



НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ОН-ЛАЙН ОЦЕНКИ СОТРУДНИКОВ

Санкт-Петербург | Каменноостровский проспект 26-28, оф.112 |
+7 812 401 43 45, +7 495 660 01 79 | hrd@hrsolutions.ru | www.hrsolutions.ru

О THALENTO

- 30-ти летний опыт в разработке Ассесмент-центров и в управлении талантами
- Внутренний исследовательский центр начал работу в 2006 году
- Собственный центр IT разработок
- Инструменты он-лайн оценки доступны на 20 языках
- Все данные защищены

ВИДЕНИЕ

- Мы развиваем новые рынки, используя собственный центр разработок!
- «Облачная технология» - ключевой аспект технологии
- Интеграция с моделью компетенций – конкурентное отличие бизнес-модели
- Предоставление клиенту спектра услуг, связанных с оценкой

МИССИЯ

- Быть в TOP 10 глобальных игроков в области оценки, предоставляющих решения на основе «облачных» технологий





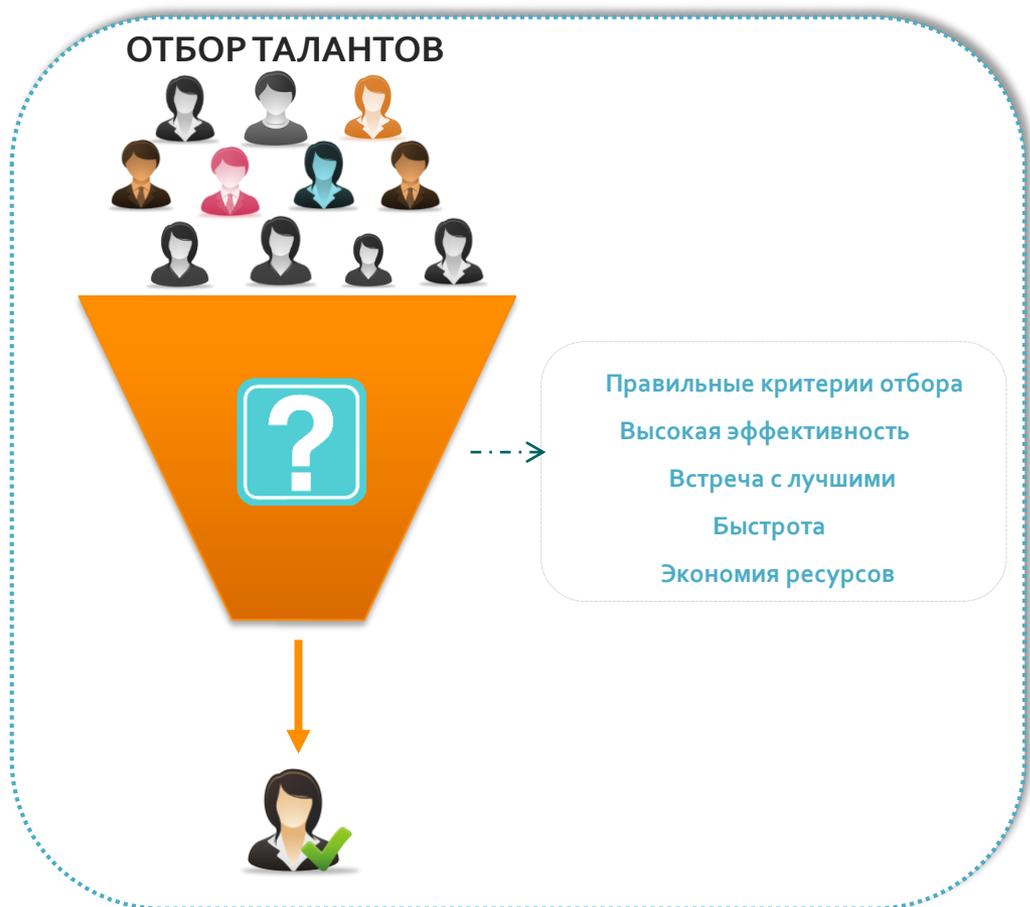
Регулярно проводимые исследования удовлетворенности наших клиентов подтверждают наличие 5 основных преимуществ платформы Thalento:

1. Современная инновационная технология реализованная в «облаке».
2. Высокая удовлетворённость клиентов результатами работы с платформой.
3. Оптимальная стоимость сервиса.
4. Возможность настраивать сервисы под актуальные нужды клиентов.
5. Ключевым критерием оценки работы платформы является готовность клиентов продолжать работать с платформой.

Платформа Thalento представляет собой набор функций, интегрированных в сервисы, нацеленные на Оценку, Развитие и Управление Талантами.

Инновационный подход к он-лайн оценке и управлению талантами. Решения Thalento представляют собой комбинацию последних достижений в Управлении Человеческим Капиталом, психометрии и Информационных Технологиях.

Используя «облачные» технологии клиент имеет возможность экономить на внедрении и поддержке сложных IT-систем. Мы гарантируем постоянное совершенствование и обновление платформы.



ASSESS TALENT

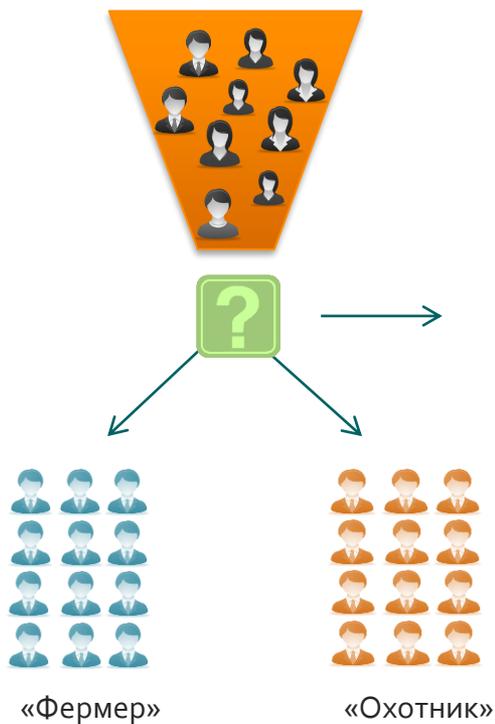
- УСТАНОВКИ
- ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ
- МОТИВАЦИЯ
- НАВЫКИ

Выбор отчета по компетенциям

Виды отчетов:

Общий – Продажи –
Управленческие компетенции –
Мотивация – Лидерство – LEAN
менеджмент – Retail отчет

ОТБОР ТАЛАНТОВ В ПРОДАЖЕ

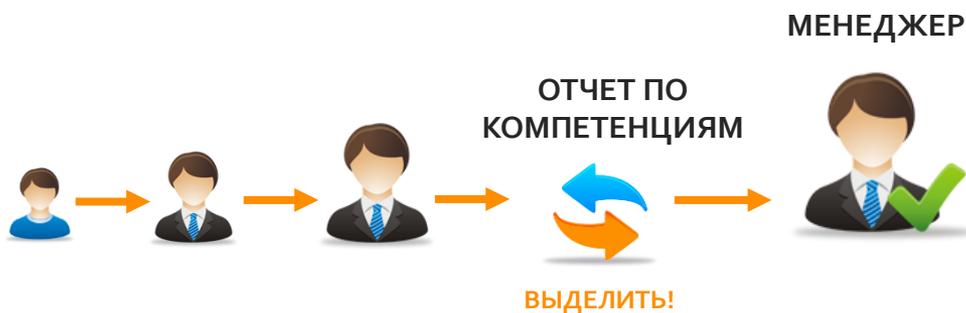


ASSESS TALENT

- УСТАНОВКИ
- ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ
- МОТИВАЦИЯ
- НАВЫКИ

Определение способностей к продажам, детальная диагностика навыков продаж, мотивация и личностные особенности менеджеров по продажам.

Определение профиля лучшего продавца
Диагностика возможностей команды



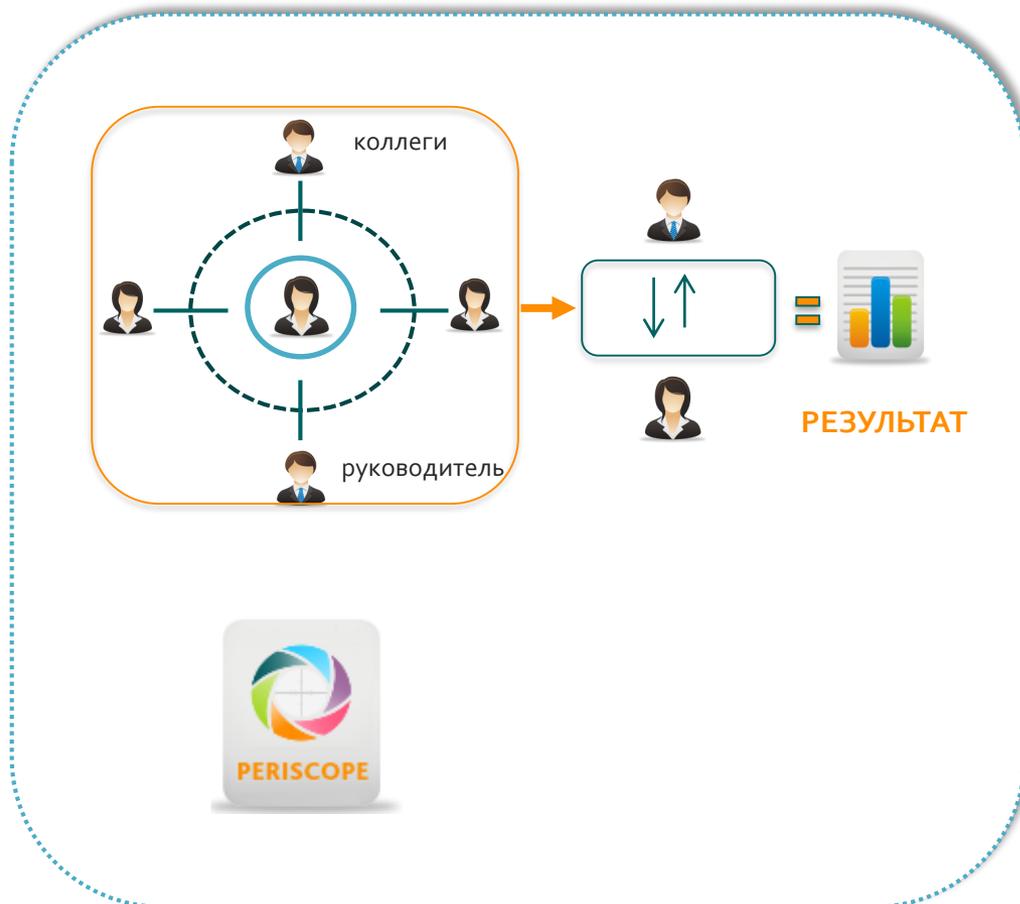
В нужное время?
Правильные ли компетенции представлены?
Что можно развивать?
На чем сделать акцент в развитии?
Удовлетворяет ли уровень компетенций требованиям организации?

MANAGE TALENT

ТАЛАНТ	определить
ПОТЕНЦИАЛ	развить
КОМПЕТЕНЦИИ	развить
МОТИВАЦИЯ	усилить
ОПЫТ	расширить
НАВЫКИ	усилить

Инструменты оценки:





MANAGE TALENT

- ПОДГОТОВКА
- ОДНОРОДНОСТЬ
- ОБЪЕКТИВНОСТЬ
- ПРОЗРАЧНОСТЬ
- ЯСНОСТЬ ОТЧЕТОВ

Инструменты оценки:





MANAGE TALENT

Понимать
 Определять
 Усиливать
 Оптимизировать
 Построить

**ТАЛАНТЫ
 ПОТЕНЦИАЛ
 МОТИВАЦИЮ
 ОПЫТ
 ПОЗИЦИОНИ-
 РОВАНИЕ ДЛЯ
 СОТРУДНИКА**

Инструменты оценки:

CUBES **I-RATER**

Что компания
значит для
меня?

Какое мое будущее?

Как это все
сочетается?



Какова мотивация сотрудника и как это сочетается с целями организации?
Что мотивирует конкретного сотрудника?
Как можно управлять мотивацией персонала?

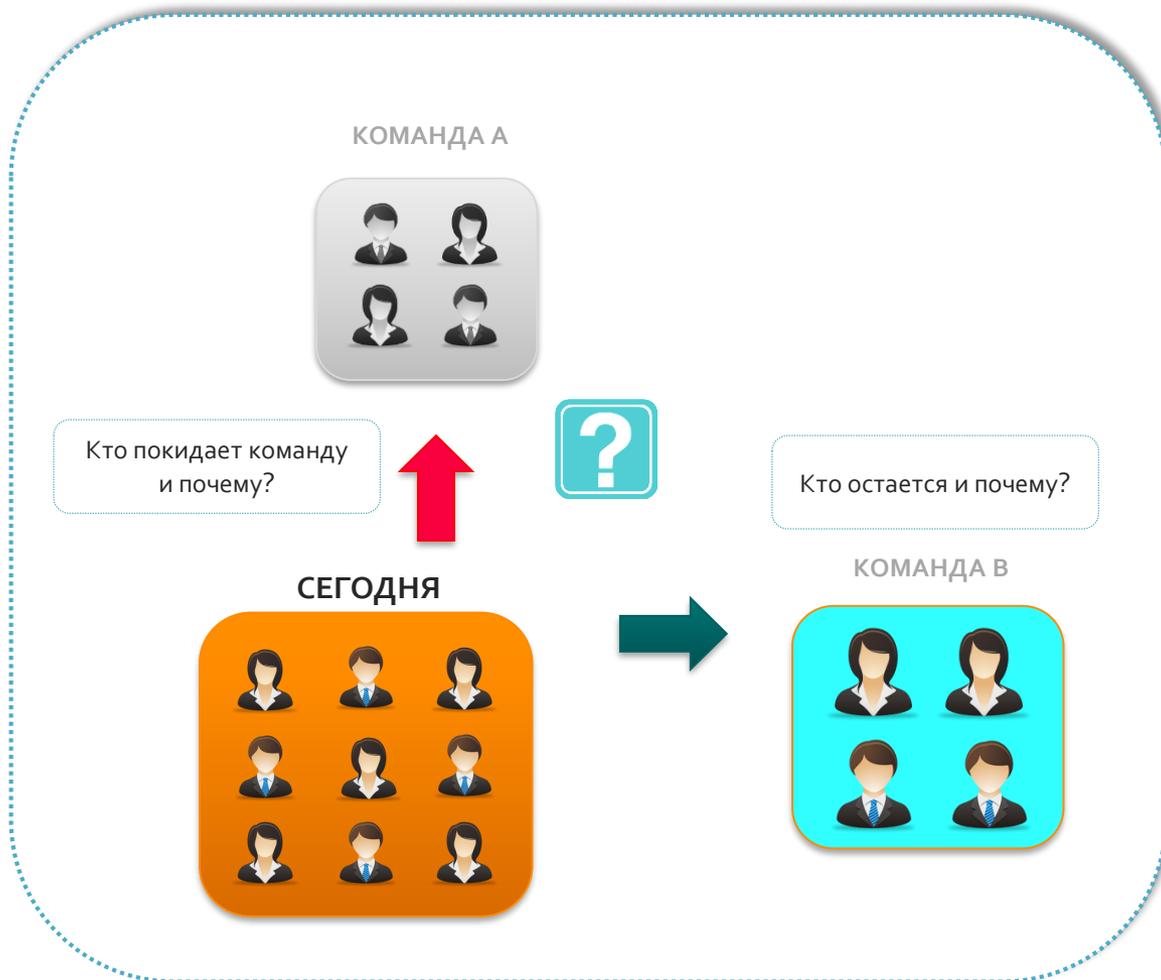
ASSESS TALENT

- ПОСТРОЕНИЕ КОМАНДЫ
- КУЛЬТУРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ
- ПОТРЕБНОСТИ И МОТИВЫ
- Как система мотивации учитывает особенности команды?
- Замотивирован(-а) ли он(-а)?
- В чем он(-а) заинтересован(-а)?

Виды отчетов:

Общий ТН-PI – Продажи –
Мотивационный отчет – LEAN
менеджмент – Retail



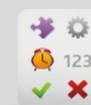


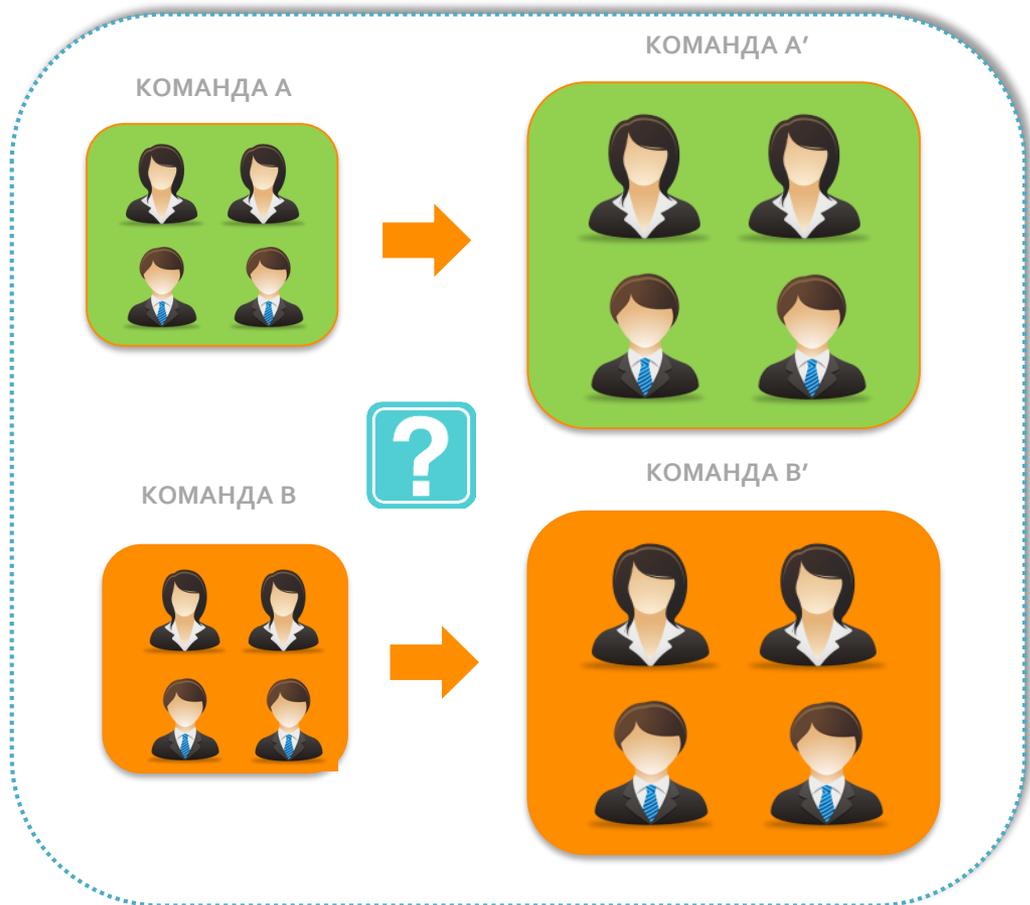
MANAGE TALENT

- ИЗМЕНЕНИЯ
- РЕОРГАНИЗАЦИЯ
- ПОСТРОЕНИЕ НОВЫХ КОМАНД

- Какие компетенции нам необходимы?
- Как мы сформируем новую команду?
- Какие у нас есть возможности?
- Как мы будем управлять новой командой?
- Как мы будем мотивировать новую команду?
- Как лучше управлять переменами?

