



РАНХиГС
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ВШГУ
РАНХиГС

ФОИР
ФАКУЛЬТЕТ
ОЦЕНКИ И РАЗВИТИЯ
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ
КАДРОВ

ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДИАГНОСТИКА УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ

ВНЕДРЕНИЕ КЛИЕНТОЦЕНТРИЧНОСТИ

июль 2023

Е.Г. Чирковская



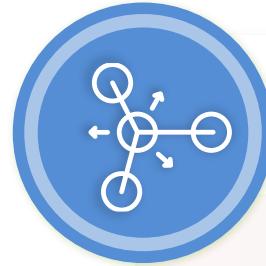
Личностно – профессиональная диагностика участников образовательных программ

- Углубленная диагностика в программах подготовки высших руководителей
- Оценка в массовых образовательных программах



Оценка управленческих команд и действующих руководителей

- Комплексный анализ командных ресурсов
- Подбор и оценка руководителей на целевую должность

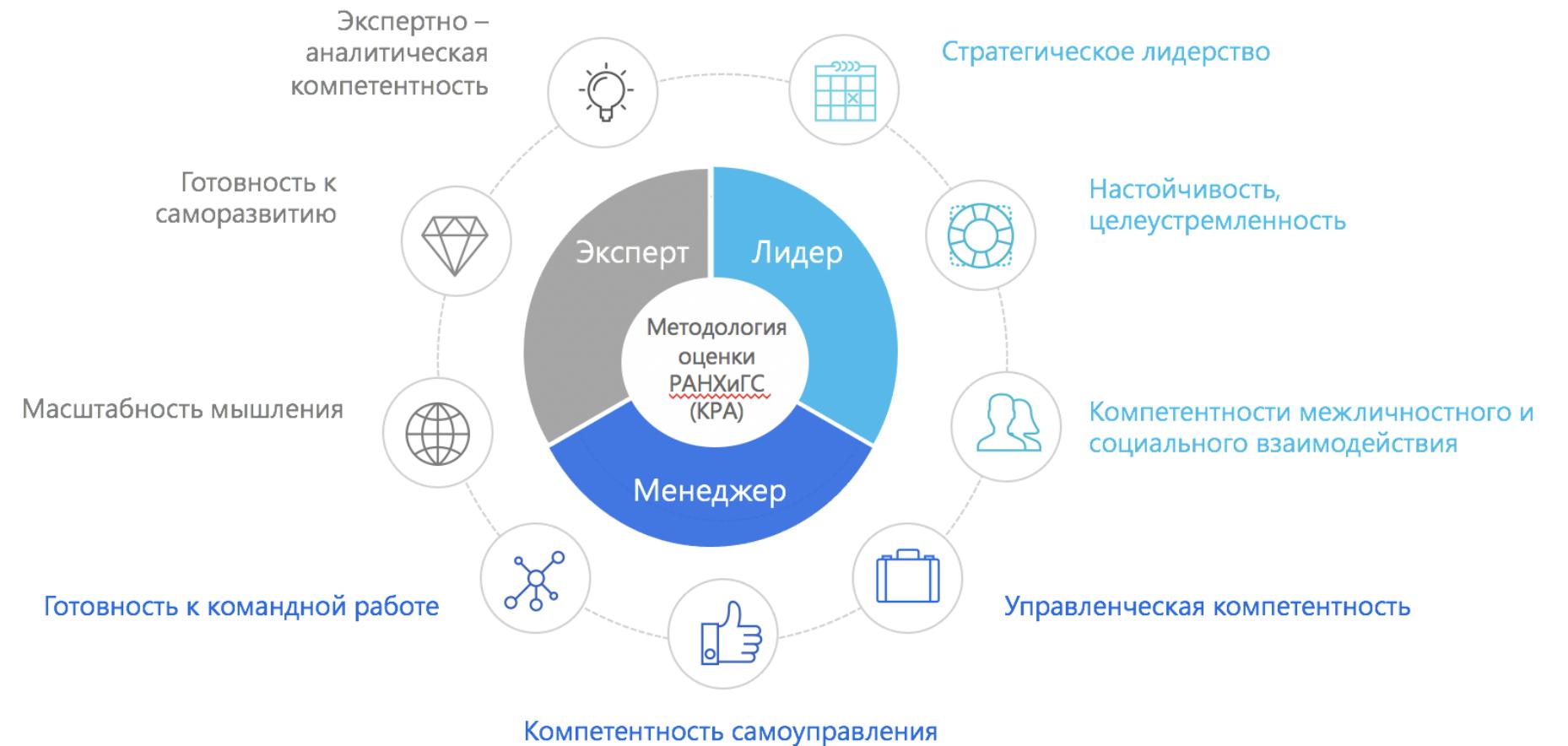


Формирование кадровых резервов и проведение открытых управленческих конкурсов

- Президентский резерв
- Федеральный резерв управленческих кадров
- Региональные управленческие резервы

~25 тыс. чел

Оценка участников
образовательных программ ВШГУ и
других институтов Академии (ЕМРМ,
МРА, КУР, ВРУК, региональные команды,
монастыри, соцсфера и др.)



Оценка в рамках
Конкурса «Лидеры России»

~ 25 тыс. участников Всероссийского конкурса «Лидеры России» 2019-2020 прошли оценку по методологии РАНХиГС

Включая оценку всех участников **трека «Госуправление»** в 2021 году

**ЛИДЕРЫ
РОССИИ**
Всероссийский конкурс управление

База данных руководителей
> 75 тыс. человек

сформированная на основе единого методологического подхода, обеспечивающая сопоставимость и
качество получаемых данных

>2200
чел в базе
данных

Углубленная диагностика и Executive коучинг руководителей высшего звена – резерв управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента РФ, участники Кадрового управленческого резерва, Высшего резерва управленческих кадров, кандидаты в ФОИВы (заместители руководителей, директора департаментов и др.)

