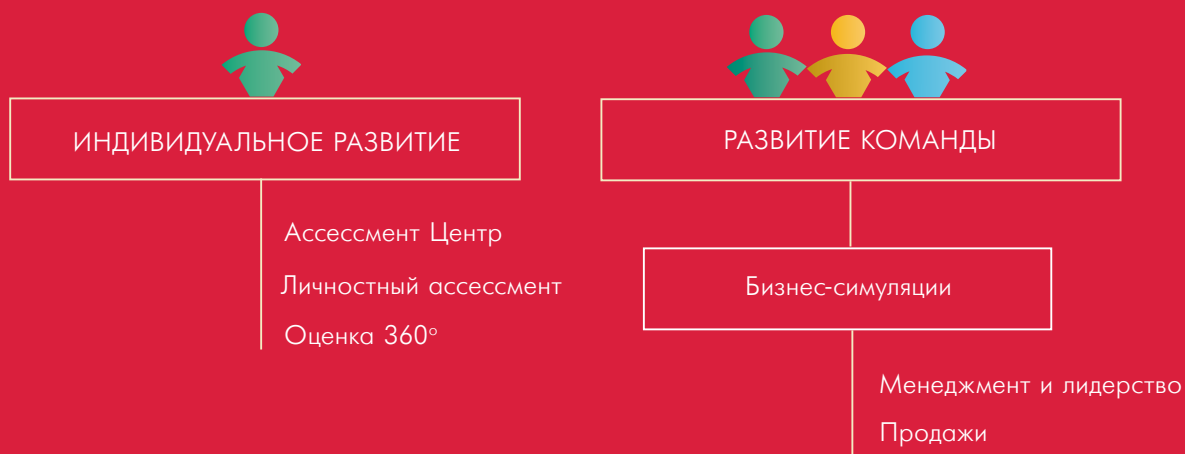
Преимущества подхода:

- комплексный подход к оценке профессиональных качеств кандидата и возможность посмотреть различные области компетенций позволяют принять обоснованные решения;
- технологичная процедура оценки для максимально объективной картины;



ЦЕНТР РАЗВИТИЯ

ВАРИАНТЫ ПРОВЕДЕНИЯ



ЦЕНТР РАЗВИТИЯ – набор инструментов, которые позволяют руководителям и сотрудникам получить объективное понимание своих достоинств и ключевых зон развития, как индивидуальных, так и командных. Ключевая задача: сформировать программу для дальнейшего развития команды и отдельных сотрудников, которые обладают потенциалом для компании.

Преимущества Центра Развития:

- акцент на рекомендациях по развитию и работе с мотивацией на развитие;
- комплексный подход к оценке уровня компетенций;
- выявление факторов, влияющих на достижение высоких результатов, и причин, которые этому препятствуют;
- анализ установок и убеждений, влияющих на эффективность профессиональной деятельности;
- возможность расширенной версии отчетов;
- обратная связь с элементами коучинга.



РАЗВИТИЕ КОМАНДЫ

Применяется для оценки эффективности деятельности команды, планирования обучения и развития команды, а также при формировании кадрового резерва.

ИНСТРУМЕНТ: бизнес-симуляции

Преимущества:

- дает возможность быстро оценить эффективность работы всей команды;
- дает оценку не только деятельности команды, но и качества внутреннего взаимодействия;
- позволяет увидеть привычные, стереотипные модели поведения;
- формирует у участников осознание собственных зон роста уже в процессе мероприятия;
 - позволяет увидеть ключевые компетенции, установки, убеждения членов команды;
 - дает стимул, дополнительную мотивацию к развитию;
- позволяет сформировать программу развития и обучения, которая бы учитывала ключевые зоны роста команды.

Метод:

В игре моделируются основные бизнес-процессы и рабочие задачи, с которыми сталкиваются сотрудники. На отвлеченном сюжете, в сжатых временных рамках участники демонстрируют привычные модели и стратегии поведения.

Результаты:

- структурированный отчет по команде с рекомендациями для дальнейшего развития;
- обратная связь тренера и консультация по дальнейшему развитию и обучению команды для руководителей.



НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ:

Продажи:

- Бизнес-симуляции SalesPro, SellPharm.

Менеджмент и лидерство:

- Бизнес-симуляции Золото королей пустыни, Обещания, Обещания!

ЗОЛОТО КОРОЛЕЙ ПУСТЫНИ

Как стимулировать индивидуальное развитие и сделать работу команды максимально эффективной?
Как добиться реальных изменений в поведении и деятельности сотрудников?

Моделирующая игра "Золото Королей Пустыни" - это уникальный опыт, который запоминается участникам на годы. Увлекаясь, участники погружаются в игру - они радуются, когда все складывается, искренне огорчаются, когда терпят неудачу, переживают и "затаивают дыхание" в самые интригующие моменты.

Игра становится мощным толчком к изменениям. Подводя итоги игры, каждый участник задается вопросом, насколько он и вся команда были эффективны, и что конкретно необходимо сделать, чтобы в реальной жизни игровой опыт принес реальные "плоды" - создаются четкие алгоритмы действий для достижения максимального результата в команде.

СЮЖЕТ Отправляясь в увлекательное путешествие по пустыне, команды соревнуются между собой за право собрать как можно больше золота и вернуться домой живыми! В условиях ограниченного времени и ресурсов, победит та команда, которая умеет планировать сообща, эффективно использовать информацию, рисковать, ставить и достигать цели.

ПРИНЦИПЫ АССЕССМЕНТА

- моделирует процесс достижения максимального результата;
- выявляет привычные, стереотипные модели поведения, что именно участник **УМЕЕТ** делать;
- оценка ключевых компетенций (профессиональный и личностный аспекты): ориентация на результат, «чемпионское» мышление, стратегическое видение, командная работа, коммуникация, реакция на обратную связь, готовность и мотивация к развитию;
- дает стимул к развитию, осознанию собственных зон роста;
- выявляет ключевые установки и убеждения.

Опыт от участия в игре

Ощущения, умозаключения, навыки и умения

РЕЗУЛЬТАТЫ

- Являясь катализатором изменений, игра "Золото Королей Пустыни" помогает:
- повысить индивидуальную и командную эффективность деятельности в условиях постоянных изменений;
 - проанализировать уровень ключевых компетенций личного и профессионального плана;
 - дать стимул участникам к развитию.

ЭТАПЫ ИГРЫ

I Этап. Игра. Тренер дает подробную инструкцию по правилам игры, использованию материалов, конкретным действиям для всей группы участников. Команды отправляются в приключение...

II Этап. Участники совместно с тренером обсуждают результаты, опыт, приобретенный в процессе игры, определяют достоинства совместной и индивидуальной работы, пути и методы развития. Поэтапно рассматриваются следующие вопросы:

1. Каких результатов достигли команды, и кто победил в игре?
2. Насколько эффективным было планирование?
 - Каковы были стратегии команд?
 - Как использовались ресурсы?
 - Как использовались такие ресурсы, как время и информация?
 - Какова была цель каждой из команд?
 - Как команды управляли рисками?
3. Насколько эффективной была командная работа?

III Этап.

- Определение задач. Определение барьеров. Анализ ресурсов. Определение показателей эффективности.

Обсуждение. Составление индивидуального плана действий.

Gold of the
Desert Kings™

Формат: Моделирование.
Аудитория: все сотрудники.
Размер группы: От 15 до 300 человек.
Продолжительность: Игра - 3 часа,
обсуждение - 4 часа.

PROMISES, PROMISES!

Моделирующая игра создает ситуации, в которых участники сталкиваются с препятствиями и разрешают сложные вопросы, возникающие в работе взаимозависимых команд. Для того, чтобы достичь цели и построить “Объединенную Лигу Наций”, все команды должны правильно распределить и сбалансировать ресурсы между участниками соответственно их потребностям и ограничениям.

ОЦЕНКА В ИГРЕ PROMISES, PROMISES!

ДЛЯ КОМПАНИИ:

Игра направлена на оценку навыков эффективной коммуникации и переговоров, командной работы, продуктивного использования ресурсов. Она помогает увидеть, понимают ли участники необходимость ориентации на единую цель, сохраняют ли баланс между целями своего подразделения и единой целью компании.

ДЛЯ УЧАСТНИКОВ:

Игра помогает понять, какую роль они играют в достижении целей компании, и насколько важна взаимная поддержка для общего успеха.

СЮЖЕТ

Как вновь избранные политики, представляющие одну из 10 стран, участники игры “Promises, Promises!” должны выполнить обещания и соглашения, которые они заключили в процессе их избирательной компании.

КОНЦЕПЦИЯ ИГРЫ

Основная идея игры: качество результатов работы напрямую зависит от качества коммуникации между подразделениями, сотрудниками компании и ориентации на единую цель.

Все “страны” в игре “Promises, Promises!” представляют различные роли, подразделения, отделы и команды, существующие в организациях. Общее видение помогает участникам определить, как достичь поставленных целей и как помочь своей компании стать более профессиональной.

Участники получают опыт разрешения сложных ситуаций, возникающих в процессе взаимодействия зависимых друг от друга команд. Также игра подводит их к пониманию выгод, которые доверие, общее видение и эффективная коммуникация, могут принести для их организации.

СПЕЦИФИКАЦИЯ ИГРЫ

Формат: Моделирование.

Аудитория: все сотрудники.

Размер группы: От 20 до 40 человек.

Продолжительность: Игра - 3 часа, обсуждение - 4 часа.

ПОСЛЕ ИГРЫ ВАША ОРГАНИЗАЦИЯ СМОЖЕТ:

- Повысить качество внутрикорпоративного сервиса;
- Сформировать общее командное видение;
- Прояснить для сотрудников цели компании;
- Максимизировать продуктивность подразделений, используя подход “выигрыш-выигрыш”;

ЧТО ИЗУЧАЮТ УЧАСТНИКИ?

- Баланс между общей целью и индивидуальными целями;
 - Принципы построения эффективной команды;
- Способы увеличения продуктивности за счет эффективной коммуникации;
- Ключевые малые ресурсы в компании, которые в дальнейшем помогут получить более крупные ресурсы;
 - Методы построения эффективной коммуникации внутри компании.

БИЗНЕС-СИМУЛЯЦИЯ SalesPro

Является моделированием методов и техник, которые применяют продавцы в процессе взаимодействия с клиентами и заключения сделки.

Две команды продавцов, конкурируя друг с другом, стремятся к заключению контракта с клиентом. Продавцы проводят встречи, презентации и переговоры с представителями команды клиента. По окончании игры «клиенты» определяют команду, чья деятельность была наиболее эффективной.



ОЦЕНКА В ИГРЕ SalesPro

Участие в игре позволит менеджерам определить свои сильные и слабые стороны в процессе взаимодействия с клиентом. Обратная связь по результатам игры предоставляется командой клиентов (в роли клиентов могут быть руководители подразделения, лучшие продавцы, реальные клиенты компании) при фасилитации консультанта Advance AG. Это дает возможность участникам услышать экспертное мнение специалистов из их индустрии. Кейс для игры разрабатывается под конкретную компанию и группу продавцов - на реальных продуктах и рабочих ситуациях.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИГРЫ

- командная и индивидуальная оценка уровня компетенций;
- анализ сильных сторон и зон роста продавцов на всех этапах взаимодействия с клиентом (установление контакта и понимание потребностей клиента, презентация продукта, ведение торга);
- стимул и мотивация к самостоятельному развитию продавцов;
- формирование программы по дальнейшему развитию команды продавцов.

СПЕЦИФИКАЦИЯ ИГРЫ

Формат: Моделирование. Аудитория: специалисты по продажам. Размер группы: От 9 до 12 человек. Продолжительность: 1 день.

ЭТАПЫ ИГРЫ

1. Введение и объяснение правил.
2. Проведение встреч с «клиентами» и сбор информации. Подготовка предложения и презентации.
На этом этапе происходят встречи между продавцами и клиентами. Встречи преследуют три цели: сбор информации, сообщение информации и оценка действий продавцов.
3. Проведение презентации. Подготовка к переговорам.
Команды продавцов представляют свои решения в форме презентации. Команда клиентов оценивает структуру, четкость, логичность информации, а также способ и манеру представления информации презентатором.

4. Проведение переговоров.

Команда клиентов встречается с обеими командами продавцов для обсуждения первоначальных предложений и возникших разногласий. Переговоры могут проводиться в несколько этапов.

5. Анализ и обсуждение результатов.

Команды продавцов проводят оценку собственной деятельности. Команда клиентов обсуждают, с какой из команд они готовы подписать контракт или продолжить взаимодействие. После объявления решения клиентов проводится обсуждение в общей группе результатов игры, процесса взаимодействия команд, командная работа внутри каждой группы.

БИЗНЕС-СИМУЛЯЦИЯ SellPharm

Моделирование ситуаций взаимодействия с основными группами клиентов медицинского представителя или КАМа:

- «Врачебная группа» (врачи лечебных учреждений);
- «Административная группа» (чиновники, администраторы);
 - «Группа лидеров мнения»;
- «Коммерческая группа» (дистрибьюторы, аптечные сети).

Специализированная игра "SellPharm", построенная в духе конкуренции, моделирует процесс работы медицинских представителей или КАМов с разными группами клиентов. Команды специалистов конкурируют между собой за лояльность клиентов. Игра разрабатывается на ситуациях и продуктах вашей компании. Отработывая взаимодействие с клиентами, ваши сотрудники смогут оценить свои профессиональные навыки и определить зоны персонального развития.

Цель игры - смоделировать деятельность медицинского представителя/КАМа для того, чтобы оценить качество применения навыков продажи, переговоров, принятия решений и преодоления манипуляций.

ЭТАПЫ ИГРЫ

Группа делится на несколько команд: команда клиентов (состоящая из разных групп клиентов, либо представляющая одно учреждение, но разные роли в процессе принятия решения) и две-три команды специалистов от разных компаний-конкурентов.

Побеждает команда, набравшая больше всего голосов клиентов и обладающая самым высоким конкурентным потенциалом.

Все команды действуют в рамках единого кейса - на одной территории, но с разными клиентами.

Встречаясь с клиентами, специалисты применяют навыки продажи, переговоров с одним лицом, проведения сложных переговоров с участием нескольких лиц, преодоления манипуляций в переговорах.

Поскольку игра разрабатывается на продуктах компании, моделирование является максимально

адаптированным под специфику компании-заказчика.

Игра разделена на следующие этапы: визиты; презентации, переговоры (этап проводится при необходимости).

После каждого из этапов команда клиентов обсуждает и готовит структурированную обратную связь по действиям специалистов.

Команды медицинских представителей/КАМов проводят самооценку и имеют возможность сравнить свои оценки с мнением клиентов во время общего обсуждения. Обсуждение завершается теоретическим «расширением» - это дает участникам единое понимание инструментов, с помощью которых они могут максимально использовать свои сильные стороны и исправить недостатки.

ВОЗМОЖНОСТИ ИГРЫ

ДЛЯ КОМПАНИИ:

- оценить профессиональный уровень медицинских представителей/ КАМов, составить четкую и структурированную «картину» достоинств их работы и недостатков;
- спланировать дальнейшее развитие специалистов в соответствии с результатами игры.

ДЛЯ МЕДИЦИНСКИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ:

- попробовать свои силы в условиях конкуренции и получить обратную связь по качеству своей деятельности, определить дальнейшие пути и способы развития;
- повторить навыки работы с клиентами и расширить знания об эффективных инструментах продажи и переговоров с различными типами клиентов.



ИНДИВИДУАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

- оценка уровня развития компетенций сотрудника;
- формирование индивидуального плана развития;
- планирование коучинга.

1. АССЕССМЕНТ ЦЕНТР

Решение кейсов

Каждый кандидат индивидуально решает в течение 1 часа. После этого кандидат представляет свое решение в виде презентации (10-15 минут). Ситуация в кейсе основана на бизнесе клиента. Уровень сложности кейса соответствует компетенциям позиции. Решение кейса требует от кандидата навыков анализа информации, постановки цели и ориентации на результат, разработки стратегии и разработки тактического плана, расстановки приоритетов, а также навыков публичного выступления во время защиты кейса и др.

Ролевые игры

Кандидат получает сценарий, составленный на основе реальных событий, где моделируется бизнес-ситуация. После 10-минутной подготовки кандидат проводит ролевую игру с тренером. Продолжительность игры не более 10 минут.

Бизнес-симуляции

Моделирование реальной бизнес-ситуации, которое позволяет оценить ключевые модели поведения в области управленческих, коммуникативных и личностных компетенций. Позволяет наблюдать привычные, стереотипные модели поведения кандидатов/сотрудников, снизить риск демонстрации социально-ожидаемого поведения.

Глубинное интервью

Беседа с консультантом, которая позволяет выявить и оценить наличие и степень развития тех или иных компетенций интервьюируемого. Основывается на получении большого количества примеров из опыта интервьюируемого, характеризующих его навыки и уровень владения компетенциями.

Мини-кейсы на нестандартное мышление

Задача кандидата проанализировать 3 мини кейса (описание ситуаций), построенных на отвлеченных ситуациях, в рамках которых необходимо было найти нестандартное решение для достижения результата. Кандидат выбирает для решения один кейс.

