

АССЕССМЕНТ-ЦЕНТР

Комплексный метод диагностики потенциальной успешности в профессиональной деятельности, основой которого является оценка поведения участников группой наблюдателей-экспертов в моделирующих упражнениях. Метод оценивает степень развития компетенций руководителей и сотрудников, потенциал развития. Залогом эффективности данной оценочной процедуры является многократность оценки поведенческих проявлений компетенций экспертами, профессиональными психологами, работающими строго в рамках Единого стандарта центра оценки (принятого Министерством труда и социальной защиты).

Цели:

- Объективно оценить потенциал сотрудников в области решения бизнес-задач компании в соответствии с определенными компетенциями (личностными и деловыми качествами)
- Принять верное кадровое решение (о приеме на работу, увольнении, продвижении) на основе результатов оценки и рекомендаций
- Мотивировать сотрудников на развитие и изменение тех качеств, которые позволят раскрыться их потенциалу

Целевая аудитория:

Руководители и специалисты всех типов и уровней управления, нуждающиеся в оценке

Формат:

Работа в групповом формате (очно или дистанционно) с экспертами – оценщиком высокого уровня квалификации, продолжительность непосредственно оценки участников 6 - 10 часов.

Алгоритмы, методы и технологии:

- Деловые игры, упражнения, моделирующие рабочие ситуации
- Интервью по компетенциям
- Интервью по жизненным событиям
- Индивидуальный отчет по результатам оценки
- Сессия обратной связи
- План индивидуального развития

Этапы:

1. Обсуждение с руководством компании целей и задач оценки
2. Описание набора компетенций (личностных и деловых качеств), оцениваемых в ходе Ассесмент-центра (возможна разработка модели компетенций)
3. Разработка деловых игр, упражнений, моделирующих ключевые аспекты профессиональной деятельности участников
4. Разработка интервью-гайда
5. Обучение представителей компании (при необходимости), выступающих в роли наблюдателей - экспертов
6. Проведение Ассесмент-центра: групповые и индивидуальные упражнения и деловые игры, интервью
7. Согласование оценок и мнений внутренних и внешних наблюдателей (сессия сведения/интегральная сессия) (представителей компании и консультантов) о поведении участников Ассесмент-центра
8. Формирование индивидуальных отчетов по итогам оценки
9. Обратная связь участникам, мотивирующая их на развитие слабых сторон
10. Составление планов индивидуального развития для участников Ассесмент-центра (при необходимости). План включает обучающие мероприятия – индивидуальные и групповые, рекомендации и конкретные алгоритмы, которые сотрудник может использовать в своей повседневной работе
11. Консультативная сессия с руководством. Предоставление отчетов о каждом из участников с рекомендациями по оптимальному использованию их потенциала

Результаты:

1. Есть развернутая оценка потенциала сотрудников и их способности решать новые задачи
2. Определены наиболее важные для конкретной позиции качества сотрудников, сформированы программы их развития (индивидуальные планы)
3. Существует возможность принять верное кадровое решение на основе рекомендаций и аналитических отчетов.
4. Сформирован кадровый резерв
5. Сотрудники мотивированы на развитие
6. Есть оценка уровня лояльности сотрудников



Сервис оказан для Компаний:

