

Κέντρα Αξιολόγησης & Ανάπτυξης Στελεχών

(Assessment & Development Centers)



Η πλέον ολοκληρωμένη και αξιόπιστη μέθοδος αξιολόγησης των ικανοτήτων και δυνατοτήτων των στελεχών όλων των θέσεων και ιεραρχικών επιπέδων.

Στοχεύουν στην ανάδειξη κυρίως των διοικητικών και ηγετικών ικανοτήτων των συμμετεχόντων (δυνατές περιοχές & περιοχές προς βελτίωση), καθώς και στην αναγνώριση των εκπαιδευτικών και αναπτυξιακών τους αναγκών για τον καθορισμό ρεαλιστικών πλάνων ανάπτυξης, την καλύτερη αξιοποίησή τους και την ενίσχυση της απόδοσής τους.

Πού χρησιμεύουν τα Κέντρα Αξιολόγησης Στελεχών (KA&A);

A. Προαγωγές

Ο «καλύτερος» μιας ομάδας στελεχών είναι πάντα κι ο καταλληλότερος για προαγωγή;

- Εντοπισμός των στελεχών που μπορούν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις του ρόλου.

B. Βέλτιστη αξιοποίηση στελεχών

Ποια είναι τα πλέον ικανά στελέχη και σε ποιους ρόλους θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν;

- Ανάδειξη των «ταλέντων» της επιχείρησης και των μελλοντικών ηγετών
- Αποτύπωση των δεξιοτήτων και των δυνατοτήτων των στελεχών
- Προσδιορισμός των αναπτυξιακών αναγκών των στελεχών.

Η KPMG έχει εξειδίκευση στην αξιολόγηση των δυνατοτήτων σε στελέχη πωλήσεων.

Γ. Προσλήψεις

Ένα πετυχημένο στέλεχος σε μια άλλη εταιρεία θα είναι σίγουρα αποτελεσματικό και στη θέση που θέλω να καλύψω;

- Επιλογή του καταλληλότερου υποψηφίου για πρόσληψη.

Πως θα ξεχωρίσω τους πιο ταλαντούχους αποφοίτους για να τους εντάξω σε προγράμματα ανάπτυξης νέων στελεχών;

- Προγράμματα αξιολόγησης αποφοίτων Πανεπιστημίου (Management Trainees).

Η μεθοδολογία της KPMG:

Βήμα 1: Προσδιορισμός των δεξιοτήτων προς διερεύνηση/αξιολόγηση.

Βήμα 2: Προσδιορισμός και επιλογή των κατάλληλων εργαλείων αξιολόγησης, τα οποία αποτελούνται από ένα σύνολο επιχειρηματικών ασκήσεων και άλλων διαγνωστικών εργαλείων που προσομοιώνουν το σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον. Με στόχο τη βελτίωση της αξιοπιστίας των προβλέψεων, τα KA&A της KPMG συνδυάζουν διαφορετικούς τύπους προσομοιώσεων όπως:

- Εισερχομένων (In-tray)
- Ομαδικών (Ανάθεσης ή μη ρόλων)
- Ανάλυσης και Παρουσίασης
- Ανάλυσης Ρόλων (Role-Playing)
- Καθοδήγησης υφισταμένου/νων (Coaching)
- Διαπραγμάτευσης (Negotiation Skills)
- Αναζήτησης πληροφοριών (Fact Finding)
- Ατομικής Άσκησης Εκτίμησης Καταστάσεων (Situational Judgment Exercise)
- Ατομικών συνεντεύξεων μετά το τέλος κάθε προσομοίωσης
- Δομημένων συνεντεύξεων (Competency Based interviews)
- Ανατροφοδότησης 360° (360° feedback)
- Ερωτηματολογίου προσδοκίων επαγγελματικής εξέλιξης (Aspirations Questionnaire)
- Ψυχομετρικών τεστ, κ.α.

Βήμα 3: Υλοποίηση του Κέντρου, ημερήσιας ή διήμερης διάρκειας.

Βήμα 4: Σύνταξη ατομικής και ομαδικής έκθεσης αξιολόγησης, παροχή ανατροφοδότησης και δημιουργία πλάνων ανάπτυξης. Κάθε ένας από τους συμμετέχοντες ενημερώνεται για την επίδοση του και μαζί με το σύμβουλο σχεδιάζει ένα προσωπικό πλάνο ανάπτυξης που θέτει στόχους και μεθόδους για τη βελτίωση της απόδοσής του.

