



ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

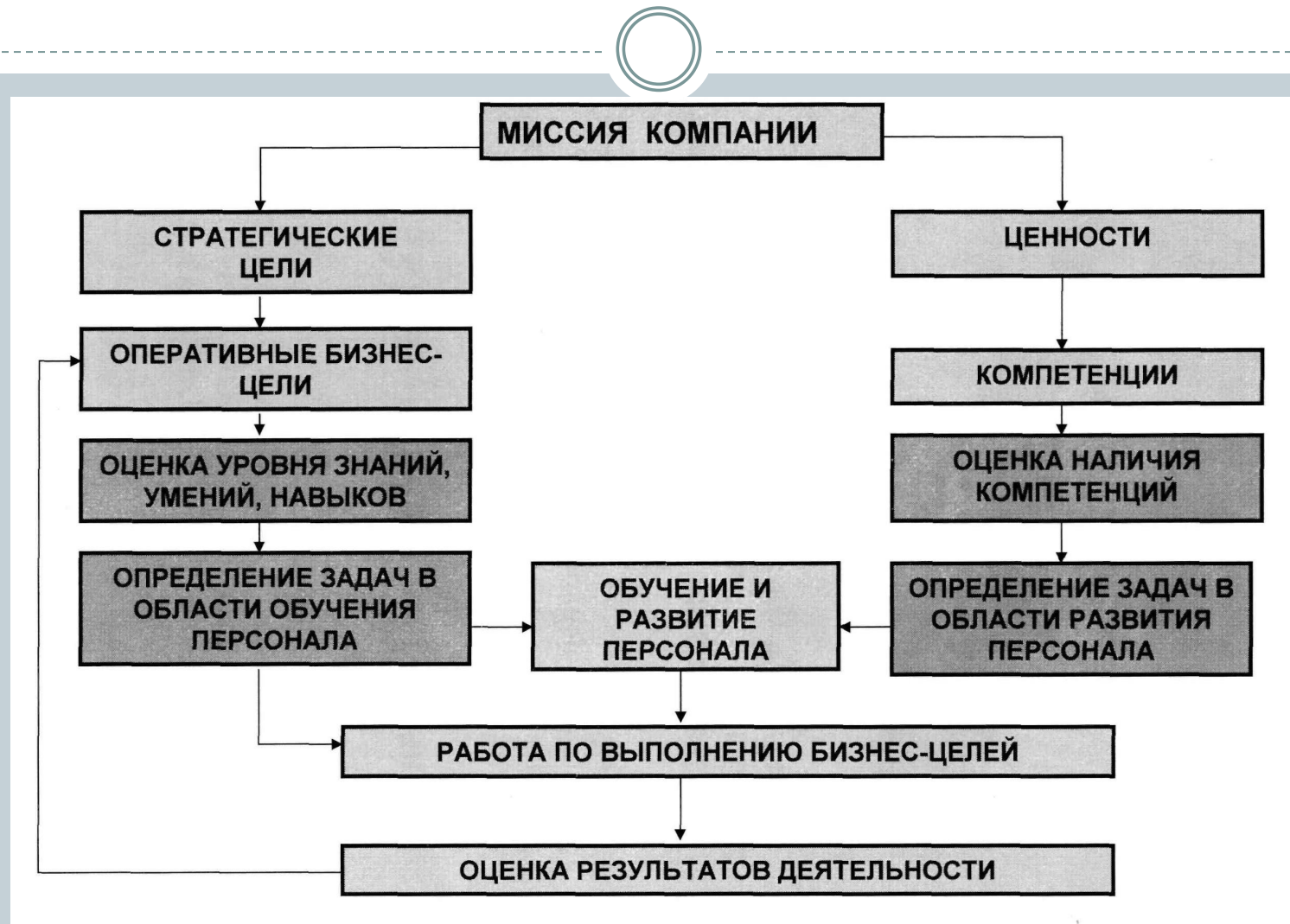
**(НЕОБХОДИМОСТЬ, МЕТОДЫ,
ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ)**

Цели тренинга:



- Раскрыть место и роль оценки и развития персонала в системе бизнес-процессов компании
- Познакомиться с основными современными методиками оценки персонала
- Освоить некоторые инструменты оценки персонала
- Выявить возможности практического применения результатов оценки в производственной деятельности

