

# Руководитель по оценке персонала

Онлайн-курс для тех, кто хочет сделать  
карьеру в оценке персонала



topcareer

# Отзывы выпускников курса

## Руководитель по оценке персонала



### Потрясова Ирина

Руководитель отдела найма  
и адаптации персонала,  
НПО ЭМК, выпускница  
курса Руководитель  
по оценке персонала

“

Со школой topcareer я познакомилась, когда мониторила рынок онлайн обучения по HR. На рынке всего несколько крупных, вызывающих доверия онлайн школ в сфере HR. У школы положительный имидж, практикующие преподаватели, проверка домашних заданий и сертификат государственного образца. Помимо этого, коллега проходила обучение в школе topcareer и рекомендовала ее.

**В образовательном процессе больше всего понравилась проработка домашних заданий в группах.** Даются рекомендуемые статьи и полезная литература.

На курсе опытные, и самое главное, практикующие преподаватели! Курс Руководитель по оценке персонала, в первую очередь, подойдёт hr-специалистам, кто хочет развиваться в оценке, а также рекрутерам. Сейчас знания, полученные на модуле, применяю при отборе кандидатов. Спасибо, topcareer!

”

# Отзывы выпускников курса

## Руководитель по оценке персонала

“

**Освоить технологии оценки персонала на практике.**

Курс "Руководитель по оценке персонала" превзошел мои ожидания. Помимо того, что я вооружилась арсеналом инструментов по оценке персонала, набором методик и практик, а также полезными ссылками на провайдеров по организации центра оценки. Я устроилась на работу в процессе обучения на курсе. Мне помогли знания, которые я приобрела в начале курса. И на курсе, я познакомилась с карьерным консультантом, который провел меня до трудоустройства в организацию, которая меня максимально удовлетворяет по всем параметрам. В совокупности это дало потрясающий эффект моему профессиональному развитию. Рекомендую!

”



**Громская Оксана**

выпускница  
курса Руководитель  
по оценке персонала

topcareer

Все наши студенты получают доступ к **уникальному сообществу top-HR**, где можно решить любые карьерные задачи:



активный нетворкинг  
с коллегами



возможность найти ответы  
на рабочие задачи



полезные материалы  
для работы



найти единомышленников



разобрать с коллегами  
свой рабочий кейс



стать наставником  
или найти ментора



интересные вакансии  
и разбор резюме

*Станьте частью сильного HR-сообщества!*

topcareer

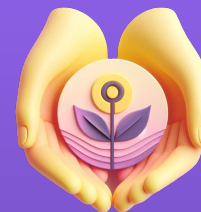
# Удобное расписание и дополнительная польза



Уроки в записи и вы можете смотреть их **в любое удобное время для вас**



Вы можете посетить **дополнительные встречи/воркшопы с экспертами**, которые не входят в основную программу курса, по интересующим вас темам (анонсируем заранее) и забрать ценные советы и инструменты



Вы получите **персональную поддержку куратора** на всех этапах обучения, который поможет эффективно распределить нагрузку



# Сопровождение ментора

*Вы не останетесь в одиночку.*

*Наш ментор всегда проверит домашнее задание, подскажет, направит в нужную сторону.*



Анна Кандеева 2 days ago

Спасибо за выполнение д/з, такое подробное и с большим количеством инструментом. Вы уже отлично разбираетесь в предметной области. БРАВО! Что касается выбранных Вами инструментов и этапов, все это можно применить для сотрудников более высокого уровня. Вы уже проходили урок по бюджетированию и рассуждали вместе с преподавателем на тему, что эффект от вложенных средств на оценку должен быть выше затрат на её проведение, иначе бизнес нас не поймет. Сотрудники контакт -центра это линейный персонал, необходимо подбирать менее дорогостоящие инструмент. Я бы ограничилась тестами проф. знаний + мотивационные опросники + оценка 360 градусов или даже 180. Тесты позволят нам определить уровень оценки профессиональных компетенций, 180- оценим их софты + обратную связь от коллег и руководителя об уровне корпоративности сотрудника, мотивационный опросник укажет нам как сотрудник сам видит свое развитие. Все эти инструменты, при должной автоматизации, легки в использовании и обработке результатов и не требуют серьезных временных и финансовых затрат, а самое главное могут быть использованы для массовой оценки.



Анна Кандеева a month ago

Мария, добрый день. Благодарю за проделанную работу над заданием. Для целей выбранной задачи я бы ограничилась глубинным интервью по компетенциям и аналитикой по результатам их предыдущей деятельности. Задача очень узкая, для таких масштабных инструментов как 360 и проведение игр. Если я верно поняла задачу, руководитель выбирает себе зама из своих же подчинённых, поэтому наверняка знает об их способностях и особенностях психологического настроя. Тем более, психометрические тесты вряд ли позволят определить их сильные и слабые стороны. Правильно проведённое интервью по компетенциям даст нам больше информации о руководителях: способны ли они выполнять новые задачи, вести за собой команду, выполнять роль второго игрока в команде и т.п.

# В программу курса Руководитель по оценке персонала входят:



## **39 уроков**

предзаписанные видеоуроки  
в удобном хронометраже



## **защита**

проектной работы  
по желанию



## **сопровождение**

ментора  
куратора потока

# Программа курса

# Руководитель по оценке персонала



**Модуль 1.** Знание принципов оценки персонала

**Модуль 2.** Модели компетенций как инструмент управления персоналом

**Модуль 3.** Инструменты и методики оценки персонала

**Модуль 4.** Рынок провайдерских услуг

**Модуль 5.** Работа с заказчиками и стейкхолдерами



topcareer





# Модуль 1



topcareer

01.

# Что нужно знать и понимать об оценке персонала сейчас

**Ирина Сошкина**, IT компания ОАО «ПФ«СКБ Контур» Руководитель направления обучения и развития персонала Московский макрорегиональный центр

- ▷ Дорожная карта по курсу Руководитель по оценке персонала;
- ▷ Role-model Руководителя по оценке персонала;
- ▷ Цели и задачи оценки персонала.

## 02.

# Разбираемся с ключевыми принципами и правилами оценки персонала

**Ирина Сошкина**, IT компания ОАО «ПФ«СКБ Контур» Руководитель направления обучения и развития персонала Московский макрорегиональный центр

- ▶ Какие преимущества получают компании, в которых выстроена эффективная система оценки и развития персонала;
- ▶ Какие бизнес-задачи решает оценка персонала;
- ▶ 5 критериев эффективной оценки персонала;
- ▶ Какие методы оценки существуют: качественный и количественный подходы;
- ▶ Популярные методы оценки персонала, что работает, а что нет.

03.

## На что опираемся при оценке персонала внутри компании

**Ирина Сошкина**, IT компания ОАО «ПФ«СКБ Контур» Руководитель направления обучения и развития персонала Московский макрорегиональный центр

- ▶ Жизненный цикл сотрудника в должности;
- ▶ Как внедрять знания и изменения с помощью модели компетенций;
- ▶ Международные стандарты ISO в оценке и развитии персонала;
- ▶ Бюджетирование оценки персонала;
- ▶ С чего начать внедрение системы оценки.

## 04.

# Используем оценку персонала на каждом этапе HR-цикла

Виктория Люцко, Директор корпоративного университета банк Авангард

- ▷ Роль руководителя и роль HR в оценке персонала;
- ▷ Кто и что оценивает на разных этапах HR-цикла;
- ▷ Топ-3 метода оценки персонала при приеме на работу;
- ▷ Какие инструменты оценки использовать на этапе адаптации сотрудников;
- ▷ Задачи оценки персонала в рутинных рабочих процессах;
- ▷ Как и для чего оценивать сотрудника во время увольнения.





# Модуль 2



topcareer

05.

## Как использовать профстандарты для повышения эффективности работы компании

**Ирина Кокорина**, Заместитель генерального директора по профессиональным квалификациям Союза работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России

- ▶ Национальная система квалификаций в РФ;
- ▶ Профессиональный стандарт – инструмент описания квалификации;
- ▶ Базовые понятия оценки персонала;
- ▶ Независимая оценка квалификации.

06.