Βήμα 5: Σχεδιασμός και υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής ανάπτυξης ανάλογα με τις ιδιαίτερες ανάγκες κάθε στελέχους, τα οποία μεταξύ άλλων μπορεί να περιλαμβάνουν: ενδο-επιχειρησιακά σεμινάρια, εργαστήρια ανάπτυξης δεξιοτήτων, individual coaching, προγράμματα action learning, κλπ.

Η KPMG προσφέρει συνεχή υποστήριξη στην Ανώτατη Διοίκηση και στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού με στόχο τον αποτελεσματικό σχεδιασμό και υλοποίηση των ΚΑ&Α, καθώς και τη μέγιστη αξιοποίηση των αποτελεσμάτων τους.

Οφέλη ΚΑ&Α για την εταιρεία

- Αξιοπιστία προβλέψεων που ξεπερνά το 70%¹
- Αντικειμενικότητα στην αξιολόγηση
- Μεγαλύτερη αποδοχή των αποφάσεων της Διοίκησης σε θέματα προαγωγών και εξέλιξης
- Αύξηση του βαθμού δέσμευσης και παρακίνησης των εργαζομένων.

Γιατί να επιλέξω τα ΚΑ&Α της KPMG:

- Πάνω από 20 χρόνια εμπειρίας στο σχεδιασμό και την υλοποίηση ΚΑ&Α
- Συνεργασία με περισσότερες από 50 ελληνικές και πολυεθνικές εταιρείες
- Περισσότεροι από 4 000 συμμετέχοντες
- Ολοκληρωμένη μεθοδολογία με υψηλό δείκτη αξιοπιστίας που βασίζεται:
 - στη χρήση μεγάλης ποικιλίας εργαλείων αξιολόγησης που αναδεικνύουν την ικανότητα του συμμετέχοντα να λειτουργήσει σε δομημένα και μη περιβάλλοντα
 - στη διενέργεια ατομικών συνεντεύξεων με συμβούλους/αξιολογητές της KPMG μετά από κάθε προσομοίωση, με στόχο την καταγραφή του συνόλου της σκέψης των συμμετεχόντων
 - στη χρήση πολλαπλών αξιολογητών ανά συμμετέχοντα και στην ανάγκη ομοφωνίας αυτών για την ολοκλήρωση της διαδικασίας αξιολόγησης και τον προσδιορισμό των δυνατών περιοχών και των περιοχών προς βελτίωση.
- Εμπειρία και τεχνογνωσία στο σχεδιασμό και την ανάπτυξη εργαλείων αξιολόγησης στην Ελλάδα, με δυνατότητα προσαρμογής των ασκήσεων προσομοίωσης στις δεξιότητες του πελάτη ή/και δημιουργίας νέων
- Πολυπληθής, έμπειρη και άρτια εκπαιδευμένη ομάδα αξιολογητών για τη διασφάλιση της αντικειμενικής αξιολόγησης των συμμετεχόντων
- Παροχή συνεχούς υποστήριξης στη Διοίκηση και τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού σε όλα τα στάδια και την επικοινωνία προς τους συμμετέχοντες προς την εταιρεία
- Δυνατότητα διεξαγωγής ΚΑ&Α στην ελληνική και αγγλική γλώσσα.

¹ Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274.

Για περισσότερες πληροφορίες
επικοινωνήστε:

Βερώνη Παπατζήμου
Γενική Διευθύντρια

Τηλ: 210 6062100
211 1815600
Fax: 210 6062111
e-mail: vpapatzimou@kpmg.gr

kpmg.com/gr

© 2016 KPMG Σύμβουλοι ΑΕ, Ελληνική Ανώνυμη Εταιρεία και μέλος του δικτύου ανεξάρτητων εταιρειών-μελών της KPMG συνδεδεμένων με την KPMG International Cooperative ("KPMG International"), ενός Ελβετικού νομικού προσώπου. Με την επιφύλαξη κάθε δικαιώματος.

Το όνομα και το λογότυπο KPMG αποτελούν καταχωρημένα εμπορικά σήματα ή σήματα της KPMG International.