

МЕДИА-АССЕССМЕНТ

Методика персональной дистанционной оценки персонала, осуществляемая посредством видео – конференцсвязи или видеосвязи (например, с использованием программы SKYPE). В ходе оценки участник выполняет различные задания (кейсы, ролевые упражнения, анализ информации и видеороликов), а также проходит интервью по компетенциям с экспертом – оценщиком. Используется разнообразный материал – от графической и текстовой информации до видеороликов и «живого» общения, который обеспечивает как высокую надежность результатов, так и наличие интереса и вовлеченности в процесс участника оценки. Преимущества: возможность оценить сотрудников в территориально – распределенных компаниях, избегая накладных расходов, возможность выбирать оцениваемые параметры (мотиваторы, деструкторы и прочее)

Цели:

- Оценить уровень развития компетенций и/или конкретных навыков (например, умения ставить задачи)
- Определить сильные стороны и области развития сотрудника
- Определить уровень профессиональных знаний
- Оценить соответствие личностных и деловых качеств сотрудника требованиям должности, определить его потенциал, тип рабочей мотивации, изучить его рабочие установки, психологические свойства и соответствие корпоративной культуре
- 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 линейного и среднего уровней управления, руководители проектов, КАМы и т. д.

Формат:

Дистанционная (видео – конференцсвязь или видеосвязь) работа в индивидуальном формате с экспертом – оценщиком, продолжительность непосредственно оценки участника 3-4 часа

Алгоритмы, методы и технологии:

- Деловые игры, упражнения, моделирующие 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 к сотруднику. Определение целей и задач оценки
2. Изучение корпоративных компетенций, специфики ведения бизнеса, особенностей корпоративной культуры
3. Проведение Медиа-ассессмента: упражнения и деловые игры, интервью
4. Анализ данных, составление подробного индивидуального отчета
5. Проведение сессии обратной связи с сотрудником, 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 уровня его профессиональных знаний
5. Сотрудник мотивирован на развитие
6. Есть оценка уровня лояльности сотрудника

Сервис оказан для Компаний: