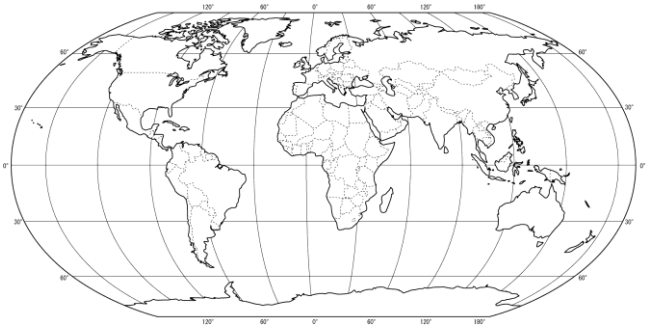

Отчет по экспресс-оценке сотрудника

Юлия Савичева

продело.рф

Заказчик: продажа образовательных зарубежных образовательных программ (частные школы и институты).

Исполнитель: компания ПРОдело

Эксперт по оценке: Наталья Веригина

Должность: Менеджер по продажам

Период проведения: 12.03.2018

Цели экспресс-оценки:

- Оценить на соответствие профилю должности
- Подобрать формы развития
- Определить инструменты мотивации

Методы экспресс-оценки:

- Интервью по компетенциям
- Кейс-вопросы
- Ролевое интервью
- Игровая симуляция

Что стоит знать, перед тем как принимать решения на основании данного отчета

Экспресс-оценка отличается от стандартной оценки тем, что она:

- строится в большей части на проведении интервью, и в меньшей степени на наблюдении проявлений сотрудника в моделируемых ситуациях
- проводится в короткие сроки

В связи с выбранным подходом, итоговые данные по оценки следует рассматривать как один из необходимых, но не достаточных типов данных для принятия окончательных кадровых решений по данному сотруднику. Степень достоверности может быть увеличена за счет получения обратной связи и дополнительного тестирования.

Мотивация на работу в данной должности: выше среднего

Лояльность по отношению к Компании: выше среднего

Мотиваторы:

- Решение трудных задач и принятие ответственности
- Интересные задачи
- Публичное признание достижений
- Саморазвитие и самореализация в новых областях
- Определенность, структурированность, реалистичность задач
- Понимание бизнес-процессов
- Прогрессивная шкала доходов

Демотиваторы:

- Рутинные задачи
- Неструктурированный, непродуманный процесс работы
- Непонимание своей зоны ответственности
- Неуважение, недоверие
- Неконструктивная критика
- Отсутствие четко поставленных целей

Стиль управления данным сотрудником:

Идеальный руководитель для Иветты - это человек с большим опытом в данной области, который отлично разбирается в бизнесе, вдохновляет личным примером и деятельностью, выступает наставником, открыт и доступен для общения, умеет настоять на своем. Поскольку Иветта эмоциональна и это может отражаться на эффективности ее работы - необходимо использовать позитивные инструменты нематериальной мотивации, что так же положительно повлияет на ее уровень энергии. Также в работе Иветте требуется поддержка и вдохновение.

Личные компетенции:

- Целевая ориентация: на процесс
- Ориентация на интересы других людей
- Гибкость
- Уровень энергии - средний
- Эмоциональность
- Контактность
- Системное мышление - средний уровень
- Внимательность - средний уровень

Функции, выполняемые на достаточном уровне:

- Установление контакта
- Снятие потребности
- Оперативный звонок клиенту
- Установление условий, выгодных для клиента
- Презентация компании для нового клиента.

Функции, которые не может делать (для развития этих функций у сотрудника нет соответствующих склонностей и ценностей): **Отсутствуют**

Степень соответствия позиции на данный момент: 70 %

Функции, по которым необходимо развитие:

- Обучаемость: средняя.

Функции и компетенции	Методы развития
Поиск решения для клиента ***Компетенции:*** *внимательность, системное мышление, умение слушать клиента*	- Наставничество - Анализ звонков и обратная связь по категории «Поиск решения для клиента» - Метод «проб и ошибок» - Тренинг «Системное мышление»
Работа с возражениями ***Компетенции:*** *Стрессоустойчивость, устойчивость к неудачам, планирование, системное мышление, внимательность*	- Тренинг «Работа с возражениями, конфликтами, манипуляциями, давлением», «Управление эмоциями» - Развивающее управление - Типовой лист отработки возражений - Мероприятия по обмену опытом
Активный звонок *(исходящие звонки по новым клиентам)* ***Компетенции:*** *стрессоустойчивость, устойчивость к неудачам, планирование, внимательность*	- Контроль нормативов по исходящей активности - Вдохновение и поддержка результатов по исходящей активности

Литература к прочтению:

- Владимир Козлов: «Конфликт. Участвовать или создавать»
- Стивен Кови: «7 навыков высокоэффективных людей»

Компетенции, по которым необходимы тренинги и индивидуальные консультации:

- Работа с возражениями и конфликтами
- Противостояние манипуляциям и давлению
- Управление эмоциями
- Системное мышление
- Персональное лидерство
- Управление стрессом

Прогноз на развитие

- Вертикальное (например, в качестве наставника) – благоприятный прогноз
- Экспертное (ведущий менеджер по продажам) – благоприятный прогноз. На данном этапе необходимо развивать сотрудника именно в этом направлении (горизонтально), а после устойчивых результатов думать о его вертикальном развитии.

Прогнозируемый минимальный срок базовой подготовки (при интенсивном развитии): 3 - 4 месяца

Степень соответствия позиции после развития: **85 %**

Справочно: Шкала соответствия

Степень	***35%***	***55%***	***75%***	***95%***
Значение	***Уровень «Несоответствие».*** *Не умеет делать существенные функции. Перед принятием решение о подборе оценить склонности, обучаемость, мотивацию и ценности.*	***Уровень «Стандарт».*** *Умеет делать все существенные функции, но для полного соответствия необходимо развитие*	***Уровень «Выше стандарта»*** *Кандидат подходит для своей позиции. Последующее обучение необходимо скорее для раскрытия его потенциала, чем для повышения эффективности выполнения им своих функций.*	***Уровень «Превосходный»*** *Обратить внимание - возможна переквалификация*

Благодарим за совместное Дело!

тел.: +7 (812) 911-65-41
ap@prodelo.spb.ru
ПРОдело.рф
www.prodelo.spb.ru