



**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?**

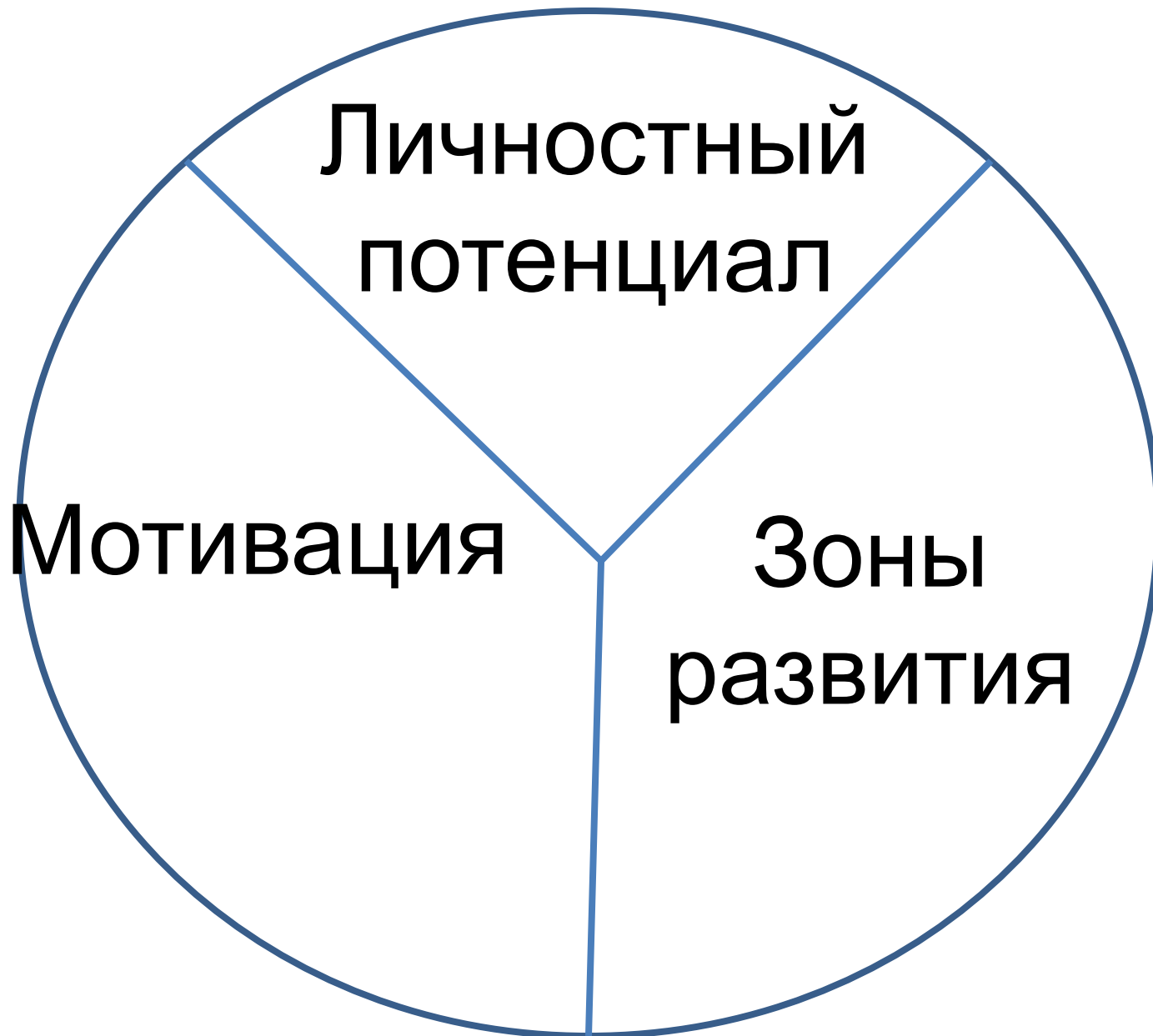
КЕЙС ПО ПОДБОРУ

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.

