EURÓPA TRÉNING

VEZETŐI KOMPETENCIA-DIAGNÓZIS ÉS FEJLESZTÉSI PROGRAM

Minden cégvezető számára kiemelten fontos, hogy az általa irányított felső- és középvezetői hierarchia megértse a vállalati célokat, azonosuljon velük, valamint hatékonyan közvetítse és képviselje azokat a beosztottak felé.

A cégek jellemzően elsősorban a növekedésükre és a piaci pozícióik javítására koncentrálnak, minden tevékenységük ezen célokat szolgálja. A szervezet építése, fejlesztése próbál lépést tartani az eseményekkel, de sokszor lemarad. A szervezetek bővülése során gyakran olyan kiváló szakemberek kerülnek vezető pozícióba, akik vagy nem rendelkeznek vezetői tudással, tapasztalattal, vagy van ugyan gyakorlati tapasztalatuk, de amit vezetési ismeretként megszereztek, az elmarad a szakmai ismereteik színvonalától. Vezetői helyzetben mindkettő frusztráló, és szerepzavarhoz, vezetői identitás-problémákhoz vezet.

Különös jelentőséget kap a vállalati vezetői kompetencia a változások idején, amikor a megszokott napi gyakorlattól eltérően, a környezeti kihívások új céges válaszokat igényelnek. A változáskezelés során a vezetői kör együttműködése a cégvezetéssel, a vállalati célok elkötelezett képviselete és azok gyakorlati megvalósítása különösen felértékelődnek, amihez a vezetőknek a szakmai tudáson túl irányítói és motivációs eszköztárra van szükségük.



Egy cégvezető tulajdonosi, befektetői megítélését az üzleti számokon túl a vállalat humán erőforrásainak az aktuális állapota is jelentősen befolyásolja. Ezen belül kiemelten fontos szerepet játszik a vállalati vezetői réteg vezetői kompetenciája, annak megítélése.

Az Európa Tréning Szervezetfejlesztő és Tanácsadó Kft. vezetői kompetencia-diagnózisa és fejlesztési programja lehetővé teszi a vállalatvezetés számára a céges vezetői kör kompetenciájának az objektív megismerését. Ennek bemutatására a nemzetközileg használt és elismert CAPTain tesztet alkalmazzuk, amely a vizsgált személy által (online) kitöltött részletes kompetencia kérdőíven alapul. A diagnózis során végzett mérések eredményét a vizsgált személy és a cégvezetés egyaránt megismeri. Egy összetettebb vállalati vezetői hierarchia esetében a módszer eredményesen alkalmazható minden olyan vezetői szinten, amelynek delegálási feladatai vannak.

A diagnózis felépítése

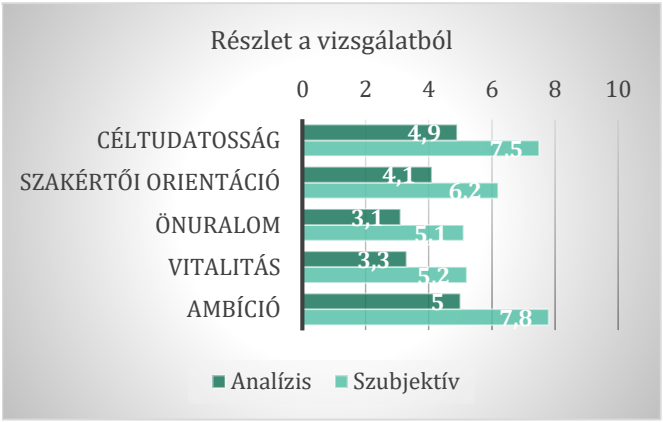
- vezetői kompetenciateszt és motivációs teszt (CAPTain online)
- egyéni értékelő visszajelzés (személyes/online)
- a vezetői magatartást feltáró diagnosztikai workshop (speciális DC)
- háromoldalú (érintett–vezetője–szakértő) értékelő/fejlesztő megbeszélés
- értékelő visszajelzés a vizsgált személyekről a menedzsment részére
- vezetőfejlesztési javaslat/vezetőfejlesztési programterv

A CAPTain Kompetencia teszt

munka-alkalmasságot mérő, internet alapú teszt, amely a munka világában fontos tulajdonságok, attitűdök, viselkedésminták mérésére szolgál. A teszt megfelel a legmagasabb nemzetközi és hazai szakmai követelményeknek és teljes mértékben tiszteletben tartja a személyiségi jogokat. (Az objektivitási-, érvényességi- és megbízhatósági vizsgálatok eredményei igény szerint elérhetők.) Méri az objektív munkahelyi viselkedést (CAPTain Analízis teszt) és a vizsgált személy önértékelését is (CAPTain Szubjektív kérdőív), így mutatva meg az önismeretet, én-integrációt.

A kompetenciamodell mentén tárgyilagosan jellemzi többek között a vizsgált személy:

- vezetői viselkedését és döntéshozatalát,
- csoportattitűdjét és együttműködési készségét,
- kommunikációját és konfliktuskezelését,
- fejlődési lehetőségeit, potenciálját.



A CAPTain Motivációs kérdőív

szintén internet alapú teszt, amelynek célja azon motivációk feltérképezése, amelyek a munkában tudatosan vagy tudattalanul irányítják a személyes döntéseket és cselekedeteket.



A teszt:

- rangsort állít fel az egyes motivációs faktorok között,
- részletes leírást ad az egyes motivátorok erősségéről és azok jelentőségéről,
- megadja a kitöltő motivációs típusát és annak részletes jellemzését.

A Motivációs kérdőív eredményei alapján kilenc különböző motivációs mintázat rajzolódik ki:

- külső motivációval rendelkező karriertípus,
- tanácsadó típus,
- szolgáltató típus,
- belső motivációval rendelkező karriertípus,
- vállalkozói típus,
- elkötelezett típus,
- klasszikus szakember típus,
- vezetői típus,
- értékesítői típus.

A diagnosztikai workshop

4-6 fő részvételével lebonyolított csoportos vizsgálat, egy speciális assessment center (AC), amelynek során a résztvevők olyan döntési, probléma-megoldási, delegálási, konfliktuskezelési stb. helyzetgyakorlatokban vesznek részt, amelyek a mindennapjaikban rendszeresen előfordulnak. A gyakorlatok megidézik a munka világának szakmai dilemmáit és emberi viszonylatait, a hierarchikus relációkat és a függelmi helyzeteket. Azon túl, hogy a szituációk tanulságosak és élvezetesek, viselkedéselemző szakértőink lehetőséget kapnak arra, hogy a szereplők magatartását vizsgálat tárgyává tegyék.

A résztvevők egyaránt bizonyíthatják rátermettségüket:

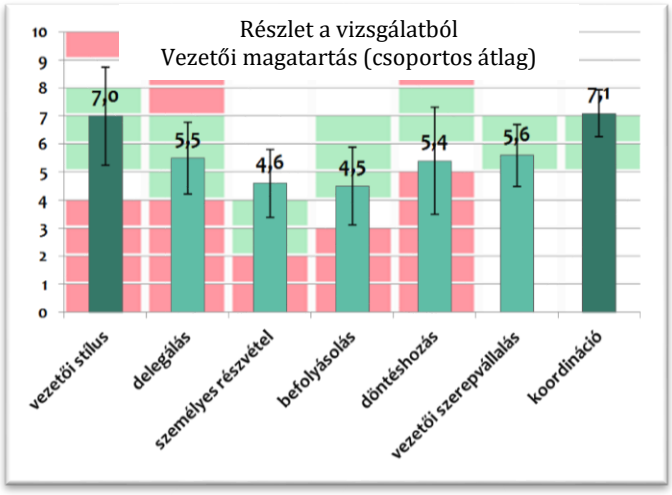
- vezetőként, ahogy célokat adnak, motiválnak, támogatnak,
- munkatársként, együttműködő csapattagként,
- valamint értő megfigyelőként.

