Отчет по результатам исследования результатов бизнеса в 2011 году

Успех в людях – результат в бизнесе!

Вы уже присоединились к People Intelligent*?

С какими бизнес задачами сталкивается Ваша компания? Как и большинство организаций, Вы стараетесь усовершенствовать Ваши рабочие процедуры, товары, услуги, маркетинг, продажи для того, чтобы более эффективно достигать цели компании. Однако наиболее значимыми задачами организации является улучшение таких показателей, как, например, удовлетворенность клиентов и продажи, которые в большей степени зависят от специальных навыков и способностей, которые сотрудники каждый день используют в работе.

Также следует отметить, что существует прямая связь между способностями сотрудников и их эффективностью в достижении ключевых результатов работы. Именно поэтому очень важно, чтобы персонал обладал «правильным» набором навыков и способностей для достижения поставленных целей. В этом и проявляется People Intelligence сотрудника. People Intelligence - это информация о способностях человека, которая позволяет компании принимать лучшие HR решения и в конце концов приводит к наиболее важным для компании бизнес результатам. People Intelligence дает полезную информацию, позволяющую принимать оптимальные решения на всех стадиях управления талантами. Это позволит Вам, например, определить, принесет ли потенциальный сотрудник выгоду организации или эффективен ли тренинг для перехода сотрудника на новую позицию.

Если меняются цели компании, то меняются и требования к сотрудникам. Поэтому очень важно понимать, есть ли у сотрудников необходимые навыки и компетенции, которые помогут организации достигнуть эти новые цели. People Intelligence позволяет установить необходимый набор навыков и способностей, которыми должен обладать каждый сотрудник, чтобы, демонстрируя их в повседневной работе, он мог решать поставленные перед компанией задачи.

** **People** – люди, народ; служащие, подчиненные.*

***Intelligence** - интеллект, рассудок, разум, умственные способности; информация; разведка.*

***People Intelligence** – Умственный потенциал сотрудников; получение информации об интеллектуальных способностях и эффективности персонала.*

Введение

В современных экономических условиях компании по всему миру используют программы People Intelligence, которые созданы специально для объективной оценки способностей и потенциала сотрудников. Результаты, полученные в ходе исследования, проведенного Aderdeen Group в марте 2011 года, показали, что 67% респондентов считают целью номер один для проведения Центра Оценки - улучшение бизнес результатов. Понимание и использование компетенций, знаний, навыков и способностей действующих или потенциальных сотрудников приводят к росту таких показателей, как доход, клиентоориентированность и чистая прибыль.

В рамках всего цикла работы сотрудников, от найма до увольнения, People Intelligence - ясная, актуальная и ценная информация, которая позволяет компании следовать ключевой бизнес стратегии. Статья, посвященная бизнес результатам 2011 года, дает подтвержденные, основанные на исследованиях факты, собранные по всему миру, которые показывают ценность использования People Intelligence.

Согласно нашему пятому ежегодному исследованию, показатели чистой прибыли напрямую связаны с People Intelligence, инструменты которого используются для получения информации о способностях персонала. Результаты этого исследования, например, показывают следующие факторы:

- продажи в розничной торговле увеличились на £100 миллионов;

- телекоммуникационная компания сократила «текучку» кадров на 18% в течение 6 месяцев;

- сотрудники транспортной компании, получившие высокие баллы, на 53% чаще продвигались по службе, чем носители низких баллов.

Исследования, которые проводила компания SHL совместно с клиентами по всему миру, охватывают различные сектора, такие, как Медицина, Розничная торговля, Финансовый сектор и Телекоммуникационные компании, а также различные позиции, такие, как сфера обслуживания клиентов, продажи и управленческий персонал. Наши данные позволяют определить взаимосвязь между программами оценки и влиянием People Intelligence на чистую прибыль компании.

«Мы активно сотрудничаем с нашими клиентами, чтобы показать, как выбор стратегии People Intelligence приносит бизнес результаты, - говорит Майк Тимс, Руководитель службы поддержки клиентов, SHL Group. - Отчет по этому году показывает видимый успех, который достигается с помощью эффективного поиска, выбора и развития талантов в организации. Это доказывает тот факт, что компании с четкой стратегией способны получить измеримый результат, увеличивая прибыль, сокращая затраты и улучшая эффективность работы».

Что это за методология?

Компания SHL совместно со своими клиентами провела исследования по оценке взаимосвязи между результатами работы компании и принимаемыми кадровыми решениями. Это исследование было проведено для того, чтобы показать выгоду, которую получают наши клиенты от использования онлайн инструментов, измеряющих способности персонала, относительно цели, к которой они стремятся. Мы начали тесно сотрудничать с руководством бизнеса, чтобы определить ключевые бизнес результаты. Исследование стратегий компании и проанализированная информация затем были использованы для оценки взаимосвязи между такими показателями, как, например, продажи, время звонков, рост прибыли, и использованием системы People Intelligence.

SHL придерживается строгих научных нормативов, предоставляя надежные решения в области программ оценки и их связи с результатами компании. В ходе исследования мы придерживались следующих принципов.

- Анализ тестовых баллов и оценка эффективности работы проводились среди 300 человек для каждой позиции.
- Чтобы получить достоверную информацию об эффективности работы, среди сотрудников выбирались только те, которые работали в компании достаточно долгое время.
- Использовались только четко сформулированные показатели эффективности, характеризующие реальные результаты работы сотрудников. К таким показателям относятся индивидуальный план продаж, достижение поставленных целей, рост прибыли и другие стандартные показатели производительности и/или эффективности труда.
- Результаты измерения эффективности должны быть доступны для каждого сотрудника. Сотрудники компании SHL провели исследования, используя научный подход при анализе бизнес результатов, чтобы определить реальную связь между кадровыми решениями и эффективностью работы.

Исследование результатов бизнеса 2011

За последние годы было проведено 47 исследований бизнес результатов среди клиентов в различных отраслях экономики, включая розничную торговлю, медицину, транспорт, телекоммуникационную отрасль и другие. Отрывки из этих исследований были приведены в Исследовании результатов бизнеса 2011 года.

Итоги данного исследования приведены ниже:

- 83% компаний имели благоприятный или очень благоприятный результат. Это означает, что решения по оценке имеют сильное и измеримое влияние на большинство или все показатели эффективности работы компании.
- Исследование не выявило ни одного неудовлетворительного результата. Результаты оставшихся 17% компаний были объявлены нейтральными.

« Если мы хотим улучшить результаты бизнеса, на которые влияют ежедневные решения по управлению персоналом, мы без сомнения должны внедрить так много программ Intelligence, сколько возможно в HRM процессах, которые ведут и управляют этими решениями».

Наоми Блум, Bloom&Wallace

ВЫВОД 1

Менеджеры в сфере розничной торговли увеличили продажи более чем на 15%, что за 6 месяцев увеличило чистую прибыль на £1,18 миллиона.

В сфере розничной торговли управляющие торговых центров, которые получили высокие баллы в Центре Оценки руководителей, увеличили количество сделок в среднем на 15%, что в денежном эквиваленте составило £6000 дополнительных продаж в течение 6 месяцев. Если сосчитать такой результат по всем торговым центрам, то эта сумма составит £1,18 миллионов дополнительных продаж за 6 месяцев.

ВЫВОД 2

Служащие сферы связи обслужили пол миллиона дополнительных звонков, что увеличило продажи на £807000.

Сотрудники контактного центра компаний в сфере услуг связи, получившие высокие баллы, провели более чем 500000 дополнительных звонков по сравнению с сотрудниками, получившими низкие баллы, в течение года. В среднем сотрудники с высокими баллами также продали на £167 дополнительной прибыли в месяц, что составляет £807000 дополнительных продаж в год.

ВЫВОД 3

Клиентоориентированные менеджеры по продажам в сфере розничной торговли техники увеличили продажи на £100 миллионов.

Менеджеры по продажам в сфере розничной торговли с высокими баллами совершили на £3000 больше продаж в месяц, чем менеджеры с низкими оценками , что составляет £100 миллионов дополнительных продаж в год. Кроме того, менеджеры по продажам, заработавшие высокие баллы по оценке клиентоориентированности имели намного ниже «затяжек», при которых компания должна была тратить больше на почасовую оплату труда, чем сотрудники продавали в час. В течение года сотрудники с высокими оценками по данным показателям сэкономили £7,2 миллиона благодаря более продуктивным продажам за час работы.

ВЫВОД 4

Телекоммуникационные предприятия сократили «текучку» кадров до 18% за 6 месяцев, что позволило сэкономить £682000.

