



ассоциация бизнес мастерства

Авторская школа Светланы Бадаевой

Оценка и развитие персонала в компании

ООО «Ассоциация Бизнес Мастерства»



На рынке кадрового менеджмента с 2003 года.

Специализация:

- Построение системы оценки и развития персонала в компании, передача технологий.
- Комплексная оценка персонала.
- Проведение семинаров и тренингов по продажам, переговорам, менеджменту, коммуникациям, управлению персоналом, командообразованию.

Среди наших клиентов:

Газпром промгаз, ФСК РАО ЕЭС, Сбербанк, ООО «Интегра-Бурение», ЗАО Геологоразведочная компания «Северная экспедиция» и ООО «Томскбурнефтегаз», нк «Альянс», «Волготанкер», «Центринвест», Балашихинский кислородный завод, «Альянс Русский Текстиль», ОМК, Центральный банк России, Внешторгбанк, Сбербанк, Московская Международная Валютная, Московский Индустриальный Банк, Тюменский обувной завод, «АББ Индустри и Стройтехника», Выксунский металлургический завод, Людиновокабель, «Спецремонт», «Linde GAS», «Техснабэкспорт», Евросеть, РОСНО, Национальная Логистическая Компания, «Атомэнергопроект», ТрансТелеком, «Лукойл» и другие

Отзывы клиентов на сайте: www.abmgroup.ru

Автор и ведущая школы Бадаева Светлана Геннадьевна



Кандидат психологических наук, тренер-консультант, генеральный директор ООО «Ассоциация Бизнес Мастерства»

2 высших образования: МИРЭА и Московский Государственный Университет, факультет психологии, по специальности психолог.

Курсы MBA ВШЭ 2001 – 2002 г

Сертифицированный специалист в области оценки и развития персонала («Меркури», Германия 1999 г., «Университет Карнеги, США, 2003 г.)

Работала внутренним тренером в Сбербанке России с 1999 по 2001 год.

Автор и ведущий курсов повышения квалификации по специальности «менеджер по оценке и развитию» в Универсальном институте инновационных технологий, «Эффективный менеджмент», «Управление персоналом», «Деловое взаимодействие и конфликтология» в ВШЭ.

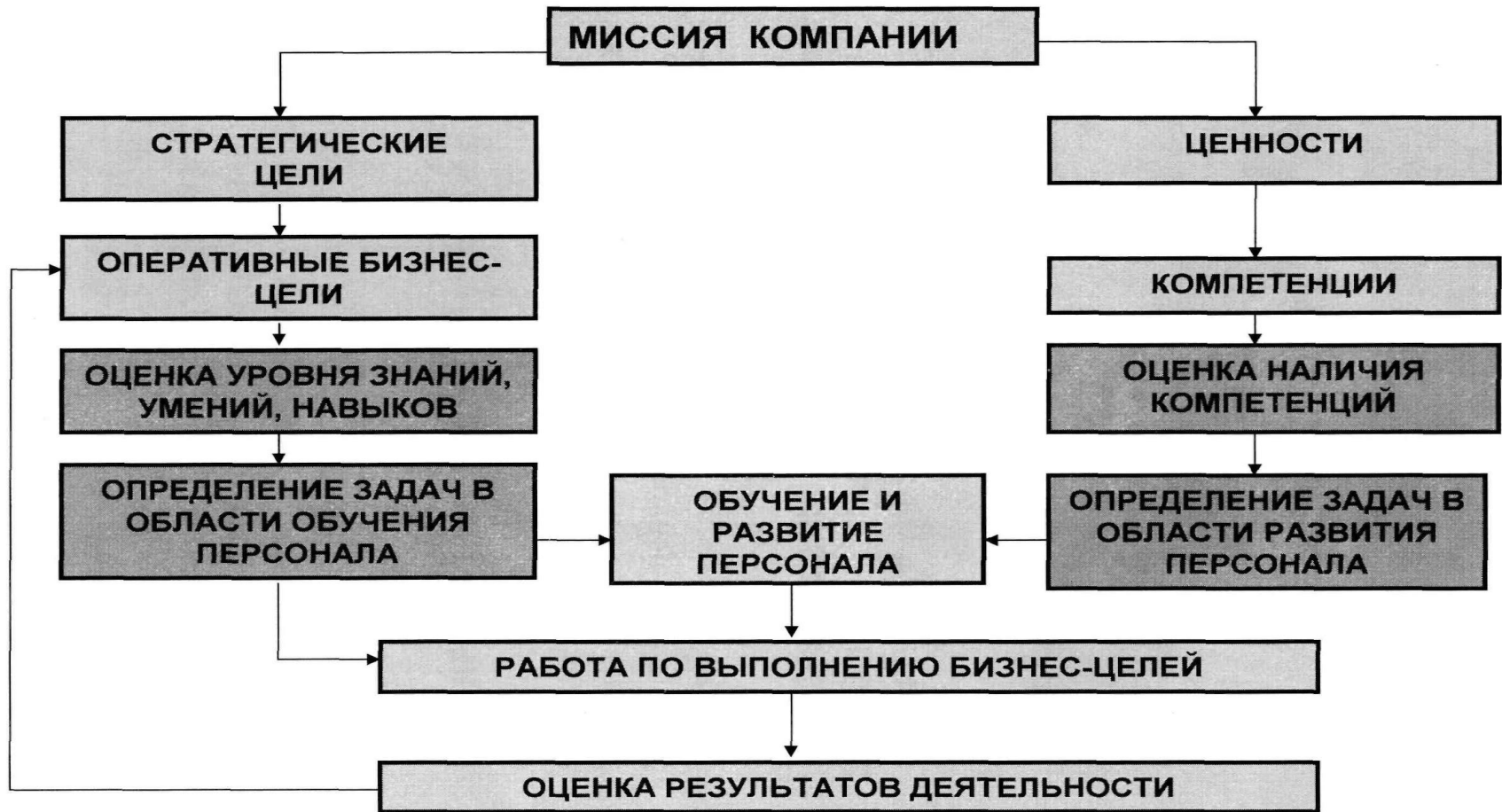
Опыт разработки и проведения бизнес-тренингов 12 лет.

