

CENTRU DE EVALUARE *Perioada: 03.2009*

SITUATIA

Compania care a solicitat suport firmei Perspective Group este un jucator important din sectorul servicii telecomunicatii cu prezenta in toata tara. La momentul respectiv isi reanaliza planurile de dezvoltare si dorea sa afle in ce masura ar putea promova in trei posturi cheie de management dintre angajatii existenti in companie, persoane cu foarte bune rezultate profesionale si conduita impecabila dar cu putina experienta in managementul de echipe mai mari. Organizatia a preferat intotdeauna promovarea din interior.

In acest program au fost selectati de catre client noua angajati.

ABORDAREA PERSPECTIVE GROUP

- **Agrearea cu organizatia client a setului de competente specific, alese dintr-un set de competente de ordin general. Acestea erau in concordanta atat cu valorile, misiunea si aspiratiile organizatiei cat si cu specificul postului.**
- **Construirea tipului de mesaj in comunicarea interna a procesului de evaluare – pentru aceasta s-a facut o analiza a tipului de cultura existent pentru a adecva continutul si metodele comunicarii si a maximiza implicarea angajatilor in acest proces; l-am realizat cu sprijinul managerilor directi.**
- **Analiza postului din punct de vedere al organizației si din punct de vedere comportamental. La baza procesului de evaluare a stat profilul candidatului potrivit pentru postul mentionat.**
- **Interviu individual situational bazat pe competente. Pe baza competentelor definite ca si necesare pentru postul mentionat, li s-a solicitat candidatii sa descrie cum au gestionat anumite situatii concrete cu care s-au confruntat in trecut (STAR – situație /responsabilități / acțiune / rezultate).**
- **Evaluare psihologica, in scopul de a identifica aptitudinile de luare a deciziei, raționament analitic, capacitatea de concentrare a atentiei, rapiditate de procesare a informatiilor, etc.**
- **Evaluarea comportamentala, care avea ca scop identificarea profilului comportamental al participantului in activitatea curenta si in situatii de presiune extrema, din punct de vedere decizional, inițiativa, relationare, conformare. S-a realizat prin intermediul sistemului de evaluare Thomas International pentru care Perspective Group este licentiata.**
- **Studiu de caz / joc de rol - Continutul exercitiilor au reflectat situatiile de lucru cu care se confrunta zilnic participantii, fara a le copia insa. Chiar daca sarcinile si conflictele sunt similare cu cele cotidiene, detaliile sunt diferite, ceea ce ofera posibilitatea investigarii comportamentului natural al candidatului.**
- **Evaluarea competentelor: pe baza mai multor criterii predefinite. Analiza Profilului Personal ne-a oferit informatii relevante despre comportamentul**

persoanei evaluate in situatii normale de lucru, in postul pe care il ocupa in prezent si in situatii de presiune extrema. Aceeasi analiza ne-a oferit detalii despre aspectele motivationale, despre posibile frustrari generatoare de conflicte, despre stilul de comunicare preferat si despre valorile pe care persoana evaluata le poate aduce organizatiei.

- Raport Evaluare Audit de Management: a evidentiat principalele abilitati manageriale si in ce masura sunt acestea prezente (mai mult sau mai putin) la o anumita persoana asa incat sa se poata stabili compatibilitatea cu postul vizat.
- Exercitii de prezentare in fata consultantilor evaluatori.
- Chestionar de identificare a factorilor motivationali. Chestionare pentru identificarea stilului managerial si pt. evaluare performanta.
- Elaborarea raportului final de evaluare: s-au identificat si recomandat catre management persoanele cu cele mai multe atuuri pentru a prelua noile posturi disponibile, s-a oferit suport in conturarea planului de training si dezvoltare necesar pentru fiecare in parte.
- Analiza si discutarea rezultatelor impreuna cu managementul general al companiei. Coaching si suport oferit managementului in comunicarea feedback-ului personalizat catre fiecare angajat evaluat – la aceasta etapa compania a solicitat prezenta consultantilor Perspective Group.

REZULTATE

- S-au identificat intr-un timp scurt persoanele capabile, cu potential de dezvoltare, care puteau prelua posturile disponibile din cadrul companiei. S-a stabilit planul de dezvoltare pentru acestia.
- S-au redus costurile organizatiei prin identificarea obiectiva a persoanelor potrivite din interior, fara a mai fi nevoie sa se recruteze din exterior si sa se dedice timp si resurse suplimentare.
- Au crescut implicarea si motivarea angajatilor care au apreciat faptul ca se organizeaza astfel de initiative si ca firma promoveaza din interior.
- Echipa manageriala a avut posibilitatea sa cunoasca aspectele motivationale ale celor evaluati.
- S-au putut identifica nevoile personale de training si construi planuri individuale de cariera.
- Participantii au fost ajutati sa foloseasca la maximum informatiile din raport, cum ii ajuta pentru dezvoltarea personala, cum sa interpreteze rezultatele, cum sa isi construiasca un plan de actiune individual pentru schimbare si dezvoltare (cu sprijinul managerului direct). Toti cei implicati in proces au avut ocazia sa-si afle si constientizeze zonele de dezvoltare si atuurile.