

# HARD-n-SOFT ASSESSMENT 2.0

Комплексная экспертная оценка  
кандидатов на ответственные позиции

# ВЕДУЩИЕ ВЕБИНАРА

## ИВАНОВ АЛЕКСАНДР

Директор проектов,  
практика «Развитие HR-среды»  
aivanov@ecopsy.ru

## УЛЬЯНА ГАГАРИНА

Старший менеджер,  
направление «Центр оценки»  
ugagarina@ecopsy.ru



# В КАКИХ СЛУЧАЯХ НЕОБХОДИМ КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД В ОЦЕНКЕ

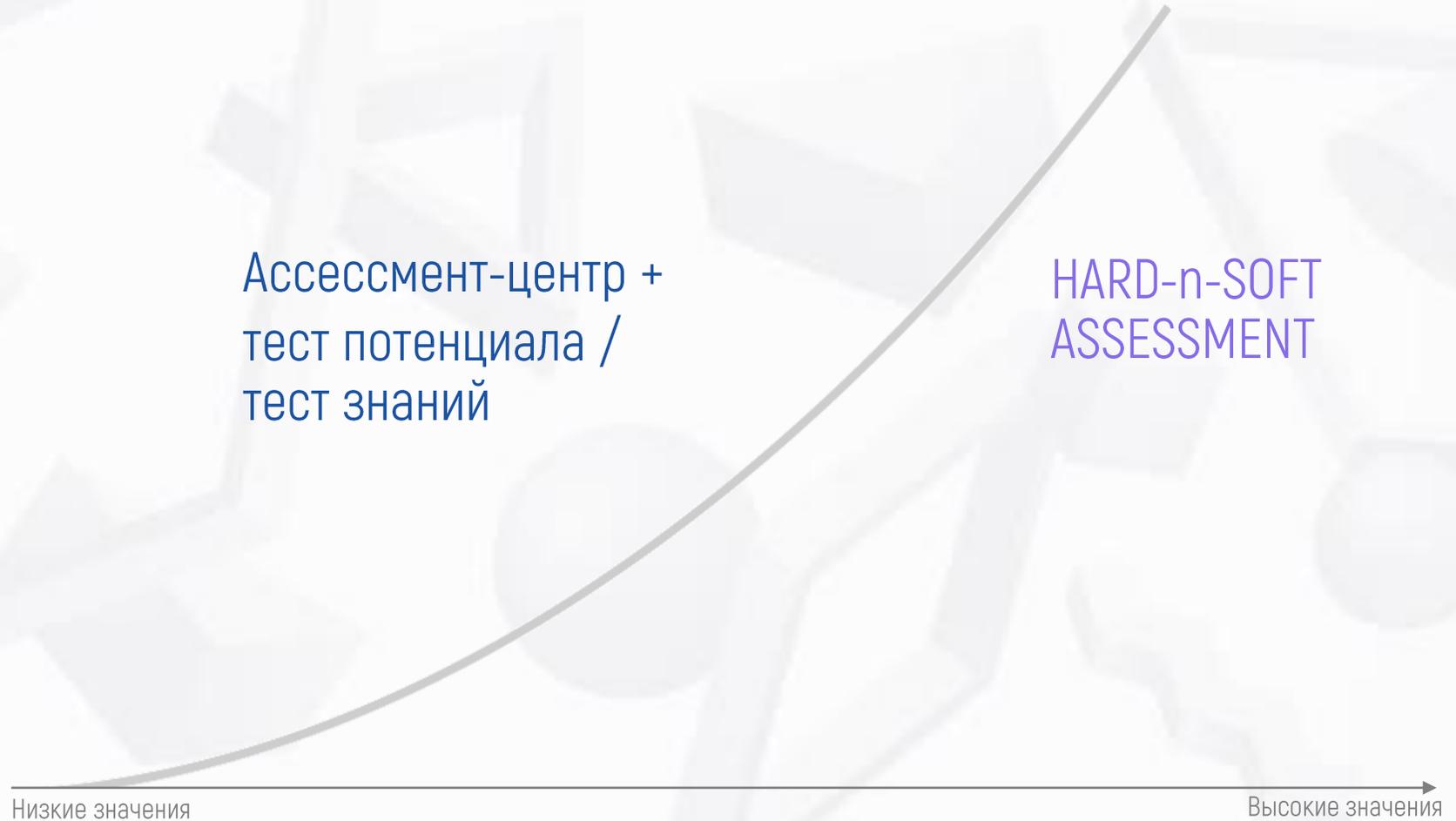
## КРИТЕРИИ

Уникальная экспертиза / чувствительность позиции к репутационным рискам

Интеллектуальная емкость задач, выполняемых сотрудником на позиции

Степень влияния решений сотрудника на финансовый результат компании

Степень определенности в поле деятельности сотрудника





# HARD-N-SOFT ASSESSMENT

## ПРЕИМУЩЕСТВА

- Высокая очевидная валидность оценки как для участников, так и ключевого заказчика;
- Самодиагностика и получение инсайтов по саморазвитию у самих участников в процессе оценочной процедуры;
- Наглядная и понятная обратная связь для участников и заказчика;
- Разделяемая участником программа ИПР, составленная на основе сильных сторон и зон роста;
- Возможность применения инструмента в процессе подбора;
- Синергия разных инструментов оценки, компенсирующие недостатки каждого по отдельности и позволяющие составить интегральный результат.

## ЧТО НУЖНО УЧЕСТЬ

- Уровень затрат выше относительно других инструментов оценки;
- Высокий уровень вовлеченности не только HR-службы, но и руководителей от бизнеса:
  - Помощь в погружении методолога от провайдера в специфику деятельности;
  - Формирование с провайдером единого понимания индикаторов, при необходимости трактовка и пояснения;
- Готовность привлекать к оценке внешних профильных экспертов.



**БОЛЬШЕ ИНФОРМАЦИИ ПО ТЕМЕ -  
В НАШИХ ТЕЛЕГРАМ КАНАЛАХ**



**[https://t.me/ecopsy\\_assessment](https://t.me/ecopsy_assessment)**

**Центр Оценки в лицах**



**<https://t.me/profdevelopment>**

**ProfDevelopment**

**БЛАГОДАРИМ  
ЗА ВНИМАНИЕ**