



Оценка персонала методом ассесмент - центр





Цель оценки – задать единые стандарты оценки работников компании, оценить уровень компетентности персонала компании: выявить сильные стороны и потенциал развития.





КОМПЕТЕНЦИЯ

- это набор знаний, навыков и личностных качеств, способствующих успешному решению определенной задачи, описанной в терминах наблюдаемого поведения



По результатам оценки персонала решаются следующие задачи:

- ▣ Выявление и формирование кадрового резерва компании
- ▣ Отбор новых сотрудников на вакантные позиции компании
- ▣ Ротация кадров
- ▣ Выявление потенциала сотрудников
- ▣ Составление индивидуального плана развития
- ▣ Оценка образовательных эффектов



Что такое ассесмент – центр?

Комплекс мероприятий, в процессе которых оцениваемые сотрудники или кандидаты принимают участие в серии упражнений, тестов, кейсов, интервью, деловых и ролевых игр под наблюдением специально обученных наблюдателей, которые оценивают участников по заранее разработанным критериям и компетенциям.

наблюдатели



между собой



Ролевые

Деловые

Дискуссии



По итогам оценки персонала клиент получает:

- Разработанные модели компетенций на конкретные позиции компании
- Персональные отчеты по результатам оценки каждого сотрудника
- Рекомендации по планированию наиболее оптимальной программы развития



Особенности ассесмент – центра.

- Оценка происходит в группе от 6 до 10 человек
- Групповая форма взаимодействия участников, позволяющая выявлять их поведенческие стили и компетенции
- Возможность сравнить наблюдаемое поведение участников с желаемым требованием компании
- Обученные наблюдатели (от 3 до 5 человек) фиксируют поведенческие проявления



Этапы реализации проекта

ЭТАП 1

Разработка основных критериев оценки – модели ключевых компетенций

- Проведение анализа деятельности в рамках должности
- Разработка модели компетенций для проведения оценки
- Согласование модели компетенций с заказчиком



ЭТАП 2

Подготовка ассесмент – центра

- Разработка оценочных процедур ассесмент – центра
- Разработка сценария ассесмент – центра
- Разработка бланков наблюдателей для ассесмент – центра
- Подготовка пакета документов для проведения ассесмент – центра



Этап 3

Проведение ассесмент – центра

Команда ассесмент – центра

СОСТОИТ ИЗ:

- Бизнес – тренеров
- Наблюдателей
- Эксперта





КУ проводит оценку персонала по следующим компетенциям:

Аналитические способности

Делегирование полномочий

Динамическое мышление

Качество работы

Клиентоориентированность

Конфликтность

Способность к публичному выступлению

Способность убеждать

Стрессоустойчивость

Умение проводить совещания

Управление временем

Управление проектом

Управление ресурсами

Эффективная коммуникация

Эффективное управление

Общие интеллектуальные способности

Умение готовить презентации, отчеты

Лабильность интеллекта (способность к обучению)

Межфункциональное взаимодействие

Планирование и контроль

Принятие решений

Проведение переговоров

Работа в команде

Работа с информацией

Системное мышление

Креативность

Лидерские способности

Лояльность

Мотивация

Управление изменениями

Организаторские способности

Ориентация на результат

Память



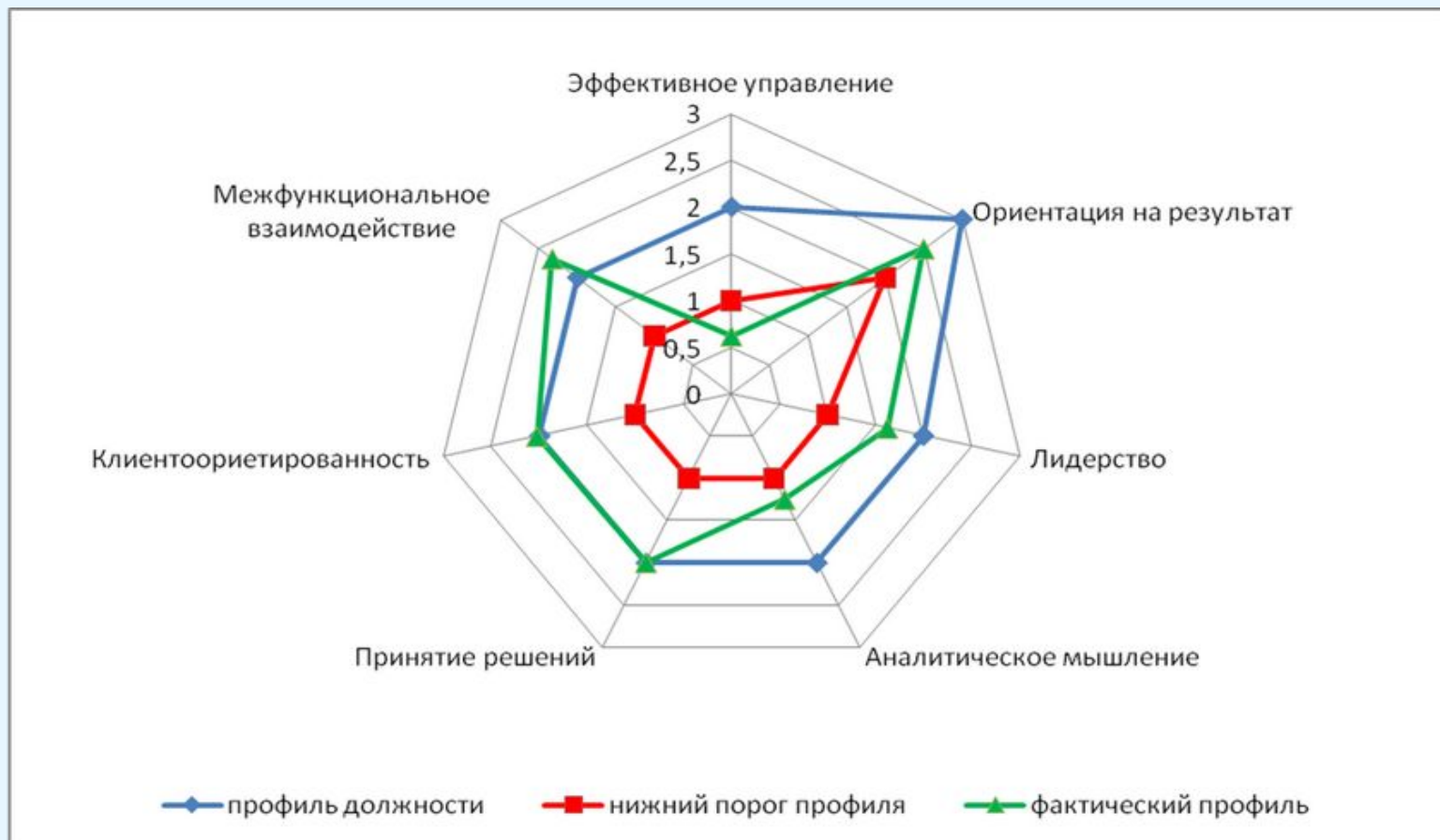
Этап 4

Подведение итогов ассесмент – центра

- Обработка и анализ результатов
- Подготовка итогового отчета
- Написание индивидуального плана развития
- Презентация отчета генеральному заказчику



Диаграмма профиля компетенции сотрудника





Этап 5

Индивидуальная обратная связь по результатам ассессмент – центра для участников





Выстроенная таким образом система оценки персонала позволяет:

- Разработать профиль компетенций на любую должность
- Произвести оценку персонала компании по разработанному или уже существующему профилю компетенций
- Написать индивидуальный план развития
- Направить сотрудника на необходимое именно для него обучение



НОУДО «Корпоративный университет ОАО «АВТОВАЗ» более 4-х лет проводит оценку персонала, основанную на компетентностном подходе.

- Все специалисты ассесмент-центра сертифицированы и являются практиками
- Основой наших методов оценки является строгая научная база.
- Мы не только оцениваем персонал, но и организовываем необходимое для клиентов обучение
- Обладая высокими стандартами, мы обеспечиваем нашим клиентам **следующую выгоду:**
 - Инвестиции в ассесмент-центр оправдывают себя по многим направлениям;
 - Методика хорошо принимается и воспринимается персоналом компании;
 - Все участники ассесмент-центра объективно оцениваются



Всесторонняя и объективная оценка персонала позволяет руководителям принимать правильные управленческие решения, достигать поставленных целей и повышать эффективность деятельности компании, а оцениваемым сотрудникам - возможность узнать о своих индивидуальных сильных и слабых сторонах и общем потенциале.





Благодарим за внимание!

Тольятти, НОУДО «Корпоративный университет ОАО «АВТОВАЗ»

Телефон (8482) 73-64-21 Точилин Олег Игоревич
начальник отдела инновационного развития персонала
e-mail: Oi.Tochilin@vaz.ru

Телефон (8482) 53-46-80 Понамарева Ольга Валентиновна
Руководитель группы «Ассесмент –центр»
e-mail: OV.Ponamareva@vaz.ru

73-87-55; 73-28-22; Факс (8482) 73-87-56; cu-avtovaz.ru