



# 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.

юдатели



между собой



Ролев

Делов

Диск



# 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



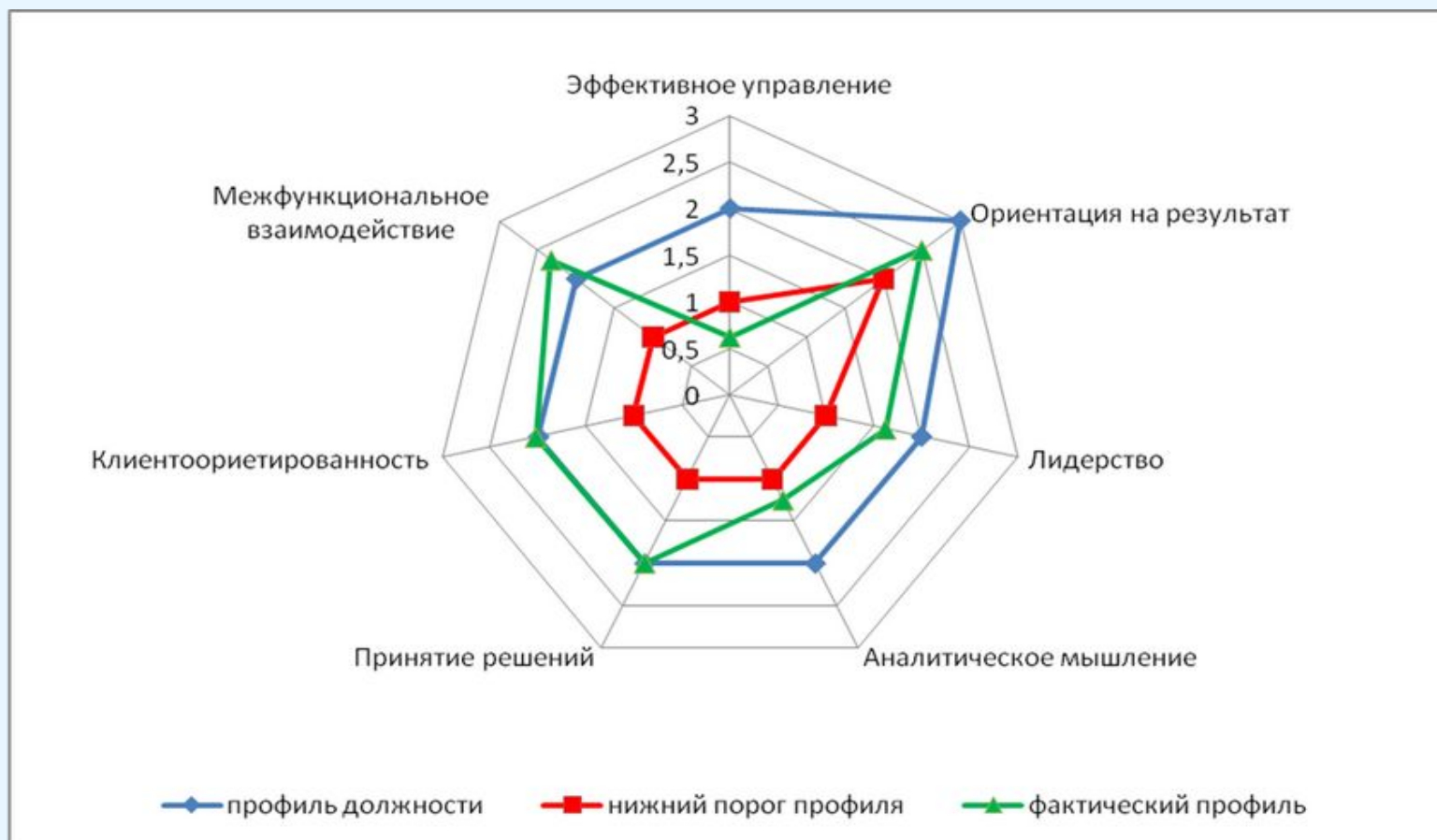
## Этап 4

# 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](mailto:Oi.Tochilin@vaz.ru)

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

73-87-55; 73-28-22; Факс (8482) 73-87-56; [cu-avtovaz.ru](http://cu-avtovaz.ru)