

Программа семинара

День 1

1. Цели и задачи Центров оценки и развития (ЦОиР). Преимущества и недостатки. Основные принципы для достижения позитивных результатов.
2. Постановка целей и задач. Формирование набора компетенций и упражнений – использование техники репертуарных решеток для анализа ситуации.
3. Разработка или выбор симуляций, соответствующих целям и задачам целевой группы. Принципы разработки собственных упражнений и симуляций. Как выбрать бизнес-симуляцию.
4. Проектирование программы ЦОиР. Формирование необходимого количества различных упражнений и других инструментов для проведения ЦОиР с целью подбора, продвижения и/или развития персонала.

День 2

5. Отбор и обучение экспертов. Определение роли эксперта, ознакомление экспертов с различными видами активности, включенными в ЦОиР. Обучение экспертов техникам поиска реальных доказательств по компетенциям. Как избежать субъективных оценок, учитывая статус и «силовые игры» между участниками и групповую динамику.
6. Использование результатов ЦОиР. Кому предоставлять результаты. Как избежать неправильные интерпретации. Как давать обратную связь для того, чтобы участники извлекли максимальную пользу от ЦОиР для своего роста и развития. Вовлечение линейных менеджеров и руководителей для усиления позитивного эффекта. Принцип «безопасности» - данные ЦОиР считаются устаревшими после того, как участник сделал собственные выводы и находится в процессе изменений.
7. Проведение ЦОиР в организациях – необходимые действия и инициативы. Как объяснять преимущества ЦОиР. Как отбирать экспертов и участников. Что делать в случае возражений и сопротивлений. Интеграция ЦОиР в существующие процедуры подбора кадров, оценки и продвижения сотрудников.
8. Свободный обмен мнениями и ответы на вопросы участников семинара. Что необходимо сделать для того, чтобы ЦОиР были максимально эффективными и полезными для компаний и организаций участников семинара. Для участников – независимых консультантов: как рекламировать ЦОиР для компаний-клиентов.

Формат семинара: сессии по 1,5 часа с перерывами.

English Version

Day 1

1. Why run assessment and development centres - what are the benefits and disadvantages, what are the key principles to ensure they will give good results
2. Determining the roles and tasks to ensure that centres are based on relevant competencies and realistic simulations - using repertory grid techniques to conduct practical research
3. Designing or choosing simulations - ensuring that the centre matches the roles and tasks of the target groups, how to design your own simulations, what to look for when choosing off the shelf simulations
4. Putting it all together into a centre programme - ensuring sufficient variety of simulations and other activities - running centres for selection, for career planning, and/or for development

Day 2

5. Choosing and training assessors - deciding who the assessors should be, ways to familiarise the assessors with the simulations, structured processes to ensure good assessments based on evidence, avoiding bias and hierarchical power dynamics
6. Using the results - who should see them, avoiding misinterpretations, enhancing the impact of feedback so that centre participants achieve maximum development, involving line managers to reinforce the results, ensuring that out-dated results are not used after a participant has acted on feedback
7. Introducing centres into an organisation - establishing the initiative, explaining the benefits, identifying assessors and participants, dealing with objections and concerns, embedding the centres into selection, appraisal and promotion procedures
8. Open session to deal with any questions from participants - what do they need to do to use assessment and development centres to best effect in their own organisations - or for independent consultants to present centres as an option to client organisations