Оценка управленческих команд и
управленческих резервов

> 20 субъектов РФ, федеральные
министерства, кандидаты на должности
министров и др.

> 25 тыс. кандидатов
в резервы

> 1200 чел. включены
в резервы



ДОВЕРЯТЬ МОЖНО ТОЛЬКО ТАКОЙ ОЦЕНКЕ, КОТОРАЯ СООТВЕТСТВУЕТ КРИТЕРИЯМИ ВНЕШНЕЙ ВАЛИДНОСТИ

В ОСНОВЕ ВАЛИДИЗАЦИИ ИНСТРУМЕНТОВ ОЦЕНКИ – КЛАССИФИКАТОР УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ДОЛЖНОСТЕЙ

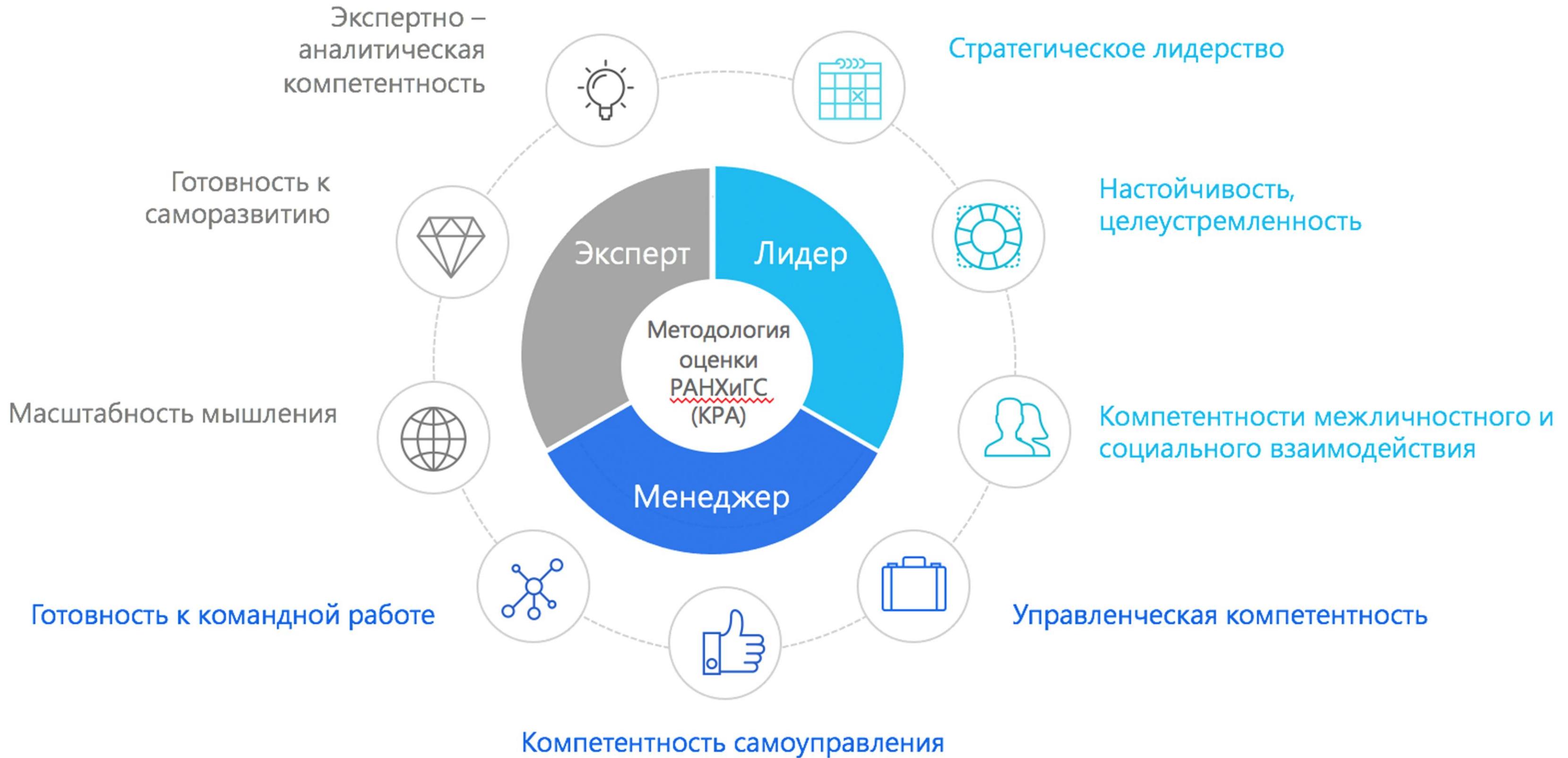
Уровни управления:	КС	УД	Федеральные ОГВ	Региональные ОГВ	ОМСУ	Бюджетные организации	Общ-политич и НКО	ГК и Институты Развития	Бизнес
Руководители «НАДВЫСШЕГО» звена (политическое руководство)	13	7							
	12	6							
Руководители ВЫСШЕГО звена (топ-менеджеры)	11	5	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi
	10		типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi
Руководители СРЕДНЕГО звена	9	4	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi
	8		типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi
Руководители ПЕРВИЧНОГО звена	7	3	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi
	6		типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi
Неуправленческие должности	5	2	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi
	4		типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi
	3	1	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi
	2		типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi
	1		типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi
	0	0	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi	типовыe должностi