## Методология разработки моделей компетенций

Галина Сыскова, группа М.Видео-Эльдорадо, Руководитель отдела управления карьерой

- ▶ Разбираемся с базовыми понятиями: компетентность, компетенции и их виды, модель компетенций;
- ▶ Принципы и логика создания модели компетенций;
- ▶ Типовые и уникальные модели компетенций: преимущества и ограничения;
- ▶ Подходы к описанию модели компетенций;
- ▶ Методы и шкалы оценки компетенций, когда какую шкалу использовать;

07.

## Дорожная карта разработки модели компетенций: первые шаги

Галина Сыскова, группа М.Видео-Эльдорадо, Руководитель отдела управления карьерой

- ▶ Карта компетенций в организации;
- ▶ Проектный подход к разработке модели компетенций;
- ▶ Данные для моделирования корпоративных компетенций;
- ▶ Применение модели компетенций в HR-процессах.

08.

## Самостоятельная разработка и внедрение модели компетенций

Галина Сыскова, группа М.Видео-Эльдорадо, Руководитель отдела управления карьерой

- ▷ Проектный подход
- ▷ Разработка модели компетенций
- ▷ Проверяем модель на жизнеспособность
- ▷ Плюсы и минусы самостоятельной разработки



09.

## Как самостоятельно разработать МК

**Галина Сыскова**, группа М.Видео-Эльдорадо,  
Руководитель отдела управления карьерой

- ▶ Профиль должности и модель компетенций;
- ▶ Пошаговый план разработки модели компетенций на практике;
- ▶ Работа в мини-группах;



10.

## Как внедрить модель компетенций

Галина Сыскова, группа М.Видео-Эльдорадо, Руководитель отдела управления карьерой

- ▶ Как презентовать команде систему оценки;
- ▶ Коммуникации с сотрудниками;
- ▶ Внутренний пиар системы оценки компетенций.



# Модуль 3



topcareer

**11.**

# Как выбрать подходящий под задачу инструмент оценки персонала

Инна Николаева, эксперт по оценке персонала

- ▷ Обзор инструментов, соотнесение их с задачами;
- ▷ Адаптация инструментов под задачи бизнеса и ситуацию внутри компании;
- ▷ Примеры, кейсы.

## 12.

# Методология Ассесмент-центра (Центра оценки)

Инна Николаева, эксперт по оценке персонала

- ▷ Российский стандарт Ассесмент-центра;
- ▷ Какие задачи вы сможете решить с помощью АЦ (Центр оценки);
- ▷ Особенности и ограничения использования технологии АЦ (Центра оценки);
- ▷ Основные этапы проведения АЦ (Центра оценки);
- ▷ Как сформировать команду для проведения ассесмент-центра, роли внутри команды;
- ▷ Принципы и правила наблюдения в ходе Центра оценки;
- ▷ Шкала оценки и принципы выставления оценок за упражнение;
- ▷ Разбор типичных ошибок.



## 13.

# Как правильно распределить роли внутри команды организаторов Ассесмент-центра (Центра оценки)

Инна Николаева, эксперт по оценке персонала

- ▶ Роли в команде организаторов, кто за что отвечает;
- ▶ Подробный разбор роли эксперта;
- ▶ Выбор наблюдателей;
- ▶ Обучение наблюдателей;
- ▶ Привлечение к АЦ руководителей;
- ▶ Подготовка листов-наблюдений;
- ▶ Как сделать ассесмент приятным опытом без стресса и паники.

14.

## Как выбрать инструменты для проведения Ассесмент-центра (Центра оценки)

Инна Николаева, эксперт по оценке персонала

- ▷ Работа с различными видами кейсов (рабочие, проективные, индивидуальные и групповые);
- ▷ Уточняющее интервью;
- ▷ Типы дискуссии и деловых игр;
- ▷ Виды презентаций;
- ▷ Ролевые и деловые игры.

# 15.

## Анализ полученных данных

Инна Николаева, эксперт по оценке персонала

- ▷ Документационное сопровождение АЦ: протоколы, бланки анализа к упражнениям;
- ▷ Правила работы с протоколами;
- ▷ Принципы заполнения итоговой матрицы;
- ▷ Качественные и количественные показатели оценки;
- ▷ Технология выставления и согласования интегральных оценок;
- ▷ Как анализировать полученные данные;
- ▷ Формы аналитического отчета.

