**«Кадры решают всё»**

Данный курс ставит своей **целью** формирование системного подхода в оценке и развитии персонала для реализации задач организации/подразделений. На тренинге рассматриваются вопросы требований ТК РФ к процедурам оценки.

Обучаемые получают знания, необходимые для формирования оптимальной процедуры оценки персонала. Создается модель оценки с учетом таких параметров, как достижение целей, выполнение KPI, определения корпоративных, профессиональных и личных.

Курс формирует навыки создания банка компетенций, определения необходимых компетенций для каждой конкретной должности. Разбираются особенности формирования процедуры оценки кандидатов в состав кадрового резерва организации и результатов развития резервистов.

При изучении методов оценки компетенций, участники выполняют практические задания по формированию инструментария метода и тренировки его применения. Метод «Assessment Centre» рассмотрен с особой детальностью, так как его использование требует расширенной подготовки наблюдателей и ведущего.

Данный курс **будет полезен** руководителям и сотрудникам HR подразделений, занимающихся оценкой персонала.

На семинаре используются такие **методы** работы, как просмотр видеозаписей, ролевые игры, работа с учебными ситуациями, тестирование, дискуссии, лекционные вставки.

**Продолжительность** курса – два дня.

Занятия проходят с 10.00 до 18.00 часов.

**Программа**

**1. Оценочные мероприятия – роль, задачи, особенности**

* Задачи организации, решаемые оценкой
* Аттестация и оценка, общее и различие. Требования ТК РФ

**2. Что именно подлежит оценке. Способности или результат. Преимущества и недостатки**

* Оценка компетенции.
* Оценка по целям
* Оценка по KPI

**3. Оценка персонала по компетенциям**

* Понятие «компетенция»
* Название и описание компетенции
* Технология определения и выделения ключевых профессиональный компетенций
* Технология определения и выделения ключевых корпоративных компетенций
* Технология построения профиля должности
* Уровни развития компетенции. Технология выделения поведенческих индикаторов
* Инструменты для построения модели компетенций: должностная инструкция, опросники, интервью, фокус-группы

**4. Виды (группы) компетенций**

* Банк компетенций
* Корпоративные компетенции
* Профессиональные компетенции
* Личные компетенции

**5. Формирование процедуры оценки персонала**

* Формирование перечня оцениваемых параметров и расстановка весовых коэффициентов
* Формирование процедуры оценки кандидатов в кадровый резерв
* Требования к перечню
* Требования к персональным листам оценки

**6. Методы оценки компетенций, суть методов, преимущества и ограничения**

* Экспертная оценка и оценка методом 180 градусов
* Оценка методом 360 градусов
* Тестирование и проективные вопросы
* Оценка методом решения кейсовых заданий
* Assessment Center
* Интервью с оцениваемым сотрудником

**7. Выбор метода оценки в соответствии с установленной процедурой оценки**

* Критерии выбора метода оценки

**8. Практикум проведения Assessment Centre**

* Оцениваемая компетенция и выбор соответствующего задания для оцениваемых сотрудников
* Формирование листа индикаторов (оценочного бланка) и шкала оценки уровня компетенции
* Проведение задания. Роль и задачи ведущего и наблюдателей
* Обработка полученных результатов
* Предоставление обратной связи оцениваемым по результатам выполнения задания