Основания для отнесения должности к уровню:

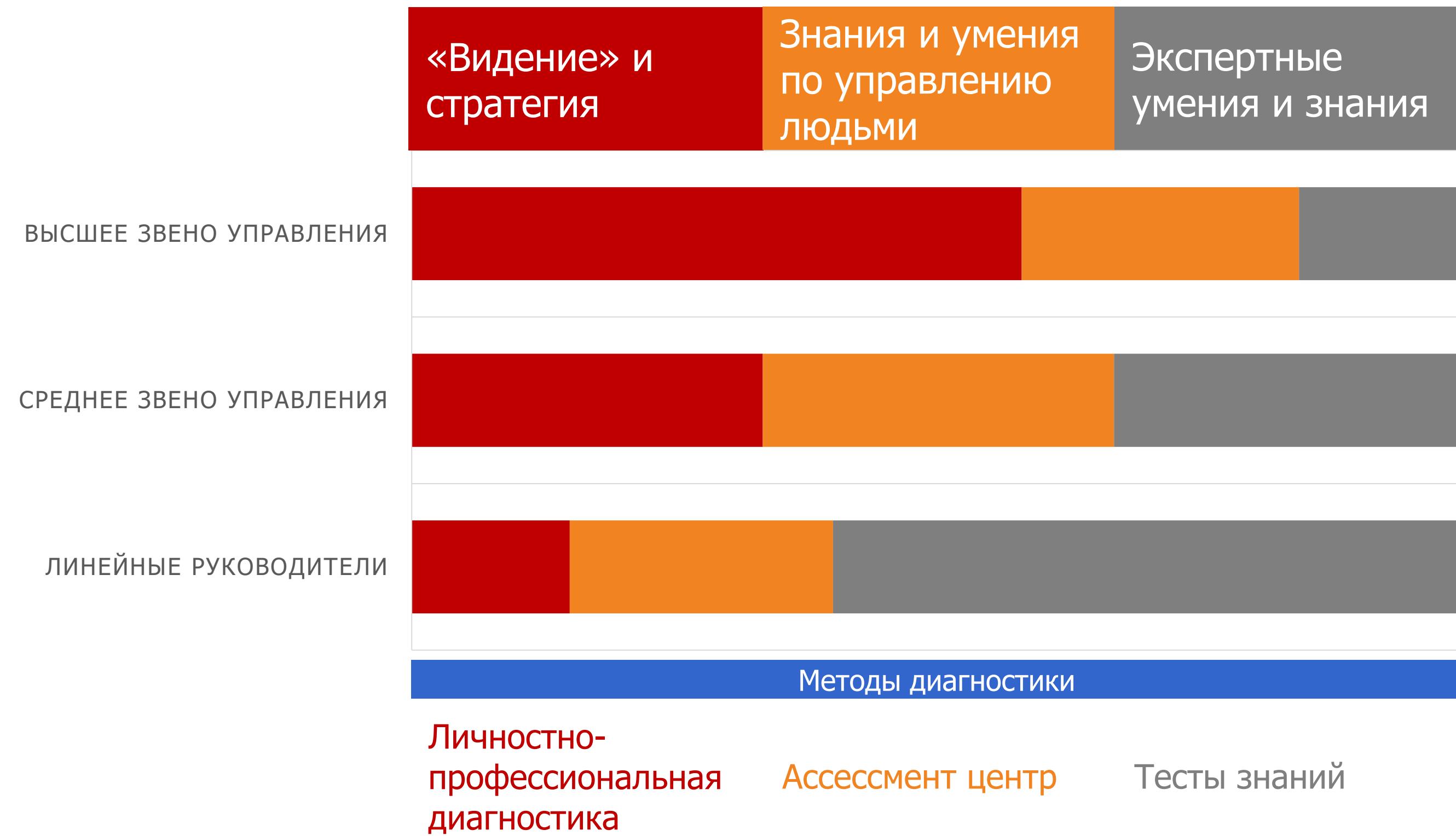
- 1. Формальный «организационный» статус +
- 2. Реальный масштаб управленческого влияния +
- 3. Субъективная значимость с точки зрения карьеры

Источник суждений о распределении должностей – экспертное мнение представителей разных сфер и организаций:

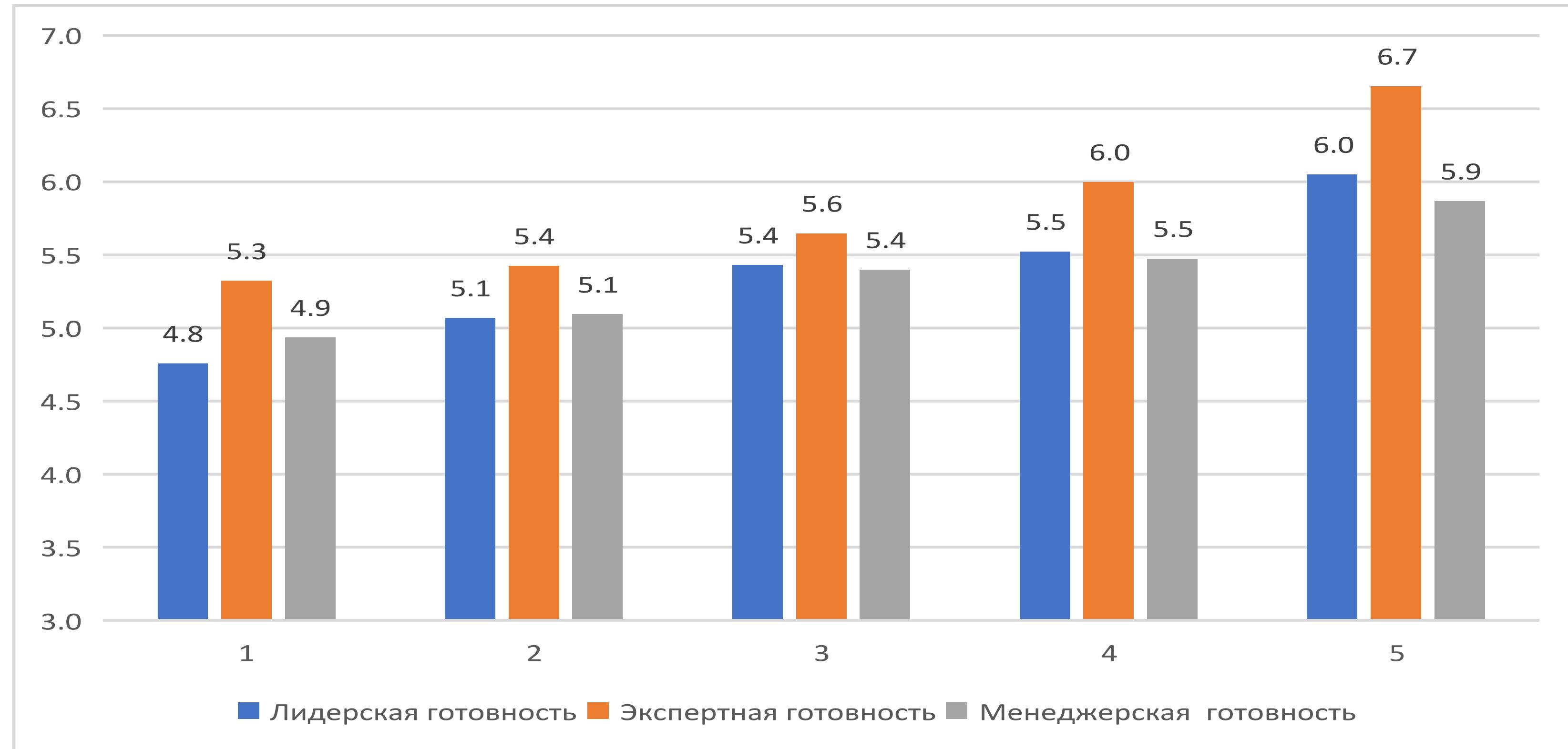
- Госсфера (чиновники разных уровней)
- Бизнес – провайдеры оценки, консалтинговые компании
- Госкорпорации (например, Росатом)
- НКО и общественные организации



КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ НА РАЗНЫХ УРОВНЯХ УПРАВЛЕНИЯ: первоначальное представление (2016)



РЕЗУЛЬТАТЫ ФАКТОРНОГО И СТАТИСТИЧЕСКОГО АНАЛИЗА НА БОЛЬШИХ ВЫБОРКАХ



-Начальник
отдела в РОИВ
-Советник,
помощник,
консультант

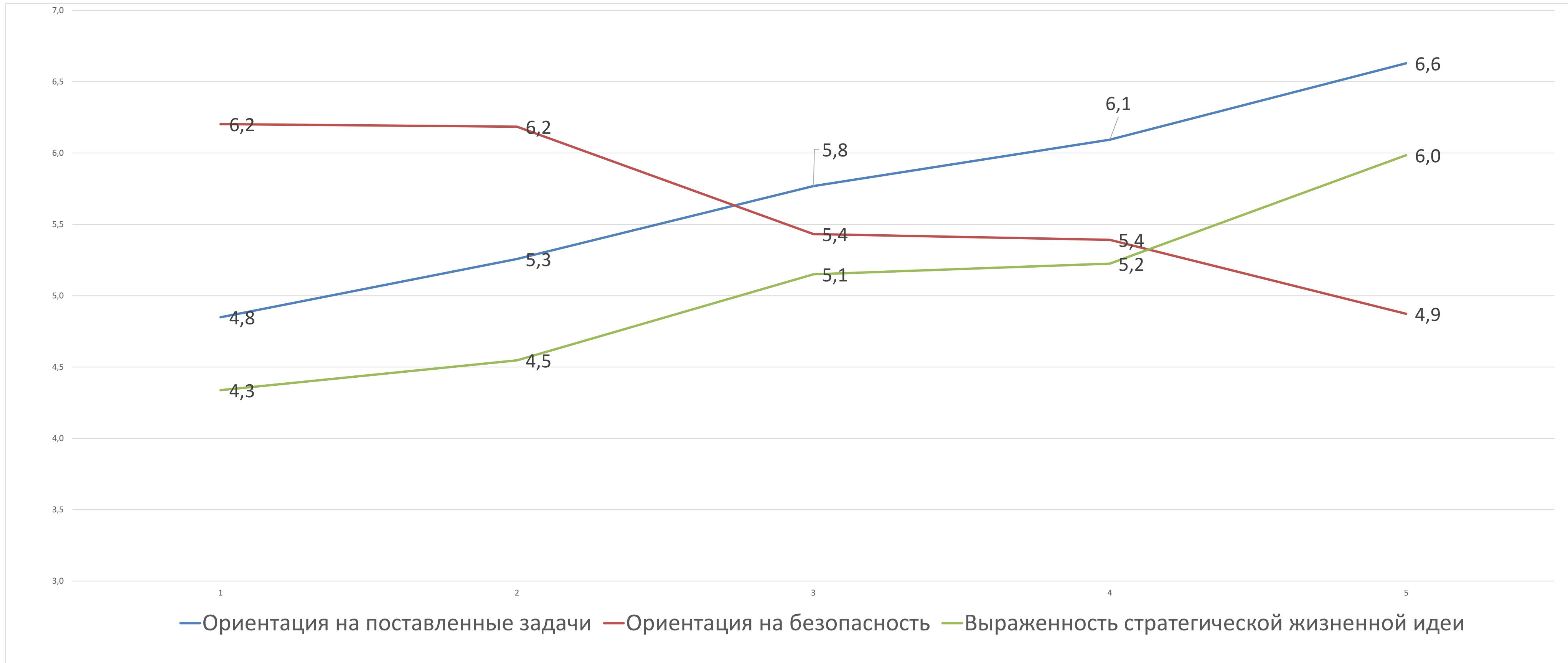
-Начальник отдела в
ФОИВ
-Начальник
управления в РОИВ

