

SZKOLENIE

ASSESSMENT CENTER DEVELOPMENT CENTER

1. Adresaci:

Szkolenie przeznaczone jest dla specjalistów działów personalnych oraz menedżerów, którzy chcą zdobyć wiedzę na temat metod i narzędzi umożliwiających sprawne i skuteczne przeprowadzanie procesu rekrutacji oraz diagnozowanie potrzeb rozwoju pracowników. Poznanie profesjonalnych technik ułatwi efektywne budowanie strategii zarządzania zasobami ludzkimi.

2. Uczestnicy po przeprowadzeniu szkolenia będą potrafili:

- Projektować i wdrażać sesje Assessment Center/ Development Center.
- Wykorzystać wiedzę i praktyczne umiejętności związane z merytorycznymi aspektami procesu Assessment Center/ Development Center.
- Pracować na modelach kompetencyjnych.
- Występować w roli assessora.
- Tworzyć i dobierać odpowiednie narzędzia.
- Integrować wnioski i udzielać informacji zwrotnych.
- Planować rozwój zasobów ludzkich w organizacji.

3. Metody i narzędzia wykorzystywane podczas szkolenia:

- Praca warsztatowa (ćwiczenia indywidualne i grupowe, gry).
- Symulacje.
- Case study.
- Prezentacje uczestników nagrywane na video i odtwarzane wraz z informacją zwrotną od trenera.
- Korzystanie z pomocy wizualnych i materiałów prezentacyjnych.

4. **Czas trwania szkolenia** Szkolenie przewidziane jest na dwa dni (każdy dzień to 8 godzin zegarowych zajęć), całość trwa 16 godzin.

Grupa szkoleniowa może składać się z 12 uczestników

5. Program szkolenia oraz tematy zajęć:

5.1. Czym jest Assessment Center i Development Center?

- Podstawowe informacje na temat głównych zasad metody Assessment Center/ Development Center
- Różnica pomiędzy Assessment/ Developement Center
- Assessment Center/ Development Center jako element systemu zarządzania zasobami ludzkimi
- Korzyści wynikające ze stosowania metody Assessment Center/ Development Center
- Trafność metody Assessment Center/ Development Center w porównaniu do innych metod oceny

5.2. Projektowanie procesu Assessment Center i Development Center

- Elementy projektowania Assessment Center/Development Center.
- Budowanie trafnych narzędzi badawczych, wykorzystywanych podczas metody Assessment Center/Development Center.
- Przeprowadzanie procesu oceny.
- Ocena trafności przeprowadzonej procedury oraz wprowadzania modyfikacji w celu zwiększenia jego efektywności.

5.3. Modele kompetencji

- Mapa i lista kompetencji.
- Ocena kompetencji (kryteria oceny, profil kompetencyjny).
- Skale kompetencyjne.

5.4. Narzędzia

- Symulacje decyzyjne i strategiczne.
- Studia przypadków.
- Gry i zadania menedżerskie oraz komunikacyjne (zespolowe i indywidualne).
- Odgrywanie ról
- Wywiady standaryzowane.
- Kwestionariusze i testy.

5.5. Praktyczne sposoby wykorzystania Assessment Center/Development Center

- Tworzenie kadry zastępczej, rezerwowej.
- Planowanie rozwoju (ścieżki kariery).
- Tworzenie bazy talentów.
- Planowanie szkoleń.
- Rekrutacja pracowników na kluczowe stanowiska.

5.6. Podsumowanie szkolenia

- Informacje zwrotne dla uczestników szkolenia.
- Analiza i ocena szkolenia Assessment Center/ Development Center.