Инструменты оценки:



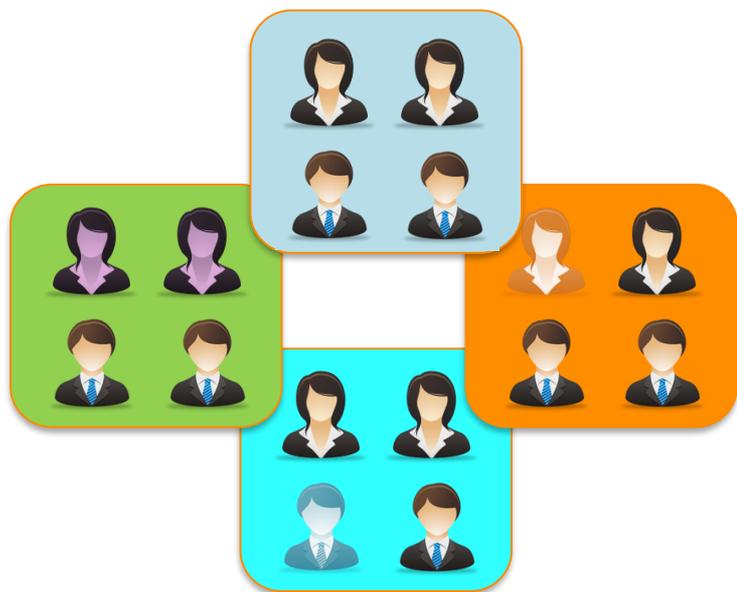


ASSESS TALENT

- **ОЦЕНИТЬ**
 - **ПОНЯТЬ**
 - **РЕШИТЬ**
- Какие сильные стороны нашей команды?
 - Какие стороны требуют развития?
 - Что мы тренируем всей командой?
 - Что тренируем индивидуально?

Инструменты оценки:





Как мы работаем вместе?
Какие вызовы / задачи стоят перед нами?
Как мы поддерживаем наших менеджеров и команду?
По каким критериям мы оцениваем команду?

MANAGE TALENT

- ПОНИМАТЬ
- КОММУНИЦИРОВАТЬ
- УПРАВЛЯТЬ
- Какая динамика в группе?
- Какие вызовы стоят перед нами?
- Есть ли разделенные ценности и нормы?
- Какой культуральный компонент надо учитывать?
- Как мы коммуницируем?

Инструменты оценки:



КОМАНДА А



98% качество
17% ротация кадров
Низкий показатель эффективности
Неудовлетворенные сотрудники
12 % абсентизм

КОМАНДА В



100% качество
10% ротация кадров
отличный показатель качества
счастливая команда
8 % абсентизм

КОМАНДА С



92% качество
5 % ротация кадров
Низкий показатель эффективности
Конфликты в команде
4* % абсентизм