-Начальник
управления в ФОИВ
-Региональный
министр

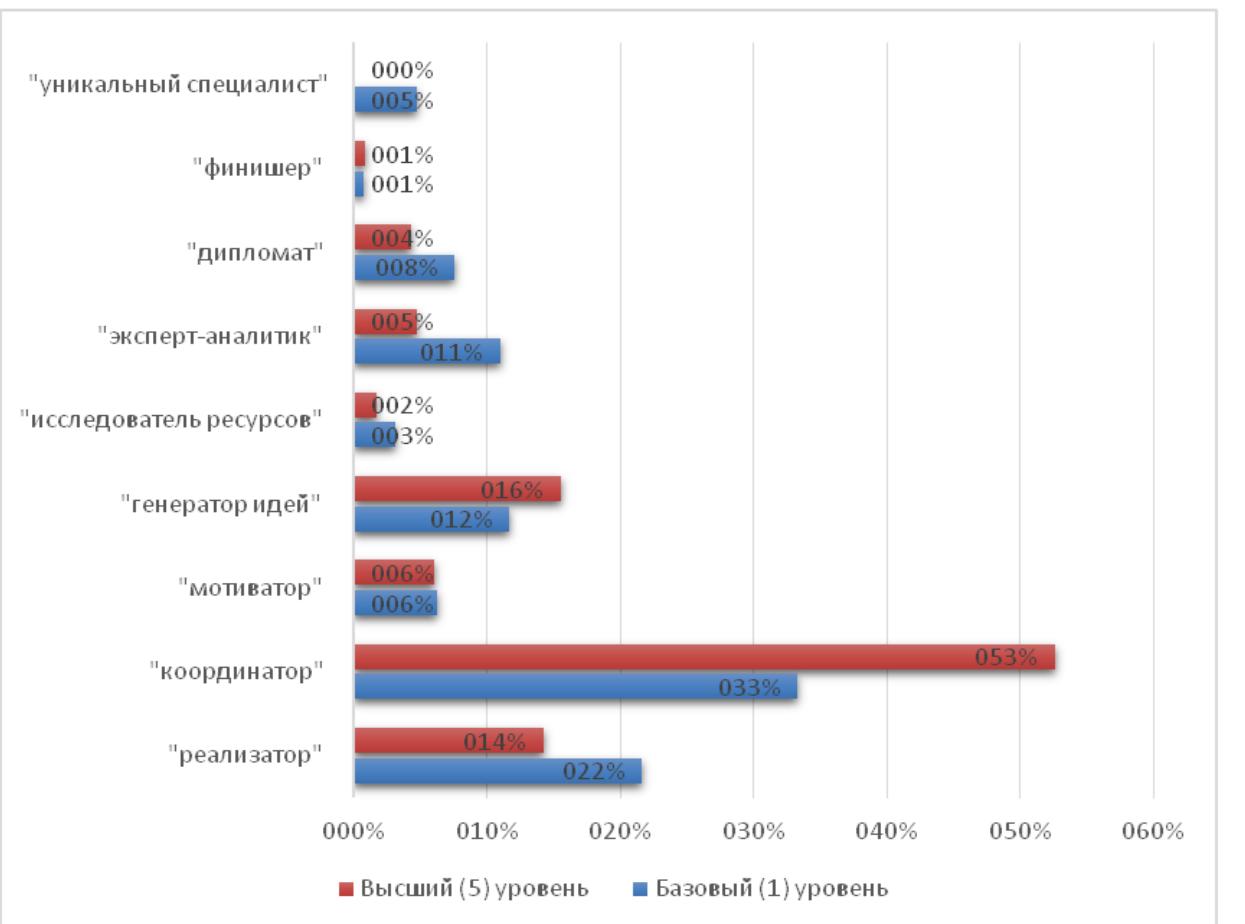
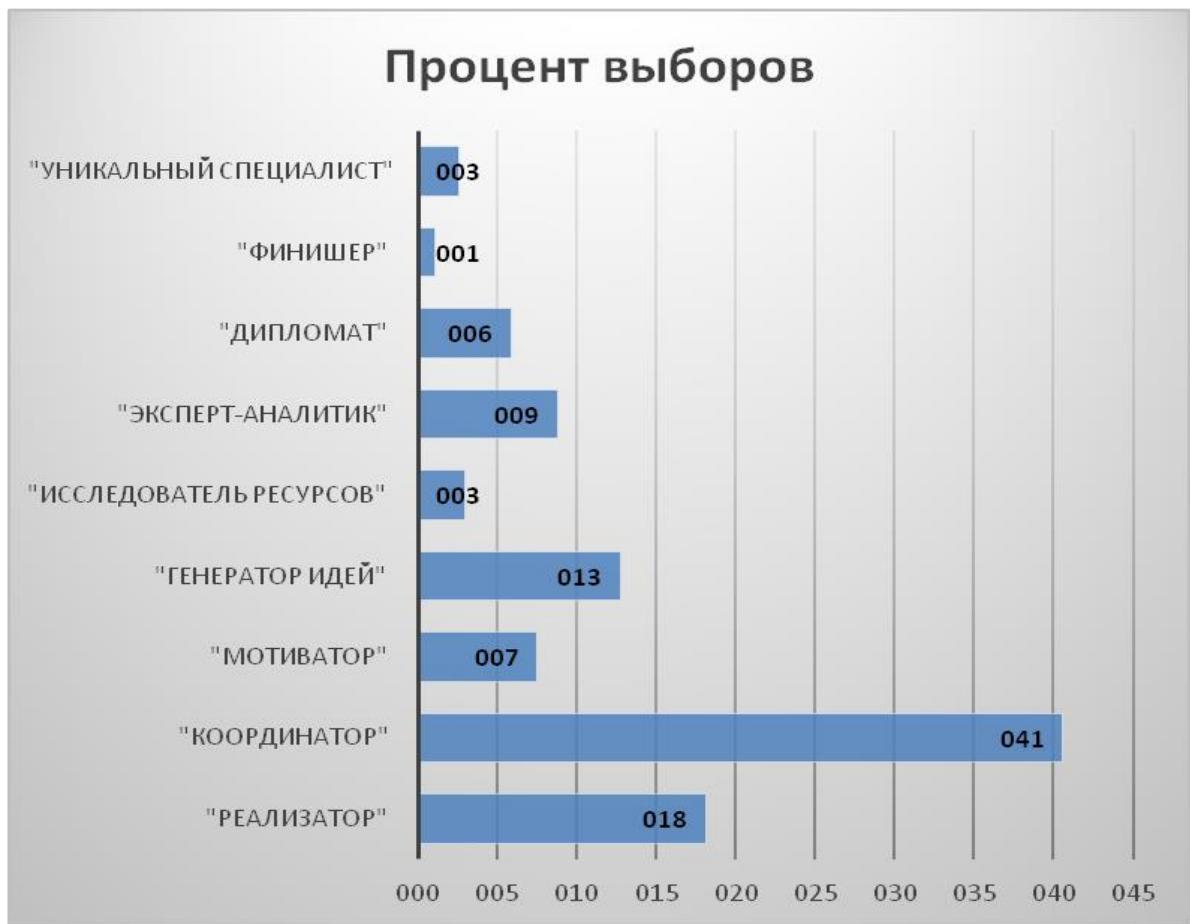
-Директор деп-та
ФОИВ
-Заместитель
Губернатора

