

Управление знаниями.

Управление талантами.

Денис Владимирович Волков





Давайте знакомиться!

- **Денис Волков**
  - Заместитель Генерального директора компании Центр eLearning
  - **Президент профессионального сообщества Success Insights CIS**
  
- **О моем опыте, знаниях и прошлом:**
  - Oracle CIS Country Knowledge Management Leader
  - Oracle CIS Country Continuous Learning Leader
  
- **Мои профессиональные интересы:**
  - Управление знаниями
  - Управление талантами
  - Непрерывное обучение
  - Планирование и управление профессиональным развитием



Как будем работать?

- У нас есть продюссер
  - Отвечает на все технические и организационные вопросы
  - Записывает все, что я обещаю прислать
  
- Все вопросы, которые вы задаете по ходу рассказа, я оставляю на конец вебинара
  
- Презентацию я выложу на блог через несколько часов после вебинара
  
- Там же будет ссылка на видео-запись

# Что мы сегодня обсуждаем?

- Понятие «талант»
- Что такое талант в организациях
- Управление талантами: а можно ли талантами управлять?
- И если можно, то как?
- Инструменты управления талантами

# Денис Волков

2003 – 2008:

Consulting Operations Manager

Департамент Консалтинга Oracle СНГ

Knowledge Management Leader

Continuous Learning Leader

в Oracle СНГ

# Денис Волков

Президент  
профессионального сообщества  
«Сообщество Success Insights® CIS»

Член Попечительского совета  
Высшей школы международного бизнеса (ВШМБ)  
Академии народного хозяйства  
при Правительстве РФ

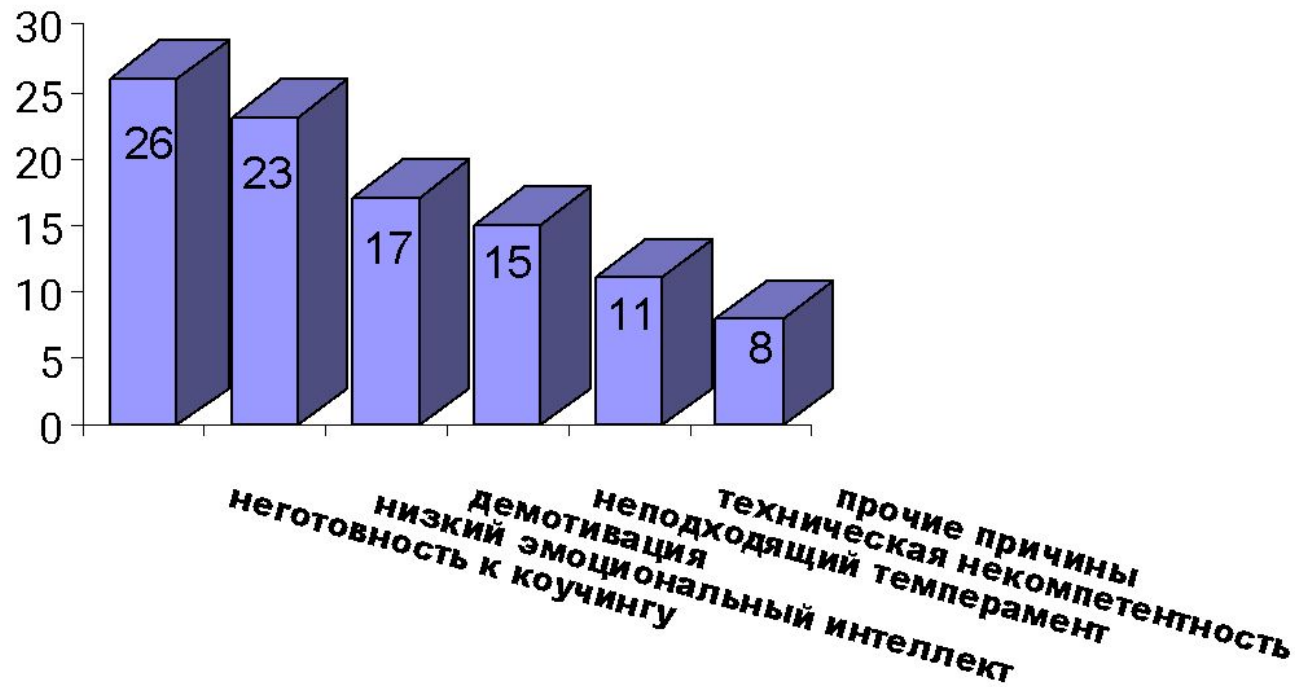
Президент Ассоциации выпускников ВШМБ – Клуб  
МВА

Действительный член Российской Лиги МВА

# Известно ли Вам, что...

80% сотрудников нанимаются  
за свои профессиональные и технические навыки,  
а в 4-х случаях из 5-ти увольняются за  
...отношения?

# Причины неуспешности







## Согласны ли Вы?

Если Вы нанимаете на работу лучших сотрудников, но при этом плохо управляете ими, то результатом будет низкая производительность и высокая текучесть кадров.

Если Вы нанимаете на работу лучших сотрудников, но назначаете их на должности, которые им не подходят, то результатом будут низкая эффективность и качество работы.

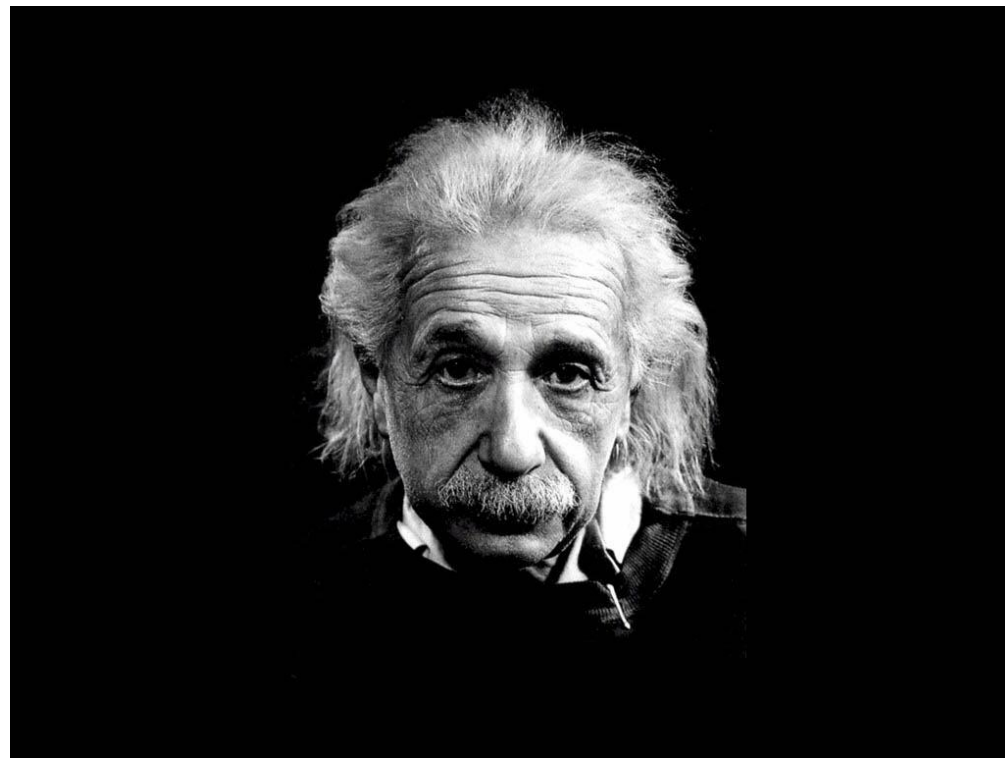
Если бы работа могла говорить,  
она «попросила» бы... Таланта!

