



שומרי הסף

איבחון והערכה של בכירים



Have T.E.A. with us

T.E.A. – Testing, Evaluating, Assessing

2017-2018



שומרי הסף: איבחון והערכה של בכירים

כללי:

איבחון והערכה של בכירים, בין אם הם מנהלים או מומחים בתחומם, הוא צורך משמעותי באירגונים השואפים לביצועים עיליים ולתוצאות מרשימות. החזקה של הנהלות בכלי המאפשר קבלת החלטות בנוגע לבכירים, בין אם לשם קליטתם באירגון ובין אם לשם קידומם במסגרתו, היא משמעותית וחשובה ביותר על מנת ליצור צוות ניהולי מנצח.

DH&A הוא פורום מוביל בתחום ההערכה הניהולית. ככזה הוא משרת כשומר סף של אירגונים וחברות בעולם בבחינה, איבחון והערכה של בכירים (מנכ"לים, סמנכ"לים, חברי דירקטוריון ובכירים אחרים). תהליך האיבחון הינו חיוני ובלתי נמנע בניסיון להבטיח את הצלחת הנהגת האירגון לקראת הגשמת חזונו, ביצוע משימותיו והשגת יעדיו.

השאלות אותן יש לשאול:

1. האם אתם בטוחים כי גייסתם ומיניתם את האנשים הנכונים למשרות הבכירות באירגונכם?
2. האם אתם בטוחים כי יש ביכולתכם לזהות את האדם המתאים ביותר מתוך המועמדים הסופים למשרה הבכירה?
3. האם אתם יכולים לסמוך על מבחן ההתאמה שנמסר לכם על ידי המגייסים? האם הם לא מוטים לטובת המועמד שלהם?
4. האם דוחו"ת ההתאמה השגרתיים אותם אתם מקבלים מספקים אותכם בבחינת התאמת הבכיר לתפקידו?

Dr. Hamovitz & Associates – Have T.E.A. with us
T.E.A. – Testing, Evaluating, Assessing



שומרי הסף: איבחון והערכה של בכירים

T.E.A. – Testing, Evaluating, Assessing

תהליך ההערכה:

1. תהליך ההערכה הוא היכולת לבחון ולהעריך את התאמתו של אדם למלא תפקיד בכיר נתון על פי המאפיינים הראשוניים של התפקיד ושל האדם הנכון למלא אותו.
2. תהליך הערכה נעשה תוך כדי שימוש בכלים האיבחוניים המתקדמים ביותר המאפשרים את הערכת יכולותיו ותכונותיו של הנבחן בהתאמה ליכולות הליבה הנדרשות על ידי האירגון תוך הבנת הפוטנציאל העתידי שלו ושרטוט מסלול התפתחות הקריירה האישית שלו.

איך זה נעשה?

1. תהליך ההערכה עם כל נבחן אורך בין 3 ל-4 שעות וכולל סדרה של מבחני הערכה מהמתקדמים ביותר הקיימים וראיון עומק. הערכה זאת תספק אינדיקציות לגבי הנושאים הבאים:
 - א. אישיותו של הנבחן, שאיפותיו והפוטנציאל שלו.
 - ב. תכונות ויכולות התנהגותיות, נפשיות ושיכליות.
 - ג. מנהיגות, עבודת צוות, חשיבה אסטרטגית וכד'.
 - ד. רקע אישי, השכלתי ותעסוקתי.
 - ה. התאמה אישיותית, ניהולית וביצועית למאפייני התפקיד אליו הוא נבחן.
2. תהליך ההערכה מתבצע על ידי 2-3 מעריכים מקצועיים הבאים מתחומי הפסיכולוגיה הקלינית והאירגונית.

תוצרי תהליך ההערכה:

1. דו"ח איבחוני מלא. חלקיו יפורטו בהמשך.
2. דיווח מילולי לממונה בתוך האירגון.
3. ישנה אפשרות לקיים שיחת פידבק עם הנבחן.
4. באם נבחנים מספר אנשים לאותו תפקיד יצורף דו"ח דירוג התאמה מספרי של הנבחנים לתפקיד.



פרקי דו"ח האיבחון:

1. תקציר וסיכום כולל של האיבחון.
2. חוזקותיו וחולשותיו של הנבחן.
3. הערכה של הפוטנציאל הגלום בנבחן.
4. סיכום הרקע האישי, ההשכלתי והתעסוקתי של הנבחן.
5. יכולות שכליות:
 - א. אינטליגנציה, פתרון בעיות, יכולות אנליטיות.
 - ב. אינטואיציה, יצירתיות, חשיבה מורכבת.
6. סגנונות התנהגות:
 - א. גמישות, יכולת להשתנות, התמודדות עם קונפליקטים וכאוס.
 - ב. יכולת אירגון ותכנון, ניהול זמן, יכולת לעבודה מערכתית ומובנית.
7. בשלות:
 - א. בשלות ריגשית, אמפטיה, סימפטיה, עבודת צוות.
 - ב. יושרה, מערכת ערכים וחוקים אישית בשלה, אחריות ומחויבות.
8. אנרגיות, חוסן ושאיפות:
 - א. מכוונות לפעולה ועשייה, רמות אנרגיה אישיות.
 - ב. שאיפות, מסוגלות לשאת תהליך ארוך, עמידות בעת לחץ, חשיבה לטווח ארוך.
9. ניתוח של רכיבי האישיות והדינאמיקה של הנבחן.
01. K.S.F. – Key Success Factors המדדים המשמעותיים לאירגון הנשענים על ערכי ויכולות הליבה שלו התואמים את הגדרת התפקיד הנדרש. מדדים כמו:
 - מנהיגות, עבודת צוות, חשיבה אסטרטגית, מכוונות לשינוי, יכולות בינאישיות וכד'. המדדים נקבעים עם האירגון.
 11. סיכום כללי והמלצות לגבי הנבחן, התאמה כללית, תהליכים והכשרות שעליו לעבור על מנת להגביר את התאימות לתפקיד וכו'.

תעריף:

התעריף נקבע על פי מספר הנבחנים, בכירות התפקיד והמשרה, מיקום ולוח הזמנים המבוקש לסיום.

לפרטים נוספים:

מטה DH&A בישראל

דוא"ל: office@dh-aa.com

אתרנו: www.dh-aa.com