-Руководитель ФОИВ
-Глава субъекта РФ
-Глава
госкорпорации

Пример: ОТНОШЕНИЕ К ЗАДАЧАМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ РАЗНОГО УРОВНЯ УПРАВЛЕНИЯ



Пример: ПРЕДПОЧИТАЕМЫЕ КОМАНДНЫЕ РОЛИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ



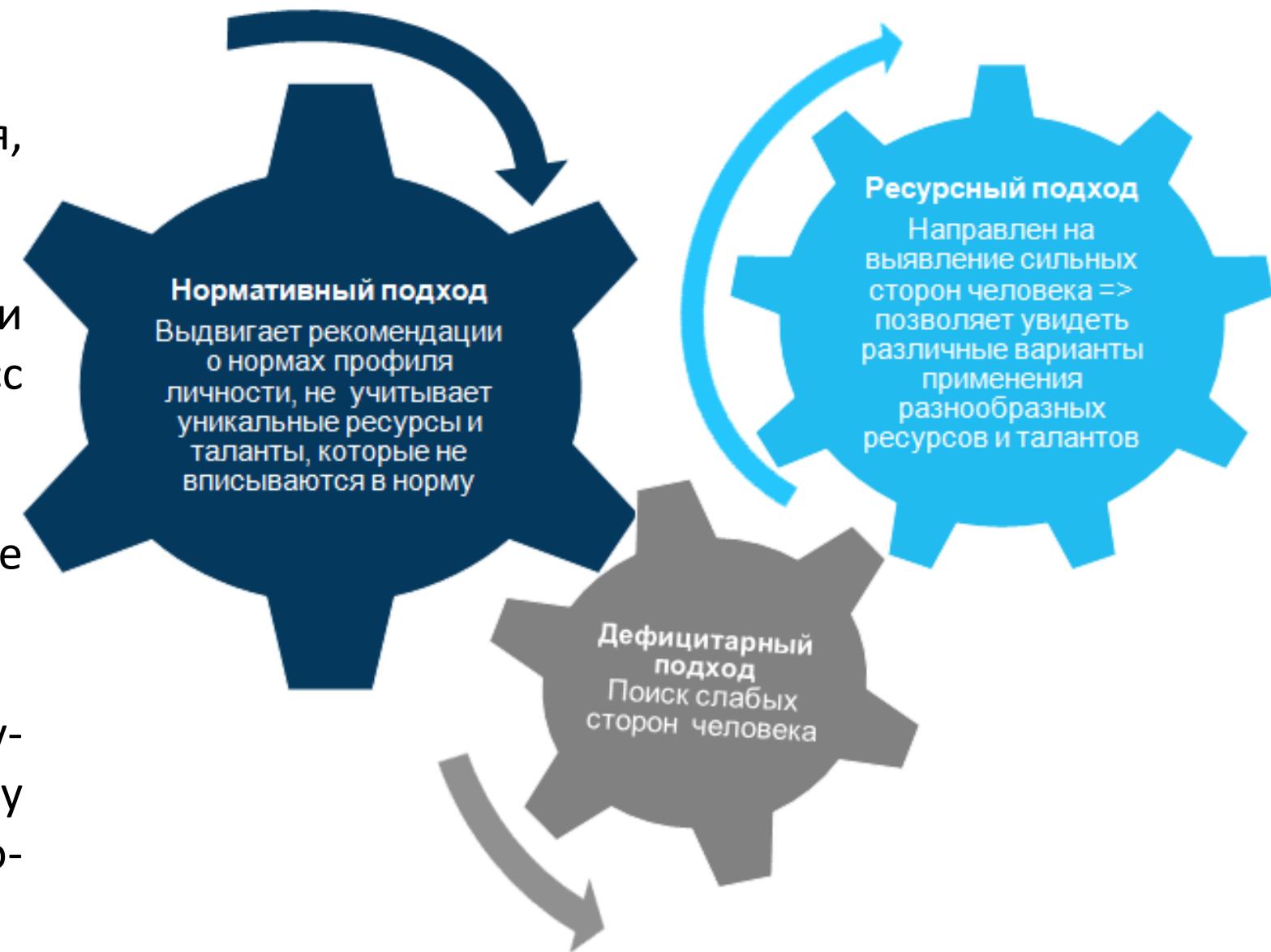
В команде руководители предпочитают роли