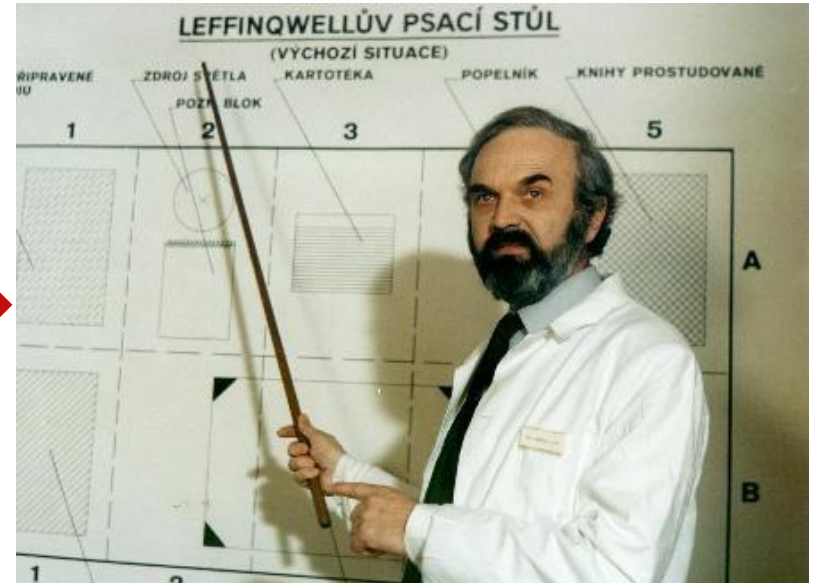
# Межличностная Восприимчивость



- 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.

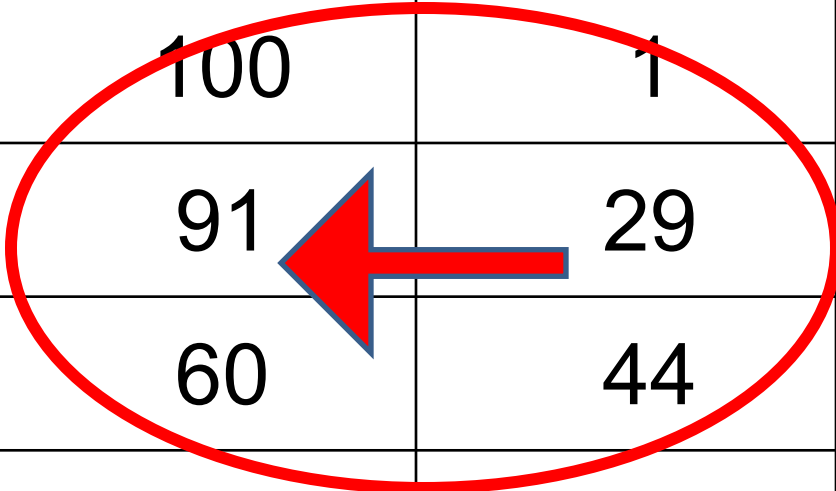
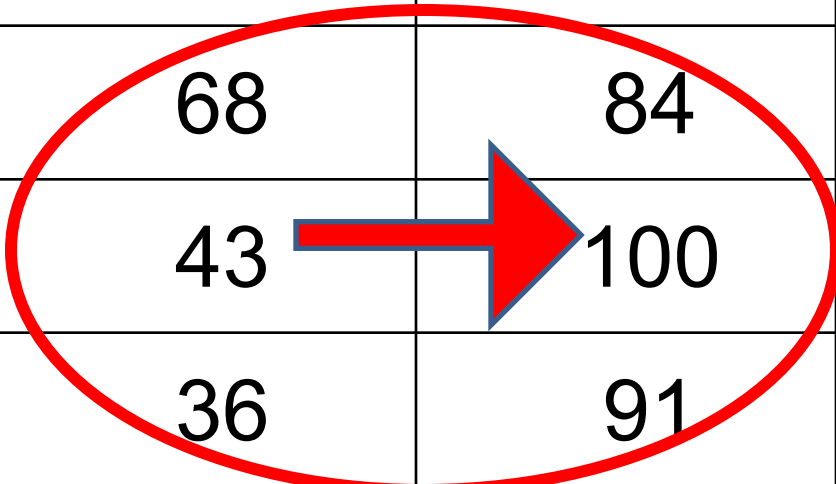


**Виталий?**

**Валентин?**

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

<b>основные шкалы</b>	<b>Виталий</b>	<b>Валентин</b>
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	<b>HPI</b>	объем продаж был на \$175 000 больше в сравнении с теми сотрудниками, у которых наблюдалось несоответствие профилей.
стандартизировать процедуру отбора	<b>HPI и MVPI</b>	в два раза чаще отмечались как высоко результативные сотрудники.
улучшить процесс отбора с целью повышения уровня удовлетворенности работой и сокращения текучести	<b>MVPI</b> 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	<b>HPI и MVPI</b>	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	<b>HPI и MVPI</b>	Заработали на \$50 тыс за период Текучесть снижена с 25,7% до 5,9%.

**ГЛАВНЫЙ ВЫВОД - ...**

**Цифры !!!**

**Если сложно принять  
решение!**