

Program realizowany
przez ekspertów Instytutu
Rozwoju Biznesu

Szkolenie certyfikowane
przez International Education
Society

ASSESSMENT CENTRE / DEVELOPMENT CENTRE JAKO SKUTECZNA METODA OCENY PERSONELU

Program zgodny z metodologią
"Guidelines and Ethical
Considerations of Assessment
Center Operations International
Task Force on Assessment
Center Guidelines, (2000)"

O programie

Program jest oparty na najnowszych światowych badaniach nad systemami AC/DC, doświadczeniach Instytutu Rozwoju Biznesu i na wieloletnim stażu trenerów w konstruowaniu i wdrażaniu tych metod oceny i rozwoju pracowników firm różnych branż.

Grupa docelowa

- Dyrektorzy personalni i menedżerowie odpowiedzialni za działy HR
- Menedżerowie i specjaliści odpowiadający za selekcję i rekrutację
- Asesorzy wewnętrzni i osoby chcące w przyszłości być asesorami

Korzyści dla firm i uczestników

- Poznanie całościowej metodologii Assessment Centre i Development Centre, opartej na międzynarodowych standardach
- Rozwinięcie umiejętności przygotowywania i przeprowadzania sesji AC/DC
- Nabycie i rozwój kompetencji asesorskich w zakresie:
 - obserwowania uczestników sesji AC/DC
 - zbierania informacji o zachowaniach, ich klasyfikowania i analizowania
 - udzielania uczestnikom pełnych informacji zwrotnych
 - raportowania sesji AC/DC

„Udział w szkoleniu Assessment Centre / Development Centre spełnił moje oczekiwania zarówno pod względem wysokiego poziomu merytorycznego zajęć i ich organizacji, jak i profesjonalizmu wykładowców. Uważam, że udział w powyższym szkoleniu, oferowanym przez Instytut Rozwoju Biznesu, jest gwarancją sukcesu i z pełną odpowiedzialnością polecam usługi ww. firmy.”

Agnieszka Błaszczyk, HR Manager
DHL Global Forwarding Sp. z o.o.



SESJA 1.

JAK ODNALEŹĆ SKUTECZNEGO PRACOWNIKA? BUDOWANIE I WERYFIKACJA MODELI KOMPETENCYJNYCH

Praktyczna mapa Assessment/Development Centre, czyli jak dobrać metodę do założonego celu i potrzeb ■ Jak profesjonalnie wybrać skutecznego pracownika za pomocą AC/DC, czyli czym są modele kompetencyjne i dlaczego są niezbędne w procesie oceny: strategie organizacyjne; cechy kompetencji i ich charakterystyka; wskaźniki kompetencji; skale oceny oraz zachowania na poszczególnych poziomach skal; związek ze zmiennymi psychologicznymi ■ Zastosowanie metody – różnice między Assessment Centre a Development Centre: kompetencje, których nie powinno się mierzyć w AC; kompetencje, których nie można mierzyć w DC ■ Praktyczne przygotowanie modelu kompetencji dla wybranego stanowiska na podstawie case study określonej organizacji

SESJA 2.

TWORZENIE SKUTECZNYCH NARZĘDZI DIAGNOSTYCZNYCH DO SESJI ASSESSMENT CENTRE / DEVELOPMENT CENTRE

Narzędzia wykorzystywane w AC/DC: praktyczne tworzenie i wykorzystywanie metod/ćwiczeń; analiza rodzajów metod; przygotowanie macierzy kompetencyjnej – praca na podstawie case study ■ Zasady obserwacji, czyli jak planować i prowadzić obserwację, aby była skuteczna i obiektywna: prowadzenie obserwacji; metody zapisu obserwacji; błędy obserwacji; rola asesora, warsztat asesora ■ Logistyka sesji AC/DC – o czym należy pamiętać?

SESJA 3.

ROZWÓJ UMIEJĘTNOŚCI ASESORSKICH

Symulacja sesji AC/DC: przeprowadzanie sesji; sztuka podawania instrukcji prowadzenia ewidencji; budowanie kompetencji asesorskich w ramach symulowanej sesji ■ Skuteczność asesora: cztery etapy pracy asesora niezbędne do bycia skutecznym; zadania asesora prowadzącego – waga funkcji dla rzetelnego procesu oceny; jak prowadząc sesję nie wpływać na zaangażowanie osób ocenianych? ■ Podsumowywanie danych z obserwacji: wyciąganie wniosków, uzgadnianie ocen ■ Raporty końcowe: budowa raportu, rekomendacje rozwojowe ■ Ocena symulacji AC/DC: feedback – przekazywanie informacji zwrotnej ■ Walidacja i monitorowanie AC/DC – przykłady

Kadra wykładowców to wysokiej klasy specjaliści, z bogatym doświadczeniem doradczo-asesorskim, znawcy praktycznych problemów zarządzania kapitałem intelektualnym, psychologii organizacji oraz selekcji i rekrutacji. Zajęcia prowadzą:



Dr Beatrice Andrzejewska
– Dyrektor Programowy Instytutu
– Przywództwo i kompetencje menedżerskie oraz zarządzanie kapitałem ludzkim, psycholog, praktyk biznesu, senior trener i senior konsultant.



Dr Anna Baczyńska
– ekspert w dziedzinie psychologii pracy i stresu, praktyk biznesu, senior konsultant i senior trener, współpracuje przy audytach personalnych (AC, DC), autorka specjalistycznych artykułów i recenzji z psychologii organizacji.



Agnieszka Jóźwik
– Dyrektor Programowy Instytutu
– Sprzedaż, obsługa klienta, negocjacje; senior trener, superwizor, konsultant, praktyk biznesu, autorka programów szkoleniowych z zakresu sprzedaży, negocjacji, zarządzania oraz metodyki.



Dr Victor Wekselberg
– Dyrektor Działu Doradztwa Organizacyjnego Instytutu, ekspert w dziedzinie psychologii pracy i organizacji, senior konsultant i senior trener, autor licznych publikacji specjalistycznych.

ASSESSMENT CENTRE / DEVELOPMENT CENTRE JAKO SKUTECZNA METODA OCENY PERSONELU

Informacje organizacyjne

Czas trwania: 3 dwudniowe sesje, 48h

Cena szkolenia: 4.400 PLN, z certyfikatem IES - 4.650 PLN

Miejsce szkolenia: Centrum Konferencyjne Instytutu Rozwoju Biznesu w Serocku

Rabaty za wcześniejsze zgłoszenia lub udział większej liczby osób z jednej firmy!

Terminy na: www.irb.pl

Biura Obsługi Klienta

ul. Panieńska 9 lok. 1, 03-704 Warszawa
tel. (22) 618 85 83, faks (22) 618 51 59

ul. Wyzwolenia 63, 05-140 Serock
tel. (22) 782 78 87, faks (22) 782 73 91

Centrum Konferencyjne

ul. Wyzwolenia 63, 05-140 Serock
rezerwacja: (22) 782 78 87, w. 444

e-mail: recepca@irb.pl
www.osrodekszkoleniowy.pl

Szczegółowe informacje:

Zespół Doradców Klienta

tel.: (22) 768 20 20
695 330 033

e-mail: szkoleniaotwarte@irb.pl