

Вебинар  
11 марта 2025

# Оценочные конференции

Как быстро найти таланты внутри организации?

**ЭКОПСИ**  
оценка и развитие

# Камилла Мантаева

Партнер ЭКОПСИ,  
руководитель направления  
«Центр Оценки»,  
к.психол.н.



# Юлия Иванова

Партнер ЭКОПСИ



# Управленческий консалтинг

работаем на стыке

**ЭКОНОМИКИ И ПСИХОЛОГИИ**



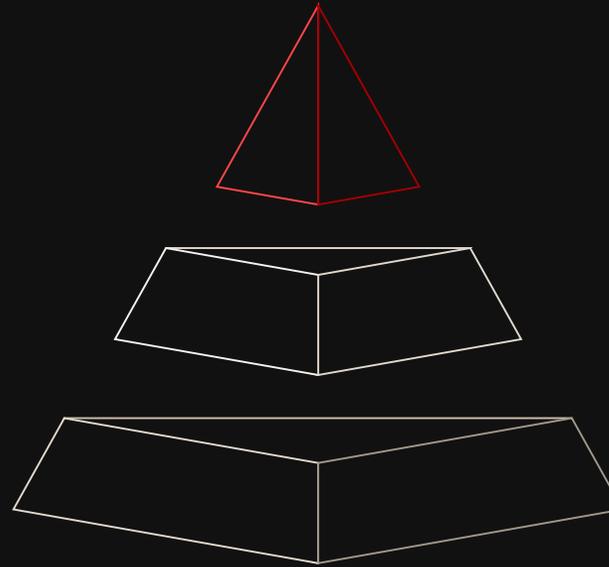
## ЭКОПСИ в ТОП-5

по динамике роста выручки  
в стратегическом консалтинге  
(RAEX, 2023-2024 гг.)



## 1 МЕСТО

в области управления  
персоналом в 2015-2024 гг.



Стратегия и операционные модели

---

HR-системы

Производственные системы

Производственная безопасность

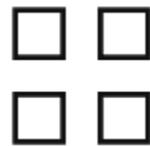
Системы работы с клиентами

---

Люди: оценка и развитие

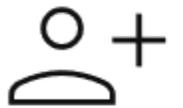
20+

отраслей



250+

консультантов



85%

компаний из топ-списков РБК и Forbes



90%

лояльных клиентов

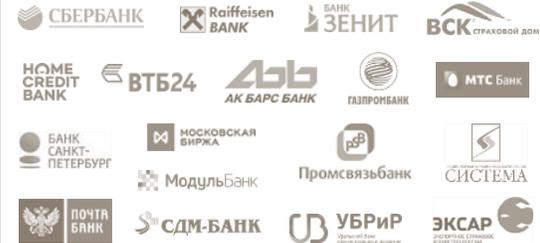


# Наши клиенты

## ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ



## ФИНАНСОВЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ



## ПРОИЗВОДСТВО, ПРОМЫШЛЕННОСТЬ



## ФАРМАЦЕВТИКА



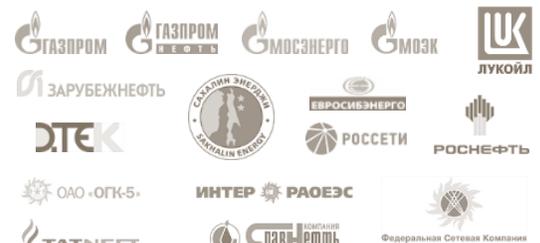
## АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ КОМПЛЕКС



## ТРАНСПОРТ, ЛОГИСТИКА



## ТЭК



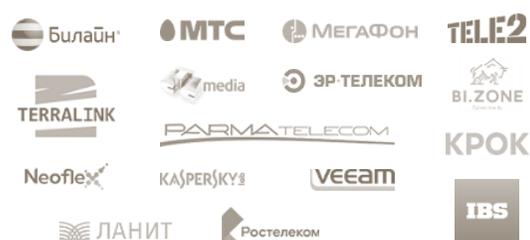
## РИТЕЙЛ



## АТОМНАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ



## ТЕЛЕКОМ, МЕДИА, ИТ



## МЕТАЛЛУРГИЯ



## FMCG



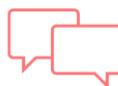
# Правила вебинара



## Время

---

С 11:00 до 12:00  
(по московскому времени)