- Координатора
- Реализатора и...

Мотиватора ГЕНЕРАТОРА ИДЕЙ

Руководитель должен уметь «наступать на горло собственной песни», должен уметь слушать других и давать им возможность творить

- ✓ Построен на методологии выявления и развития ключевых личностно-профессиональных ресурсов руководителей, обеспечивающих их эффективность с учетом уровня управления
- ✓ Обеспечивает создание персонализированной комфортной ситуации взаимодействия, что позволяет участнику максимально раскрыться
- ✓ Основан на принципах: личностно-ориентированного подхода в управлении и партнерства; диалоговых форм взаимодействия; вовлеченности участника в процесс самопознания; осознанности собственных ресурсов и областей развития
- ✓ Имеет специально разработанный надежный и валидный инструментарий, а также сертифицированных по данной методологии экспертов
- ✓ Включает диагностический компонент - опрос руководителей, индивидуальную встречу-интервью, подготовку адресного отчета развивающего характера, персональную встречу с консультантом по обсуждению результатов диагностики и направлений личностно-профессионального развития
- ✓ Позволяет с высокой долей точности и достоверности оценить потенциал управленческой команды, определить фокусы прицельного внимания для построения программ развития, обеспечивающих реализацию кадровой политики.



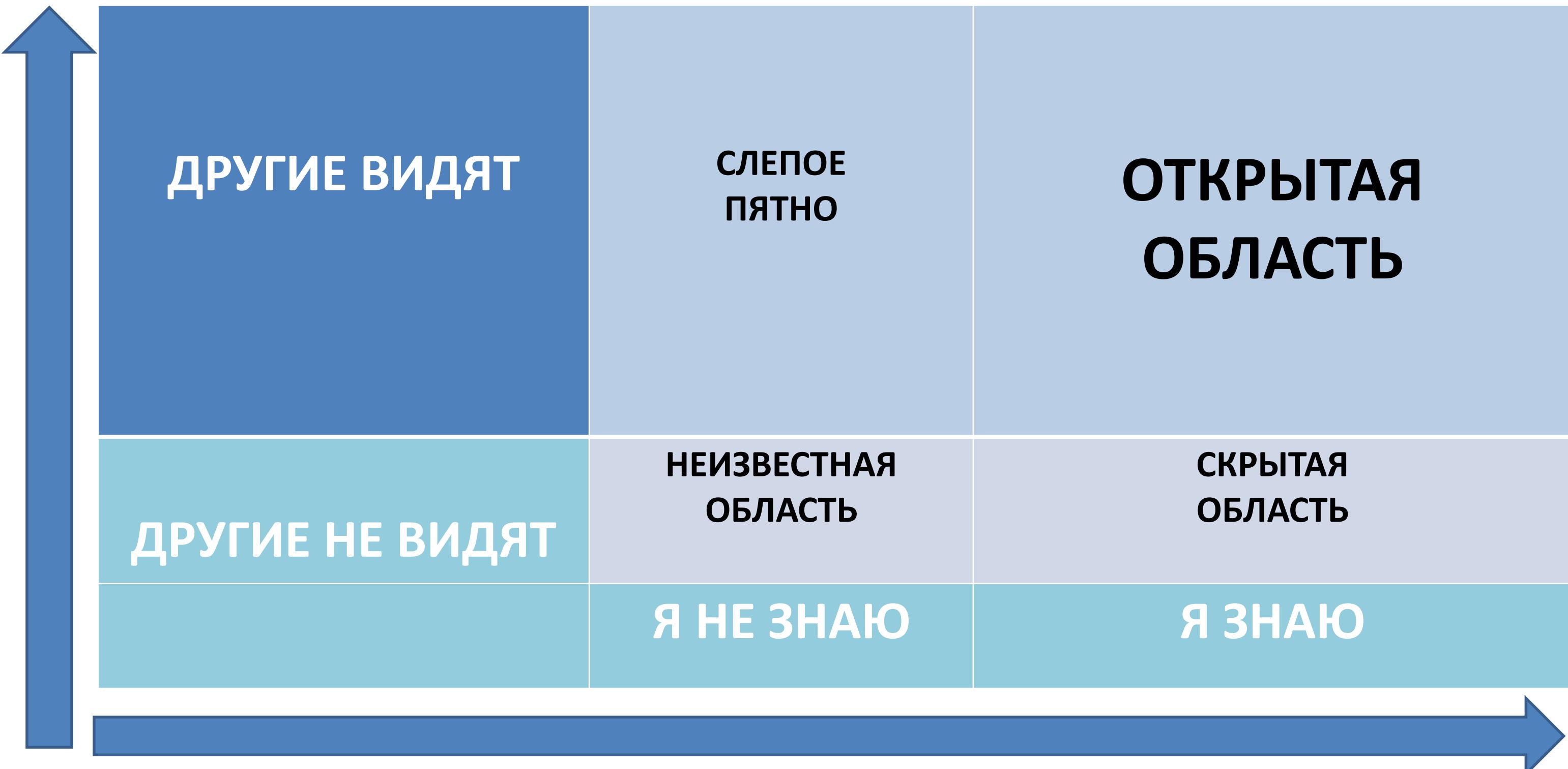
(«Johari» - Джозеф Лифт, Харингтон Инхам, 1955 г.)

4 ОБЛАСТИ ВОСПРИЯТИЯ ИНДИВИДА

ДРУГИЕ ВИДЯТ	СЛЕПОЕ ПЯТНО	ОТКРЫТАЯ ОБЛАСТЬ
ДРУГИЕ НЕ ВИДЯТ	НЕИЗВЕСТНАЯ ОБЛАСТЬ	СКРЫТАЯ ОБЛАСТЬ
	Я НЕ ЗНАЮ	Я ЗНАЮ

(«Johari» - Джозеф Лифт, Харингтон Инхам, 1955 г.)

4 ОБЛАСТИ ВОСПРИЯТИЯ ИНДИВИДА



ТРЕК ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДИАГНОСТИКИ В РАМКАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ



КОМПЬЮТЕРНЫЙ ОПРОС

1. Пройдя по ссылке, попадаете в область тестирования диагностической платформы ФОиР ВШГУ РАНХиГС, где Вы увидите весь список необходимых опросников;



2. Кликните кнопку «Перейти» для начала опроса.

3. Начинайте опрос, кликнув на наименование опросника

[← На главную](#)

Оценка управленического потенциала

- [Опросник управленического потенциала](#)

[← На главную](#)



Оценка управленического потенциала

- Опросник управленического потенциала

Спасибо, Вы завершили тест. Переходите на главную страницу

4. По завершению первого опросника вернитесь на главную страницу

5. Приступайте к следующему опроснику



КОМПЬЮТЕРНЫЙ ОПРОС

Инструкция к опроснику

Опросник управленческого потенциала

Уважаемый участник!

Вам предстоит ответить на 160 вопросов, отражающих различные аспекты Вашей биографии, особенности Вашего управленческого опыта и стиля.

Ответы на вопросы необходимо выбирать из предложенных вариантов. В зависимости от вопроса необходимо выбрать один или несколько ответов. Вопросы с множественным выбором будут иметь соответствующую формулировку (например, «не более двух вариантов ответа»).

Если среди предложенных вариантов нет того ответа, который Вы хотели бы выбрать, необходимо указать вариант, который наиболее близок к Вашему, или же выбрать «Иной ответ/Другое».

Обратите внимание, что опросник не предусматривает пропуск вопросов, а также возврат к предыдущим вопросам.

Напоминаем основные технические требования для обеспечения стабильного прохождения тестирования:

- тестирование следует выполнять на компьютере;
- обеспечьте рекомендуемую скорость интернет-соединения от 512 kbps. Минимально допустимой является скорость 256 kbps. Не забудьте закрыть лишние вкладки в браузере и отключить программы, которые могут перекрыть уведомлениями экран во время прохождения теста.

Проходите тестирование в следующих браузерах:

- Chrome версии 48 и новее;
- Firefox версии 45 и новее;
- Opera версии 35 и новее;
- Safari версии 9 и новее.

Не рекомендовано проходить опросник с помощью браузеров Internet Explorer и Microsoft Edge.

Тестирование следует выполнять на компьютере, используя полноэкранный режим браузера. При необходимости используйте функцию масштабирования экрана.

Начать тестирование

Интерфейс опросника

Вопрос 35 из 160

Какой у Вас общий трудовой стаж?

- менее 1 года
- от 1 до 3 лет
- 4-7 лет
- 8-13 лет
- 14-19 лет
- 20-28 лет
- 29-38 лет
- более 39 лет

Следующий вопрос

Контакты для взаимодействия



@VOROBYEVAOA

Воробьева Ольга
заместитель директора
Центра оценки руководителей и управленческих команд

cskt@ranepa.ru



Спасибо за внимание!

Елена Георгиевна Чирковская

Директор Центра современных кадровых технологий
Факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ

Тел +7(968) 7044078

foir-hspa@ranepa.ru

г. Москва,
пр-т Вернадского, 82с3, З корпус, 8 та