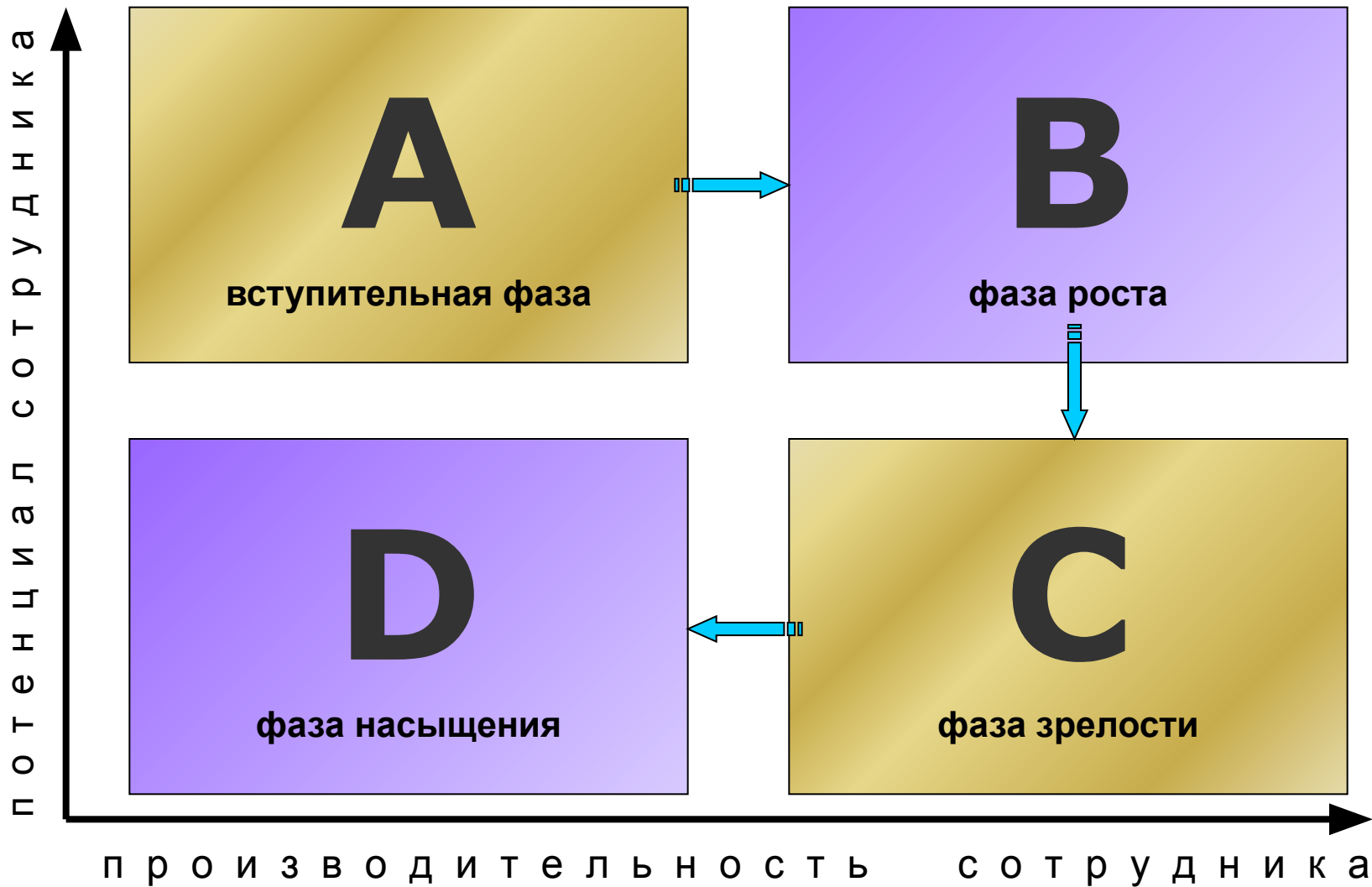
Обучено более 10 000 человек.

Цель построения системы

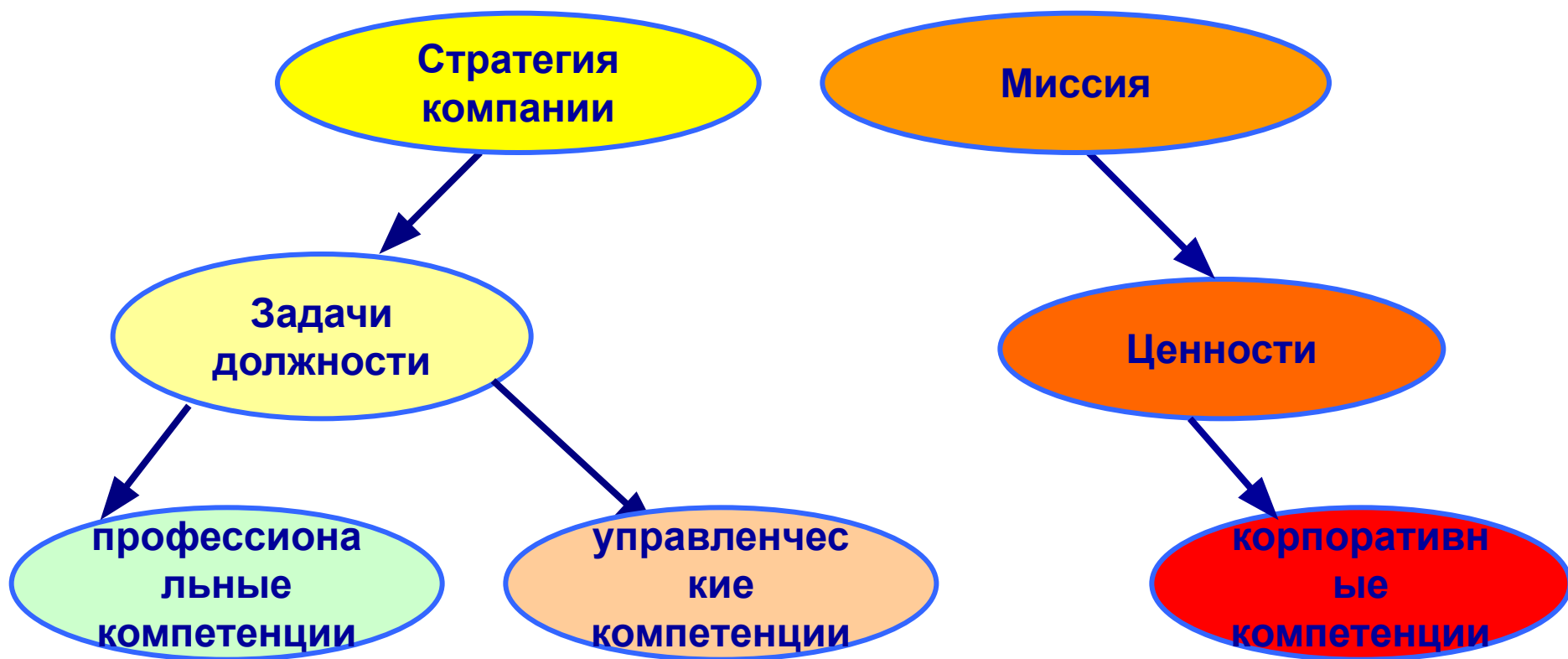
- Повышение качества менеджмента в компании
 - Повышение уровня профессионализма сотрудников
 - Удержание талантов, выделение и развитие кадрового резерва
 - Снижение издержек на персонал
 - Укрепление бренда компании, как работодателя
-

