



Profiles International  
imagine great people

PROFILES INTERNATIONAL

Инновационные  
технологии повышения  
экономической  
эффективности  
персонала

# Мировая статистика



‘Низко-производительные’

16%

Неквалифицированные:

‘Средне-производительные’

68%

‘Сверх-производительные’

16%

Неквалифицированные:

производят на 19% больше, чем средне-производительные  
получают в 1,5 раза больше, чем средне-производительные  
производят на 32% больше, чем средне-производительные  
получают в 2,5 раза больше, чем средне-производительные  
производят на 48% больше, чем средне-производительные





# Как это делается большинством компаний?



- Традиционный подход

- Резюме
- Рекомендации
- Собеседование
- Ассесмент-центр
- Субъективное мнение рекрутера
- Субъективное мнение будущего руководителя
- Сочетание субъективных мнений рекрутера и нескольких человек, влияющих на принятие решения о найме

# Мало эффективно



Это то, что вы видите  
при традиционном  
подходе...

## Почему?

Мало  
эффективно



Это то, что Вы видите  
при традиционном  
подходе...

Потому  
что...

Это то, что  
Вы получаете на самом деле!

Profiles International<sup>TM</sup>  
imagine great people





# Цена ошибки



**Loss of one Employee Costs the Company  
About 150% of His/Her Annual Salary\***

\* Source: "Impending crisis" by R.Herman, T.Olivo, J.Gioia

**Category 1 costs**  
Process of leaving

- Temporary replacement
- Loss of productivity (due to absence of motivation)
- Manager's time on exit procedures
- Cost of provided training
- Loss of information (skills and contacts)
- Loss of customers

**85%**

**Category 2 costs**  
Process of recruitment

- Position advertisement
- Agencies commission
- Salary increase for new candidate
- Recruiter's time
- Assessment (testing)

**15-38%**

**Category 3 costs**  
Induction and training

- Job orientation
- Job induction
- Involved employees time

**13%**

**Category 4 costs**  
Decrease of productivity

- New employee productivity dynamics:
 

1-4 weeks	25%
5-8 weeks	50%
9-12 weeks	75%
>12 weeks	100%
- Manager's time

**23%**

“Если бы я только знал, что  
Джо...”

...прогнозирование «сверх-  
производительности» – это наличие точной  
информации при принятии кадровых решений

