



Lege Artis

БИЗНЕС - ТРЕНИНГИ. КОУЧИНГ.
ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

HR-оценка в цифрах: как «посчитать» сотрудника за час

МАРИНА ТАРАН

«GOLDEN STAFF»,
«ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА»



- Серт.ассессор HOGAN
- Cert.HR Gereralist, США
- Серт.орг.коуч, Германия
- Дипл.бизнес-тренер, Россия
- Серт. тренера, США
- Диплом «Магистра», Франция

АНДРЕЙ СТАНЧЕНКО

«LEGE ARTIS»



- Сертифицированный тренер Hogan
 - Серт.орг.коуч, Германия
- Подготовка тренеров Stratos, EU
 - Тренерский курс М.Кукушкина, Россия
 - International Leadership School
- Академия менеджмента Адизеса



Lege Artis

БИЗНЕС - ТРЕНИНГИ. КОУЧИНГ.
ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

Наши услуги:

1) ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

- Он-лайн независимая оценка HOGAN
- Ассесмент-центр
- Профессиональное тестирование
- Глубинное интервью

2) КОНСАЛТИНГ

- HR-консалтинг
- Бизнес-коучинг
- Организационный коучинг
- Программы развития

КЕЙС ПО ПОДБОРУ

Перед Вами – **два реальных кандидата:**

Позиция: руководитель региональной сети продаж

Сфера: мясные и колбасные изделия

Среди клиентов: крупнейшие супермаркеты.

Условия: сеть существует в 5-ти регионах, налажена слабо.

Задачи:

-)развить сеть (до 10 регионов в теч.12 мес.),
-)упорядочить поставки,
-)повысить цены,
-)расширить список клиентов.

КЕЙС ПО ПОДБОРУ

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА:

- .лидер;
- .здоровые амбиции;
- .ориентированный на результат;
- .аналитический склад ума;
- .стратегическое видение;
- .адаптивный;
- .высокий уровень коммуникаций;
- .хорошие организаторские способности;
- .управленческий опыт и потенциал.

КЕЙС ПО ПОДБОРУ

ЧТО ВАМ НУЖНО?

