

TrainGoUp!

Разработка/адаптация
корпоративной Модели
Компетенций и Оценка
персонала по компетенциям

Предложение для компаний



TrainGoUp!

Содержание

Цели и задачи проекта	стр. 3
Этапы проекта	стр. 4
Этап 1	стр. 5
Этап 2	стр. 6
Этап 3	стр. 7
Этап 4	стр. 8
Этап 5	стр. 9
Результаты проекта	стр. 10
Сумма инвестиций в проект	стр. 10
Контактная информация	стр. 11

TrainGoUp!

Цели и задачи проекта

Целью проекта является

- Разработка/адаптация и внедрение в практику работы единой модели компетенций менеджеров (разного уровня)
- Проведение оценки уровня компетенций менеджеров

Задачи проекта:

- Анализ внутренних документов об оценке персонала,
- Разработать модели компетенций менеджеров Компании для различных организационных уровней
- Подготовить практические инструменты: структурированное интервью, опросники, бизнес-кейсы, анкеты наблюдателя.

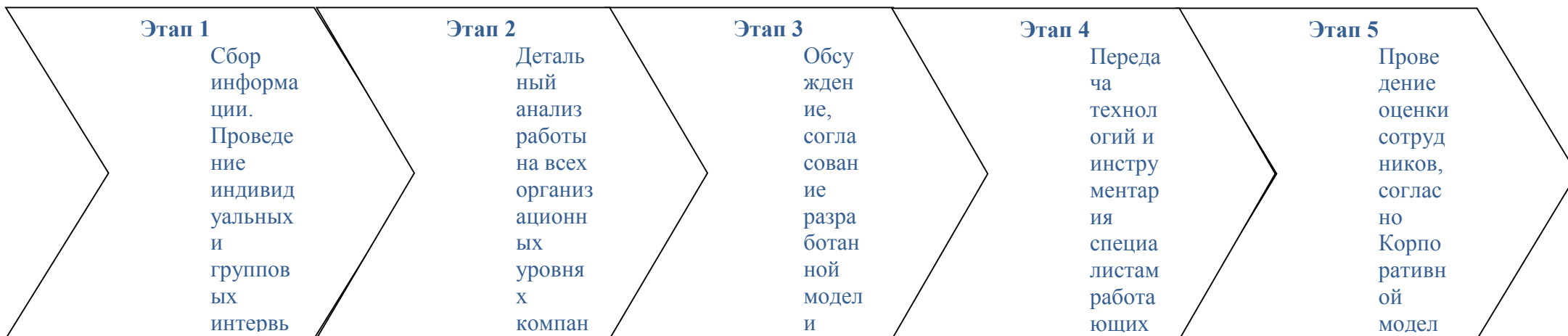
Цель применения разработанной модели в HR-процессах: подбор персонала, оценка результативности сотрудников, формирование кадрового резерва Компании, разработка системы

обучения сотрудников, построение индивидуальных планов развития

- Оценить уровень профессионально важных компетенций менеджеров
- Передать технологии по «Аналізу работы и моделированию Компетенции» сотрудникам Компании –Заказчика

TrainGoUp!

Этапы проекта



Конкретные сроки реализации проекта «Модель Компетенций» зависят от:

1. продолжительности индивидуального интервью – 1-2 часа, группового интервью – 2-3 часа.
2. общего количества сессий зависит от количества респондентов, количества компетенций в модели, количества уровней в модели и степени ее детализации.
3. продолжительности аналитической обработки полученных данных, разработка модели / индикаторов на одного сотрудника 1-2 часа, на групповую работу – 2-3 часа.
4. Организация и проведения тренинговых программ от 2 до 3 дней по 8 часов.

Конкретные сроки реализации проекта «Центра Оценки» зависят от:

1. количества участников
2. продолжительности подготовительного этапа (согласования методов оценки и упражнений)
3. продолжительности работ по разработке оценочных форм
4. одновременного или последовательного проведения двух Центров оценки
5. графика предоставления индивидуальной обратной связи участникам
6. формата индивидуальных и интегральных письменных отчетов
7. параметров аналитики
8. формата обратной связи, предоставляемой руководству

Продолжительность проведения одного Центра оценки занимает от 4 до 9 рабочих часов.

Количество участников в одном Центре оценки – от 4 до 6.

TrainGoUp!

Этап 1. Сбор информации.

Последовательность работ:

Работы по данному варианту выполняются консультантами **TrainGoUp!** с привлечением руководителей и сотрудников Компании-Заказчика в качестве внутренних экспертов/респондентов.

- Проведение интервью с руководителями для понимания целей и стратегии развития Компании
- Проведение интервью с руководителями подразделений имеющих успешный опыт работы в компании
- Проведение интервью с эффективными сотрудниками, для анализа успешности рабочих моделей поведения

Дополнительно:

- Анализ существующих в компании моделей компетенций
- Анализ должностных инструкций компании, рабочих нормативов, корпоративного кодекса

Результаты:

- Наличие письменных (записи в ходе интервью) и электронных (диктофон) носителей информации по результатам интервью

Участие и ответственность сторон:

Консультанты TrainGoUp! отвечают за:

- Проведение интервью с руководителями и сотрудниками Компании-Заказчика для сбора информации по проекту
- Сбор необходимого объема документальной информации по проекту

Компания-Заказчик отвечает за:

- Организацию встреч с руководителями и ключевыми сотрудниками
- Предоставление консультантам HR Associates полной информации и документации, относящейся к проекту
- Участие в интервью и анализе данных по проекту (по желанию заказчика).

Срок: ~ 2 недели

TrainGoUp!

Этап 2. Анализ информации.

Адаптация/уточнение модели компетенций. Разработка инструментов проведения оценки.

Последовательность работ:

Модель компетенций разрабатывается на основе детального анализа работы на всех организационных уровнях компании. Полученные в ходе интервью данные подвергаются процедуре контент-анализа, данные обобщаются автоматически. Результаты интегрируются консультантами **TrainGoUp!**. На основании проведенного анализа формируется модель компетенций организации.

- Построение корпоративных моделей компетенций для менеджеров
- Разработка инструментов проведения оценки по данной модели компетенций.

Результаты

- Корпоративная модель компетенций разработанная на основе интервью, методов контент-анализа и интеграции
- Шкала оценки компетенций
- Инструментарий для работы: структурированное интервью (СИ) по компетенциям, деловые симуляционные упражнения, матрица оценки, опросники, тесты для использования в оценке персонала

Участие и ответственность сторон:

Консультанты TrainGoUp! отвечают за:

- Разработку корпоративной модели компетенций
- Подготовку материалов, выдаваемых заказчику к согласованию проекта.

Компания-Заказчик отвечает за:

- Участие в построении модели компетенций (по желанию заказчика).

Срок: ~ 2 недели

TrainGoUp!

Этап 3.

Согласование окончательной модели. Окончательное оформление модели компетенций.

Последовательность работ:

- Передача разработанной модели компетенций на бумажных и/или электронных носителях информации
- Корректировка разработанной модели компетенций с внутренними экспертами компании-заказчика (количество встреч будет оговорено до начала проекта)

Результаты:

- Доработанная и согласованная с экспертами Компании-Заказчика корпоративная модель компетенции
- Окончательно оформленная модель компетенций

Участие и ответственность сторон:

Консультанты TrainGoUp! отвечают за:

- Передачу полного пакета документов по корпоративной модели компетенций в соответствии с договором

Компания-Заказчик отвечает за:

- Своевременная организация встреч с руководством Компании при корректировке разработанной модели компетенций

Срок: ~ 1 неделя

TrainGoUp!

Этап 4.

Передача технологий и инструментария специалистам.

Последовательность работ:

- Передача модели компетенций руководителей Компании-Заказчика
- Передача инструментов работы специалистам
- Проведение обучения технике ведения структурированного интервью (СИ) по компетенциям, деловых симуляционных упражнений, заполнение матриц оценки, правила работы наблюдателя и правил анализа полученной информации. А также презентации полученных результатов оценки.

Результаты:

Сотрудники Компании-Заказчика будут:

- понимать принципы разработки компетенций
- интегрировать результаты применения различных методов анализа работы для разработки моделей компетенций
- применять результаты анализа работы для выбора методов оценки, разработки учебных программ.

Участие и ответственность сторон:

Консультанты TrainGoUp! отвечают за:

- При необходимости по предварительной договоренности консультанты организуют и проводят обучение (2х дневный тренинг) по передаче технологий и инструментария для работы.

Компания-Заказчик отвечает за:

- Организацию обучения для сотрудников компании.

Срок: ~ 2 недели

TrainGoUp!

Этап 5.

Проведение оценки. Реализация обучения.

Последовательность работ:

- Разработка программы оценки
- Согласование плана-графика проведения оценки
- Информирование сотрудников о проведении оценки
- Проведение оценки по технологии ассесмент-центр
- Предоставление обратной связи по результатам оценки
- Подготовка отчетов по итогам проведенной оценки
- Презентация результатов «заказчикам» проекта
- Проведение тренинга для сотрудников
- Повторная оценка

Результаты:

- Подготовленные эксперты наблюдатели (в случае если в оценке принимают участие внутренние сотрудники Компании)
- Отчеты на каждого из сотрудников с описанием сильных сторон и областей развития
- Рекомендации по подготовке индивидуального плана развития для сотрудников прошедших процедуру оценки

Участие и ответственность сторон:

Консультанты TrainGoUp! отвечают за:

- Качественное проведение мероприятий по оценке и обучению сотрудников Компании-Заказчика
- Подготовку внутренних экспертов
- Предоставление обратной связи участникам и руководству Компании по результатам оценки
- Передача результатов оценки Компании-Заказчику

Сотрудники заказчика отвечают за:

- Согласование состава экспертов-наблюдателей и организацию обучения сотрудников компании,
- Информирование сотрудников о проведении оценки
- Утверждение плана-графика оценки
- Организацию и сбор групп оцениваемых

Срок: ~ 2 недели

TrainGoUp!

Результаты

В результате реализации проекта Компания-Заказчик получит:

1. Единую адаптированную корпоративную модель компетенций
2. Поведенческие индикаторы для каждой из компетенций, откорректированные примерами, взятыми из деловой практики компании
3. Шкала оценки компетенций
4. Отчет с описанием сильных сторон и областей развития по сотрудникам, прошедшим процедуру оценки
5. Рекомендации по подготовке индивидуального плана развития сотрудников, прошедшим процедуру оценки
6. Инструментарий для работы: структурированное интервью (СИ) по компетенциям, деловые симуляционные упражнения, матрица оценки, опросники, тесты для использования в оценке персонала

Сумма инвестиций в проект

Работы по проекту и инвестиции:

1. **Интервью с руководством и сотрудниками**
2. **Анализ и интеграция полученной информации**
3. **Разработка корпоративной модели с описанием поведенческих характеристик и описанным соотношением шкал компетенций**
4. **Разработка структурированного интервью**
5. **Адаптация деловых симуляционных упражнений**
6. **Разработка программы ассессмент-центра и проведение процедуры оценки**
7. **Проведение тренинга по передаче технологий**
8. **Проведение обучающих тренингов для сотрудников**
9. **Подготовка отчетов и предоставление обратной связи по результатам оценки сотрудникам и руководству Компании.**

Итоговая сумма инвестиций за данный пакет услуг НДС не облагается, рассчитывается в индивидуальном порядке и зависит от количества компетенций, количества оцениваемого персонала.

TrainGoUp!

Контактная информация

Проект TrainGoUp!

Контактное лицо - Кузьменков Александр,

+7(911) 135-88-24
abc@TrainGoUp.ru
www.TrainGoUp.ru