# Что предлагаем МЫ?



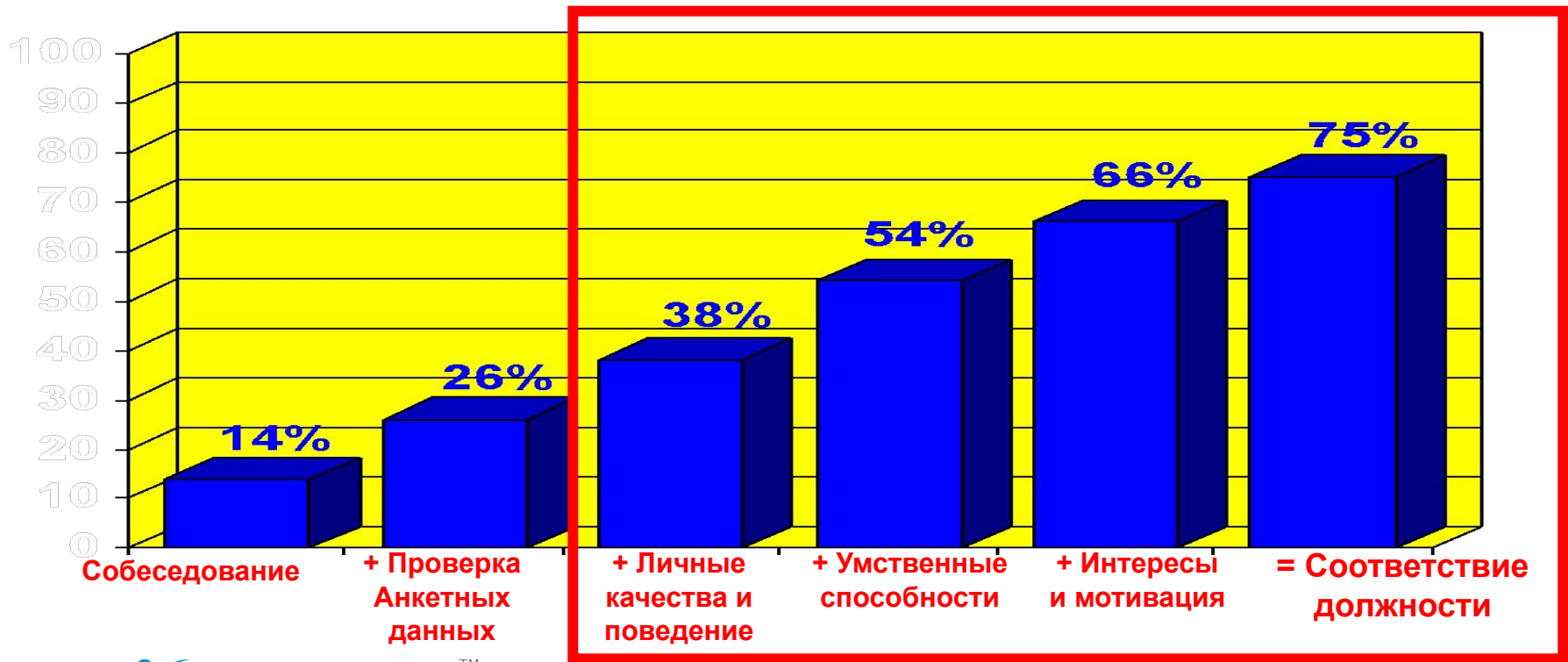
## • Инновационный подход

1. Снять «мерку» со «сверх-производителей» в своей компании или в лучших предприятиях отрасли
2. Провести аттестацию имеющихся специалистов относительно «мерки» как образца должности
3. Построить программы личного развития для способных
4. Заменить неспособных стать «сверх-производителями» на способных
5. Довести способных до уровня «сверх-производителей»
6. Сравнить экономические показатели «старой» команды с результатами «обновлённой»

# Profiles International



Повышает вероятность подбора «сверх-производителей»





# Три ключевых вопроса



Может ли человек справиться с психологическими требованиями должности?

Комфортно ли он будет чувствовать в рабочей среде?

Насколько ему будет интересна сама деятельность?

## Мышление

<b>Обучаемость</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Вербальные навыки</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Вербальн. интеллект</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Матем. способности</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Числ. интеллект</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Поведенческие черты

<b>Энергичность</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Влияние</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Социальность</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Управляемость</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Установка</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Решительность</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Приспособляемость</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Независимость</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Объективность</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Профессиональные интересы

<b>Предприим.</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Финанс./Админ.</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Услуги</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Технический</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Механический</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Творческий</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# Образец соответствия должности™



Затенённые области  
указывают на Образец  
соответствия должности

Образец соответствия  
должности показывает  
требования  
к вакансиям в компании

Мышление										
Обучаемость						6	7	8		
Вербальные навыки						6	7	8	9	
Вербальн. интеллект							7	8	9	
Матем. способности					5	6	7			
Числ. интеллект						6	7	8		
Поведенческие черты										
Энергичность						6	7	8		
Влияние						6	7	8	9	
Социабельность					5	6	7	8		
Управляемость				4	5	6				
Установка						6	7	8		
Решительность					5	6	7			
Приспосабливаемость						6	7	8	9	
Независимость					5	6	7	8		
Объективность						6	7	8		
Профессиональные интересы										
Предприим.				4	5	6	7			
Финанс./Админ.						6	7	8		
Услуги			3	4	5	6				
Технический			3	4	5	6				
Механический		2	3	4	5					
Творческий		2	3	4						

# Соответствие профилю «сверх- производителя»



## Хорошее соответствие

### Мышление

Обучаемость						6	7	8		
Вербальные навыки						6	7	8	9	
Вербальн. интеллект							7	8	9	
Матем. способности					5	6	7			
Числ. интеллект						6	7	8		

### Поведенческие черты

Энергичность						6	7	8		
Влияние						6	7	8	9	
Социабельность				5	6	7	8			
Управляемость			4	5	6	7				
Установка						6	7	8		10
Решительность				5	6	7				
Приспособляемость						6	7	8	9	
Независимость				5	6	7	8			
Объективность						6	7	8		

### Профессиональные интересы

Предприим.				4	5	6	7	8		
Финанс./Админ.				4		6	7	8		
Услуги			3	4	5	6				
Технический	1		3	4	5	6				
Механический		2	3	4	5					
Творческий		2	3	4						16



# Соответствие профилю «сверх- производителя»



## Мышление

Обучаемость					6	7	8		
Вербальные навыки					6	7	8	9	
Вербальн. интеллект			4				7	8	9
Матем. способности					5	6	7		9
Числ. интеллект					6	7	8	9	

## Поведенческие черты

Энергичность					6	7	8		10
Влияние					6	7	8	9	10
Социабельность				5	6	7	8	9	
Управляемость	1			4	5	6			
Установка		3			6	7	8		
Решительность				5	6	7			10
Приспосабливаемость	1				6	7	8	9	
Независимость				5	6	7	8		10
Объективность				5	6	7	8		