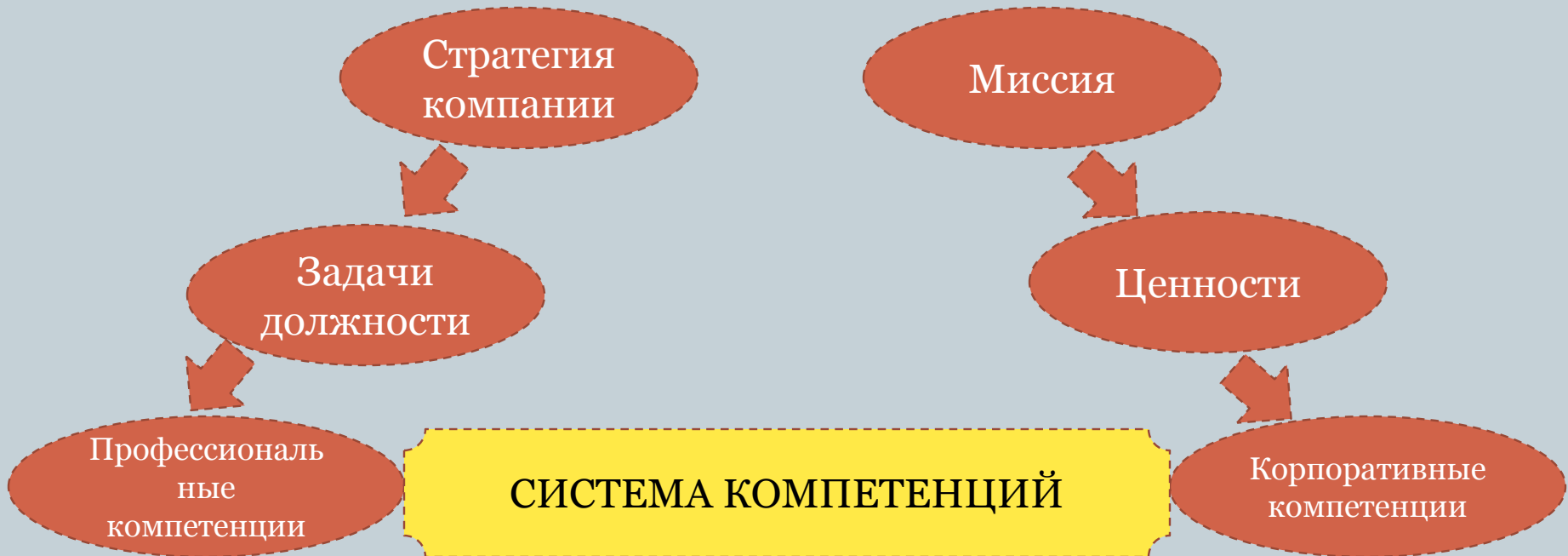
Место и роль оценки персонала в системе бизнес-процессов компании



Формирование системы компетенций в системе оценки и развития персонала



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



Зачем нужна система компетенций



- 1) Формирование стандартов профессии и корпоративной культуры в компании;
- 2) Повышение качества отбора персонала при приеме на работу;
- 3) Основа для проведения оценки персонала в компании;
- 4) Основа для формирования и развития кадрового резерва.

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.

Профессиональные компетенции



МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА



**ЦЕНТР ОЦЕНКИ
ЦЕНТР РАЗВИТИЯ
ИНТЕРВЬЮ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ
ДИАГНОСТИКА 360 ГРАДУСОВ
ПСИХОМЕТРИЧЕСКИЕ
ТЕСТИРОВАНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ТЕСТЫ**

Методы оценки персонала на основе системы компетенций



- Центр оценки (Assessment centre)

Цель: выявление потенциала сотрудника

- Диагностика 360°

Цель: выявление мнения коллектива по поводу эффективности работы сотрудника

- Аттестация

Цель: выявление мнения руководителя по поводу компетентности подчиненного

ASSESSMENT CENTRE (центр оценки)

СОТРУДНИКИ

ЭКСПЕРТЫ



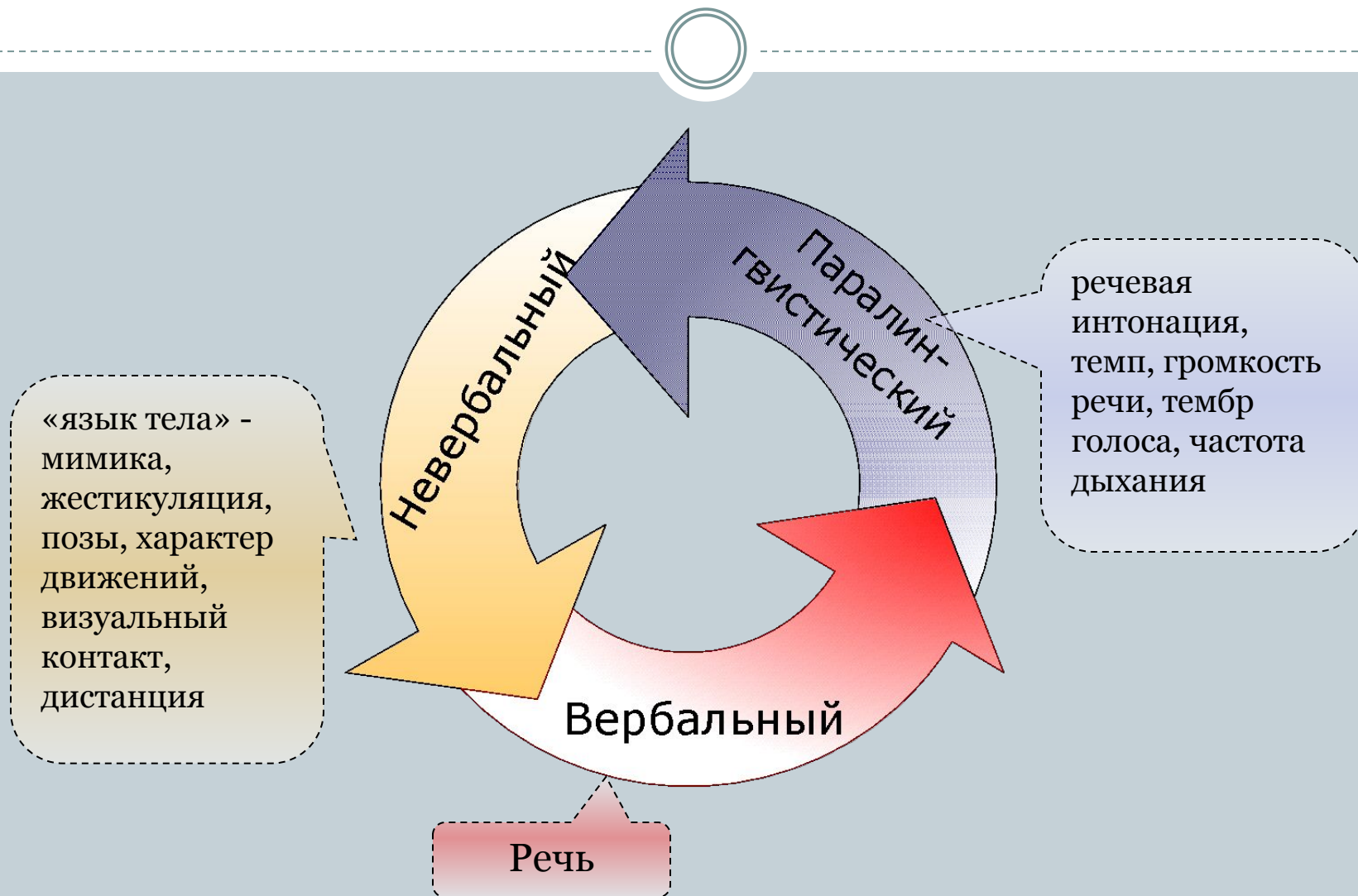
Ролевые игры

Деловые игры

Дискуссии

Решение
задач

КАНАЛЫ ВОСПРИЯТИЯ



Цели и задачи Центра развития



- Подготовка сотрудников к качественному выполнению поставленных перед ними задач на занимаемых должностях в соответствии с целями компании.
- Повышение профессионального уровня для формирования кадрового резерва, карьерного роста.
- Формирование мотивации сотрудников, направленной на эффективное и результативное ведение бизнеса

Этапы DEVELOPMENT CENTRE (центра развития и оценки персонала)



