

**КОНФЕРЕНЦИЯ «КАК ЛИДЕРЫ
ПРИНИМАЮТ РЕШЕНИЯ»**

**ПРАКТИКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ИНСТРУМЕНТОВ ОЦЕНКИ**

**ТАТЬЯНА ЮРКЕВИЧ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ**

22 АПРЕЛЯ 2016





КРАТКО О ЛЕНТЕ

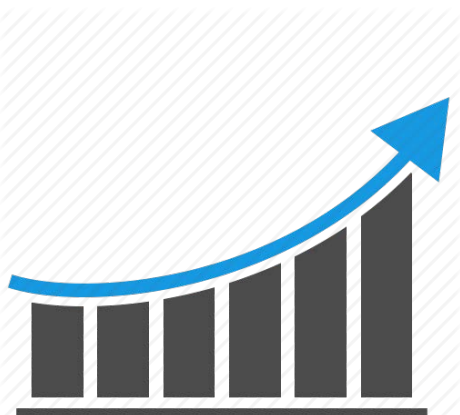


143 гипермаркета
38 супермаркетов

#64149390



70 городов
присутствия



>30% роста в год с 2013



38 000 человек



3 500 повышений в 2015



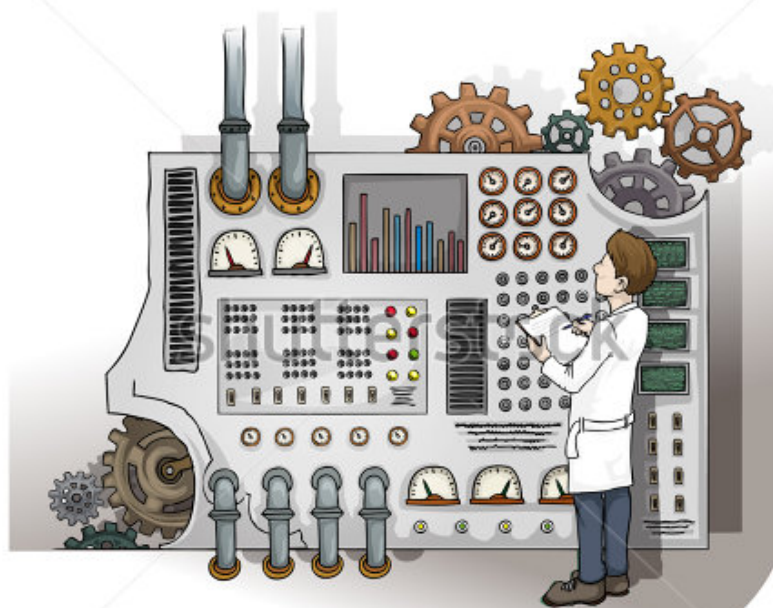
Как избежать ошибок при выборе людей?



Отбор по фото?



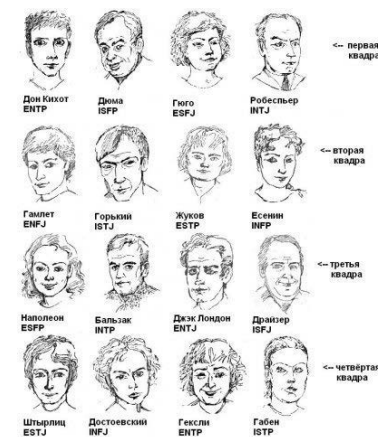
Гороскоп?



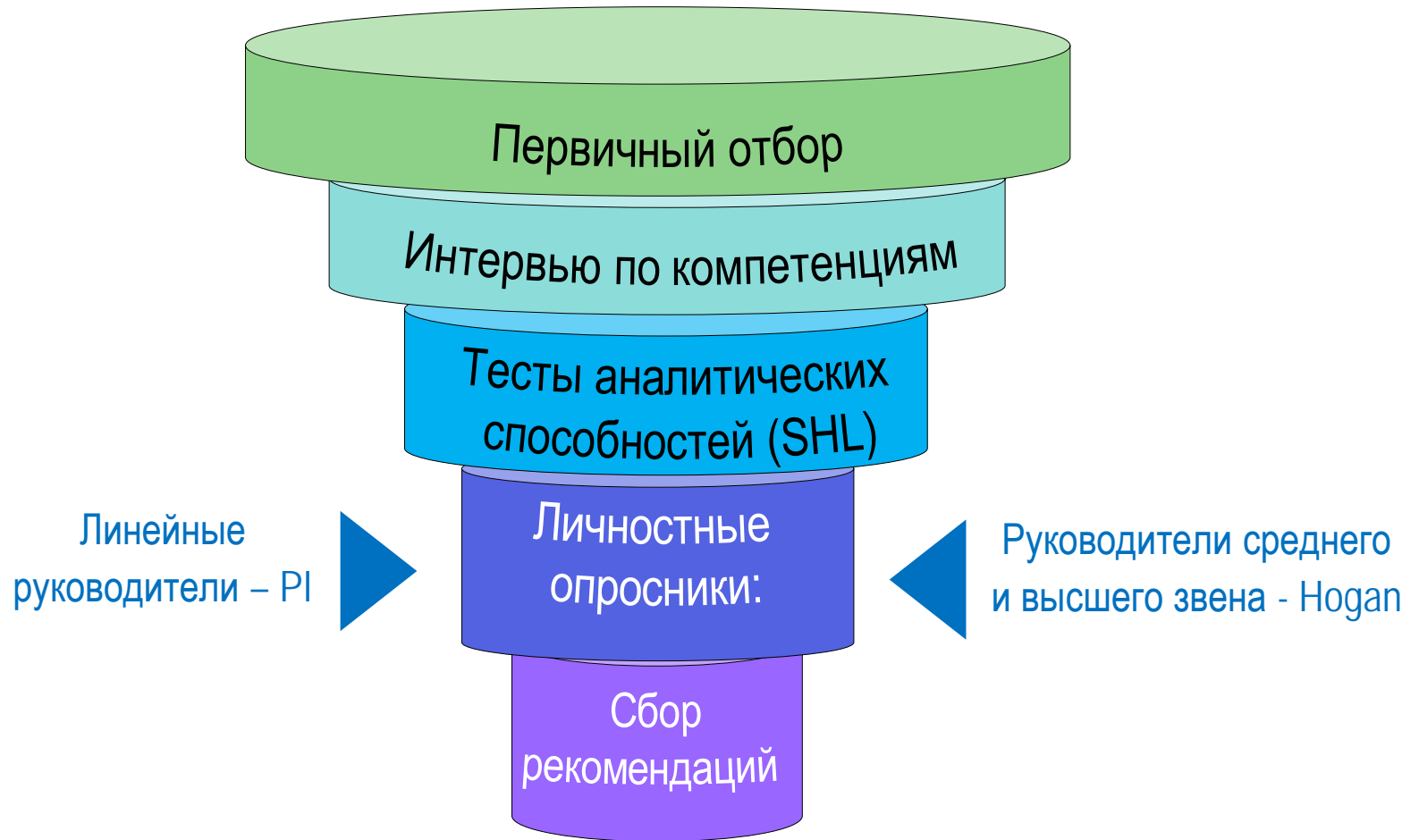
Полиграф?



Ассесмент центр?



Соционика?



2 вакансии:

1. Директор формата (существующее направление бизнеса)



Batman

2. Директор проекта (новое направление бизнеса)



Spiderman

Опыт: полное соответствие вакансии 1

Результаты Хоган:

- Очень высокая нацеленность на результат
- Очень высокая предприимчивость
- Низкое доверие и сотрудничество



Опыт: полное соответствие вакансии 2

Результаты Хоган:

- Высокая нацеленность на результат
- Невысокая предприимчивость
- Высокое доверие и сотрудничество



Финальное решение: На проект – Batman, на формат – Spiderman.