Оценка и развитие персонала по компетенциям

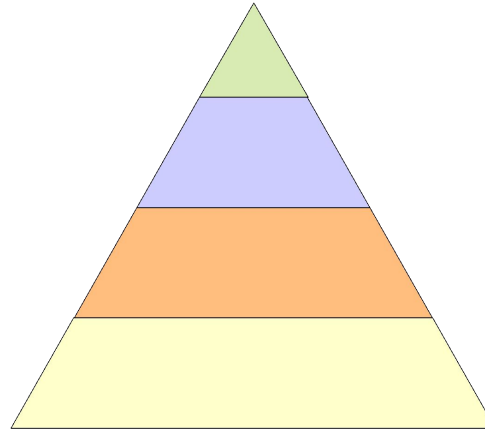




Компетенция – это набор знаний, навыков и личностных качеств, способствующих успешному решению определенной задачи, описанной в терминах наблюдаемого поведения



Модель компетенций



Используется в качестве основы при:

- подборе новых сотрудников,
 - формировании кадрового резерва и планировании карьеры,
 - проведении оценочных и аттестационных мероприятий,
 - формировании системы обучения всех сотрудников
 - при высвобождении сотрудников
-

Задача 1

Задача 2

Задача 3

Управленческие компетенции

Пример для руководителей

- Лидерство
- Управление бизнес-процессами
- Руководство людьми
- Управление изменениями

Методы сбора информации для формирования системы работы с кадровым резервом

- Изучение стратегии компании, нормативных документов
 - Проведение интервью с топ-менеджерами
 - Изучение должностных инструкций
 - Опросы в форме анкетирования руководителей
 - Фокус-группы
-

Система оценок

- 0 – уровень не компетентности, проявляет недопустимое поведение;
 - 1 – уровень ограниченной компетентности;
 - 2 – базовый уровень, поведение, соответствующие требованиям должности;
 - 3 – уровень мастерства, проявляет гибкость и креативность в работе, передает знания
 - 4 – стратегический уровень, действует в расчете на долгосрочную перспективу.
-

Корпоративные компетенции

Корпоративные компетенции – это **ценности компании**, описанные на языке общих правил и норм поведения в компании.

Корпоративная модель – **сквозная**, то есть охватывает всех сотрудников в компании. Каждый следующий уровень должен обладать навыками предыдущего.

Пример системы компетенций

Корпоративные

Ответственность

**Ориентация на
результат**

Лояльность

Гибкость

**Ориентация на
развитие**

Менеджерские

**Управленческий
потенциал**

**Перспективное
мышление**

**Эффективное
администрирован**

Влияние

Этапы формирования кадрового резерва

- Барьерометрия (список потенциальных резервистов).
 - Анализ личных данных (личное дело).
 - Характеристика и рекомендация о включении в резерв непосредственного руководителя.
 - Интервью по компетенциям.
 - Экспертная оценка (по методу 360 градусов).
 - Центр оценки.
 - Обратная связь (собеседование).
-