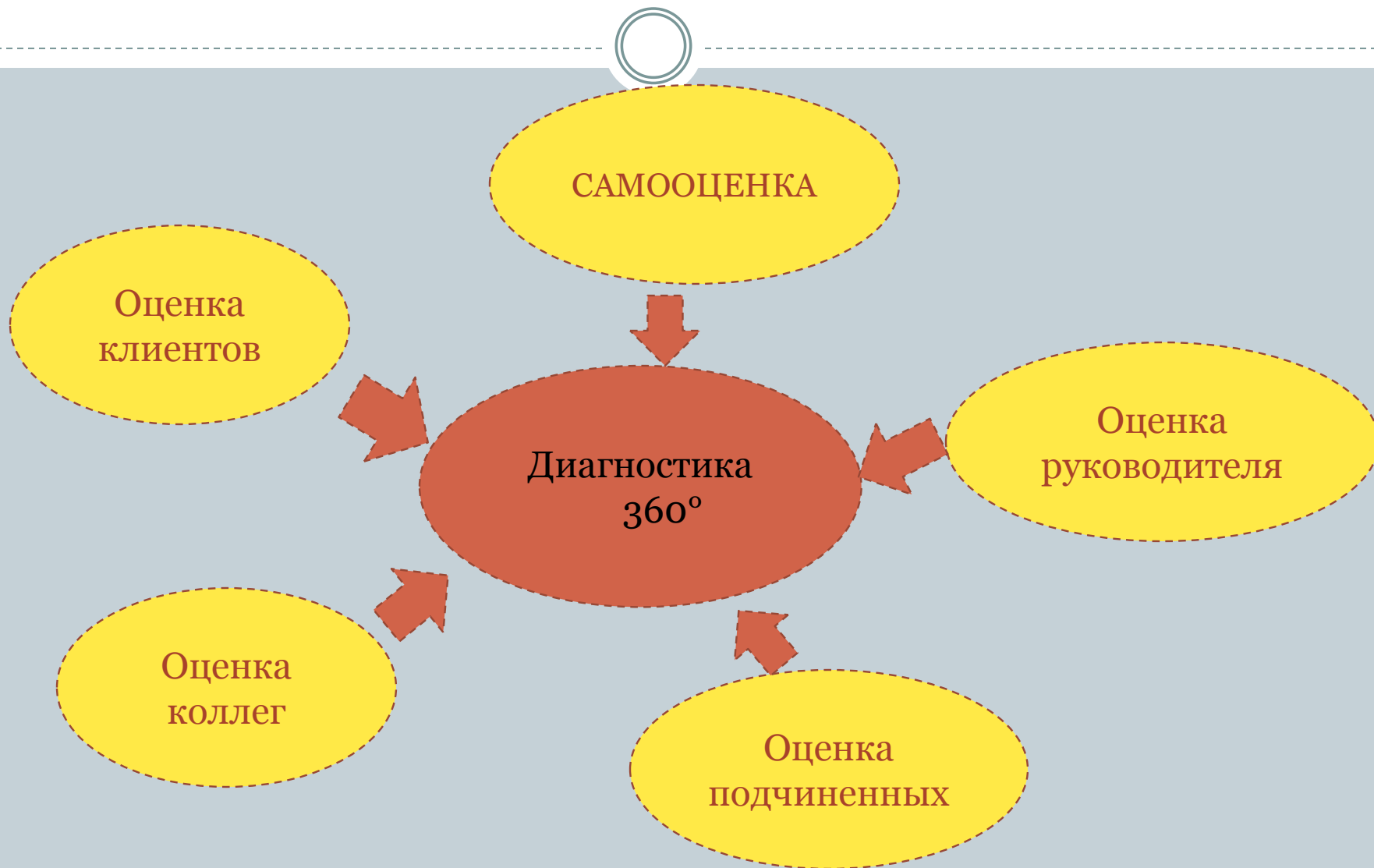
- 1. Формирование системы компетенций
- 2. Проведение оценки
- 3. Формирование отчетов о личной результативности и обратная связь
- 4. Планирование и проведение обучения
- 5. Оценка эффективности обучения

Результаты внедрения ДС для компании



- Повышение качества отбора при приеме на работу
- Принятие своевременных управленческих решений
- Уменьшение текучести кадров
- Экономия средств на оценку и малоэффективное обучение
- Повышение мотивации сотрудников

Диагностика «360 градусов»



Другие методы оценки



ОЦЕНКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ЦЕЛЬ: ВЫЯВЛЕНИЕ ОБЪЕКТИВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ СОТРУДНИКАМ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ

ЦЕЛЬ: ВЫЯВЛЕНИЕ УРОВНЯ НЕОБХОДИМЫХ ЗНАНИЙ

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ

ЦЕЛЬ: ВЫЯВЛЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ, ВОЗМОЖНОСТЕЙ И ОГРАНИЧЕНИЙ СОТРУДНИКА