

**CENTRUL DE
EVALUARE /
DEZVOLTARE A
COMPETENȚELOR
MANAGERIALE**

1. CENTRUL DE EVALUARE /DEZVOLTARE A COMPETENȚELOR MANAGERIALE

CE ESTE?

În cadrul unui centru de evaluare, participanții sunt observați și evaluați de către o echipă de consultanți pentru a stabili nivelul curent al competențelor manageriale.

Competențe urmărite:

- Planificare și organizare
- Rezolvarea problemelor și luarea deciziilor
- Maximizarea rezultatelor
- Comunicare interpersonală
- Abilități de leadership.

Metodologia utilizată este analiza comportamentală, realizată cu ajutorul unei serii de exerciții cum ar fi studiul de caz urmat de analiză, jocul de rol sau chestionarul managerial.

Acest centru de evaluare este folosit pentru: definirea nevoilor de dezvoltare și evaluarea progresului, identificarea angajaților cu potențial pentru posturile cu rol managerial, pentru selecția sau promovarea de personal. Metoda este destinată managerilor, team liderilor cu experiență și celor care își doresc o evoluție în carieră în această direcție.

LIVRABILE:

- Rapoarte individuale.
- Raport de grup.
- Recomandări de dezvoltare.
- Instrument de construire a planului de dezvoltare (disponibil pentru centrele organizate în scop de dezvoltare).
- Feedback individual și consiliere în procesul de dezvoltare (1h).

REZULTATE RELEVANTE:

- Avem o **experiența relevantă și pozitivă în domeniul serviciilor**, în proiectarea și implementarea centrelor de dezvoltare de la cativa, la sute sau mii de participanți;
- Toti consultantii nostri au atat un istoric de business cat si unul de consultanta si au fost implicati in proiecte de evaluare care au insumat peste 6.000 de participanti in ultimii 9 ani;
- Competentele vizate sunt descompuse intr-o serie de **comportamente relevante pentru domeniul de activitate al participantilor, comportamente care pot fi**

evaluate într-un centru de evaluare; Chiar dacă TREND are propriile sale competente manageriale standard și comportamentele aferente, **putem adapta conceptele noastre la specificul clientului;**

- **Exercițiile** pe care le folosim în faza de evaluare sunt **special dezvoltate pentru clientul nostru** și caracteristicile populației țintă;
- Rapoartele individuale și de grup care vor fi generate după evaluare vor conține **informații relevante, concrete și clare, ușor de transferat în obiectivele de dezvoltare/formare;** ele sunt granulate până la nivel de comportament și pun în lumină nevoile de dezvoltare individuale și de grup;
- Rapoartele individuale conțin **date comparabile, ușor de înțeles și de utilizat** de către participanți, specialiști în resurse umane sau managerii direcți;

TIMP ȘI COST OPTIMIZAT

- Utilizăm o **platformă on-line** modernă care reduce dramatic timpul necesar pentru faza de acordare a notelor și elaborarea raportului;
- **Rapoartele individuale pot fi generate chiar în ziua evaluării,** la un click distanță după ultima notă acordată de evaluatori (de obicei, editarea unui raport înseamnă câteva ore de muncă);

UN PROCES OBIECTIV ȘI PRECIS

- Metodologia TREND implică o evaluare riguroasă la nivel comportamental; Toți evaluatorii sunt instruiți și calibrați anterior pentru a asigura cel mai înalt nivel de calitate al procesului;
- Platforma noastră on-line utilizează un algoritm care elimină subiectivitatea evaluatorilor – notele la nivel de comportament sunt transformate automat în note la nivel de competență;
- Rapoartele individuale conțin date obiective și comparabile, deoarece nu depind de aptitudinile sau talentul de a scrie al evaluatorilor, ci sunt generate automat de aplicație.

OUTCOMES:

- Se identifică ce competențe este necesar să dezvolte un angajat pentru a-și crește performanța, evidențiind totodată și un top al celor mai performanți participanți din grupul de manageri evaluați pe fiecare competență.
- Pe baza rezultatelor se poate stabili împreună cu superiorii sau specialiștii în resurse umane un plan de acțiune personalizat pentru grup și pentru fiecare manager.
- Se pot prioritiza investițiile în programele de dezvoltare adresate managerilor.
- Se poate urmări evoluția în timp a competențelor managerilor prin realizarea de evaluări repetate.
- Se obțin optimizări de timp – derularea exercițiilor, evaluarea, generarea de rapoarte și centralizarea rezultatelor, toate în aceeași zi. Un număr mare de participanți poate fi evaluat în termen scurt.

2. METODOLOGIE

Mod de desfășurare:

- Participanții vor fi împărțiți în grupuri de maximum **4 persoane**, fiecare grup fiind **observat și evaluat într-o zi** de către o echipă/comisie formată din **2 consultanți**.
- Comportamentele participanților sunt observate pe parcursul rezolvării unor exerciții special construite pentru a scoate în evidență o competență sau o abilitate. Consultanții înregistrează per-se, în scris, aceste dovezi comportamentale.
- După etapa de **observare** în exerciții, consultanții vor **analiza** dovezile comportamentale ale fiecărei competențe în parte și vor acorda un calificativ pentru fiecare comportament al unui participant. Aceste calificative vor fi introduse în platforma online Trend Explorer care generează **nota finală pe fiecare competență** în parte, de la 1 la 5, unde 1 este minimul iar 5 maximul.
- Atunci când centrul de evaluare se organizează cu scopul dezvoltării angajaților recomandăm ca participanții să primească feedback individual referitor la performanța demonstrată în timpul exercițiilor.
- În cadrul întâlnirii de feedback se urmărește construirea atitudinii potrivite pentru schimbare și dezvoltare și clarificarea zonelor/comportamentelor care au nevoie de îmbunătățire.
- **Ședința de feedback** bazată doar pe raportul individual generat prin Trend Explorer durează **1h** și se derulează în **ziua următoare centrului de dezvoltare**, pentru a permite consultantului timp de pregătire.

- Metodologia TREND implică o evaluare riguroasă la nivel comportamental. **Toți evaluatorii sunt instruiți și calibrați** anterior pentru a asigura cel mai înalt nivel de **calitate al procesului**.