Прошло полгода: практика полностью подтвердила правильность решения

Выбор директора дивизиона

- Метод: Ассесмент центр:
- Решение бизнес-кейса
 - Опросник Хоган
 - Самопрезентация
 - Несколько групповых упражнений

Впечатления от самопрезентации



Электра:
- Внутренний кандидат
- Уверенная, яркая,
убедительная



Робокоп:

- Внешний кандидат
- Уверенный и логичный

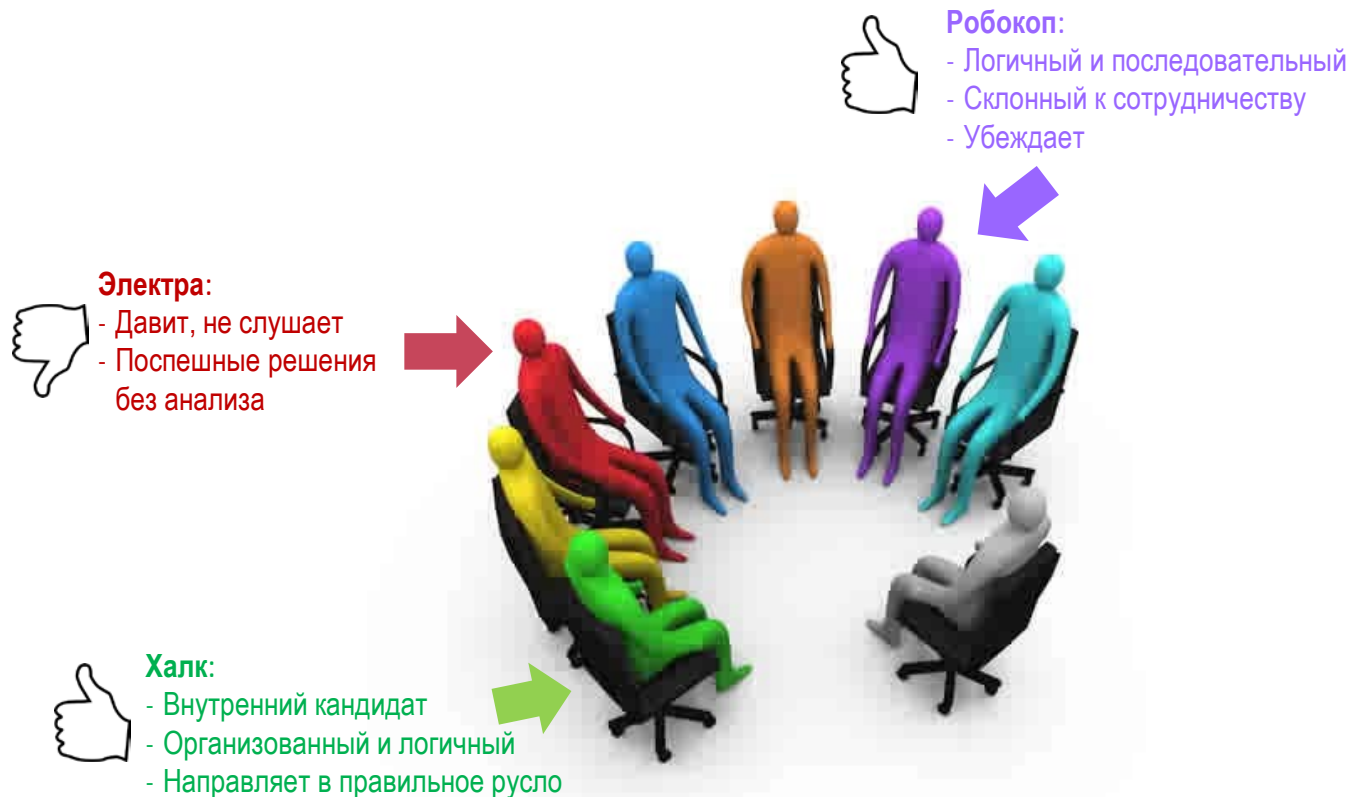


Остальные кандидаты: 1 внешний и 2 внутренних не впечатлили

ХОГАН НА ПРАКТИКЕ

Выбор директора дивизиона

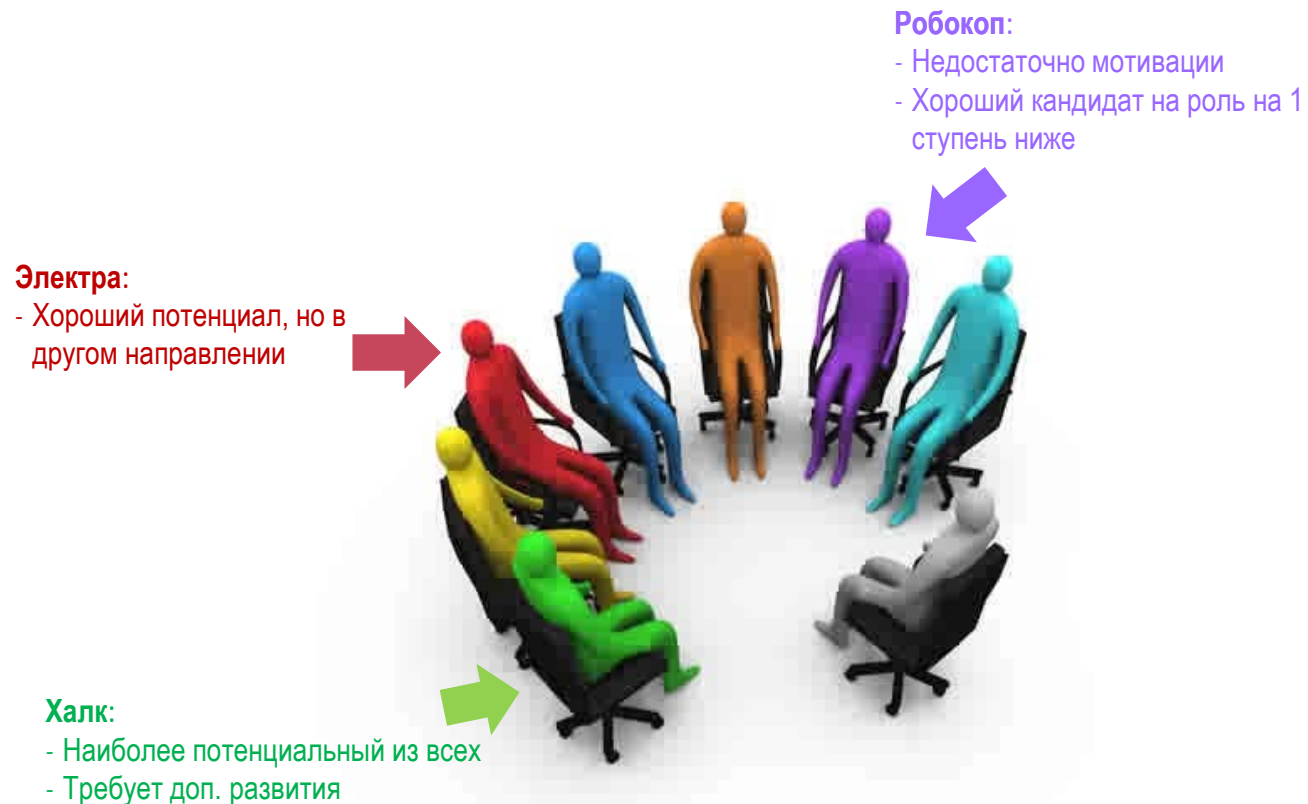
Впечатления после групповых упражнений



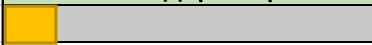




















ХОГАН НА ПРАКТИКЕ

Выбор директора дивизиона

Полная картина с учетом опросника Хоган



Поиск идеального профиля руководителя

	Директор 1		Директор 2		Директор 3	
Адаптация		14		47		62
Амбициозность		15		48		100
Общительность		15		47		56
Межличностная восприимчивость		6		82		41
Организованность		19		46		98
Любознательность		27		35		60
Подход к обучению		42		73		70

Сделайте предположение, какой директор наиболее результативен

Все трое – имеют отличные результаты!

Тогда в чем ценность опросников?



- Способ наилучшего применения способностей
- Прогноз поведения в стрессе
- Подсказки, как их мотивировать
- Особенности стиля управления

- Не ограничиваться одним методом оценки кандидата
- Групповые методы оценки теряют из вида «тихих» лидеров
- Личностные опросники дают хорошие прогнозы поведения кандидата в будущем и раскрывают ценности человека
- Нет идеальных профилей, есть разные «комбинации пазлов»
- Рекомендации из первых рук – обязательный элемент