КЕЙС ПО ПОДБОРУ

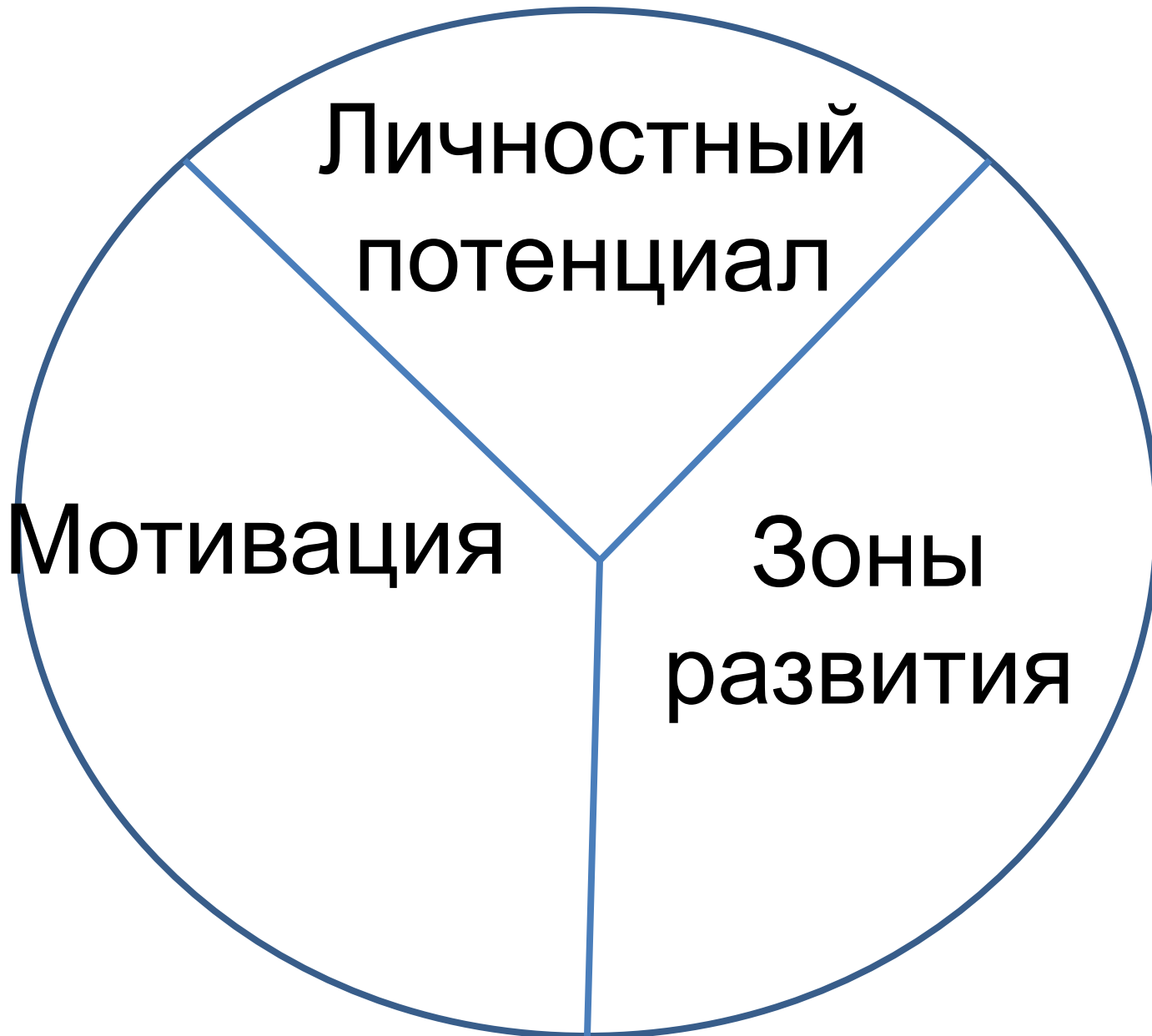
ЧТО ВЫЯСНИЛИ?

КЕЙС ПО ПОДБОРУ

ЧТО ВЫЯСНИЛИ?

Выбор нужно делать
«при прочих равных»

Бывает такое? ВСЕГДА!



Личностный потенциал



Мотивация

Зоны
развития

HOGAN PERSONALITY INVENTORY

ЛИЧНОСТНЫЙ ОПРОСНИК

ОСНОВНЫЕ ШКАЛЫ ЛИЧНОСТНОГО ОПРОСНИКА

1. адаптация

2. амбициозность

3. общительность

4. межличностная восприимчивость

5. организованность

6. любознательность

7. подход к обучению

Адаптация



- Оценивает степень того, насколько человек выглядит уверенным, само-восприимчивым и устойчивым под давлением.

Амбициозность



- Оценивает степень того, насколько человек выглядит лидером, уверенным в себе и склонным к конкуренции.

Общительность



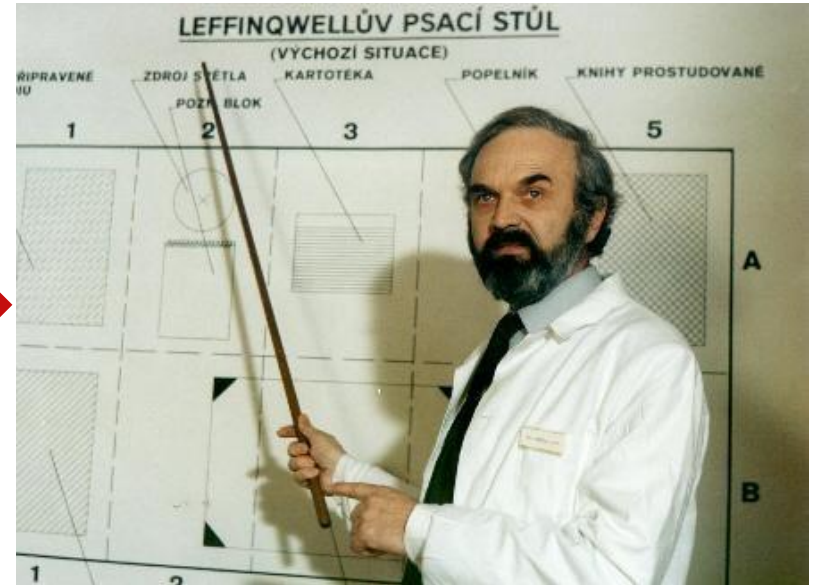
- Оценивает степень того, насколько человек испытывает потребность и /или получает удовлетворение от социальных взаимодействий.

