



TEHNICI DE EVALUARE A CAPITALULUI UMAN IN ORGANIZATII

Curs open, Bucuresti

DE CE sa participi la acest curs?

Cursul este complex, raspunde in detaliu si practic intrebarilor: **DE CE** evaluam, **CAND** evaluam, **CUM** evaluam? Trainerul are 10 ani experienta in HR – recrutare, selectie, evaluare individuala si de grup.

EVALUAREA CAPITALULUI UMAN

- De ce evaluam?

Organizatiile evalueaza oamenii pentru a identifica exact caracteristicile acestora, din anumite puncte de vedere, astfel incat sa se asigure ca selecteaza sau pastreaza exact acei angajati de care au nevoie pentru a-si atinge obiectivele de business.

- Ce evaluam?

Evaluam personalitatea (prin teste psihologice), abilitatile si competentele unei persoane.

- Cand evaluam?

Evaluarea este legata de cateva procese: recrutare, performance management, promovare, concediere.

RECRUTAREA – PROFIL & COMPETENTE

- Cum stabilim criteriile de recrutare si selectie

Pentru a ne asigura ca recrutam cei mai potriviti candidati pentru pozitiile vacante din companie, este necesar sa ne fie foarte clar ce anume avem nevoie, adica PROFILUL candidatului ideal.

PROFILUL candidatului ideal inseamna o suita extrem de specifica de COMPETENTE PROFESIONALE si COMPETENTE PERSONALE.

- Stabilirea, operationalizarea si ierarhizarea competentelor

COMPETENTELE se operationalizeaza prin INDICATORI COMPORTAMENTALI.

- Determinarea profilului cautat pentru pozitia vacanta – *activitate practica*
- Definirea competentelor prin indicatori comportamentali – *activitate practica*

EVALUAREA SI SELECTIA

- Procesul de selectie

Urmarea fireasca a oricarui proces de evaluare este procesul de selectie, care in activitatea de recrutare inseamna compararea profilului fiecarui candidat cu profilul candidatului ideal.

- Metode de evaluare – *activitate practica*
- Criterii de analiza si selectie a CV-urilor – *activitate practica*

EVALUAREA PRIN INTERVIU

- Tipuri de interviu

Fiecare tip de interviu este util numai in anumite conditii. A utiliza un tip de interviu nepotrivit inseamna a evalua si selecta eronat.

- INTERVIUL COMPORTAMENTAL structurat, bazat pe COMPETENTE

Acest tip de interviu este considerat ca avand cel mai inalt grad de validitate deoarece se bazeaza pe principiul ca o persoana care a performat in trecut, va performa si in viitor.

- INTREBARI COMPORTAMENTALE si situationale - TEHNICA STAR aplicata – *activitate practica*
- Erori in evaluare

- Vizionare FILM

EVALUAREA PRIN ALTE METODE

- Teste

Specialistii spun ca utilizarea unei singure metode de evaluare se poate solda cu un rezultat neconcludent, insuficient de obiectiv sau incomplet. Cele mai indicate metode suplimentare de evaluare sunt testele.

Tipuri de teste: psihologice, de abilitati, de aptitudini, de personalitate, de competente etc.

- Assessment Center

Metoda cea mai inalt valida de evaluare care se cunoaste pana in prezent este Assessment Center-ul deoarece are cea mai mare obiectivitate.

EVALUAREA PERFORMANTELOR

Procesul de evaluare a performantelor este absolut necesar indiferent de dimensiunea companiei, aria de activitate sau industria din care face parte.

Procesul de construire a indicatorilor de performanta – *activitate practica*

Operationalizarea indicatorilor de performanta – *activitate practica*

ASSESSMENT CENTER

- De ce Assessment Center?

Assessment Center-ul este metoda de evaluare cea mai inalt valida deoarece gradul de obiectivitate este foarte ridicat prin faptul ca pot fi evaluate mai multe competente ale mai multor candidati concomitent, de catre mai multi evaluatori, prin mai multe metode de evaluare.

- Cum se construiește un Assessment Center
- Metode de evaluare in Assessment Center

In cadrul unui Assessment Center se pot folosi oricate metode de evaluare, inasa metodele care cresc cel mai mult gradul de validitate si obiectivitate sunt testele psihologice/de personalitate si role-play-urile.

Metodele de evaluare din Assessment Center se pot grupa dupa:

- metode de evaluare individuala: teste psihologie/de personalitate, teste de abilitati si aptitudini, interviu, role-play, studiu de caz, in tray, prezentari pe baza de studiu de caz

- metode de evaluare in grup: simulare sedinta cu roluri impuse

- Design Assessment Center – *activitate practica*
- Abilitatile unui Assessor – *activitate practica*

➤ **Derulare role-play-uri – evaluarea in interviul structural comportamental**

➤ **Derulare role-play Assessment Center**

TRAINER – Loredana Vladareanu



Cu o experienta de 10 ani in consultanta HR- recrutare, selectie, evaluare individuala, centre de evaluare si certificarea pentru Career, Executive & Life Coach, prin intermediul Academy of Executive Coaching, Loredana dezvolta si sustine cursuri in ariile: Recrutare si Selectie, Assessment Center (design & tehnici), Abilitati de coaching, Masurare KPI in recrutare & selectie si in training.

Loredana deruleaza programe destinate managerilor, ce au ca scop imbunatatirea abilitatilor de coaching cu oamenii din echipa proprie, in vederea dezvoltarii potentialului uman si profesional, prin corelatie cu evaluarile profesionale si masurarea KPI.

TARIF

**Tariful pentru acest curs este de 320 euro + TVA/participant.
Pentru mai multi participanti dintr-o companie tariful se negociaza.**

Tariful include:

- Livrarea cursului 2 zile, de la 9.00 – 17.00
- Suportul de curs tiparit
- Diploma de participare la curs
- Pauza de pranz si de cafea

Cursul poate fi personalizat si sustinut si in-house, la cerere.