## Вопросы

---

Вопросы ведущим можно  
задавать в чате вебинара



## Технические вопросы

---

Если есть технические  
проблемы — перезайдите  
по ссылке



## НЕБОЛЬШОЙ ОПРОС

Чтобы присоединиться, перейдите по:



<https://ahaslides.com/UDV3M>

- Какова Ваша роль в организации?
- Какие методы оценки Вы включаете в понятие "Экспертная оценка"?
- Насколько хорошо Вы знакомы с оценкой методом...

# Оценочная конференция – это...

метод оценки сотрудников/кандидатов,  
позволяющий выбрать лучших и построить  
общий рейтинг по заданным критериям.



# Суть метода «Оценочная конференция»

- Эксперты по оценке выявляют лучших кандидатов по заданным критериям, наблюдая поведение большой группы участников при выполнении ими моделирующих упражнений.
- Проводится ранжирование участников, формируется итоговый рейтинг.



# Специфика формата оценочной конференции

- Единовременно можно оценить от 30 до 500 человек
- Участники работают в группах по 6-12 человек
- Оценка проводится по заданным критериям (компетенции, роли и пр.)
- Число оцениваемых критериев 3-8
- Набор активностей может включать аналитические кейсы, презентации, групповые дискуссии и другие виды заданий
- Для оценки содержания работы могут привлекаться эксперты заказчика
- Заказчик получает общий групповой отчет с ранжированием участников и (опционально) краткие индивидуальные отчеты на самых сильных участников.









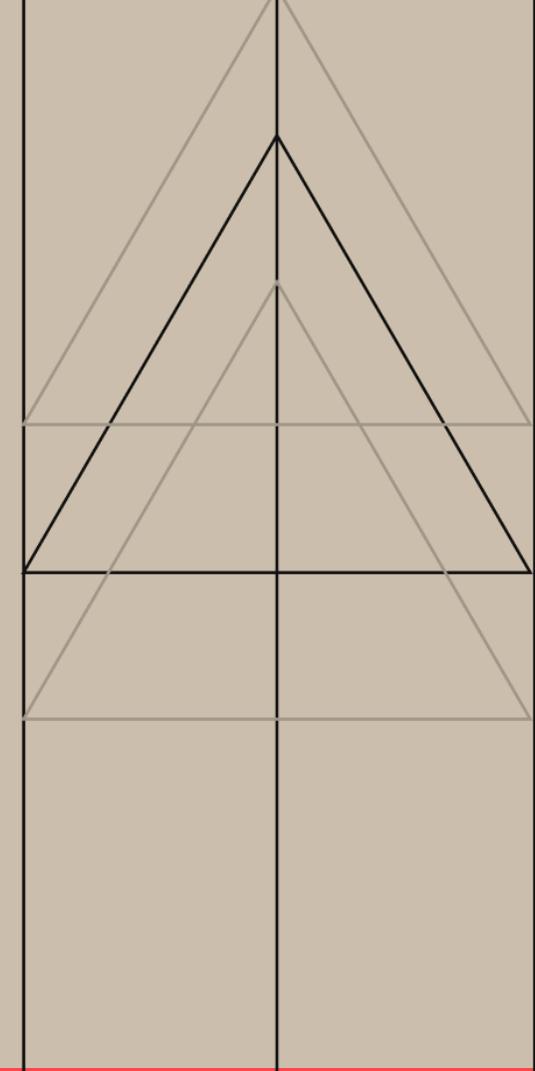
# Когда эффективно применять оценочные конференции?