Эксперты



Assessment Center



Рольевые игры

Деловые
игры

Тесты

Письменные
задания



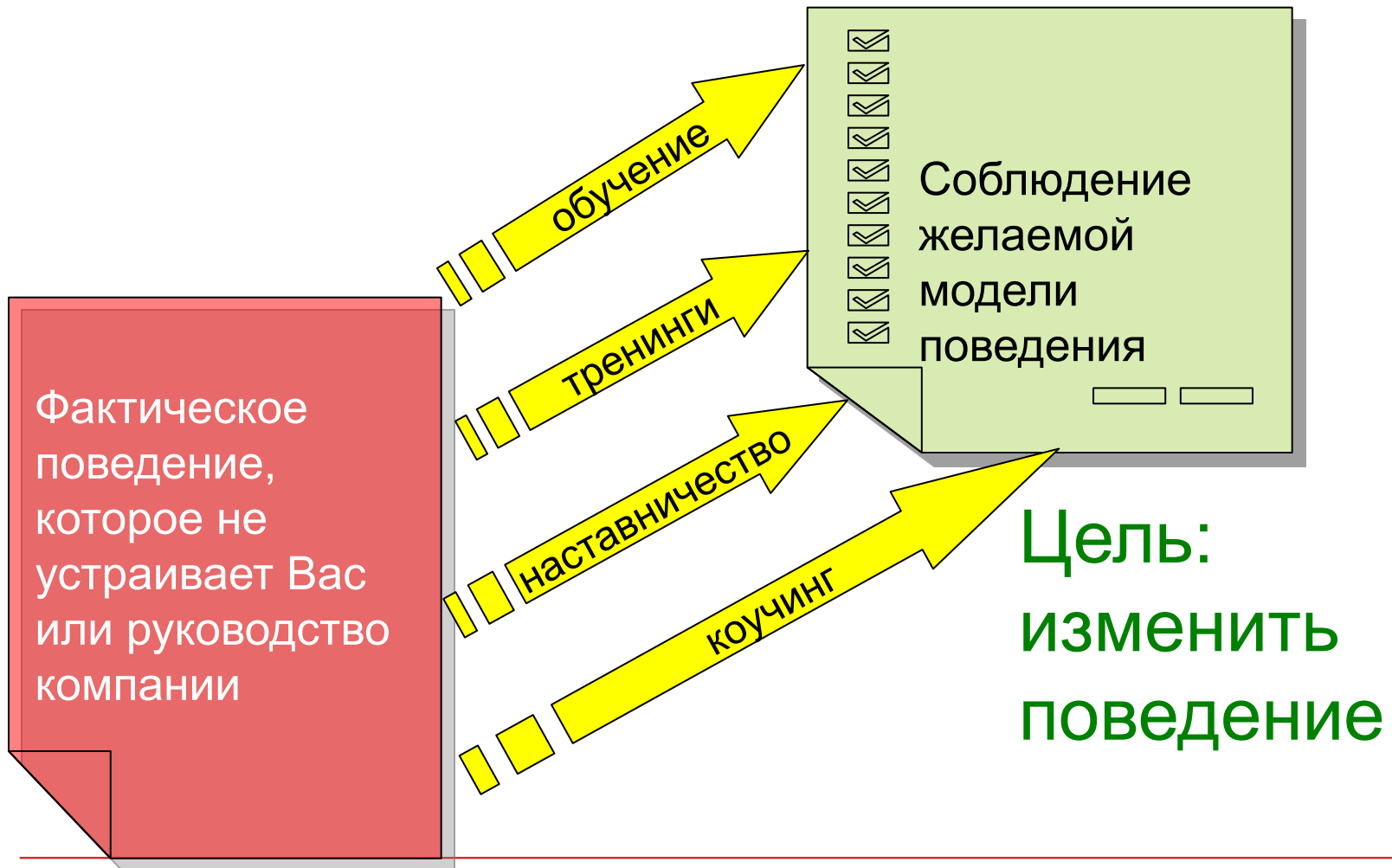
Цели обратной связи

- 1) Обсуждение результатов оценки
 - 2) Выбор инструментов развития из матрицы развивающих действий.
 - 3) Формирование планов индивидуального развития.
 - 4) Мотивация к повышению эффективности работы.
-

Методы развития персонала

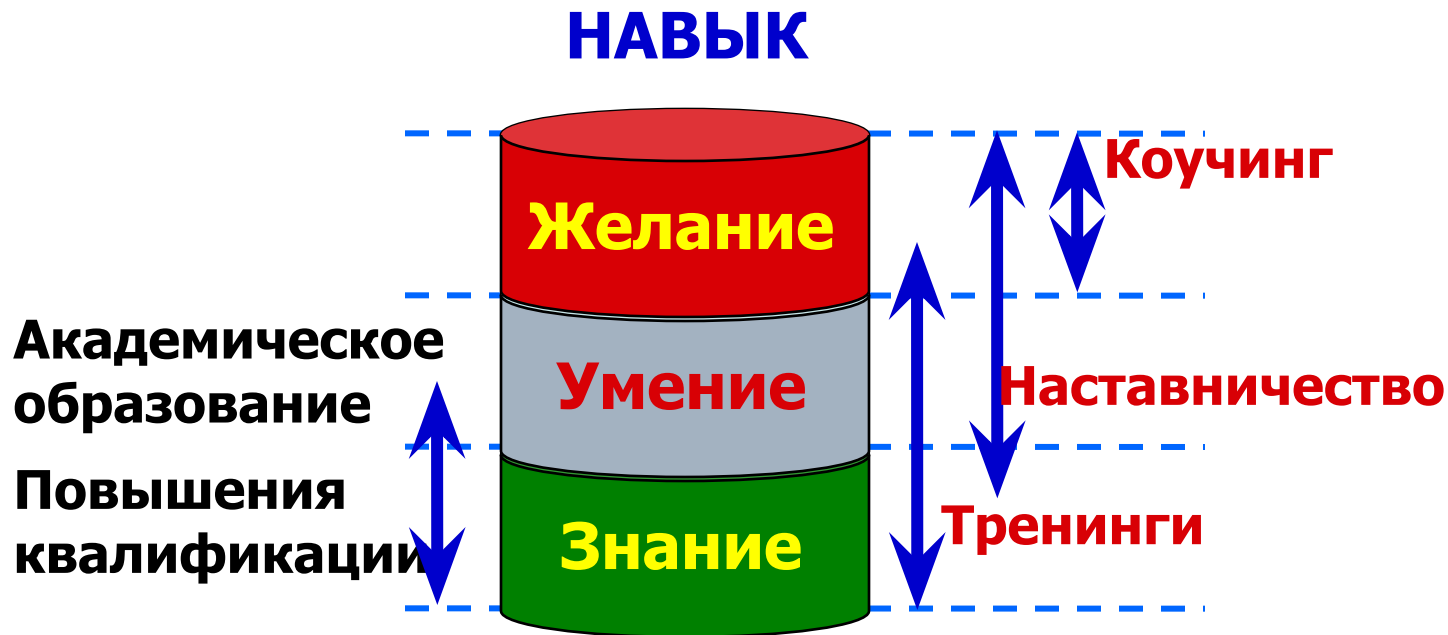
- Обратная связь по результатам оценки
 - Тренинги, семинары, лекции, ЗДО
 - Наставничество
 - Стажировка
 - Кадровый резерв, делегирование полномочий
-

Фактическое поведение и желаемая модель поведения



Виды обучения сотрудников

ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКА –
наделение сотрудника навыками, необходимыми для
реализации желаемой модели.




Вебинары



Как подготовить и провести вебинар

Трансляция - Карпова Наташа

Презентация



Участники (71)

- Пенкова Катерина
- Плотникова Елена
- Карпова Наташа
- Bondarenko Alexander
- Gizels marisha
- Markoviene Margarita
- Алыпova Марина
- Андреев Александр
- Бесчастнова Людмила

Опросы и чаты



Чат Опрос

быть наказания за нарушения :)
[17:40] Алла Будько:)))
[17:41] Светлана Толкачева: люшер
[17:41] Татьяна Кадинская: а что тебя отличает от других я задаю на знакомстве

Отправить

ЗНАКОМСТВО

- **Самопрезентация**
Пишем: имя, город, как давно в компании (или компания), эмблема (рисуем), девиз, что для вас значит...
мотивированный персонал
- **Представление**