Тесты на профессиональные способности

Оценка когнитивных способностей кандидатов: умение анализировать и интерпретировать числовую и вербальную информацию, делать логические выводы на основании изучаемого материала.

Мини-игры

Моделирование бизнес-ситуаций, которое позволяет дополнительно оценить мотивацию достижения, навыки управления персоналом, аналитические способности, лидерский потенциал и др.

Личностные опросники

Оценка личностных черт и особенностей поведения кандидата в рабочей обстановке. В основе опросников – многофакторные теории личности и наиболее прикладные типологии.

ПРЕИМУЩЕСТВА:

- оценка не только навыков и компетенций, но и личностных установок и убеждений, которые влияют на эффективность профессиональной деятельности;
- наличие нестандартных кейсов, мини-игр, которые позволяют выявить более широкий спектр профессиональных и личностных качеств.

РЕЗУЛЬТАТЫ:

- расширенный отчет с рекомендациями по дальнейшему развитию;
- обратная связь от тренера с элементами коучинга.

2. ЛИЧНОСТНЫЙ АССЕССМЕНТ (тесты и опросники)

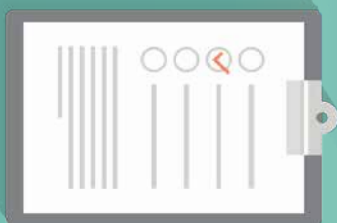
ТЕСТЫ И ОПРОСНИКИ - это лаконичный и быстрый инструмент оценки сотрудников и кандидатов на позиции. В зависимости от целей оценки, этот метод особенно полезен как источник дополнительной информации о сотрудниках или кандидатах, но может быть использован и как самостоятельное исследование при решении следующих задач:

1. Отбор кандидатов на позицию
2. Массовый подбор
3. Индивидуальное развитие
4. Коучинг
5. Построение и развитие команды

МЕТОД:

Тесты и опросники включают в себя ряд вопросов, утверждений для оценки, практических заданий. По результатам ответов формируются письменные отчеты, которые позволяют оперативно получить информацию о способностях и личных качествах кандидата. Отчеты четко структурированы, удобны в интерпретации и обработке.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ТЕСТЫ:



1. Тесты логических способностей:

Для кого: сотрудники различных уровней должностей как в сфере управления бизнесом, так и в технических областях.

Цель: оценка умения понимать и интерпретировать диаграммы и схемы, а также способности к стратегическому мышлению

2. Тесты числовых способностей:

Для кого: сотрудники различных уровней должностей, деятельность которых связана с числами – в финансовой, технической и научной сферах деятельности.

Цель:

- оценка способности кандидата работать с числами, производить вычисления и расчеты;
- оценка способности кандидата понимать и интерпретировать числовую информацию, представленную в виде таблиц, графиков и диаграмм.

3. Тесты вербальных способностей:

Для кого: специалисты различных уровней должностей и сфер деятельности

Цель:

- оценка способности правильно понимать и использовать текстовую информацию, а также умения делать из нее грамотные выводы;
- оценка способности кандидата понимать инструкции и, следуя им, принимать правильные решения.

4. Универсальные тесты способностей:

Для кого: специалисты различных уровней должностей и сфер деятельности

Цель:

- комплексная оценка когнитивных способностей (логических, числовых, вербальных);
- оценка способности человека анализировать новую информацию, что позволяет сделать прогноз эффективности обучения

ЛИЧНОСТНЫЕ ОПРОСНИКИ:

Для кого: для любого уровня позиций в компании – от линейного специалиста до Chief Executive Office
Цель: оценка личностных черт и особенностей поведения кандидата в рабочей обстановке.

1. Опросник, основанный на модели личности «Большая пятерка» и типология личности К. Юнга

- 4 основных кластера: направление деятельности, организация деятельности, отношение, вдохновение;
- 34 компетенции;
- шкалы, исключающие «подделку» отчета (социальная желательность, конформность, шкала самокритичности);
- отчет для продавцов-консультантов по этапам продаж
- есть краткая и расширенная версии отчета

2. Опросник, разработанный на модели 16-ти личностных факторов Р. Кеттелла:

- оценка большинства компетенций;
- 3 группы факторов: взаимоотношения с людьми, стиль принятия решений, эмоционально-волевая сфера;
- описание основных склонностей: предпочитаемый стиль управления людьми, поведения в качестве подчиненного, поведения в команде, стиль оказания влияния, направления развития карьеры; эмоциональный интеллект и отношение к работе;
- личностные особенности человека описываются на языке поведения;
- есть полная и краткая версии отчета, а также отчет обратной связи респонденту.

3. Опросник основных мотивов и ценностей, влияющих на поведение человека на работе:

- 34 компетенции;
- 11 шкал, характеризующих факторы, которые мотивируют сотрудника в работе и побуждают его прикладывать максимальные усилия для выполнения своих обязанностей;
- определение факторов, которые могут повлиять на мотивацию человека;
- личностные особенности человека описываются на языке поведения;
- отчеты по VMI можно использовать в качестве обратной связи кандидатам.

4. Опросник, основанный на теории личностных типов К.Юнга:

- 4 личностных фактора, характеризующие предпочитаемые способы принятия решения (Мыслительный – Чувствующий), работы с информацией (Интуитивный – Ощущающий) взаимодействия с внешним миром (Решающий – Воспринимающий), общения с другими (Экстраверт – Интроверт);
- высокая точность оценки психологического типа личности;
- личностные особенности человека описываются на языке поведения;
- отчеты можно использовать в качестве обратной связи кандидатам.

5. Опросник лояльности

- позволяет оценить добропорядочность кандидатов в целях предотвращения хищений, воровства и прочих противоправных действий;
- минимизация возможности фальсификации со стороны кандидата;
- эффективный прогноз нежелательного поведения: воровство, прогулы, мошенничество.



ПРЕИМУЩЕСТВА МЕТОДИК, С КОТОРЫМИ МЫ РАБОТАЕМ:

- Ключевые инструменты для оценки личностных и профессиональных качеств от международных лидеров в оценке персонала.
- Точные, достоверные результаты (методики опробированы на разных целевых группах: специалисты различных сфер деятельности, разного уровня, из различных регионов и т.д.).
- Возможность быстрой и экономичной оценки большого количества кандидатов за маленький срок.
- Адаптация под российский рынок, а также методики, разработанные непосредственно на нашем рынке.
- Разная степень подробности отчетов (полные и краткие версии).
- Возможность консультаций по результатам отчетов.

3. ОЦЕНКА 360°

Оценка 360 – анонимный опрос участников по значимым для клиента компетенциям. В опросе принимают участие руководители, коллеги, подчиненные и сам сотрудник.



ПРЕИМУЩЕСТВА МЕТОДА:

- комплексный сбор информации из разных источников;
- возможность получить объективную картину профессиональной деятельности сотрудника;
- измерение признанного индивидуального вклада в деятельность компании.

РЕЗУЛЬТАТЫ:

- индивидуальный отчет по участнику, который позволяет проанализировать оценку коллег, соотнести ее с самооценкой сотрудника;
- интерпретация результатов и планирование развития совместно с консультантами AG.

Advance Group

Advance Group – российская компания, образованная в 1998 году, специализирующаяся на корпоративном обучении. Компания имеет многолетний опыт сотрудничества с ведущими глобальными компаниями и исследовательскими организациями. Advance Group – это экспертиза международного уровня, многолетний опыт работы на российском рынке и рынке СНГ, уникальные технологии развития тренеров.

Мы не стоим на месте и находимся в постоянном развитии – движение вперед и драйв – важные составляющие нашего успеха. С 2014 года Advance Group расширяет области экспертизы. Сегодня мы – альянс компаний, предоставляющий полный спектр решений в области развития сотрудников и организаций. Мы развиваем новые партнерские связи и альянсы, следуя за самыми передовыми know-how и технологиями

Область нашей экспертизы охватывает такие форматы обучения как:

- Портал дистанционного обучения Academic.ag. Это платформа для онлайн обучения в сфере бизнеса и личностного развития.
- Первый low-cost провайдер тренинговых услуг Advantiis. Это широкий спектр практичных, емких, модульных экспресс-программ для развития ключевых навыков сотрудников.
- Мы по-прежнему сохраняем направления, которые являются нашей гордостью – сложные, комплексные решения, адаптация программ под задачи и потребности клиента, системы обучения. Все это – наша флагманская компания Advance AG.
- Направление консалтинга – компания Private Advisors. Это партнерство советников международного уровня, которые могут предложить свой опыт и способствовать развитию бизнеса клиентов и их индивидуальному росту.
- А в 2016 году мы анонсируем запуск нашего проекта Agame - компании, которая будет представлять направление бизнес-симуляций и моделирующих игр.