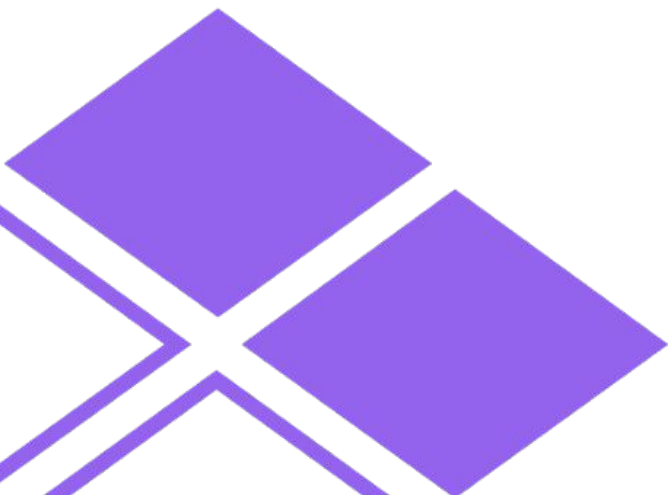
16.

## ПРАКТИКА Проведения ассесмент-центра

Инна Николаева, эксперт по оценке персонала

Деловая игра/групповая дискуссия

topcareer



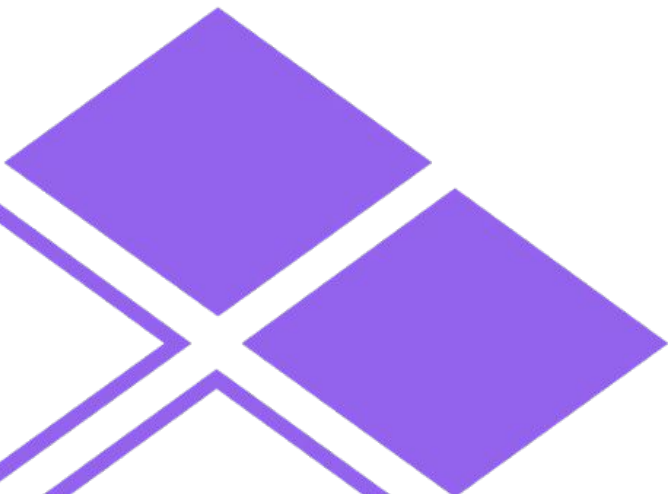
17.

## ПРАКТИКА

### Анализируем результаты АЦ

Инна Николаева, эксперт по оценке персонала

- ▶ Учимся анализировать результаты АЦ;
- ▶ Готовим итоговые отчеты и выводы.





18.

## ПРАКТИКА Диджитализация АЦ-вебинар

**Инна Николаева**, эксперт по оценке персонала

- ▶ Обзор платформ, особенности проведения онлайн АЦ (Центра оценки), инструменты;
- ▶ Преимущества и недостатки онлайн АЦ.



19.

## Как проводить интервью по компетенциям

Александра Богомаз, HRBP Sales & Marketing department Careerist.com

- ▷ Чем отличаются интервью по компетенциям от других видов интервью;
- ▷ Как выстраивать цепочки вопросов по методу STAR, индикаторы ответов;
- ▷ На что ориентироваться при разработке интервью по компетенциям;
- ▷ Как выявлять явные и скрытые мотивы участника оценки;
- ▷ Признаки лжи;
- ▷ Как устанавливать контакт/раппорт с разными типами собеседников;
- ▷ Глубинное слушание в ходе интервью.

20.

# Проводим интервью по компетенциям

**Александра Богомаз**, HRBP Sales & Marketing  
departament Careerist.com

Отработка интервью

topcareer



21.

## Анализируем результаты интервью

Александра Богомаз, HRBP Sales & Marketing  
departament Careerist.com

- ▶ Учимся анализировать результаты  
Интервью по компетенциям;
- ▶ Готовим итоговые отчеты и выводы.

topcareer



# 22.

## Как проводить ревью 360

Галина Сыскова, группа М.Видео-Эльдорадо, Руководитель отдела управления карьерой

- ▶ Методологии проведения 360;
- ▶ Как подобрать нужный инструмент в зависимости от ситуации в компании;
- ▶ Формируем опросы, интерпретируем результаты.

23.

## Практические аспекты и нюансы проведения оценки 360

Галина Сыскова, группа М.Видео-Эльдорадо, Руководитель отдела управления карьерой

- ▶ Эффективная обратная связь по итогам оценки;
- ▶ Формирование ИПР.

24.

## Как работать с личностными опросниками, интерпретировать результаты и давать ОС

Инна Николаева, эксперт по оценке персонала

- ▶ Особенности работы с личностными опросниками.  
Возможности и ограничения инструмента;
- ▶ Как избежать искажение данных в анкетах и опросниках HR;
- ▶ Адаптация опросников под цели компании.

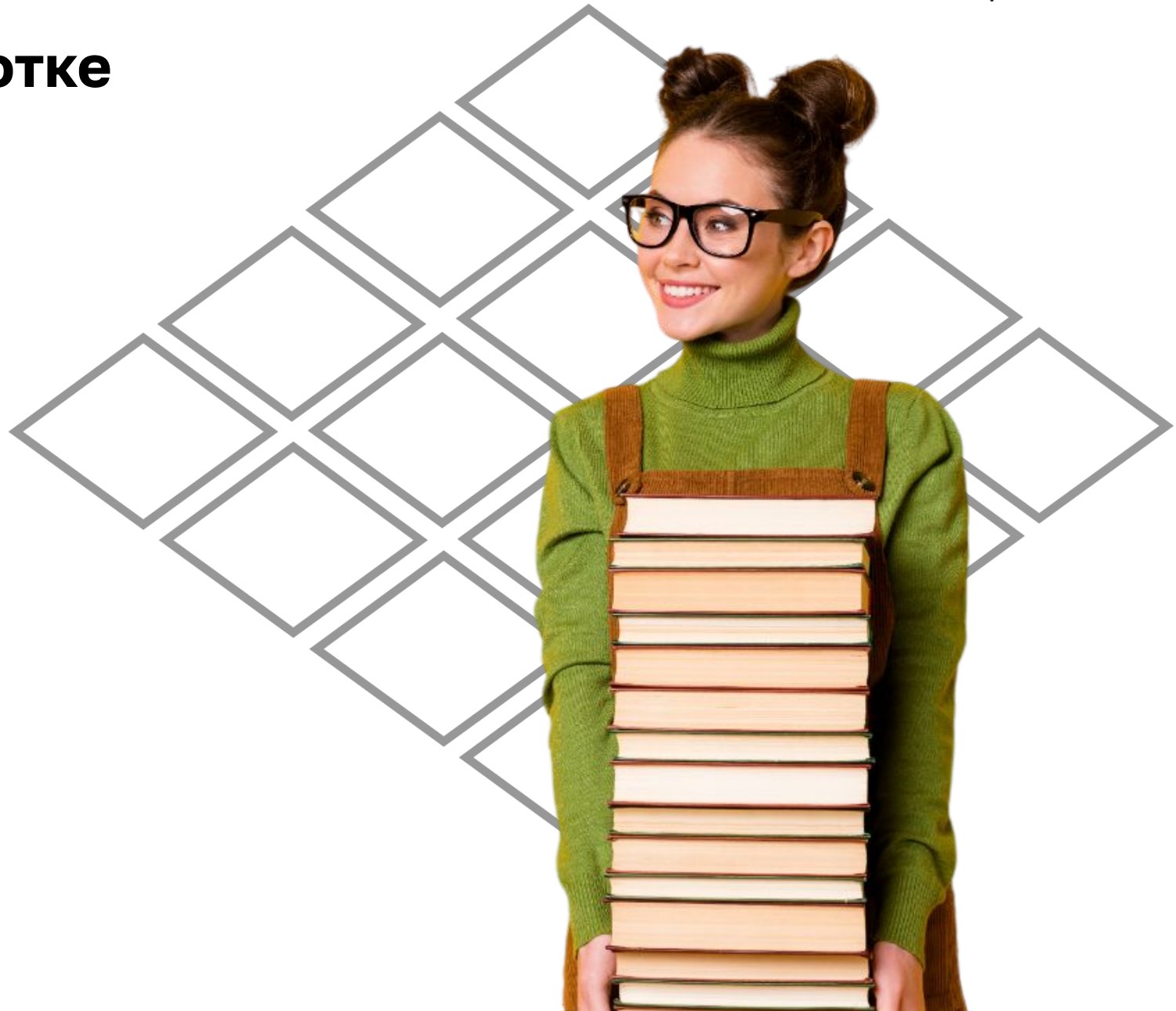


25.

