

ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДА ASSESSMENT CENTER

**В РАМКАХ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
МИНИСТЕРСТВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ.**

Номинация: Оценка кадров

Исполнитель: Министерство экономического развития Челябинской области

Код: 06.ГО.74.01

Актуальность/предпосылки:



В рамках кадрового проекта по реструктуризации Министерства экономического развития ЧО нам нужны активные, целеустремленные люди, ориентированные не только на процессное выполнение узко поставленных задач, но и на результат.

Люди, готовые к изменениям и обладающие высоким личностно – деловым потенциалом.

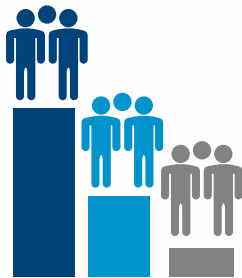
Цели и задачи проекта:



ЦЕЛИ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ:

Оценка управленческого потенциала действующих руководителей и кандидатов на руководящую должность.

Оценка потенциала сотрудников, способных наиболее эффективно внедрять изменения в организации.



ЗАДАЧИ, РЕШАЕМЫЕ С ПРИМЕНЕНИЕМ ТЕХНОЛОГИИ ASSESSMENT CENTER

формирование группы кадрового резерва руководителей;

выявление работников, способных к применению и развитию собственного потенциала;

выявление работников, не имеющих перспектив роста (с низким потенциалом);

обоснование изменений в кадровом составе;



ПОДЗАДАЧИ:

планирование карьеры и продвижение сотрудников;

формирование потребности в обучении;

создание программы обучения или планов по организации семинаров и тренингов, для развития

компетенций, находящихся на дефицитном уровне развития у большинства оцениваемых.

Этапы проекта:

1.

**ПОДГОТОВКА
ПРОЕКТА В РАМКАХ
МИНИСТЕРСТВА**

2.

**ФОРМИРОВАНИЕ
МОДЕЛИ
КОМПЕТЕНЦИЙ**

3.

**КОНСТРУИРОВАНИЕ
ПРОЦЕДУР
ОЦЕНКИ**

4.

**ПРИВЛЕЧЕНИЕ
ВНЕШНИХ ЭКСПЕРТОВ -
НАБЛЮДАТЕЛЕЙ**

5.

**ПРОВЕДЕНИЕ
ОЦЕНОЧНЫХ
ПРОЦЕДУР**

6.

**ПОДВЕДЕНИЕ
ИТОГОВ**

Модель компетенций

(Что оцениваем)


Кого оцениваем

(всего 83 человека)



Результаты проекта:

1.  Создана модель компетенций для оценки потенциала государственных служащих Министерства экономического развития Челябинской области

2.  Организована и проведена оценка потенциала сотрудников и руководителей Министерства, результатами, которой стали:

- участники оценки проранжированы по степени выраженности компетенций;
- индивидуальные характеристики на каждого участника оценки с указанием их сильных и слабых сторон;
- сформированы группы:



**группа
для развития**

(сотрудники и руководители с высоким уровнем развития по всем группам компетенций);



**группа
для принятия решения**


(сотрудники и руководители со средним уровнем развития по всем группам компетенций);






**группа
риска**

(сотрудники с низким уровнем развития по всем группам компетенций);


Результаты проекта:

3.  Сформирована база данных специальных методов и процедур оценки для проведения конкурсов при отборе внешних кандидатов, включающая в себя кейсы и специальные оценочные упражнения, которые учитывают специфику деятельности госслужащих.

4.   Определена группа сотрудников, которые готовы к изменениям, лояльно настроены на процессы реструктуризации и могут быть ключевыми исполнителями внедрения этих изменений;

5.   Выявлены сотрудники и руководители, негативно реагирующие на любые изменения, готовые активно саботировать процесс реструктуризации и внедрения новых принципов работы в Министерстве.

Результаты проекта:

-  6. Выявлены компетенции, находящиеся на дефицитном уровне развития у большинства оцениваемых. Данная информация будет использована при формировании программ обучения или планов по организации семинаров и тренингов.
-  7. Создана модель комплексной оценки государственных служащих Министерства, которая может использоваться при отборе внешних кандидатов, а также транслироваться на другие органы исполнительной власти.
-  8. Сотрудники ведомства получили опыт организации и проведения оценки персонала методом Assessment center и опыт наблюдения за оцениваемыми.