

ИНТЕРВЬЮ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ

Цели:

- Описать личностные и деловые качества сотрудника, соотнести их с требованиями Компании, определить его потенциал, тип рабочей мотивации, изучить его профессиональные установки
- Составить точное представление об уровне развития компетенций сотрудника
- Увидеть сильные и слабые стороны сотрудника
- Стимулировать профессиональное развитие сотрудника, помочь раскрыть собственный потенциал

Целевая аудитория:

Руководители разных уровней управления, специалисты, кандидаты на открытую вакансию, кандидаты в кадровый резерв

Формат:

Работа в индивидуальном формате (очно или дистанционно) с экспертом – оценщиком, продолжительность непосредственно оценки участника 1-2 часа.

Алгоритмы, методы и технологии:

- Структурированное интервью по компетенциям
- Интервью по жизненным событиям
- Индивидуальный отчет по результатам оценки
- Сессия обратной связи

Этапы:

1. Изучение корпоративных компетенций, специфики ведения бизнеса, особенностей корпоративной культуры
2. Проведение интервью по оцениваемым компетенциям, в том числе Интервью по жизненным событиям (обсуждение рабочих примеров)
3. Формирование, по итогам проведенного интервью, индивидуального отчета по компетенциям с указанием сильных сторон и зон развития
4. Проведение сессии обратной связи с сотрудником. Время проведения обратной связи – один час. Консультант знакомит участника с результатами оценки, дает содержательные комментарии по сильным сторонам и зонам развития, обсуждает с участником дальнейшие цели совершенствования компетенций

Результаты:

1. Определены сильные и слабые стороны сотрудника
2. Есть рекомендации по развитию сотрудника
3. Существует возможность принять верное кадровое решение/решение о приеме/решение о включении на основе рекомендаций и отчета
4. Есть развернутая оценка потенциала сотрудника, определены его профессиональные установки, тип рабочей мотивации
5. Сотрудник мотивированы на развитие

Сервис оказан для Компаний:

