

«Методика организации и проведения Ассесмент-Центра»

Целевая аудитория: курс ориентирован на сотрудников консалтинговых компаний, кадровых служб организаций, рекрутинговых агентств, которым по роду деятельности приходится участвовать в разработке систем оценки эффективности персонала, участвовать в аттестации, оценке и развитии персонала.

Цели курса:

- дать участникам четкое представление о целях, задачах, методах, принципах технологии ЦО (Assessment-Center);
- сформировать у слушателей навыки, необходимые для самостоятельного проектирования и проведения ЦО (Assessment-Center).

Участники курса научатся:

- разбираться в современных методах анализа профессиональной деятельности, применять эти методы на практике;
- понимать принципы разработки моделей компетенций (профилей позиций), самостоятельно разрабатывать модели компетенций;
- разбираться в методах, применяемых в рамках Центра оценки, подбирать методы оценки, адекватные стоящим перед организацией целям и задачам;
- проектировать программу Центра оценки;
- выступать в роли наблюдателя, ведущего, организатора и разработчика Центра оценки;
- разбираться в современных подходах к применению систем оценки персонала с помощью имитационных методов, самостоятельно разрабатывать деловые игры для использования в рамках Центра оценки.

В ходе семинара каждый участник:

- выступает в роли участника Центра оценки, в роли проектировщика методов и активных процедур Центра оценки, наблюдателя и ведущего групповых упражнений;
- обрабатывает и анализирует полученные диагностические данные.

Слушатели получают

- все необходимые для самостоятельной работы материалы и методики (в бумажном и электронном виде);
- методические материалы по проектированию, подготовке и проведению процедур Центра оценки;
- тексты типовых заданий, тестов и упражнений;
- инструкции и бланки для проведения оценочных процедур;
- инструкции по обработке тестовых заданий.

Содержание

Введение в метод

- Ассесмент-Центр: основные понятия: компетенция, модель компетенций, профиль успеха, методы оценки.
- История Ассесмент-Центра как метода: происхождение, методологические основы, история развития, опыт применения в России, перспективы развития и применения.
- Общие принципы и этические нормы Ассесмент-Центра.
- Возможности и ограничения использования метода Ассесмент-Центр. Применение Ассесмент-Центра для реализации HR-функций и HR-программ (формирование кадрового резерва, отбор, аттестация, мотивация, разработка программ обучения и развития, выявление потенциала сотрудников и т.д.). Юридические аспекты проведения оценочных процедур. Примеры конкретных проектов. Варианты использования результатов оценки в кадровой работе.
- Профессиональные стандарты Ассесмент-Центра.

Методы анализа деятельности и создание модели компетенций

- Подготовка проекта: формализация задач оценки, определение целей, сроков, объема работ, возможных результатов оценки, сложностей возможных.
- Анализ деятельности, выделение профессионально значимых качеств. Методы оценки профессиональной успешности. Методики сбора информации: наблюдение, интервью (Job-analisis interview, репертуарные решетки, Critical incidents interview (BEI), опросники, изучение релевантных документов (регламенты, положения, приказы, инструкции). Профессиографирование.
- Формирование критериев оценки: перевод профессионально значимых качеств в критерии, поддающихся диагностике.
- Описание позиции и спецификация позиций. Проектирование Модели компетенций и Профиля успеха (профиля позиций). Компетенции, требования к компетенциям. Шкала оценки компетенции. Профиль успеха: стандартные профили, разработка профилей под заказчика. Методика профилирования: дедуктивный и индуктивный подходы к формированию Профиля успеха. Алгоритм создания ПУ.

Методологическое обеспечение ЦО (Assessment-Center)

- Принципы технологии Ассесмент-Центра;
- Методы, применяемые в Ассесмент-Центре;
- Моделирующие организационно-управленческие игры, применяемые в Ассесмент-Центре. Требования к деловым играм. Классификация деловых игр, применяемых в Ассесмент-Центре: индивидуальные задания (In-basket), ролевые игры, групповые игры (презентации, совещания) и т.д.
- Интервью как метод Ассесмент-Центра.
- Проектирование программы Ассесмент-Центра: принципы и инструменты проектирования. Разработка фабулы (сквозного сюжета) Ассесмент-Центра.
- Конструирование процедур оценки Ассесмент-Центра: принципы проектирования, требования к заданиям. Алгоритм разработки заданий.

Организационные аспекты проектирования и проведения Ассесмент-Центра

- Создание организационного плана реализации программы.
- Подготовка экспертов для участия в программе
- Подготовка проведения процедуры Ассесмент-Центра: PR-сопровождение проекта.
- Подготовка материалов и ресурсов для проведения Ассесмент-Центра.