



Profiles InternationalTM
imagine great people

PROFILES INTERNATIONAL

Иновационные
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

Проблема



- «Низко-» и «средне-производительные» сотрудники
 - Приносят компании прямые убытки
 - Снижают её конкурентоспособность
 - Не способны выполнять более амбициозные цели
 - Всё время не довольны своим доходом
 - Не лояльны компании
 - Сопротивляются изменениям
 - Требуют ротации или замены при реализации новых стратегий развития бизнеса

Главная задача менеджмента компании



- Найти и адаптировать «сверх-производителей», которые...
 - Принесут компании дополнительный доход
 - Повысят её конкурентоспособность
 - Будут готовы выполнять более амбициозные цели
 - При адекватной привязке дохода к результату будут довольны своим доходом
 - Будут абсолютно лояльны компании
 - Будут поддерживать изменения и инициировать их
 - Будут расти и развиваться вместе с компанией

Мало эффективно



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

Почему?

Profiles InternationalTM
imagine great people

Profiles InternationalTM
imagine great people

Мало эффективно



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

Потому что...

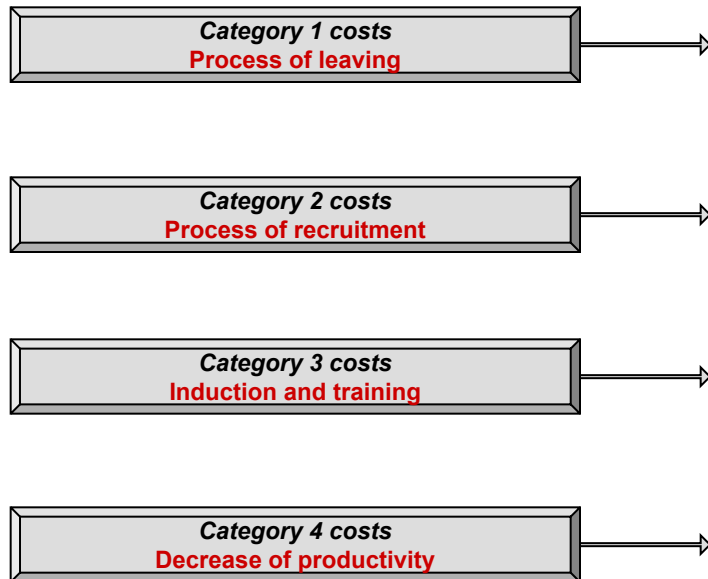
Это то, что
Вы получаете на самом деле!

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



- 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%

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

153%

- Job orientation
- Job induction
- Involved employees time

13%

- 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?



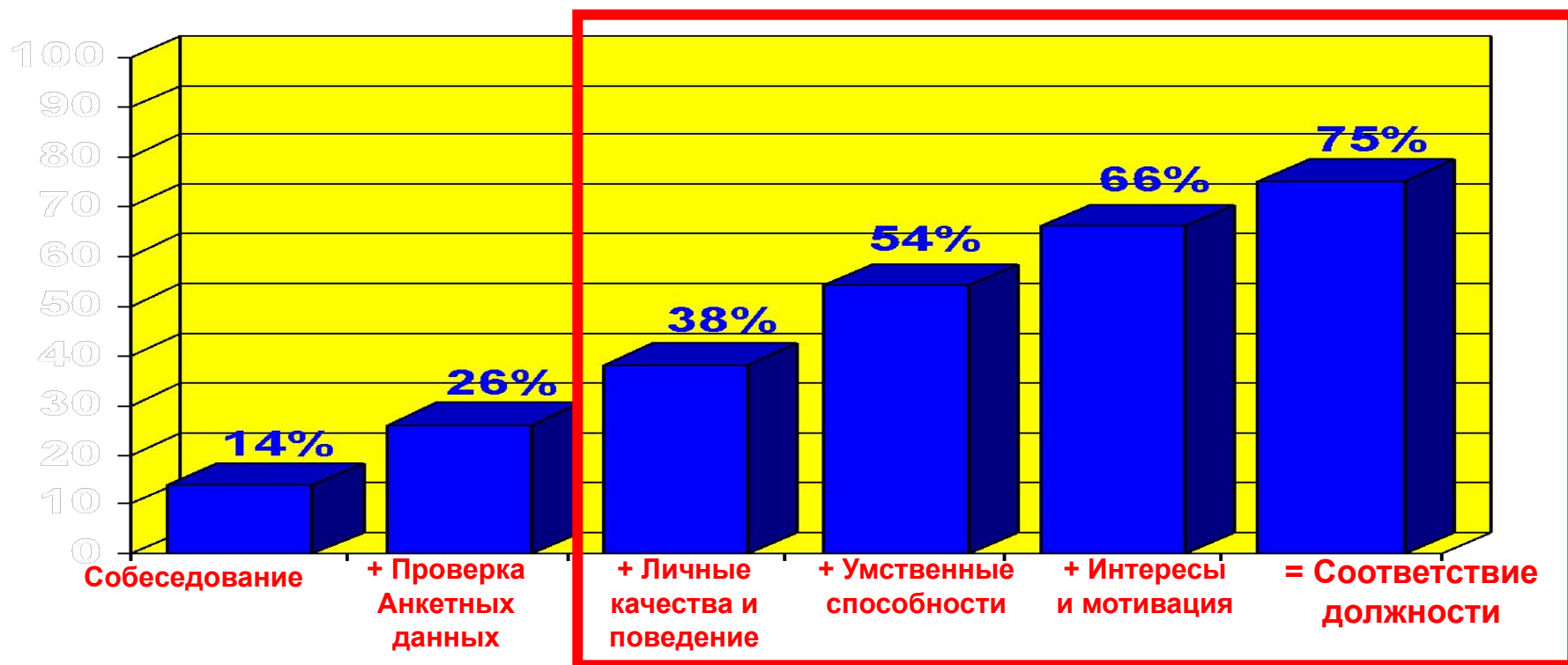
- **Инновационный подход**

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»