- Знания
- Профессиональные «hard skills» навыки
- Поведение
- Поощрения/культура
- Личностные качества

«Soft» skills



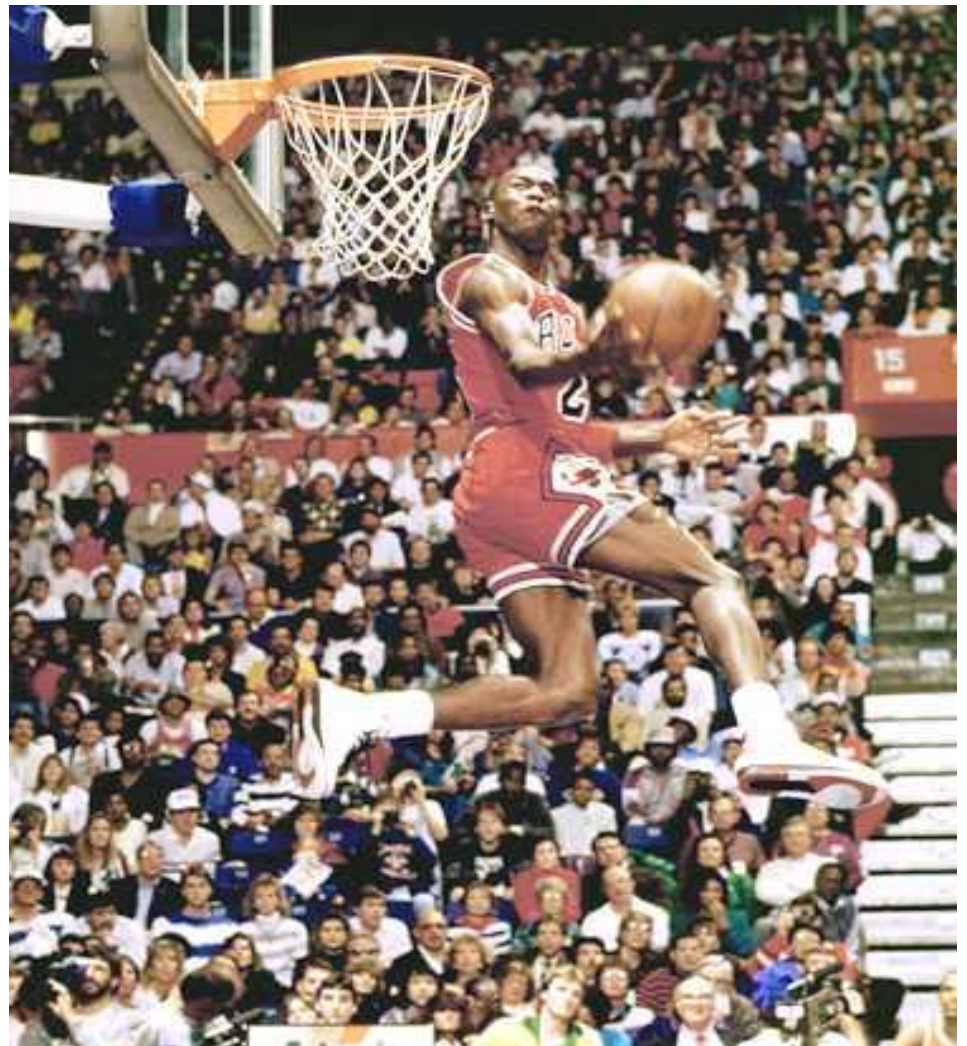
# Что такое Талант?



□ Альберт Эйнштейн

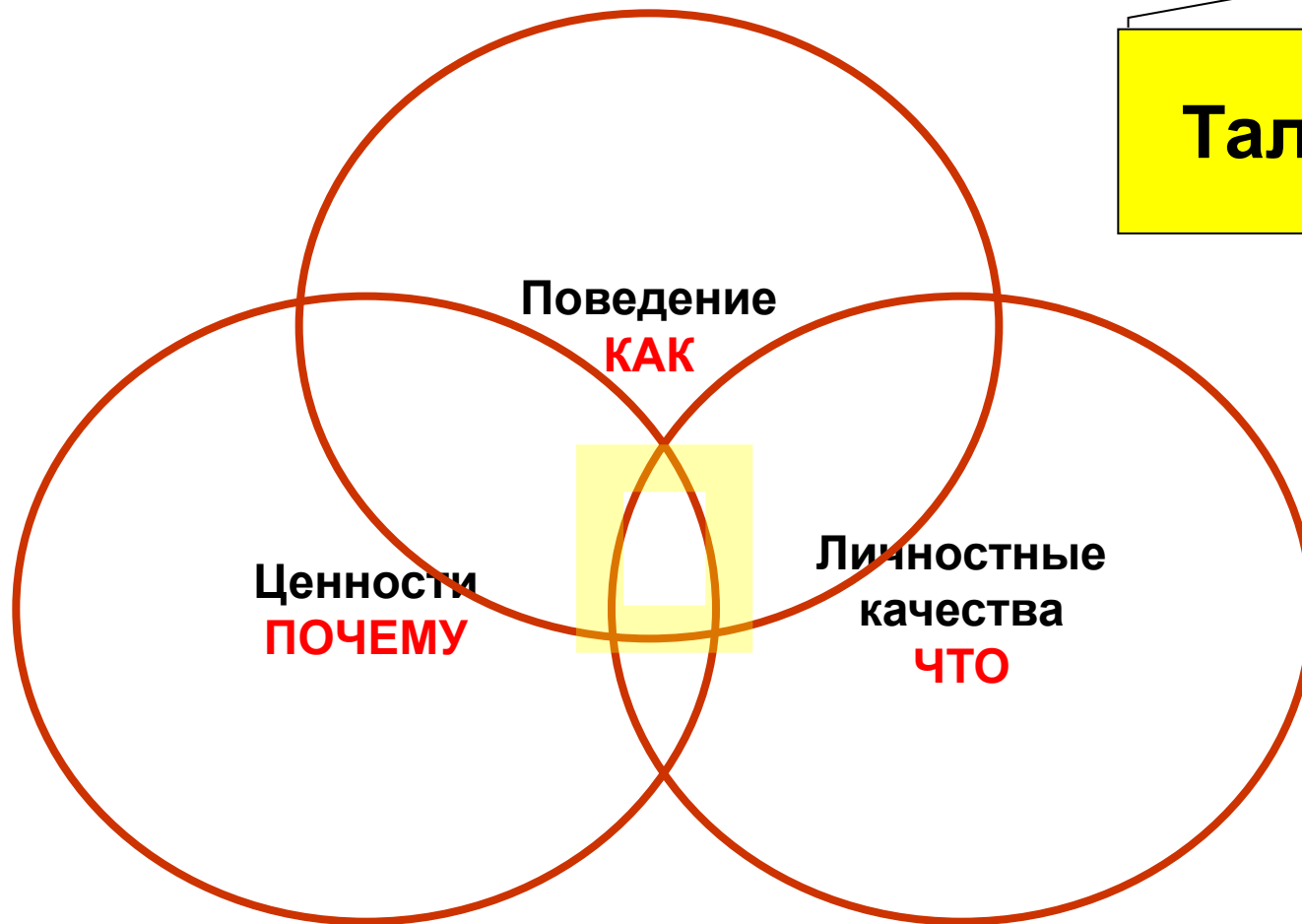
# Что такое Талант?

□ Майкл Джордан



# Полная картина

**Талант!**



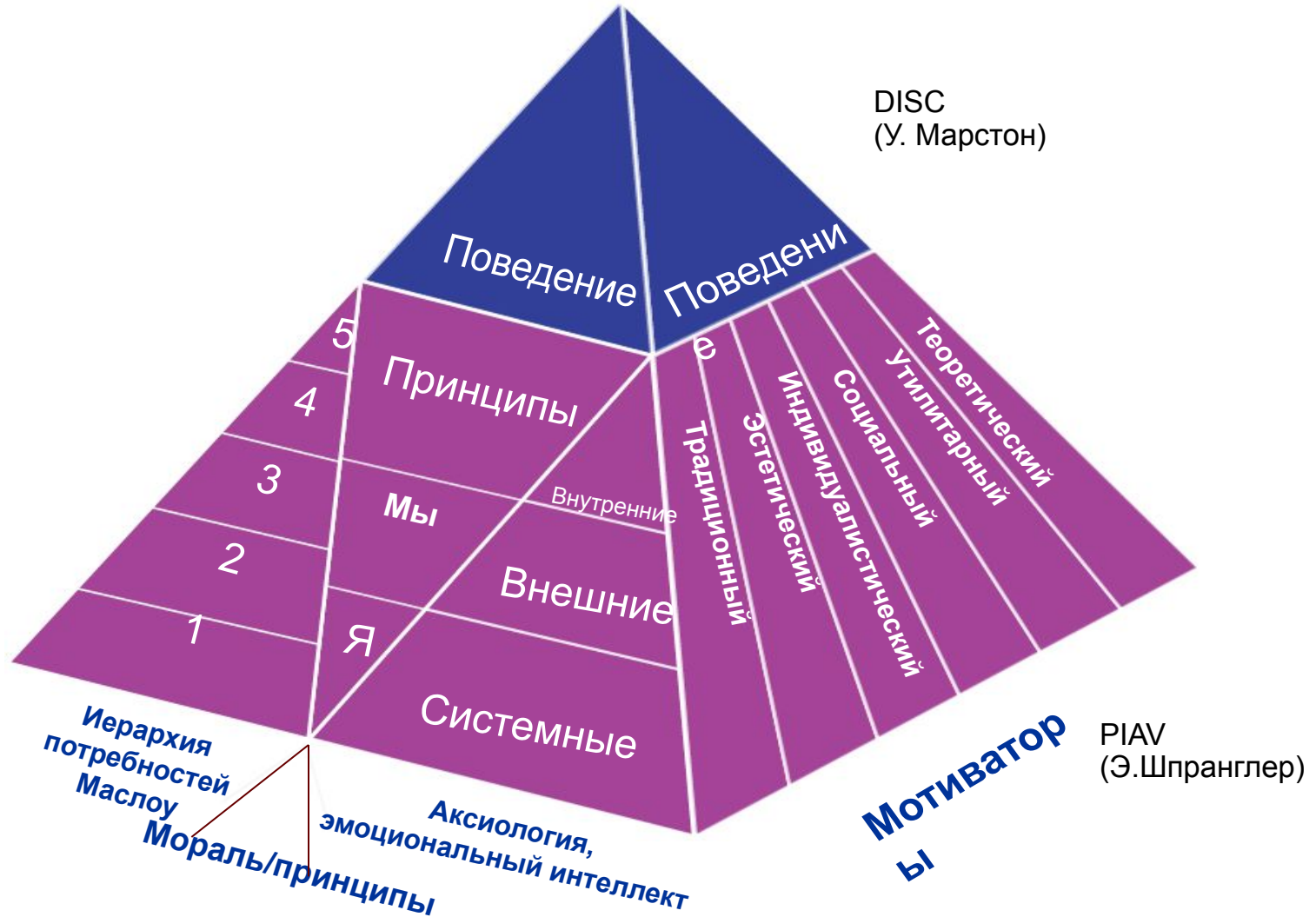
# Есть ли у Вас система:

- Определения стандартов требований работы (job benchmarking)?
- Поиска и отбора талантов?
- Удержания талантов?
- Развития талантов?
- Управления талантами?

# Есть ли у Вас система:

- Определения стандартов требований работы (job benchmarking)?
- Поиска и отбора талантов?
- Удержания талантов?
- Развития талантов?
- Управления талантами?

# Модель личности







*Cucmema TriMetrix™ 3.0*

## Что поможет решить Success Insights™?

- Вы поймете КАКИЕ люди - таланты Вам нужны
- Вы отберете эти таланты, в т.ч. при массовом подборе
- Вы отберете правильных людей - талантов
- Вы объясните, что у них не так – планы развития, коучинг
- Вы поймете какие НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ мотиваторы нужны людям и где реально нужны мотиваторы
- Вы поймете, как эффективно общаться

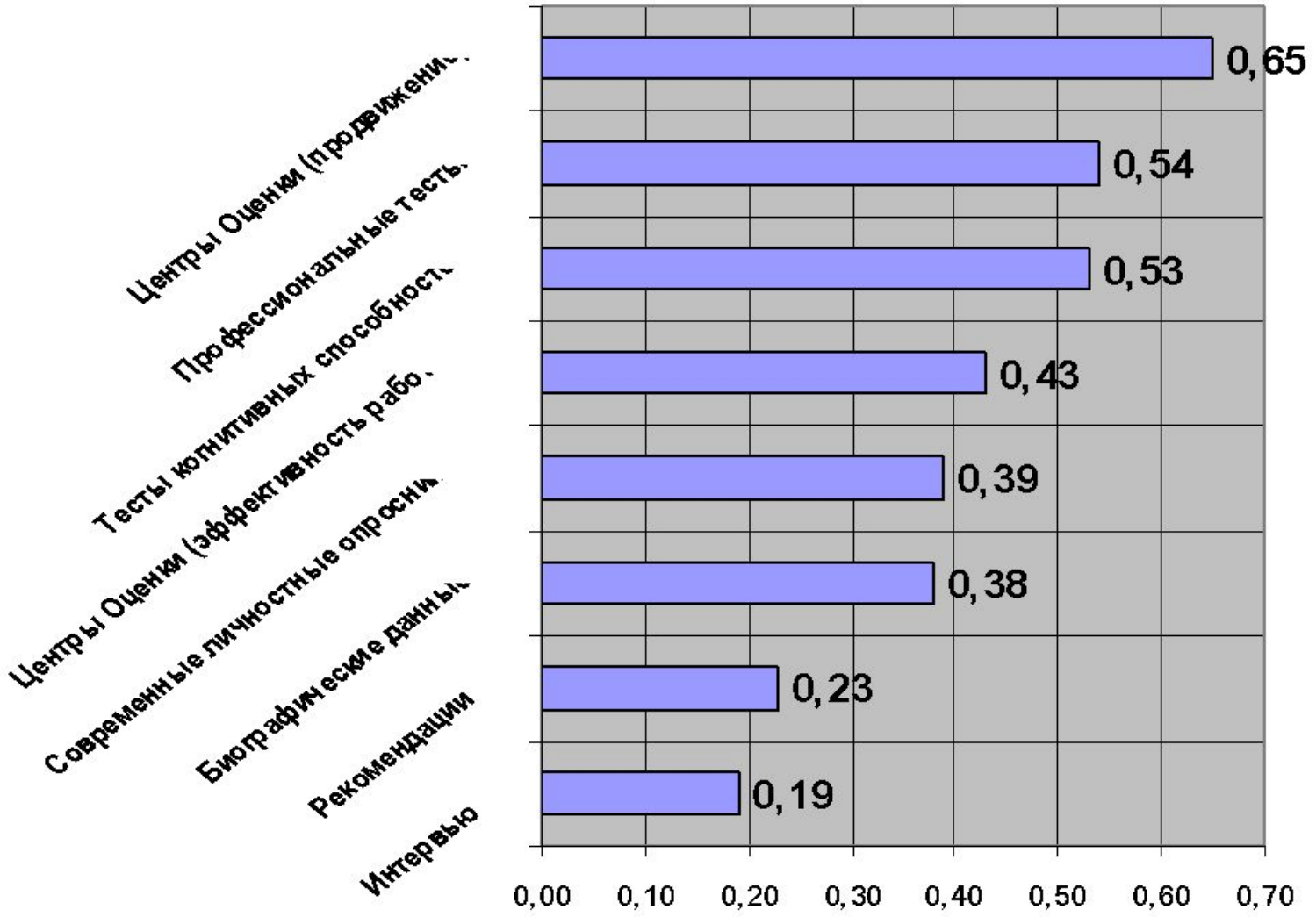
# Традиционные методы найма сотрудников

- Резюме
- Образование
- Опыт работы
- Интервью
- Интуиция

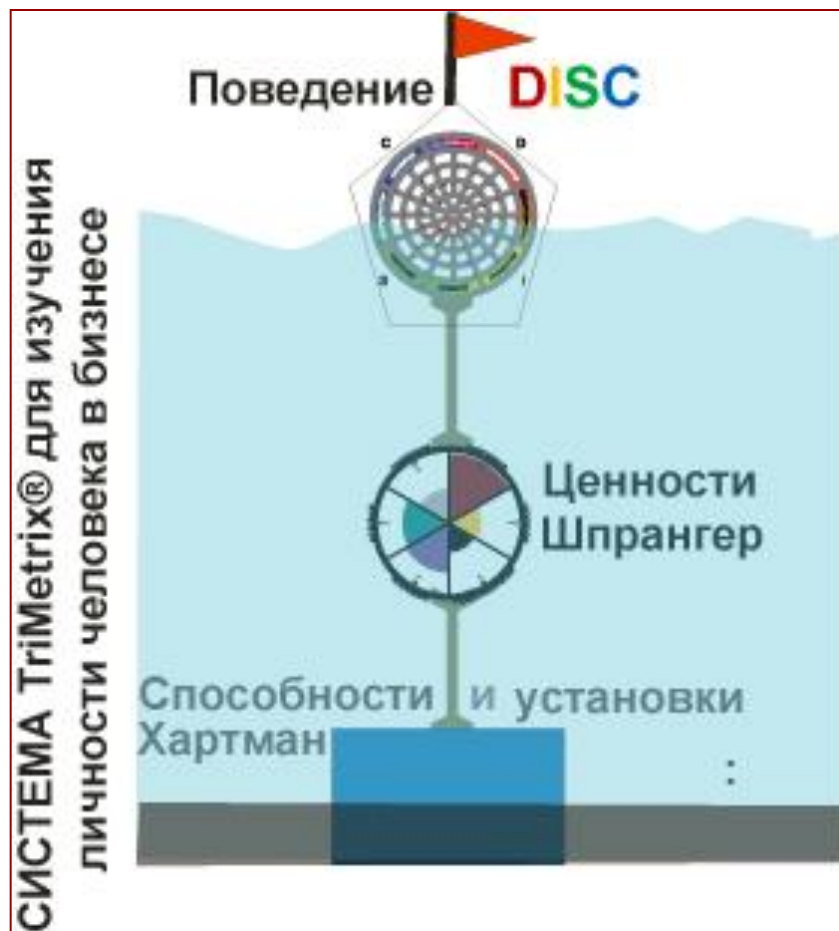


**И...**

**как повезет!**



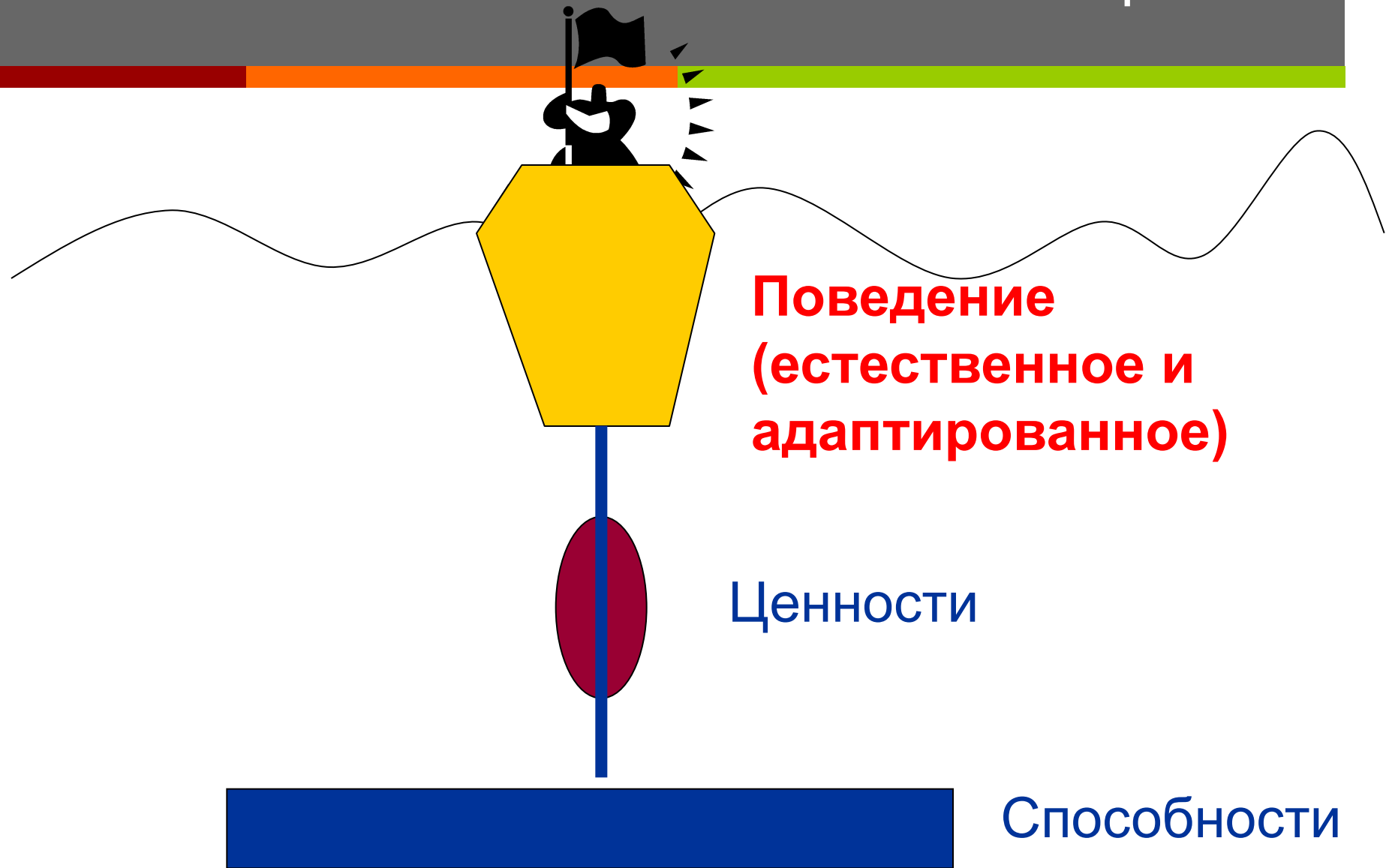
# Методики, входящие в состав TriMetrix®



«Глубина» изучения личности

1. DISC – для оценки поведения
2. PIAV – для оценки ценностей и стратегических мотиваторов
3. PTSI – для оценки способностей и талантов

# Полная картина



# Факторы поведения

КАК Вы реагируете  
на правила  
и порядок,  
установленные  
другими

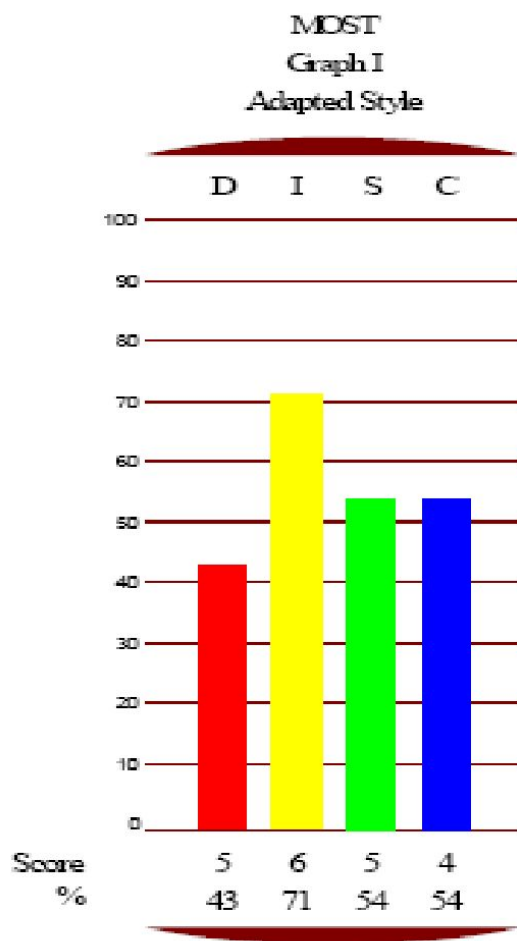
КАК Вы реагируете  
на проблемы  
и трудности



КАК Вы реагируете  
на изменения

КАК Вы влияете  
на других

## Адаптированный стиль



## Естественный стиль

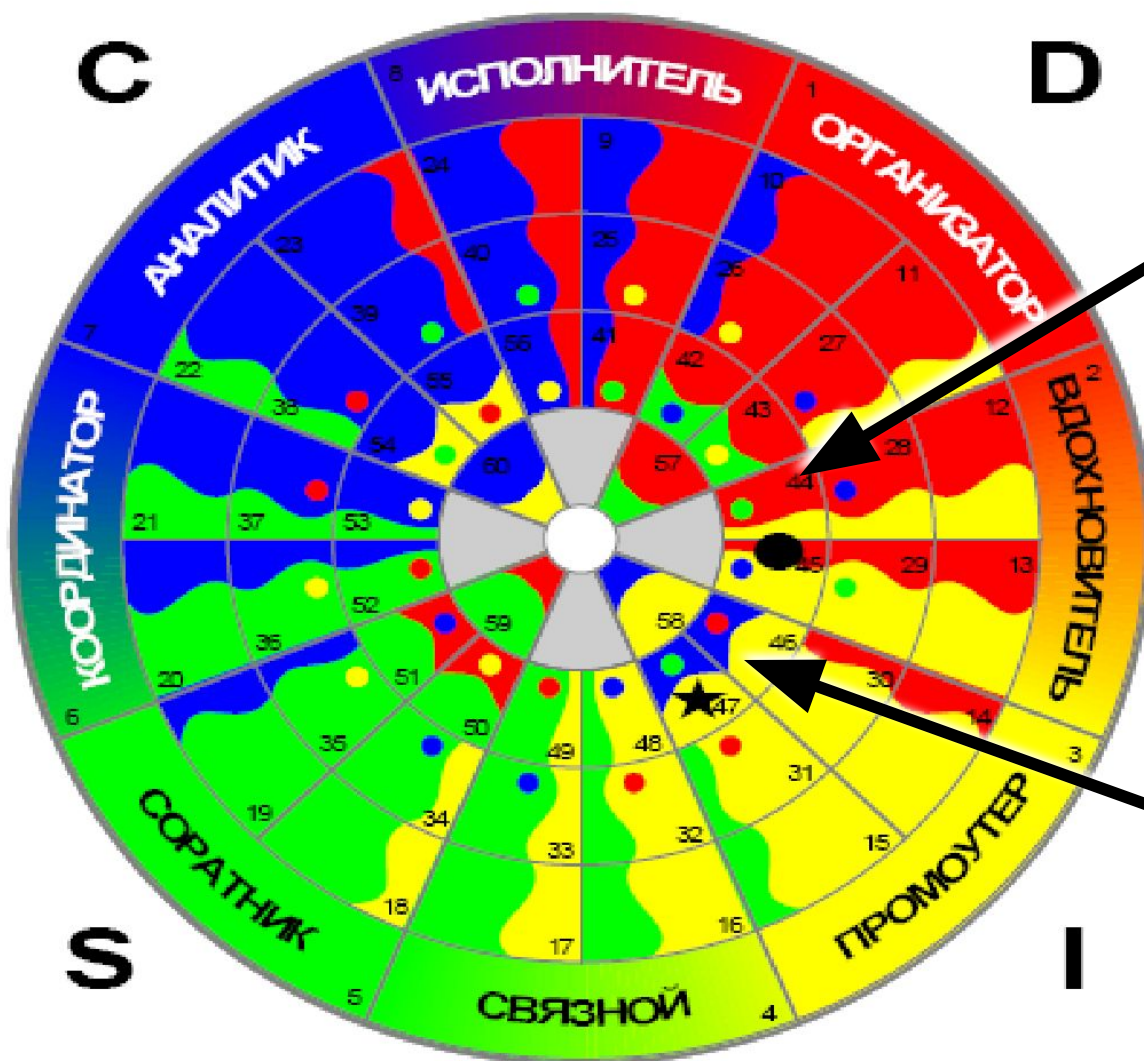


В отчете мы оцениваем степень выраженности четырех факторов поведения человека, а именно:

- D – Доминирование
- I – Влияние
- S – Постоянство
- C – Соответствие



# Та же информация на «Колесе Успеха»



Естественное

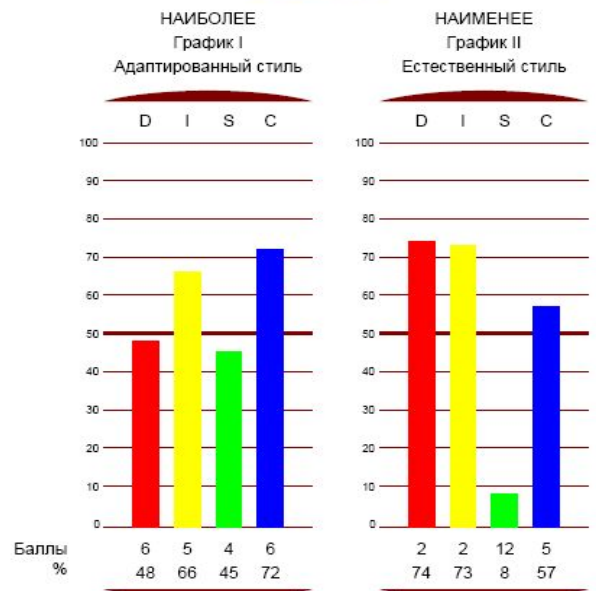
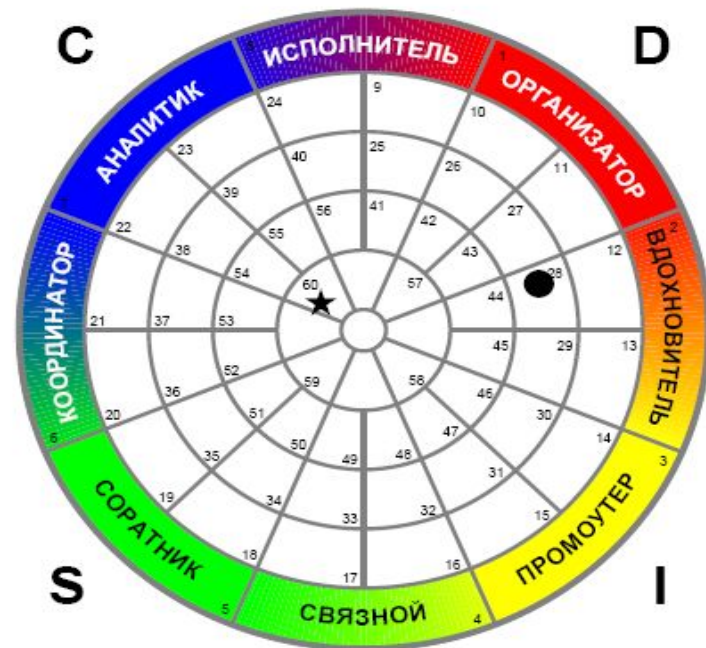
Чем ближе естественное и адаптивное поведение расположены друг к другу, тем комфортнее человек себя чувствует в настоящий момент в настоящей бизнес среде и не «напрягается»

Адаптированное

# Инструмент измерения

Светлана хочет ( и это ее мотивирует):

- Изложенных в письменном виде рабочих процедур и правил.
- Продвижения по служебной лестнице по мере ее готовности.
- Иметь руководителя, который привлекает подчиненных к управлению.
- Инструкций, позволяющих ей выполнять работу правильно, с первого раза.
- Иметь достаточно времени для выполнения работы в соответствии с ее высокими стандартами качества.
- Наличия правил безопасности.
- Работать в дружеской обстановке.
- Иметь уверенность, что она правильно делает свою работу.
- Принимать участие в совместных мероприятиях вне работы.
- Признания высокого качества ее работы.
- Чтобы применялась такая система поощрения, которая бы способствовала осуществлению ее мечты.
- Быть частью команды, ориентированной на качество.

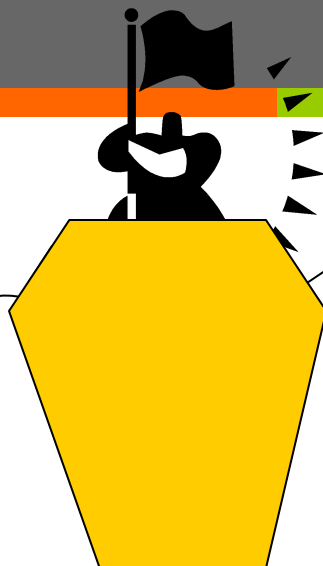


Баллы  
%

48	66	45	72
----	----	----	----

74	73	8	57
----	----	---	----

Полная картина



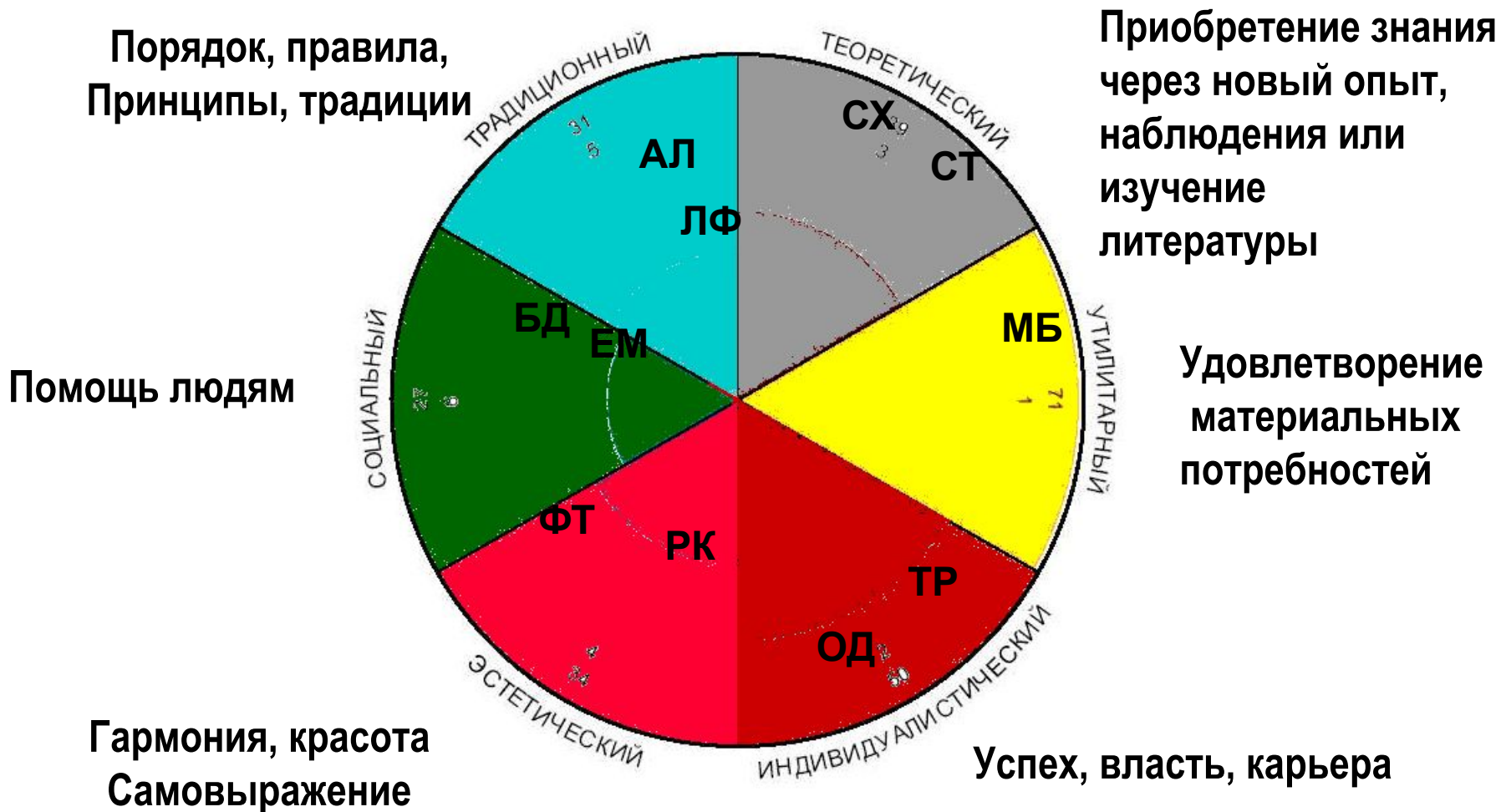
Поведение  
(естественное и  
адаптированное)

Ценности

Способности



# Управление мотивацией через ценности



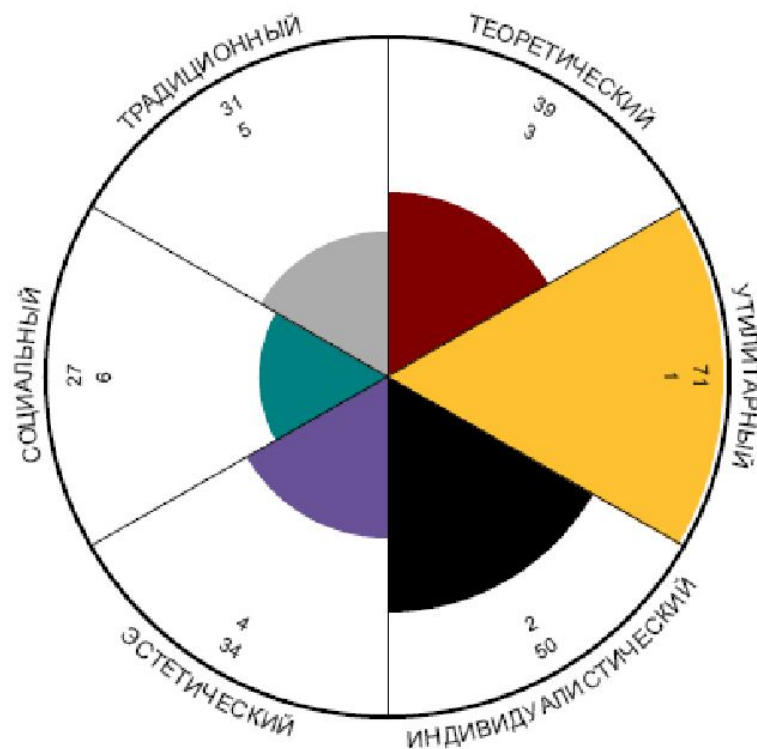


# КОЛЕСО МИРОВОЗЗРЕНИЯ

Кирилл Емельянов

ABC

23-4-2004



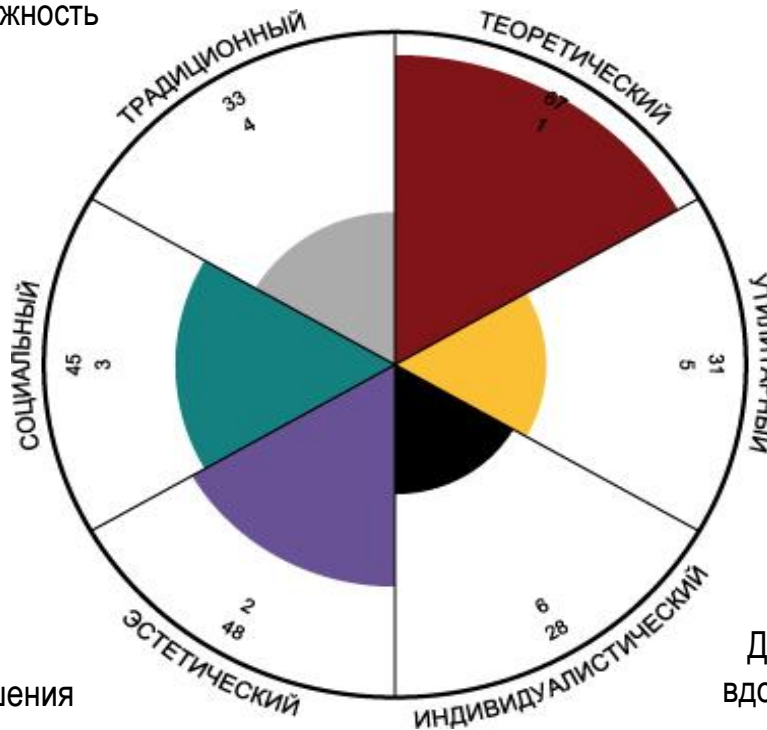
# Ценность для команды

Приверженность порядку  
Поддержка сложившейся «системы»  
Лояльность. Надежность

Поиск информации  
Источник знаний  
Обобщение, систематизация,  
анализ данных  
Профессионализм

Самоотверженность  
Помощь и поддержка  
Бескорыстие  
Развитие и обучение людей

Рациональность. Практичность  
Достижение финансовых показателей  
Стремление к реальному результату  
Работоспособность



Творческий подход  
Нестандартные идеи, решения  
Благоприятная атмосфера в команде  
Гармоничные взаимоотношения  
Самодостаточность

Организаторские способности  
Достижение цели. Энергия. Умение  
вдохновлять. Авторитет. Стремление к  
лидерству. Контроль  
Умеет находить союзников  
Добивается признания успехов команды

# Инструмент измерения

Кирилл Емельянов



## УТИЛИТАРНЫЙ

Для Утилитарного типа личности характерен интерес к деньгам, ко всему, что имеет практическую пользу. Это означает, что человек, принадлежащий к данному типу, стремится к материальному благополучию, которое могут обеспечить деньги, не только для себя, но и для своей семьи. Интересы такого человека связаны с практической стороной бизнеса - производство, маркетинг, потребление товаров, использование кредитов, инвестиции. Этот тип абсолютно практичного человека хорошо вписывается в стереотип бизнесмена. Человек с высоким уровнем интенсивности проявления данного мировоззрения, весьма вероятно, будет оценивать других по уровню их благосостояния.

- Кирилл - человек, ориентированный на будущее.
- Он считает, что материальное благополучие обеспечивает возможность свободы выражения его идей и взглядов.
- Он бывает очень практичным человеком.
- Кирилл уверенно смотрит в будущее.
- Кирилл поддерживает порядок во всех своих финансовых и коммерческих делах.
- Кирилл будет защищать свою собственность, чтобы сохранить свое материальное благополучие в будущем.
- Кирилл будет напряженно работать для того, чтобы иметь возможность приобретать красивые, дорогие вещи, поскольку это одна из главных целей его жизни.
- Он будет делать все возможное, чтобы обеспечить благосостояние своей