- Требуется сформировать кадровый резерв / пул HiPo путем отбора лучших сотрудников по заданным критериям из большого числа кандидатов в короткие сроки
- Есть задача побудить сотрудников к развитию и саморазвитию через понимание того, «что нужно для победы», сравнение себя с коллегами, определение своих сильных сторон и областей для развития
- Нужно стимулировать изменение корпоративной культуры за счет вовлечения в командную работу, возможности построения горизонтальных связей между участниками оценки, прямого общения с наставниками и менторами



# Преимущества оценочных конференций

- За короткое время (1-2 дня) есть возможность отобрать наиболее ярких/ сильных из большого пула участников (30 – 500 человек)
- В процесс оценки можно вовлечь высшее руководство организации: «топы» могут лично «отсмотреть» большое количество претендентов, сформировать собственное мнение, подобрать себе кандидатуры под конкретные проекты/ задачи
- Оценочная конференция может интегрироваться в программу корпоративных мероприятий (тимбилдинг, годовое собрание и т.п.)
- Решение тематически подобранных проблем/задач может стать началом кампании по трансформации организации, а выбранные победители конференции – лидерами/ проводниками трансформации
- Существенно поднимается рабочая мотивация участников, появляется здоровый азарт к росту, растет желание развиваться
- Нетворкинг, синергетический эффект через совместную работу в мини-командах



# Результаты. Групповой рейтинг (пример)

ФИО	Рассадка			Задание 1			Итого баллов без штрафов	Задание 2			Итого баллов без штрафов	Задание 3			Итого баллов	Итоговый рейтинг	Итоговый процентиль	
	# стола в рассадке 1	# стола в рассадке 2	# стола в рассадке 3	Критерий 1	Критерий 2	Штрафные баллы		Критерий 2	Критерий 3	Штрафные баллы		Критерий 1	Критерий 3	Штрафные баллы				Итого баллов без штрафов
Кандидат 1	10	9	2		1		1		1		1	1	1		2	7	1	99%
Кандидат 2	8	5	1		1		1		1		1	1			1	6	2-8	90%
Кандидат 3	8	4	9	1			1	1			1		1		1	6	2-8	90%
Кандидат 4	7	2	11		1		1	1			1		1		1	4	15-26	69%
Кандидат 5	4	1	2	1	1		2	1			1	1			1	2	47-58	29%
Кандидат 6	7	6	5	1			1		1		1		1		1	2	47-58	29%
Кандидат 7	6	2	11		1		1	1			1	1			1	1	59-74	10%
Кандидат 8	6	8	5				0		1		1	1			1	1	59-74	11%
Кандидат 9	11	9	7		1		1				0	1			1	1	59-74	10%
Кандидат 10	2	11	8				0		1		1				0	1	59-74	10%
Кандидат N	10	4	9				0	1	1		2		1		1	0	75-83	0%

# Результаты. Пример индивидуального отчета на наиболее проявивших себя участников (возможных победителей)

ОПЦИЯ

Краткая характеристика проявлений в рамках заданных критериев

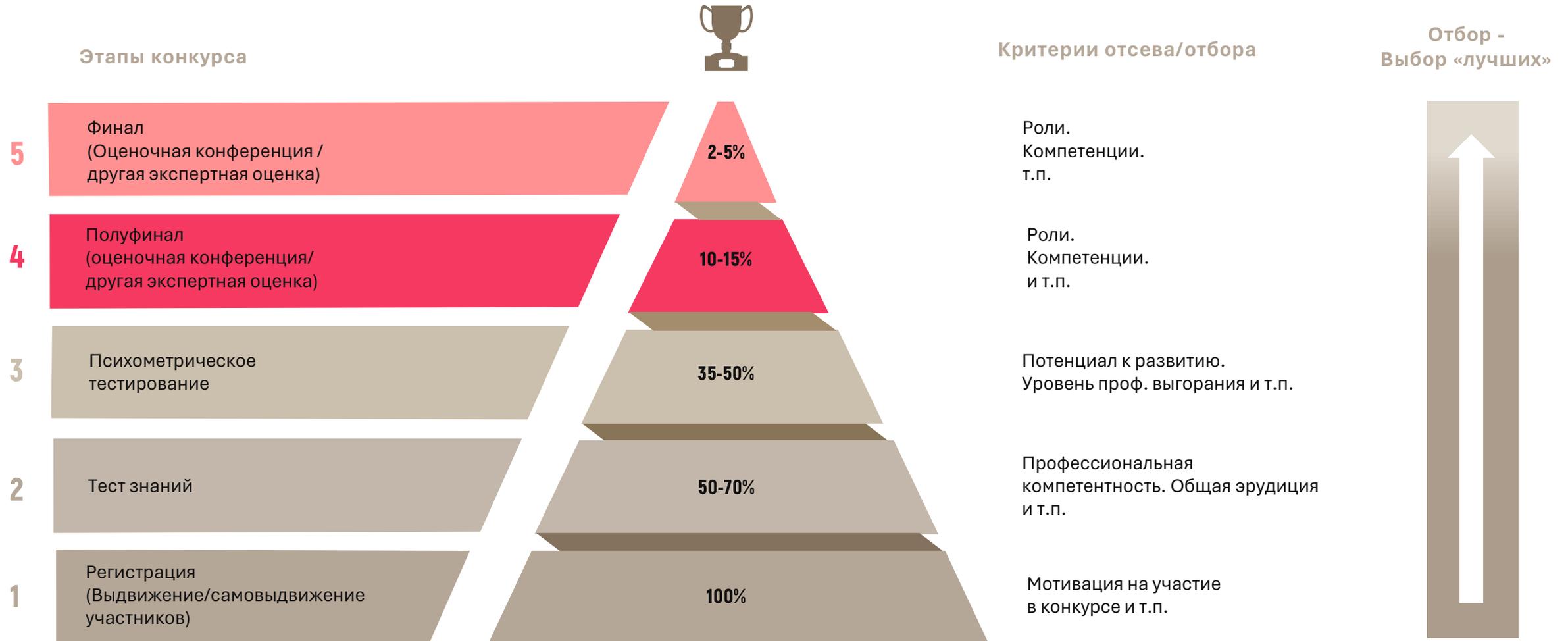
## ЗОНЫ УСПЕШНОСТИ

## ЗОНЫ РАЗВИТИЯ

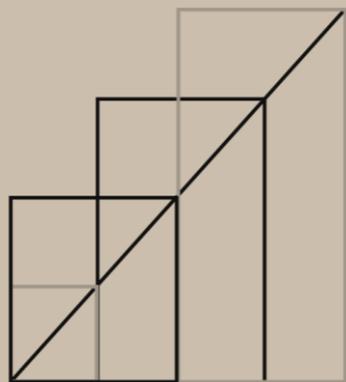
- Приходит к комплексному представлению о решаемой проблеме, находит корневые причины, ищет эффективное решение.
- Изучает вопрос с разных сторон. Многократно обращается к документам, перепроверяет детали и факты.
- Уместно использует свои знания и опыт из соответствующей области.
- Имеет ресурс влияния, уверенно подает свои идеи.
- Амбициозен. Активно и энергично действует. Мобилизует усилия в ситуации цейтнота.

- Невнимателен к состоянию и реакциям окружающих в процессе работы над задачей.
- Теряет мотивацию в ситуации неудачи. Болезненно реагирует, когда цель не может быть достигнута понятным ему способом.

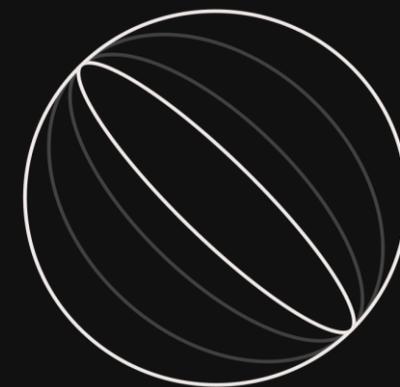
# Пример использования оценочной конференции в архитектуре кадрового конкурса



## Примеры кадровых конкурсов в корпоративном секторе



## Примеры кадровых конкурсов в госсекторе



# ЭКОПСИ

## Ваши вопросы



Продолжим общение  
в Telegram-канале

«Пришел. Увидел. Оценил»

