

Актуальные вопросы развития бизнеса:

- Как повысить эффективность работы персонала?
- Как внедрить стратегические цели Компании в практики поведения сотрудников?
- Как учесть нюансы поведения, отличающие эффективных профессионалов?
- Какие инструменты могут повысить результативность на рабочем месте?

Для повышения результативности работы сотрудников Компании используют **Управление на основе Компетенций/Competency-based Management**.

Компетенции (soft-skills) – это интегральные характеристики, основанные на поведении и отличающие успешного специалиста от неэффективного.

Характеристики эффективной Модели Компетенций:

- Компетенции отражают навык или качество, которое является ключевым для достижения высоких результатов
- Компетенции описывают поведение специалиста и могут быть наблюдаемы со стороны
- Компетенции особенны для конкретной компании, отражают корпоративную культуру
- Компетенции ориентированы на будущее и учитывают стратегические цели компании
- Список компетенций отражает необходимый минимум для того, чтобы отличить

Одним из методов комплексной оценки компетенций персонала является **Центр Оценки (Assessment Centers)**.

Цели Центра Оценки:

1. Отбор Кандидатов на позицию (для внешних и внутренних кандидатов)
2. Отбор в Кадровый Резерв Компании
3. Оценка эффективности деятельности сотрудника
4. Оценка динамики сотрудника относительно результатов за предыдущий период

По исследованию Mike Smith **Assessment Centers** предоставляют наиболее достоверные результаты в сравнении с другими методами оценки по компетенциям (www.shl.ru)

Результат Центра Оценки – количественная и качественная оценка по компетенциям, необходимая для выделения лучших кандидатов.

Схожей по процедуре с Центрами Оценки являются **Центры Развития (DevelopmentCenters)**

TrainGoUp!

Цели Центра Развития

1. Анализ потенциала сотрудника
2. Определение «зон развития» участников
3. Создание индивидуальных планов развития сотрудников
4. Инвестиции в будущее компании через комплексные программы обучения и развития персонала

Результат Центра Развития – создание Индивидуальных Планов Развития сотрудников, нацеленных на развитие необходимых компетенций.

Особенности организации ЦЕНТРОВ РАЗВИТИЯ:

- проводится для внутренних сотрудников Компании
- обратная связь по результатам часто предоставляется сразу по окончании процедуры
- консультант выполняет помогающую/фасилитирующую роль

Применение Центров Оценки и Центров Развития



Процедуры Центров Оценки и Центров Развития включают:

- *Групповые и индивидуальные симуляционные упражнения.* В упражнениях участник попадает в ситуацию, схожую с его профессиональной деятельностью и могут проявить свое типичное рабочее поведение.
- *Аналитические кейсы.* Описание бизнес-ситуации для анализа и принятия обоснованного управленческого решения.
- *Интервью по компетенциям.* Структурированное интервью, включающее специально сформулированные проективные, кейс- и стар-вопросы для оценки компетенций
- *Тесты способностей и личностные опросники* (дополнительный инструмент).

TrainGoUp!

ПРЕДЛОЖЕНИЕ КОГСУЛЬТАНТОВ TRAINGOUP! В ОЦЕНКЕ И РАЗВИТИИ

- Модель компетенций**
- Разработка и внедрение Корпоративных моделей компетенций
 - Анализ отраслевых моделей компетенций

- Центры Оценки и Развития**
- Разработка и внедрение Ассесмент-центров

- Формирование кадрового резерва**
- Формирование списка ключевых позиций
 - Подбор процедур оценки
 - Внедрение программ развития
 - Управленческий Коучинг

- Обучение методикам оценки и развития персонала**
- Программы для руководителей и сотрудников HR-отделов
- «Интервью по компетенциям»
 - «Ассесмент-центр: разработка и проведение»
 - «Коучинговые инструменты в работе руководителя»

- Специальные проекты**
- Аудит отдела продаж + Тайный покупатель
 - Развитие корпоративной культуры
 - Исследование организационной среды

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕДЕНИЯ ЦЕНТРОВ ОЦЕНКИ И РАЗВИТИЯ

- Рост вклада HRM в бизнес-результаты
 - Удобная система подбора, развития и удержания персонала
 - Развитие компетенций HR-сотрудников
-
- Рост эффективности сотрудников за счет обратной связи
 - Развитие культуры оценки и развития персонала
- 
- The diagram consists of four overlapping circles: a purple circle on the left labeled 'Компания', a green circle at the top labeled 'HR-отдел', a blue circle at the bottom labeled 'Руководитель подразделения', and a light green circle on the right labeled 'Сотрудник'. The intersections of these circles represent the areas where these entities interact.
- Обратная связь от руководителя об уровне эффективности
 - Индивидуальный план развития и перспективы роста
 - «Драйвер» перемен
-
- Повышение точности отбора и оценки подчиненных
 - Мотивирование сотрудников через оценочные интервью и обратную связь
 - Прозрачность системы оценки, внутренних продвижений

TrainGoUp!

ПРЕИМУЩЕСТВА КОНСУЛЬТАНТОВ TRAINGOUP!:

- Анализ бизнес потребностей и задач Компании проводит консультант, который является отраслевым экспертом
- Консультанты имеют практический опыт управления HR-процессами в российских и мультинациональных компаниях
- Консультанты TrainGoUp! обладают системным взглядом на бизнес и способны интегрировать новые решения с HR-процессами Компании
- Консультанты TrainGoUp! – сертифицированные эксперты в области оценки

КОНТАКТЫ:

www.TrainGoUp.ru

Эл.адрес: abc@traingoup.ru

+7911-135 8824