MANAGE TALENT

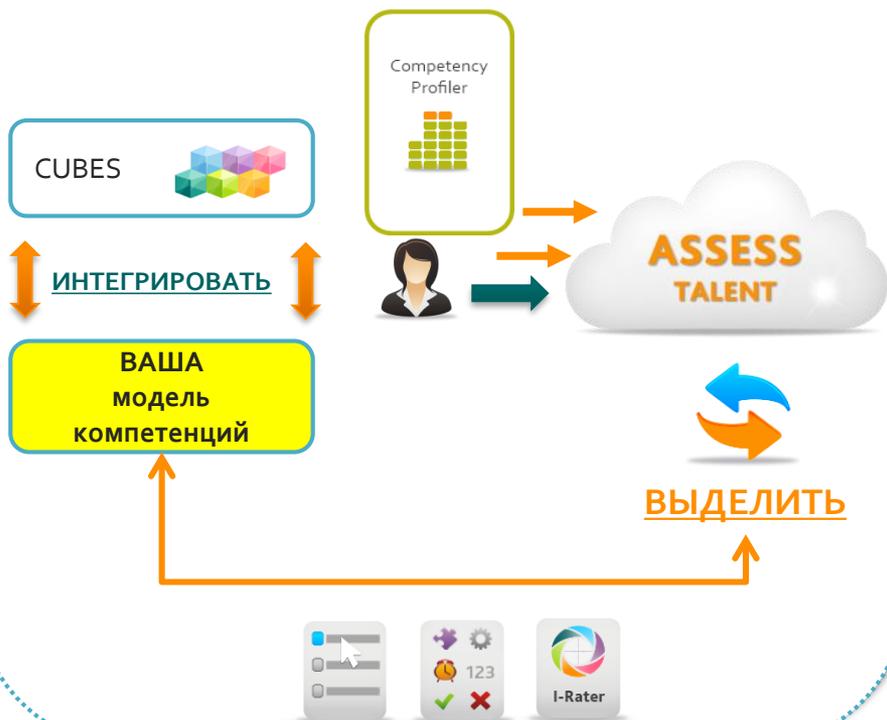
1. ОПРЕДЕЛИТЬ
2. СРАВНИТЬ И ПРОАНАЛИЗИРОВАТЬ
3. УПРАВЛЯТЬ

- Какие процессы в команде?
- Какие факторы влияют на команду?
- В чем особенности и отличия команды и сотрудников?
- Какие параметры критически важны?
- Что и где и зачем мы будем менять?

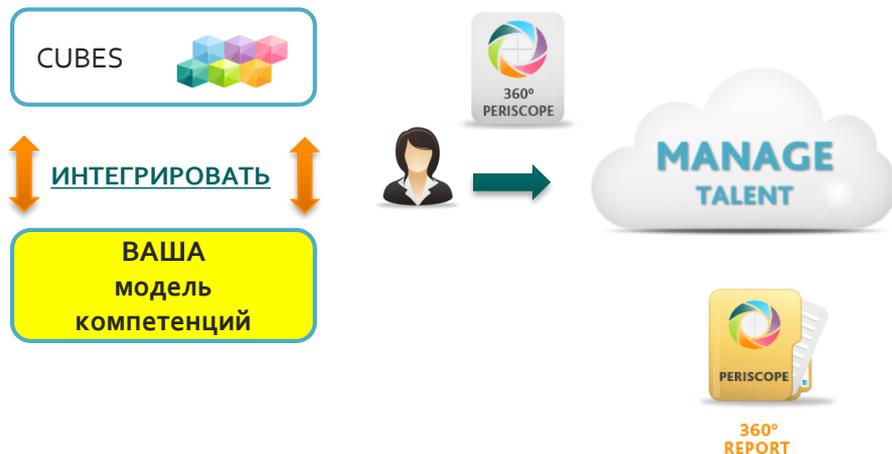
Инструменты оценки:



Оценка по компетенциям



Опрос 360'



	Reliability (Cronach Alpha)	Empiric/ Predictive validity	Construct validity Discriminant validity
TH-PQ	.82	.42/.64 (R)	.65 (R ²)
S Test	.91	.43 (R)	average r_{it} > .30
A Test	.77	.44 (R)	average r_{it} > .30
SCOPE Test	.84	.44 (R)	average r_{it} > .30
SNA Test	.86	.43 (R)	
PNO Test	.80	.41 (R)	

Validity results vary according to studies being conducted on a general vs. specific niche population.

Predictive validity was evaluated by means of measuring the extent to which the test results concurred with results of other similar tests.

The r_{it} or item-total correlation is a measure for the extent to which a test effectively distinguishes between subjects with a high and a low ability level.

CUBES



Прогностичность отчетов, построенных по модели CUBES подтверждается следующими показателями:

- Модель CUBES . 43 (R)
- Для управленческих позиций . 46 (R)
- Для операционально-административных позиций . 45 (R)
- Для экспертных позиций . 46 (R)
- Для менеджеров по продажам . 39 (R)



В лице компании **HR Solutions** вы приобретаете надежного партнера по организации и проведению оценки и обучения!



Продолжим сотрудничество. Обсудим детали!

СПБ: +7 (812) 401-43-45

МСК: +7 (495) 660-01-79

Эл.адрес: hrd@hrsolutions.ru
www.hrsolutions.ru