Межличностная Восприимчивость



- Оценивает степень проявления восприимчивости, проницательности и тактичности у человека.

Организованность



- Оценивает степень того, насколько человек воспринимается другими, как добросовестный и следующий правилам.

Любознательность



- Оценивает степень того, насколько человек воспринимается окружающими, как творческий и использующий инновативные пути для решения проблем.

Подход к обучению



- Оценивает степень удовлетворенности человека процессом обучения; остаются в курсе последних деловых и технических вопросов.

- 1 – Адаптация** - спокойствие в сложных ситуациях, стратегия под давлением.
- 2 – Амбициозность** - лидер, самоуверенный, готов соревноваться и энергичный.
- 3 - Общительность** - потребность во взаимодействии.
- 4 - Межличностная восприимчивость** - проницательность, тактичность.
- 5 - Организованность** - добросовестность, исполнительность, надежность.
- 6 - Любознательность** - стратегически мыслящий, дальновидный, инноватор.
- 7 - Подход к обучению** – удовлетворенность процессом обучения, потребность быть в курсе.

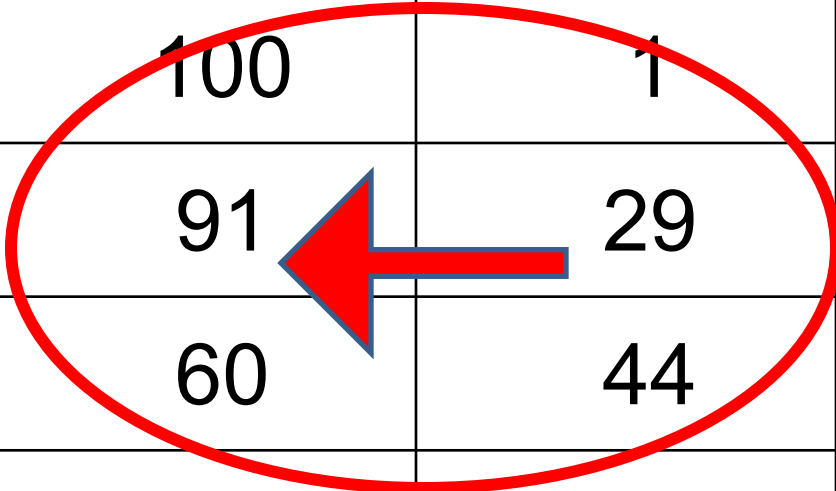
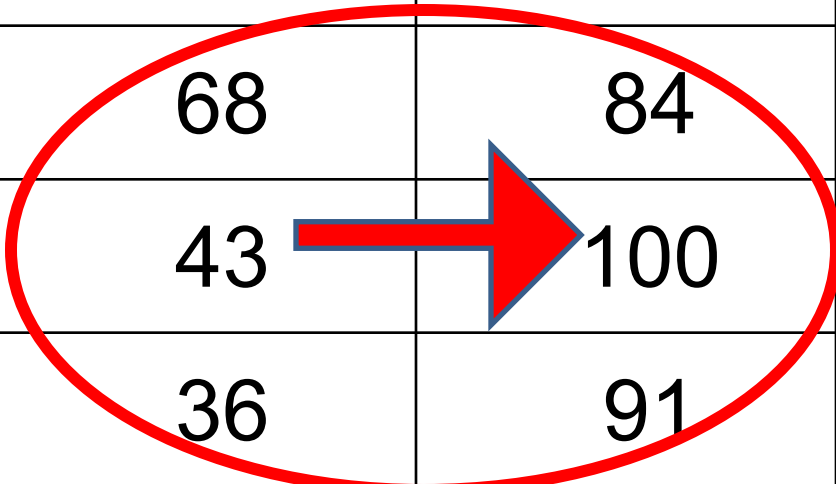


Виталий?