A diagnózis eredménye

- a vezetői „látlelet”, amely segítséget nyújt a menedzsmentnek a vezetői kockázatok értékeléséhez,
- a vizsgálatba vont vezetők motivációja növekszik (tisztánlátás, törődés és segítő figyelem a cég részéről),
- célzottan meghatározhatók a fejlesztési területek és irányok,
- az eredmények kapcsolhatók a vezetői teljesítmény-mérési és értékelési rendszerekhez.

Összegző visszajelzés készül arra vonatkozóan, hogy melyek azok a közös tulajdonságai/igényei a csoportnak, amelyekre külön figyelmet kell fordítani. A felmért résztvevők kompetenciáit statisztikailag elemezzük és jellemzést készítünk a csoport egészére vonatkozóan, ami tartalmazza:

- a csoport erősségeit és fejlesztendő területeit,
- mely kompetenciákban láthatóak a legkiugróbb eredmények,
- mely kompetenciákban mutatnak nagy egyezést vagy eltérést (szórást) a felmért kollégák,
- milyen a csoport önismerete,
- a különböző alcsoportok (osztályok, vezetési szintek) eredményeinek összehasonlítását.



Menedzsment információk

A vállalat menedzsmentje részére a csoportos visszajelzésen kívül egyéni szinten is értékelő tájékoztatást nyújtunk a résztvevőkről, azok erősségeiről és fejlesztendő területeiről, amelyek alapján tervezhetők a szükséges támogatások, esetleges feladat- és munkakörváltozások, belső karrier utak, illetve az utánpótlás.

Vezetőfejlesztés

A diagnózis végén kerül sor a háromoldalú értékelő/fejlesztő (érintett–vezetője–szakértő részvételével lebonyolított) megbeszélésekre, ahol a mérési eredményekre alapozva kijelölhetők az adott vezető fejlődési/fejlesztési célkitűzései, vállalásai, amelyek szorosan kapcsolhatók a vezetői teljesítmény-értékeléshez. A háromoldalú megbeszélések háromhavonta követik egymást, így biztosítva a célok aktualitását, a vállalások eredményeinek értékelését, valamint a vezetői motiváció és elkötelezettség erősítését.

A diagnózis alapján az Európa Tréning célzott fejlesztési, képzési programra tesz javaslatot a menedzsment számára. A program elsősorban az önfejlődés/önfejlesztés igényére épül és egyéni-, illetve csoportos coachinggal, „on the job" tréningekkel, jelenléti és online képzési programokkal, távmentoringgal, értékműhelyekkel, workshopokkal stb. segíti a résztvevőket vezetői fejlődésükben. A teljesített fejlesztési programot követően cégünk ismételten elvégzi a vezetői kompetenciák mérését, így igazolva a módszertan által garantált eredményeket.

Az Európa Tréning Szervezetfejlesztő és Tanácsadó Kft.

több, mint 20 éve dolgozik elhivatottan az emberi erőforrás fejlesztése területén. Tevékenysége kiterjed mind a versenyszféra, mind a közigazgatás területeire. A minőség garanciája a vállalati és vezetői tapasztalattal rendelkező trénerek, a szervezetfejlesztési szakértők és a szervezetpszichológusok elkötelezett együttműködése.



Megbízóink igényei alapján alakítjuk programjainkat, amelyek elsődleges célja a piaci versenyképesség erősítése és a változásokhoz való alkalmazkodás segítése.

Munkamódszerünk, valamint a gondosan felépített fejlesztési koncepció garantálja a fejlesztési programok hatékony hasznosulását, amelyet változatos eszközökkel mérünk, ezáltal biztosítva a transzparenciát és az elégedettséget mind a résztvevők, mind a vezetőik számára.

Akik minket választottak

