

Правильные люди на правильных местах:

Как найти и оценить



Work-shop для участников
«Бизнес-среда 10 регион»

О спикере



Мария Хотарева

Сертифицированный эксперт в
области подбора и оценки
персонала

Об опыте:

Более 9 лет в сфере управления персоналом.

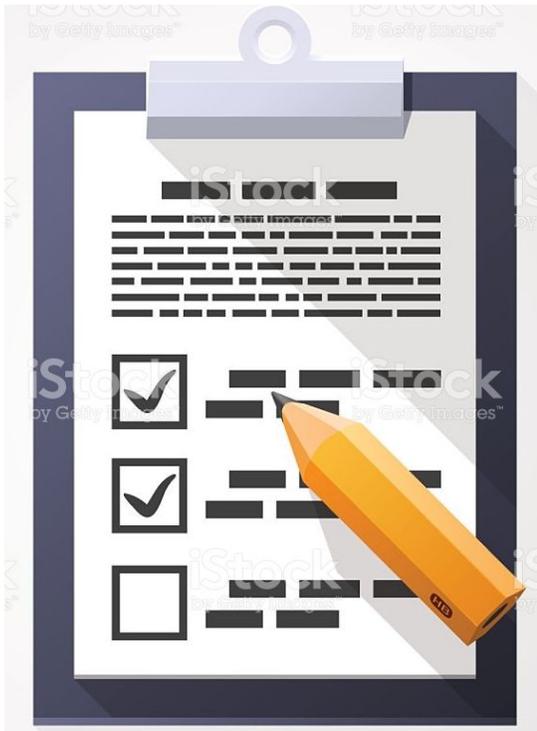
С 2010 г. HR в компании «Ярмарка».

Об образовании:

Основное образование: высшее психологическое

- 2015 Обратная связь в регулярном менеджменте и планирование индивидуального развития / Feedback in Performance Management and Personal Development Planning (SHL Russia&CIS)
- 2014 Разработка и проведение центров оценки и развития / Assessment centres and Development centres (SHL Russia&CIS)
- 2014 Применение мыслительных инструментов ТОО ГК ИНТАЛЕВ
- 2011 Руководство высокоэффективными командами. Практический курс для Интеграторов (Adizes) Школа бизнеса "Рост"

К Ожиданиям



- Зоны ответственности

- Требования:
 - Образование
 - Опыт
 - Компетенции

Кто и зачем?

От Стратегии



Проверка ожиданий



- ✓ Индивидуальные особенности
- ✓ Взаимодополняющая команда
- ✓ Рынок труда + бюджет на ФОТ
- ✓ Готовность развивать



Где и как искать?

Начните с диагностики своей команды!

Если нет внутреннего резерва:

«Продающее объявление»: вакансия должна заинтересовать!

❑ Студенты и выпускники

Что? Старт для начала проф.развития

Где? Через сотрудничество с учебными заведениями + соц.



❑ Рабочие специальности (с опытом работы)

Что? Стабильные условия тру

Где? Газеты объявлений



❑ Линейные специалисты/руководители среднего звена

Что? Привлекательные условия труда/проф.развитие/корпоративная культура

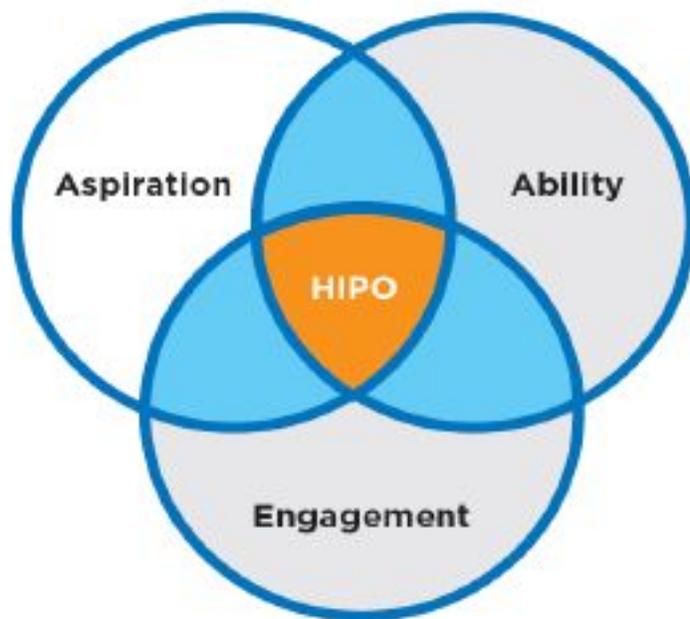
Где? Интернет-доск  

❑ Дефицитные кадры (узкой направленности/топ-менеджеры)

Что? Лучшие условия! Индивидуальный подход

Где? Рекомендации (в т.ч.в сети LinkedIn и на проф.форумах) и профессиональные мероприятия  

Модель Высокопотенциального Сотрудника



Что оценивать?

1

Стремление к достижениям -
Мотивация к достижениям

2

Способности – Поведенческие
компоненты, обеспечивающие
достижение целей, способности

3

Вовлеченность – приверженность
компании

Задача

Чтобы выявить будущих HiPo компании,
должны оценить три ключевые области

Если что-то пошло не так...

Потерянные звезды



Вовлеченные мечтатели



Невключенные звезды



Как оценивать?

1. Начинайте с презентации компании
2. Откажитесь от социально-желательных вопросов
 - Причина ухода и ожидания от потенциальной работы
 - О конкретных достижениях
 - Почему Вы?
 - Кто виноват?
3. Не отступайте: «Копайте глубже» - 5 Почему?
4. Наблюдайте за невербальными проявлениями



Центр Оценки компетенций



- Оценка поведения при моделировании ситуации;
- Строго регламентированная процедура в соответствии с международными стандартами;
- Осуществляется сертифицированными экспертами, владеющими технологией оценки;
- Один из самых точных методов оценки персонала.



ИДЕАЛЬНЫЙ СОТРУДНИК

Какими качествами он должен обладать?



ЯРМАРКА

 
www.bravolli.ru www.yelli.ru

Благодарю за внимание!