Основа модели Profiles International



 Harvard Business Review

“... «сверх-производительность» зависит от соответствия способностей человека работе ...”

‘Сверхпроизводители’ соответствуют своей должности и:

- могут справиться с **психическими требованиями должности**
- им **комфортны требования среды и люди, с которыми они должны работать**
- **наслаждаются трудом и замотивированы на его выполнение**

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

Обучаемость																			
Вербальные навыки																			
Вербальн. интеллект																			
Матем. способности																			
Числ. интеллект																			

Поведенческие черты

Энергичность																			
Влияние																			
Социальность																			
Управляемость																			
Установка																			
Решительность																			
Приспособляемость																			
Независимость																			
Объективность																			

Профессиональные интересы

Предприим.																			
Финанс./Админ.																			
Услуги																			
Технический																			
Механический																			
Творческий																			

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- произволителя»



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
Приспобливаемость	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



**CIBA
Vision.**
A Novartis Company

CIBA Vision Corporation
11460 Johns Creek Parkway
Duluth, Georgia 30097-1556

Profiles International, Inc.

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
President
Global Lens Care Business

Результаты



Снижение текучности персонала

РЕЗУЛЬТАТЫ ОТБОРА

Без Профиля
соответствия
должности PI

С Профилем
соответ-
ствия
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.

Причина нашей встречи с Вами



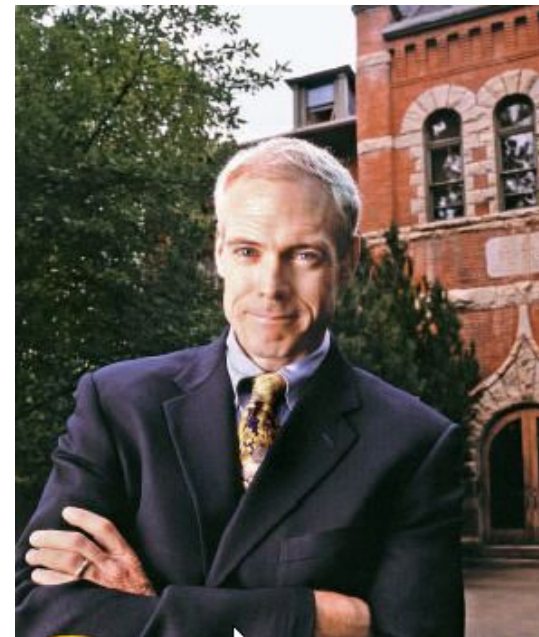
«Сначала кто, а затем что?» - это твердый принцип, которому неизменно следуют руководители великих компаний.

Джим Коллинз
«От хорошего к великому»

В бизнесе побеждает та компания, у которой сильнее команда! Поэтому не стоит заставлять правильно себя вести людей, которые не соответствуют должности, гораздо важнее привлечь в команду людей которые им соответствуют и сделать так, чтобы они не уходили.

Это основная задача, которую помогает решить Profiles International. Мы предлагаем своим клиентам современные высокотехнологичные инструменты on-line –оценки персонала.

Мы анализируем основные аспекты, от которых зависит эффективность процесса найма, обучения, управления, мотивации и карьерного роста сотрудников.



КТО МЫ?



Profiles International

***Глобальный лидер в области on-line
оценки и развития персонала***

122 страны присутствия

100 международных офисов

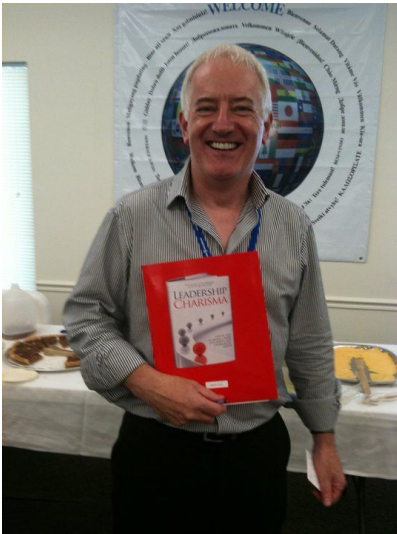
700 региональных представительств

2000 профилей должностей

40 языков мира

45 000 клиентов

45 миллионов оценок в год



Profiles International™
imagine great people



Как нас найти?



www.profilesinternational.com

www.profilesinternational.com.ua

Олег Афанасьев

Управляющий партнер

Profiles International в Украине

oleg@profilesinternational.com.ua

Моб. тел. 8 067 401 31 71