Управление Рисование Презентация Опросы Запись

0:41:24/1:18:41

Цели и задачи сертификационного курса «мастерская ассессора»

- 1) Сформировать системный подход к оценке и развитию персонала в компании.
 - 2) Передать практические технологии оценки и развития.
 - 3) Обеспечить возможности для личностного и профессионального роста участников мастерской.
 - 4) Создание профессионального сообщества специалистов по оценке и развитию персонала.
-

Программа мастерской ассессора

- **1 модуль:** Технология построения системы оценки и развития персонала в компании на основе системы компетенций.
 - **2 модуль:** Передача технологии Assessment Center.
 - **3 модуль:** Техники интервью, развивающая обратная связь.
 - **4 модуль:** Тренинг для ведущих и наблюдателей Центра оценки.
 - **Защита диплома**
-

1 модуль: 2 дня

Построение системы оценки и развития персонала на основе системы компетенций

Научитесь:

- 1) Определять какие методы оценки нужно использовать в системе бизнес-процессов компании
 - 2) Строить модели профессиональных, управленческих и корпоративных компетенций, идеальные профили требований к должностям
 - 3) Разрабатывать и проводить диагностику «360 градусов»
 - 4) Формировать и защищать бюджет на оценку и развитие
 - 5) Вовлекать руководителей в построение системы оценки и развития персонала в компании
-

Определение

- **Компетенция** – это набор знаний навыков и личностных качеств. Необходимых для профессиональной деятельности в Вашей компании

Получите:

- 1) Библиотеку компетенций*
 - 2) Методику формирования кадрового резерва*
 - 3) Матрицу развивающих действий*
-

2 модуль: 3 дня

Передача технологии Assessment Center

Научитесь:

- 1) Организовывать Центр Оценки
 - 2) Подбирать и разрабатывать инструменты оценки:
 - анкеты, опросники
 - тесты(профессиональные, психометрические, проективные)
 - кейсы
 - ролевые игры, деловые игры
 - темы для дискуссий и презентаций
 - 3) Формировать сценарий оценки
 - 4) Анализировать данные и писать отчеты
-

Определение

Assessment Center - это современная комплексная технология оценки персонала. Она включает в себя набор взаимодополняющих методик, позволяющих наиболее полно оценить компетентность сотрудника

Получите:

- 1) Методику и инструменты оценки продавцов
- 2) Методику и инструменты оценки руководителей
- 3) Формы отчетов
- 3) Индивидуальную развивающую обратную связь

Прочувствуйте роль эксперта и оцениваемого!

Показатели эффективности оценки

- **Валидность**: насколько результаты оценки отражают объективную реальность
- **Надежность**: насколько результаты оценки будут устойчивы во времени

80%

3 модуль: 2 дня

Техники интервью

Научитесь:

- 1) Выявлять специфические требования руководителей к подчиненным
 - 2) Составлять и проводить интервью по компетенциям
 - 3) Проводить уточняющее оценочное интервью
 - 4) Определять признаки лжи
 - 5) Выявлять мотивацию сотрудников
 - 6) Мотивировать сотрудников
 - 7) Проводить коуч-сессию по результатам оценки
-

Определение

Структурированное интервью – это умение следовать этапам интервью для достижения желаемого результата

Получите:

- *Психологические портреты идеальных сотрудников по должностям, методику выявления специфических компетенций*
 - *Гайд по компетенциям для оценки топ-менеджеров*
 - *Учебный видеофильм, как отбирать сотрудников при приеме на работу*
 - *Проектировщик DISC, который поможет быстро определить психотип кандидата*
-

4 МОДУЛЬ

Тренинг для ведущих и наблюдателей Центра оценки 1 день

Научитесь:

- 1) Обучать внутренних наблюдателей
 - 2) Проводить тренинг оценки с эффектом командообразования
-

Защита диплома

Задание:

- 1) сформировать модель компетенций
- 2) Разработать сценарий проведения оценки
- 3) Адаптировать инструменты для проведения оценки

Получите:

***Государственное свидетельство
Универсального института инновационных
технологий кафедры «Менеджмент
организации» специальность «менеджер по
оценке и развитию» 216 часов***

-
- Спасибо за внимание!
 - Ваши вопросы?

