

КЕЙС-ИНТЕРВЬЮ точный метод персональной оценки сотрудников

Цели:

- Составить обоснованное, глубокое и точное представление об уровне развития компетенций руководителя (или других параметров оценки)
- Определить сильные и слабые стороны менеджера, спрогнозировать его поведение в рабочих ситуациях
- Стимулировать профессиональное развитие менеджера, помочь раскрыть собственный потенциал
- Решить вопрос об оптимальном использовании навыков менеджера в компании, сформировать план его развития и продвижения по карьерной лестнице
- Принять верное кадровое решение (о приеме на работу, увольнении, продвижении) на основе результатов оценки и рекомендаций

Целевая аудитория:

Руководители разных уровней управления

Формат:

Работа в индивидуальном формате (очно или дистанционно) с экспертом – оценщиком высокого уровня квалификации, продолжительность непосредственно оценки участника 4-7 часов.

Алгоритмы, методы и технологии:

- Деловые игры, упражнения, моделирующих рабочие ситуации
- Интервью по компетенциям
- Интервью по жизненным событиям
- Индивидуальный отчет по результатам оценки
- Сессия обратной связи
- План индивидуального развития

Этапы:

1. Обсуждение с руководством компании требований, предъявляемых сотруднику, анализ должности
2. Изучение корпоративных компетенций, специфики ведения бизнеса, особенностей корпоративной культуры.
3. Разработка деловых игр, упражнений (2-4), моделирующих ключевые аспекты профессиональной деятельности участника
4. Разработка интервью-гайда
5. Проведение Кейс-интервью: упражнения и деловые игры, интервью
6. Анализ данных, составление подробного индивидуального отчета
7. Проведение сессии обратной связи с руководителем, ознакомление с результатами его оценки, обсуждение рекомендаций по развитию, составление ИПР

Результаты:

1. Определены сильные и слабые стороны сотрудника
2. Есть рекомендации по развитию сотрудника
3. Существует возможность принять верное кадровое решение на основе рекомендаций и отчета
4. Есть развернутая оценка потенциала сотрудника и его способности решать новые задачи
5. Сотрудник мотивированы на развитие
6. Есть оценка уровня лояльности сотрудника

Сервис оказан для Компаний:

