

## Отчет о проведенной фасилитационной сессии

### «Оценка и развитие персонала» в «Лукойл-Черноземьнефтепродукт»

14 июля 2015 года. Ведущая: Бадаева Светлана

#### 1. Вовлечение

В начале сессии участники поделились опытом друг с другом по поводу того, чему он научились в прошедшем году, в чем себя чувствуют экспертом и могут поделиться своим опытом по методу «Желтые страницы».

Задачей каждого участника на первом этапе было заполнить «визитку», а потом обменяться информацией по очереди с другими участниками сессии.

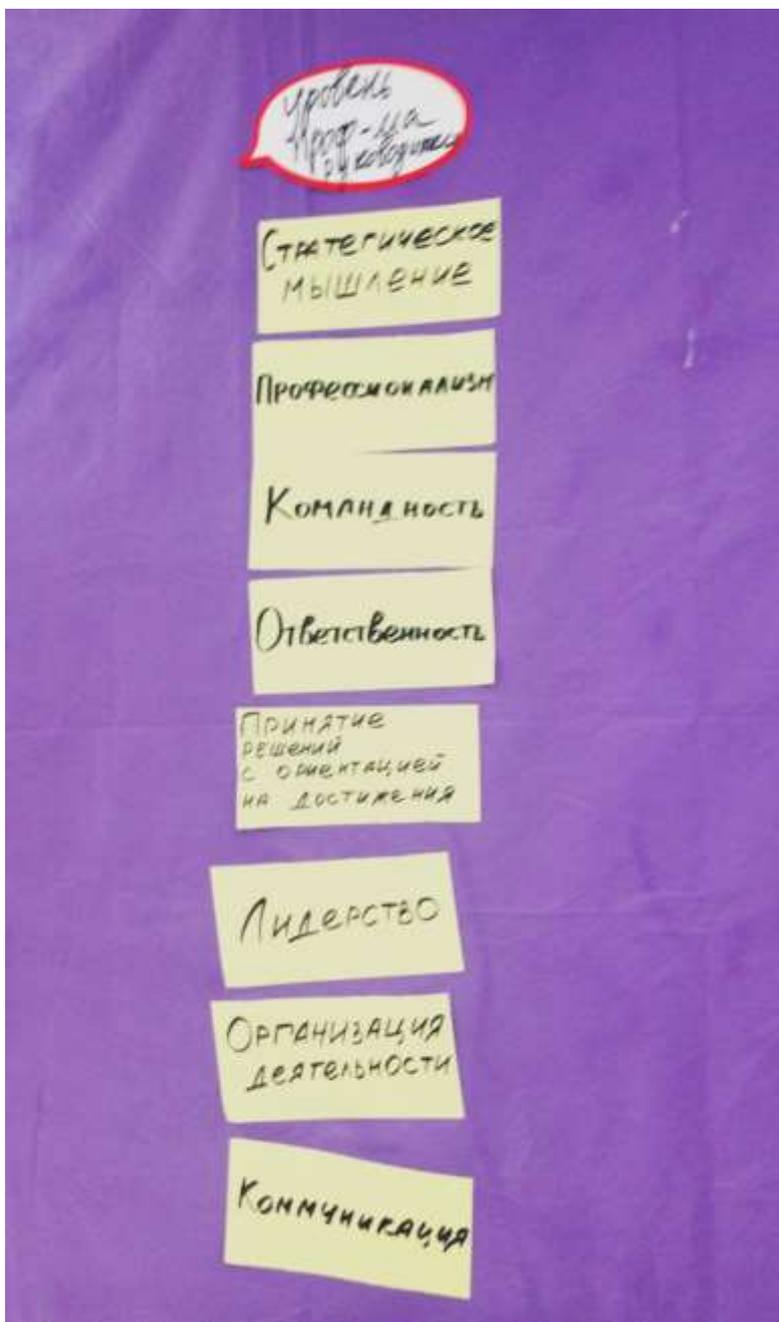


После того, как каждый выслушал других, участники создали общее поле и отметили, у кого конкретно они хотели бы чему-то научиться. В результате выделились внутренние эксперты, у которых хотят учиться более количество участников, а также «ученики» - те, которым больше всего интересно поучиться у других. Были сделаны выводы о том, что по такой же модели взаимодействия руководители могут организовать в своих

подразделениях обмен опытом. Те, кто учился на внешних программах, имеет особую экспертизу в каких-то важных профессиональных вопросах могут делиться с теми, кому важны их знания и опыт. Тем самым может качественно повыситься уровень вовлеченности и профессионализм сотрудников компании в условиях ограниченных ресурсов.

«Трейлер» - вопрос к группе, который является введением в тему оценки персонала

Участники сессии оценили свои управленческие навыки анонимно с помощью меток по 10 бальной системе.



Затем каждый руководитель определил для себя, на каком уровне у него лично должны быть корпоративные и управленческие компетенции, чтобы успешно справляться с поставленными задачами, принимать вызовы времени

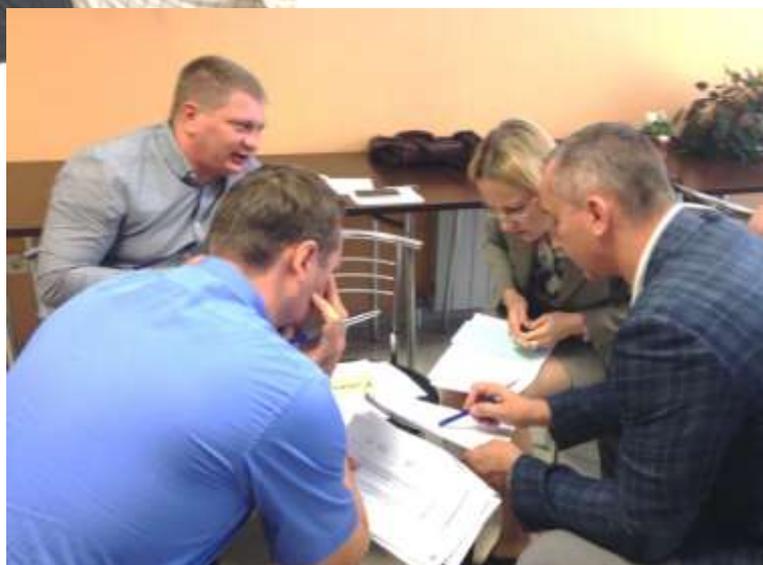
(определили для себя так называемый идеальный профиль требований). После этого провели самооценку по той шкале, которая принята в компании (оценили реальный уровень развития отдельных компетенций).

Далее с помощью сбора различных мнений обсуждался вопрос, какие есть риски, если сотрудники будут оценивать сами себя без объективной обратной связи от руководителей, коллег, подчиненных, специально подготовленных экспертов по оценке, без применения проф. тестов и комплексных методик выявления потенциала человека.

Тем самым участники осознали не только возможность и необходимость развития на рабочем месте, но прежде всего оценки для выявления зон роста.

В процессе метода «Мировое кафе» участники разработали матрицу развивающих действий по компетенциям. В группе были сделаны выводы о том, что такие матрицы руководители подразделений могут разработать более предметно. Важно это сделать перед тем, как в компании будет проводиться очередная оценка для разработки планов индивидуального развития сотрудников.







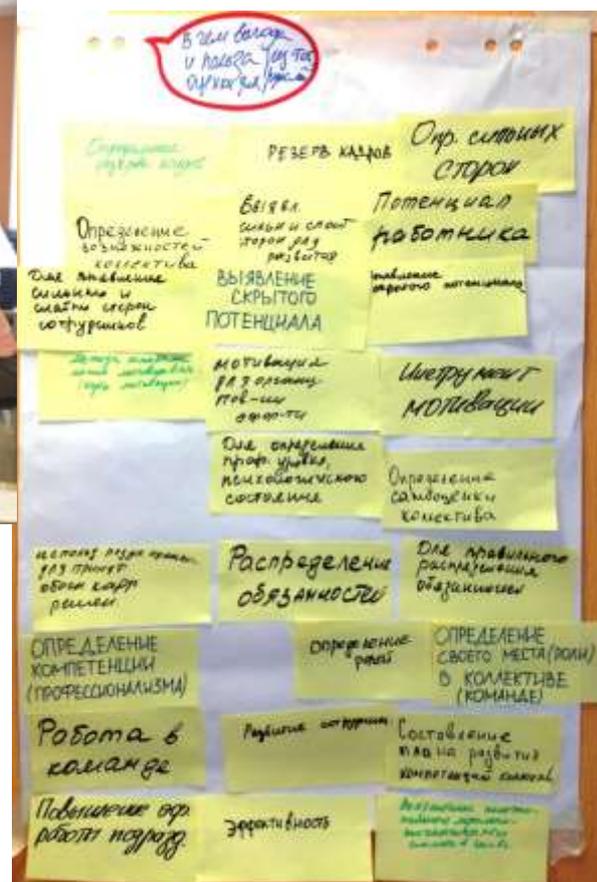
В результате совместной работы была составлена матрица развивающих действий для раз



ития руководителей, которые приняли участие в сессии







В конце сессии в группе проводилась викторина.

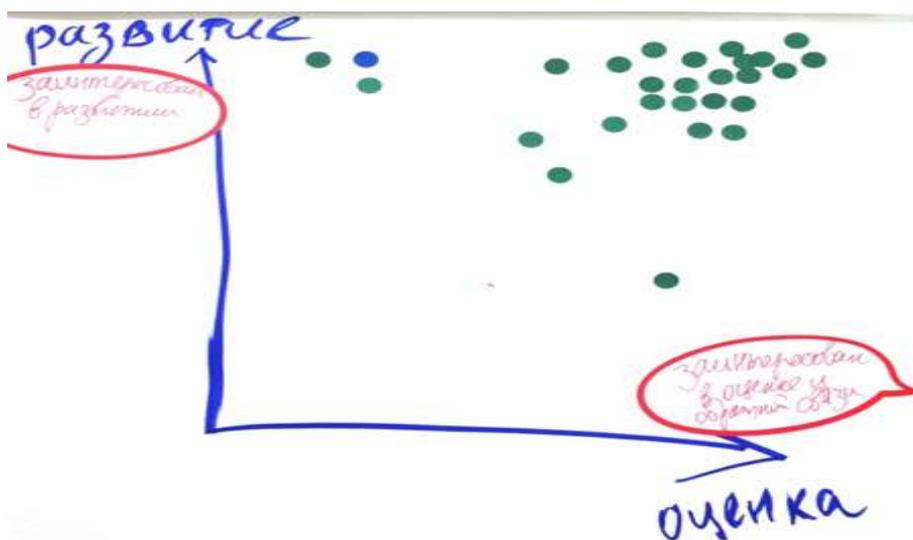
Участники в виде загадок друг другу повторили ранее пройденный материал (лекционный материал давался на предыдущей сессии в марте) о методах оценки, плюсах и минусах каждого метода, выгоде и пользе для руководителей в проведении оценки разными методами.

В конце сессии была сделана ретроспектива пройденного материала.



В результате проведенной сессии была достигнута поставленная цель: «вовлечение руководителей в процесс совместной работы с HR по оценке и развитию персонала в компании».

Это было отражено в итоговом голосовании:



На следующий день проводился «пилотный» Центр оценки в компании в рамках построения корпоративного Центра оценки.

Участники были сразу вовлечены в процесс оценки, сопротивление отсутствовало. По окончании второго дня руководители – участники оценки отметили развивающий эффект от самой процедуры и выразили интерес к получению обратной связи.