## ПРАКТИКУМ по разработке личностного опросника

**Инна Николаева**, эксперт по оценке персонала

- ▶ Разрабатываем личностный опросник;
- ▶ Тестируем и делаем выводы.





26.

## Оценочные конференции

**Галина Сыскова**, группа М.Видео-Эльдорадо, Руководитель отдела управления карьерой

- ▶ Обзор метода;
- ▶ Плюсы и минусы.

# 27.

## Деловые игры

Галина Сыскова, группа М.Видео-Эльдорадо, Руководитель отдела управления карьерой

- ▶ Технология организации деловой игры;
- ▶ Обзор деловых игр под разные задачи;
- ▶ Сценарии деловых игр.

28.

## Оценка персонала в рамках кадрового резерва

Галина Сыскова, группа М.Видео-Эльдорадо, Руководитель отдела управления карьерой

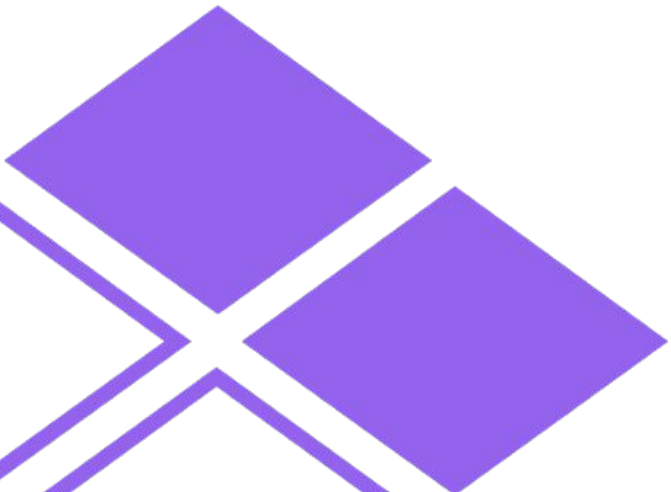
- ▶ Основные этапы проекта по оценке персонала для включения в кадровый резерв сотрудников.

29.

## Разработка инструментов оценки под задачи бизнеса

**Ирина Сошкина**, IT компания ОАО «ПФ«СКБ Контур»  
Руководитель направления обучения  
и развития персонала Московский макрорегиональный  
центр

Групповая работа по разработке  
уникальных инструментов оценки  
персонала



**30.**

## **Сложные инструменты оценки персонала, требующие дополнительной сертификации (Hogan, Gallup, Saville система SHL)**

**Инна Николаева**, эксперт по оценке персонала

- ▷ Обзор инструментов;
- ▷ Плюсы-минусы;
- ▷ Новые подходы и системы оценки персонала, которые помогут вам быть в тренде рынка.



# Модуль 4



topcareer

31.

## Цифровые решения в оценке персонала

Ирина Власова, Эксперт в оценке персонала

- ▷ Обзор рынка услуг по оценке персонала;
- ▷ Плюсы и минусы провайдеров, сильные стороны и ключевая экспертиза;
- ▷ Как выбирать нужное решение.

32.

topcareer

## Автоматизация бизнес-процессов

**Ксения Мешкова**, Raiffeisen Bank, Product Owner

- ▶ что такое автоматизация бизнес-процессов и зачем она нужна;
- ▶ как построить процесс автоматизации и написать понятное ТЗ, чтобы получить ожидаемый результат.







# Модуль 5



topcareer

**33.**

## Как снять запрос с бизнеса на оценку персонала

Александра Богомаз, HRBP Sales & Marketing department Careerist.com

- ▶ Снимаем запрос с бизнеса;
- ▶ Работа со сложными заказчиками и уникальными компетенциями;
- ▶ Формулируем уровни компетенций под запрос конкретной функции или руководителя;
- ▶ Формируем профиль для оценки.

34.

## Стратегия функции оценки персонала

Галина Сыскова, группа М.Видео-Эльдорадо, Руководитель отдела управления карьерой

- ▶ Как спланировать стратегию оценки персонала, в зависимости от ситуации в компании и в отрасли;
- ▶ План внедрения оценки персонала в общекорпоративный HR-цикл.

**35.**

## Как управлять процессами оценки персонала

Галина Сыскова, группа М.Видео-Эльдорадо, Руководитель отдела управления карьерой

- ▶ Как сформировать и управлять командой оценки персонала;
- ▶ Как администрировать оценочные процессы;
- ▶ Необходимые ресурсы для организации оценки;
- ▶ Метрики эффективности оценки персонала в компании.

36.

## Оценка разных категорий сотрудников

Галина Сыскова, группа М.Видео-Эльдорадо, Руководитель отдела управления карьерой

- ▷ Оценка линейного персонала, особенности и подходящие инструменты;
- ▷ Оценка мидлменеджмента, тонкости и выбор инструментов;
- ▷ Оценка проектного персонала;
- ▷ Оценка топ-менеджмента;
- ▷ Оценка soft/hard skills.

**37.**

## **Как сформировать отчеты по результатам оценки и презентовать их руководству**

Александра Богомаз, HRBP Sales & Marketing department Careerist.com

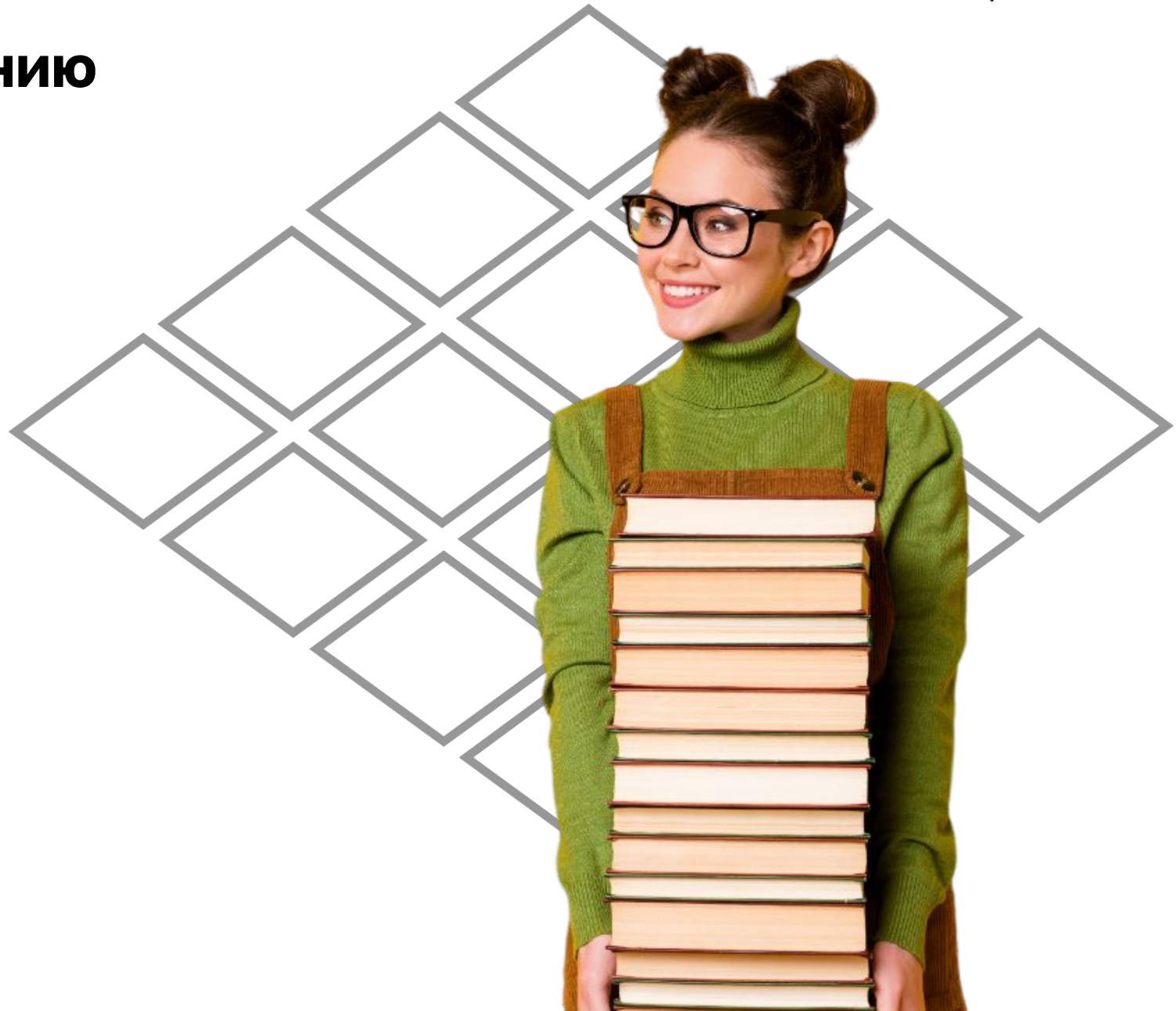
- ▶ Переводим результаты оценки в понятные заказчику формулировки и удобные для использования формы;
- ▶ Подбираем подходящий формат отчета;
- ▶ Как оценить качество отчета;
- ▶ Как презентовать результаты бизнесу;
- ▶ Как встраивать результаты оценки в рабочий процесс.

38.

## ПРАКТИКУМ по написанию отчетов

**Александра Богомаз**, HRBP Sales & Marketing  
departament Careerist.com

- ▶ Основные нюансы при формировании отчетов;
- ▶ Правила отчетности при оценке персонала.



39.

## Обратная связь и планы развития сотрудников

Александра Богомаз, HRBP Sales & Marketing department Careerist.com

- ▷ Как правильно давать ОС участникам оценки и руководителям;
- ▷ Стандарты и виды предоставления ОС;
- ▷ Практика обратной связи;
- ▷ Составление ИПР.



# Защита проекта

Результатом обучения на курсе Руководитель по оценке персонала является защита Дипломного проекта.

Подготовив проект, вы отработаете на практике знания, полученные на курсе. Разработанный проект вы сможете использовать в своем рабочем портфолио.

## Темы дипломных работ:

- ▷ Разработка пакета инструментов оценки персонала для каждого этапа HR-цикла (от подбора персонала до увольнения);
- ▷ Разработка и внедрение модели компетенций с нуля;
- ▷ Разработка и внедрение Ассессмент-центра;
- ▷ Разработка и внедрение интервью по компетенциям;
- ▷ Разработка и внедрение оценки 360 в компании;
- ▷ Разработка личностного опросника;
- ▷ Разработка деловой игры;
- ▷ Разработка проекта по автоматизации оценки персонала;
- ▷ Создание кадрового резерва по результатам оценки персонала.



# Вручаем Диплом о профессиональной переподготовке

Диплом установленного образца в соответствии с **Федеральным законом об образовании Российской Федерации**, который котируется, в том числе, на территории СНГ

## ДИПЛОМ

о профессиональной переподготовке

ПП № 012345

*Диплом дает право на ведение нового вида профессиональной деятельности*

Регистрационный номер 12453

Настоящий диплом выдан

**Петровой Екатерине Андреевне**

в том, что он(а) с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

прошел(а) профессиональную переподготовку в (на)

**ООО «ТОП-карьера»**

по программе дополнительного профессионального образования «Руководитель по оценке персонала»

Комиссия решением от \_\_\_\_\_ удостоверяет

право (соответствии квалификации)

**Петровой Екатерины Андреевны**

на ведение профессиональной деятельности в сфере

**Управления персоналом**



Председатель комиссии *С.Н. Смольникова* С.Н. Смольникова

Руководитель *С.Н. Смольникова* С.Н. Смольникова

Город Москва год 2023 г.

## 01. Условие

ДЗ, сданные  
в установленный срок

## 02. Условие

Итоговое тестирование  
более 50%

## 03. Условие

Защита проекта

topcareer

Ждем вас на курсе


# Руководитель по оценке персонала

Появились вопросы?  
Получите консультацию

**+ 7 495 369 56 15**  
(многоканальный)

[sales@top-career.ru](mailto:sales@top-career.ru)

 <https://t.me/topcareerschool>

 <https://vk.com/topcareerschool>

topcareer