Валентин?

основные шкалы	Виталий	Валентин
адаптация	68	84
амбициозность	43	100
общительность	36	91
межл.восприимчивость	100	1
организованность	91	29
любопытность	60	44
подход к обучению	70	70

основные шкалы	Виталий	Валентин
адаптация	68	84
амбициозность	43	100
общительность	36	91
межл.восприимчивость	100	1
организованность	91	29
любопытность	60	44
подход к обучению	70	70



Виталий???

профессиональные шкалы	
клиенторинтированность	91
стрессоустойчивость	51
надежность	96
способность к офисной работе	79
способность к продажам	60
управленческий потенциал	64

Валентин???

профессиональные шкалы	
клиенторинтированность	8
стрессоустойчивость	99
надежность	56
способность к офисной работе	46
способность к продажам	39
управленческий потенциал	27



КРАТКО О Hogan



- ◆ Мировой лидер разработки инструментов оценки.
- ◆ 3,5 миллионов человек протестировано.
- ◆ 400 разных должностей.
- ◆ В 40 странах мира.
- ◆ 30 лет исследований и опыта.
- ◆ Он-лайн тестирование.
- ◆ Заполнение 20 минут / на опросник.
- ◆ Результаты – 30 секунд.

КЛИЕНТЫ HOGAN В МИРЕ



PWC

Deloitte Advisory

Imperial Tobacco

Office Depot

GE Money Bank

Homecredit

ING Bank

ING Insurance

Unicredit

GlaxoSmithKline

Avon

T-mobile

MAERSK

Carlsberg

Danfoss

PFIZER

Johnson and

Johnson

Nycomed

Zentiva (Sanofi
Aventis)

TEVA

Microsoft

Nokia

Unipetrol

Siemens

HR-сфера

Addeco

Artur Hunt

Hays

People Place

Robert Half

Top Recruitment

Williams

Partners

**После трагедии в США
все международные
аэропорты отбирают
персонал с HOGAN**

Точки применения инструментов Hogan в организации

- 1) Рекрутинг
- 2) Ежегодная оценка
- 3) Кадровый резерв
- 4) Коучинг

«Мы собрали самую большую по численности команду исследователей и провели столько исследований, сколько не проводил ни один департамент психологии»

Роберт Хоган

ROI - примеры

Запрос клиента	Опросники, который применили	Результаты
улучшить процесс отбора сотрудников продаж	HPI	объем продаж был на \$175 000 больше в сравнении с теми сотрудниками, у которых наблюдалось несоответствие профилей.
стандартизировать процедуру отбора	HPI и MVPI	в два раза чаще отмечались как высоко результативные сотрудники.
улучшить процесс отбора с целью повышения уровня удовлетворенности работой и сокращения текучести	MVPI для сравнения с ценностями должности	снижение процента текучести кадров на 30% помогло компании удержать 300 сотрудников и сэкономить расходы в размере \$4,5 миллионов.
улучшить отбор для роста доходов на протяжении длительного времени	HPI и MVPI	увеличивали общий суммарный объем активов более чем на \$4,5 миллионов ежегодно по сравнению с \$3,1 миллионами.
Снизить текучесть и повысить доход за счет улучшения отбора	HPI и MVPI	Заработали на \$50 тыс за период Текучесть снижена с 25,7% до 5,9%.

ГЛАВНЫЙ ВЫВОД - ...

Цифры !!!

**Если сложно принять
решение!**