## Профессиональные интересы

Предприим.			4	5	6	7			
Финанс./Админ.	1				6	7	8		
Услуги		3	4	5	6				
Технический	1		3	4	5	6			
Механический		2	3	4	5				
Творческий		2	3	4					

# Недостаточное соответствие

# Рекомендации и по развитию



20.02.2006

Ольга Серебрякова

## Рекомендации по коучингу

### ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ЧЕРТЫ

**Решительность** – способность использовать информацию для быстрого принятия решений.



**Образец Должности 5-7**

**Средний балл 4**

По шкале «Решительность» кандидат набрал количество баллов ниже Профиля, разработанного для Образца Соответствия данной Должности. Это означает, что он принимает решения медленнее, чем необходимо для должности, и что ему не хватает чувства безотлагательности. При общении с ним следует выяснить, не испытывает ли он разочарование и досаду, будучи вынужденным быстро принимать решения.



- Объясните ему, что при необходимости принятия своевременного решения определенный риск неизбежен. Для того, чтобы научить его принимать риск как должное, поручайте ему задачи, связанные с небольшим риском, и постепенно повышайте степень риска.
- Предоставьте ему возможность пройти тренинг по управлению риском и стрессом. Таким образом, кандидат научится принимать верные решения в срок.
- Для того, чтобы кандидат научился действовать более активно, на своем собственном примере продемонстрируйте, какие выгоды несет способность принимать безотлагательные решения.

Фрагмент отчёта  
для руководителя

# Решение



У вас только два укуса  
для *Превосходного* функционирования

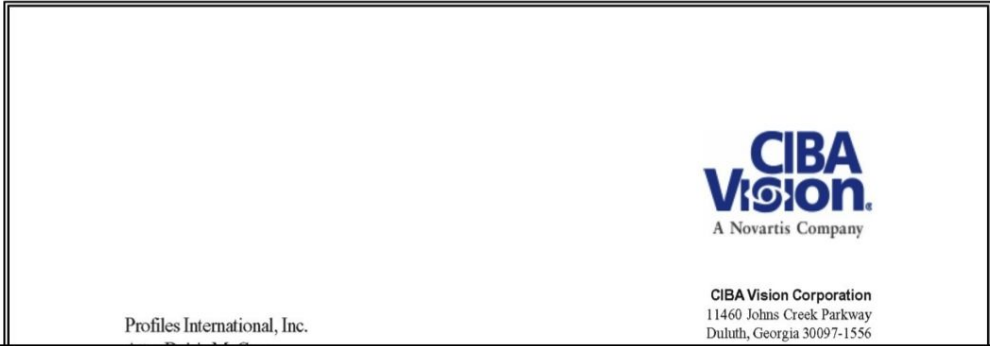


Сначала разместите  
подходящих людей

Обучите людей,  
которые у вас уже есть



# Результаты



Я хотел бы поблагодарить Profiles International за их превосходную работу в изучении кейсов, которые мы использовали с Lens Care Group. Речь шла о 45 торговых представителях, которые повысили продажи нашей продукции от 80 000\$/месяц (или миллион в год) до 1 миллиона \$/месяц на протяжении 6-ти месяцев. Они запланировали 7 млн. \$ в первый год и закончили с 10.5 млн. \$ к концу расчетного периода. Директор по продажам Lens Care Group был счастлив предоставить нам отчет о том, что при запланированных 17 млн. \$ в 2004 году они закроют продажи на сумму 21.5 – 22.0 млн. \$! Это удвоение продаж на второй год!

Sincerely,  
*Stephen J. Osbaldeston*  
Stephen J. Osbaldeston  
President  
Global Lens Care Business

# Результаты



## Снижение текучести персонала

### РЕЗУЛЬТАТЫ ОТБОРА

Без Профиля соответствия должности PI  
С Профилем соответствия должности PI

#### Отрасль с высокой текучкой кадров

% ушедших / уволенных через 6 месяцев	46%	24%
% ушедших / уволенных через 14 месяцев	57%	28%

#### Отрасль с низкой текучкой кадров

% ушедших / уволенных через 6 месяцев	25%	5%
% ушедших / уволенных через 14 месяцев	34%	8%

Source: Herbert M. Greenberg and Jeanne Greenberg, "Job Matching for Better Sales Performance," Harvard Business Review, Vol. 58, No. 5.

Source: Herbert M. Greenberg and Jeanne Greenberg, "Job Matching for Better Sales Performance," Harvard Business Review, Vol. 58, No. 5.





# Как нас найти?



[www.profilesinternational.com](http://www.profilesinternational.com)

[www.profilesinternational.com.ua](http://www.profilesinternational.com.ua)

**Олег Афанасьев**

*Управляющий партнер*

*Profiles International в Украине*

*oleg@profilesinternational.com.ua*

*Моб. тел. 8 067 401 31 71*