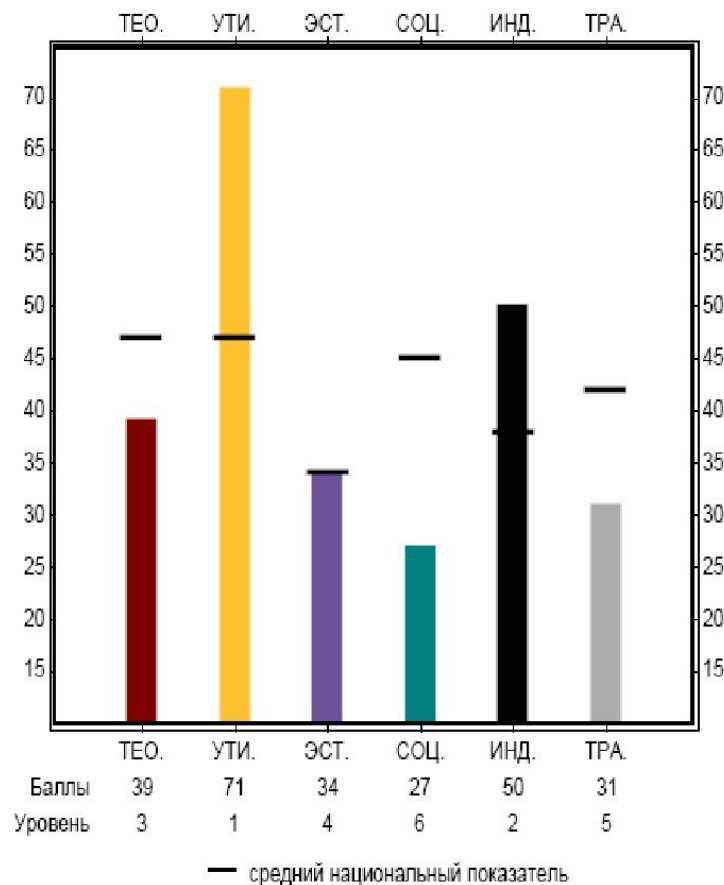


## ГРАФИК МИРОВОЗЗРЕНЧЕСКОГО ТИПА

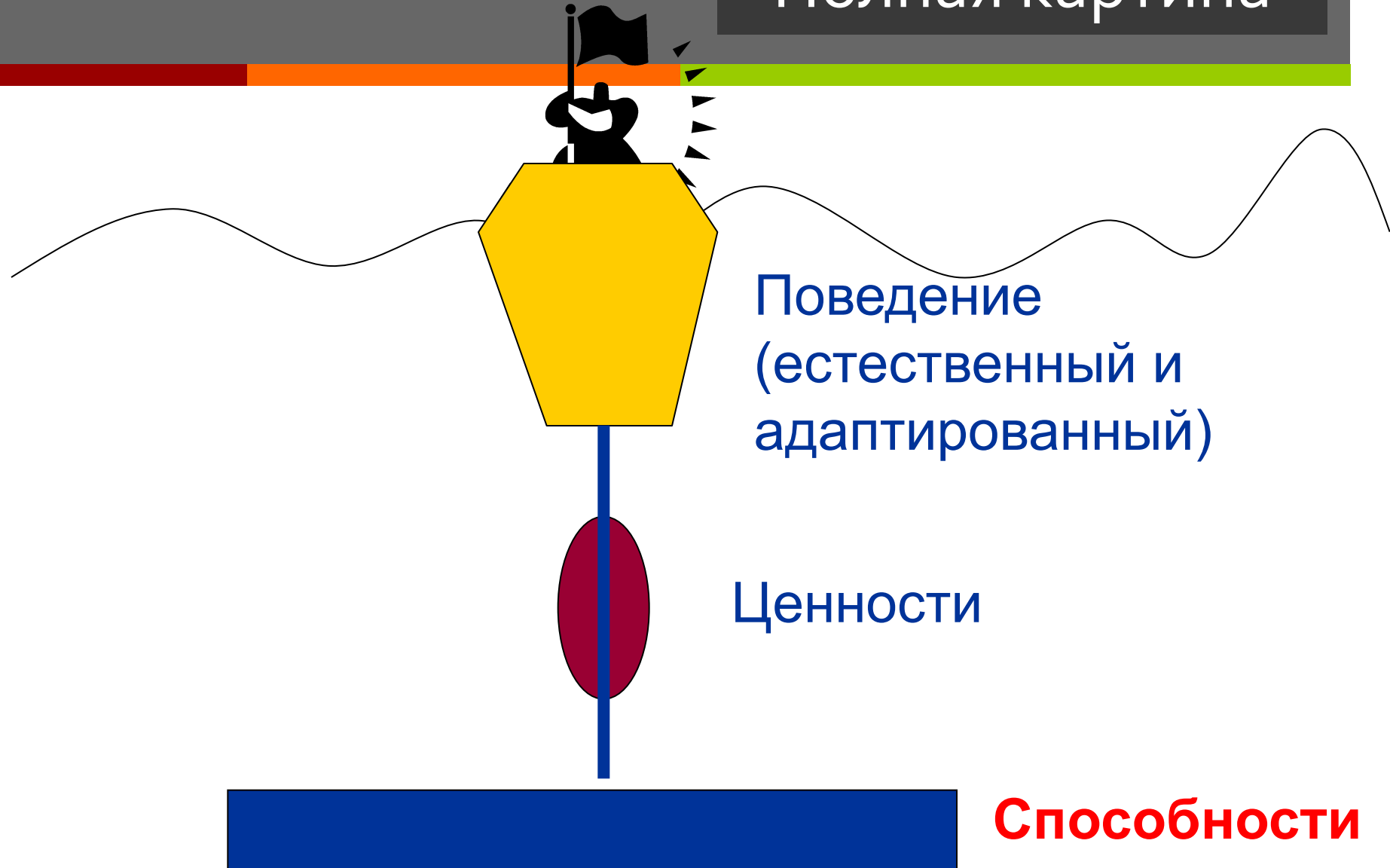
Кирилл Емельянов

ABC

23-4-2004



# Полная картина





# 37 факторов

- Иерархия индивидуальных способностей (23 области)
- Интересы и ценности (6 областей)
- Иерархия поведения (8 областей)

Система  **TriMetric™ 3.0**

 **SUCCESS INSIGHTS®**

67 компетенций

Система TriMetric™ 3.0



Adobe Reader - [RU\_Tri3Per+.pdf]

File Edit View Document Tools Window Help

180%

Y!W Yahoo

Check Spelling Undo Copy No current selection XARIFOLY TOOLBAR Get it free

## СПИСОК КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Для консалтинга и коучинга

Баллы	Средняя	Описание	Баллы	Средняя	Описание
10.0	7.7	Умение оценивать окружающих	9.2	7.7	Умение оценивать сказ
10.0	8.1	Личные отношения	9.2	7.3	Чувство миссии
9.8	7.9	Лидерство	9.2	8.1	Саморазвитие
9.7	7.7	Реалистичность ожиданий	9.1	8.0	Внимание к деталям
9.7	8.1	Понимание мотивационных потребностей	9.1	7.5	Ответственность за окружающих
9.6	7.9	Отношение к окружающим	9.1	7.1	Умение добиться приверженности
9.6	7.8	Свобода от предубеждений	9.1	7.4	Самоменеджмент
9.6	7.6	Реалистичная постановка личных целей	8.9	7.2	Ответственность за св поступки

0,50 x 10,75 in

Full Screen Hide Toolbars

Microsoft Office PowerPoint 17 of 18

пуск


5:49

# Применение Success Insights

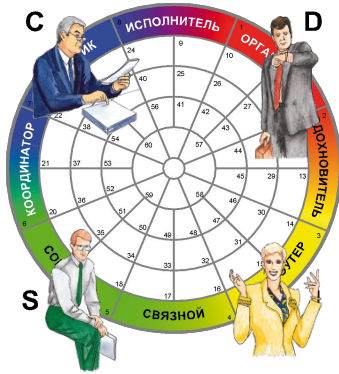
- Определение стандартов требований работы (job benchmarking)
- Поиск и отбор талантов
- Удержание талантов
- Развитие талантов
- Управление талантами
- Построение планов развития
- Коучинг
- Включение в модули любых тренингов по развитию «soft skills»
  - Командообразование
  - Продажи
  - Развитие лидерских навыков
  - Коммуникация, конфликты, навыки интервью

# Интернет-логистика оценки и тестирования

- Зайти на сайт с инструкцией
- Кликнуть на ссылку
- Ввести ключ xxxxxx-xxxxxx
- Просто следовать указаниям системы
- Выбрать язык отчета
- Преднастройка системы: кто видит результат

- 
- Быстро, 10 минут, автоматизировано = массовое тестирование
  - Это системный продукт
  - Положительно воспринимается – можно отдать тестируемому «без подготовки», удаленно, онлайн
  - Через интернет – не требует решения IT проблем
  - Структурирован – быстро найти нужную информацию по разделам
  - 1 взгляд на «колесо» и «все понятно»
  - Показывает, как адаптируется поведение – «куда» приходится напрягаться, что и почему «напрягает»
  - Рассказывает о мотивации со сторон сотрудника и руководителя
  - Показывает проявление компетенций
  - Это готовое руководство по развитию – для сотрудника кадрового резерва, его тренера, коуча, руководителя
  - Быстро определить профиль должности – ответить на вопрос: «какой сотрудник-талант мне на этой должности нужен»
  - Включает самые последние научные разработки

# TriMetrix® в развитии - это

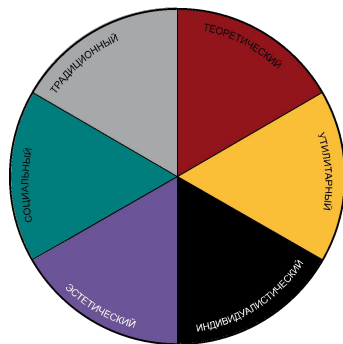


Подробная автоматическая интерпретация

и Коучинг!

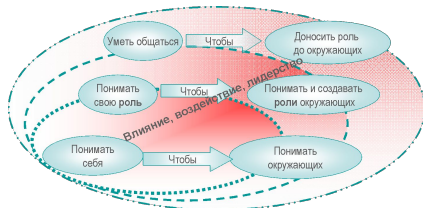
Электронный ассесмент кандидата по 37 компетенциям (Анализ различий)

Отчет по поведению (DISC) – 25 страниц



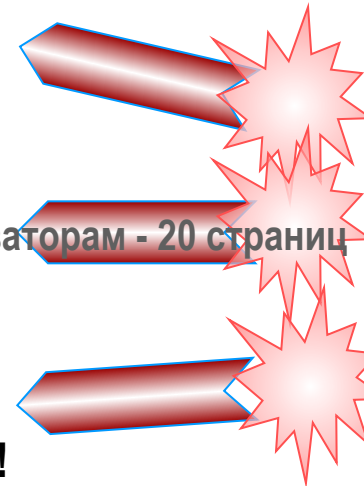
Коучинг!

Отчет по ценностным мотиваторам - 20 страниц



Коучинг!

Отчеты по талантам, EQ ...



СИСТЕМА TriMetrix® для изучения личности человека в бизнесе







**СПАСИБО!**

- [e-learningrus.ning.ru](http://e-learningrus.ning.ru)
  - Продолжение дискуссии
  - Новые идеи
- [dvolkov@e-learningcenter.ru](mailto:dvolkov@e-learningcenter.ru)
  - Вопросы
  - Пожелания
  - Идеи
  
- **Вопрос – тема следующего вебинара?**