

Тренинг Евгения Адамова «Эффективная оценка персонала: кто способен на большее?»

Введение

Оценка сотрудников является одной из важных задач службы персонала. Однако немногие компании имеют бюджеты, чтобы заказать оценку у солидных провайдеров, таких как: «ЭКОПСИ Консалтинг» или «СЕВ SHL». Стоимость у небольших компаний, конечно, дешевле, но качество такой оценки, увы, оставляет желать лучшего.

Данный тренинг о том, как провести качественную оценку персонала своими силами и дать развивающую обратную связь сотрудникам по итогам оценки.

Цель обучения

Развить навыки оценки персонала.

Ожидаемые результаты участников тренинга

- Освоят технологию подготовки и проведения оценки с использованием различных методик.
- Получат навык наблюдения за оцениваемым и интерпретации поведенческих индикаторов.
- Могут проводить интервью по компетенциям.
- Умеют давать сотрудникам развивающую обратную связь по результатам оценки.

В программе тренинга

Модель компетенций как основа оценки, принятия решений и составления плана развития сотрудника.

- Структура компетенции.
- Индикаторы и работа с ними.
- Шкала компетенции.
- Профиль должности и его построение на основе модели компетенций.

По итогам данного блока у участников сформировано единое смысловое пространство о том, что же такое компетенция, какие есть модели компетенции,

зачем нужны индикаторы и как их шкалировать, как составить профиль должности на основании модели компетенций.

Методы оценки.

- Собеседование.
- Интервью по компетенциям.
- Кейс-интервью.
- Профессиональное тестирование.
- Оценка профессиональных навыков.
- Психологическое тестирование.
- Оценка по KPI.
- Оценка в ходе выполнения упражнений.
- Оценка 360%.
- Оценка по чек-листам.

По итогам данного блока у участников есть понимание наиболее часто используемых методов оценки, их плюсах и минусах. Далее мы подробно разберём два инструмента: интервью по компетенциям и оценка в ходе выполнения упражнений.

Интервью по компетенциям.

- Навыки ведения диалога. Как установить контакт и получить ответы на интересующие Вас вопросы.
- Этапы подготовки и проведения интервью.
- Модель «STAR».
- Работа с социально-желательными ответами.
- Технологии построения вопросов.
- Интерпретация полученной информации.

По итогам данного блока участники получают навык проведения интервью по компетенциям.

Оценка в ходе выполнения упражнений.

- Выбор/проектирование упражнения для оценки.
- Основные правила наблюдения.

- Работа с поведенческими индикаторами.
- Наблюдение в рамках ролевой игры.
- Фиксация и интерпретация полученной информации.

По итогам данного блока участники получают навык выбора/проектирования упражнения и оценки.

Обратная связь.

- Принципы развивающей обратной связи по итогам проведённой оценки.
- Правильное позиционирование обратной связи. Обратная связь – это подарок.
- Сложности и их преодоление при подаче обратной связи.
- Составление отчёта по результатам оценки.

По итогам данного блока участники получают навык предоставления обратной связи.

Методы проведения

Тренинг проводится с использованием мини-лекций, дискуссий, кейс-стади, практических примеров и видеоразбора.

Формат тренинга

- Один-три дня: с 10:00 до 18:00 (в зависимости от глубины проработки).
- Ежедневно два кофе-брейка: по 15-20 минут.
- Ежедневно обеденный перерыв: 60 минут.

Информационная часть тренинга (первый и второй блоки) может быть вынесена в формат вебинара или самостоятельно изучаемых материалов.

Дополнительно

Тренинг проводит Евгений Адамов - бизнес-тренер со стажем тренерской работы и консультирования более 12 лет. Имеет опыт оценки персонала на длительных программах развития менеджеров и молодых специалистов для компаний «Мосэнерго», «Гознак», «РЖД» и других.

Практик с опытом личных продаж товаров и услуг в сфере B2B. Опыт руководства более 10 лет. Эксперт в области деловых игр и бизнес-симуляций. Разработчик игр «Мосты и острова» и «Стратегия и команда».

Учредитель группы компаний «Есть коннект». Владеет технологией работы с большими группами (от 25 до 100 человек). Имеет высшую управленческую квалификацию международного уровня: степень MBA «Стратегия».