В кол-центре телекоммуникационной компании сотрудники, которые заработали высокие баллы в оценке на обслуживание клиентов, на 18% реже изъявляли желание покинуть компанию в первые 6 месяцев. Результаты показывают, что найм только тех кандидатов, которые получили высокие баллы, позволяет компании сэкономить около £682000 ежегодно.

ВЫВОД 5

Страховые служащие в финансовом секторе увеличили продажи на 150%.

В финансовых организациях, предоставляющих полный спектр услуг, страховые агенты, заработавшие высокие баллы по продажам, совершили более чем на 150% больше продаж страховок дома, страхования жизни и автомобильных страховок по сравнению с агентами, которые получили низкие баллы.

ВЫВОД 6

Обладатели высоких баллов на 53% чаще продвигались по карьерной лестнице в транспортной компании.

В транспортной компании, сотрудники и менеджеры, получившие высокие оценки на различных операционных, профессиональных и технических позициях, показывали более чем в 2 раза большую эффективность в работе и на 53% чаще переходили на высокие позиции в компании.

ВЫВОД 7

Менеджеры с высоким потенциалом, возглавлявшие торговые центры, в 3 раза чаще были самыми эффективными сотрудниками.

В пищевой розничной торговле управляющие торговых центров с высокими баллами в 3 раза были более эффективными по ключевым показателям, которые включают продажи, прирост, операционную прибыль.

ВЫВОД 8

Новые сотрудники, имеющие склонность работать независимо, оказывались в 2 раза более эффективными, работая удаленно.

Сотрудники, работающие удаленно, в медицинской страховой компании, получившие высокие баллы в оценки на удаленную работу, в 2 раза чаще получали оценку «наилучший». К тому же они в 2 раза чаще демонстрировали себя как независимые и ответственные, и в 89% случаев подходили на данную позицию.

ВЫВОД 9

Менеджеры торговых центров с высокими баллами заработали на £37 миллионов больше.

Менеджеры торговых центров, получившие во время оценки высокие баллы, заработали на £95700 больше, чем менеджеры, получившие низкие баллы. Это равнозначно £37,6 миллионов прироста продаж ежегодно.

ВЫВОД 10

Сотрудники контактного центра в медицинском секторе делают на 17% меньше ошибок и намного более эффективные в работе.

В медицинском кол-центре сотрудники, получившие высокие баллы во время оценки, сделали на 17% меньше ошибок, завершили звонки на 10% быстрее, и более 50% из них были оценены как наилучшие исполнители во время тренинга. Если суммировать, то около 1200 звонков было проведено, что означает 24 дополнительных трудовых дней в год.

« Год за годом мы оценивали влияние ассессментов на нашу чистую прибыль. Например, мы обнаружили 30% сокращение «текучки» кадров с 2005 года, что представляет £3 миллиона сэкономленных средств. Информация была собрана на основе исследования наших бизнес результатов, которое помогло нам оптимизировать нашу систему оценки, что позволило нам убедиться, что она развивается в соответствии с потребностями бизнеса.»

Карен Вэйд, Program Manager, Talent Acquisition, T-Mobile

Таблица бизнес результатов.

С 2007 года было получено более **175** бизнес результатов. Благодаря опыту проведения оценки для большинтва позиций и для большинства сфер деятельности, мы смогли продемонстрировать ценность **People Intelligence** по всем бизнес показателям, являющимся наиболее важными для клиентов. Приведенная ниже таблица иллюстрирует примеры ключевых бизнес результатов, которые были достигнуты.

Категория	Результат	Профессия	Сектор	Дата отчета
Увеличивающаяся прибыль	£95К с торгового центра	Топ-менеджеры	Розничная торговля	2011
	£808К дополнительных продаж	Сотрудники контактного центра	Телекоммуникационная компания	2011
	Увеличение продажи полисов на 150%	Менеджеры по продажам	Финансовый сектор	2011
	Увеличение продаж в больших торговых центрах на 15%	Менеджеры торговых центров	Розничная торговля	2011
	£74,5 миллионов дополнительных продаж	Менеджеры по продажам	Финансовый сектор	2010
	£106 миллионов дополнительной прибыли	Банковские сотрудники	Финансовый сектор	2010
	Сэкономленные £34 миллиона из-за сохранения персонала	Менеджеры по работе с клиентами	Телекоммуникационная компания	2010
	£26 миллионов дополнительных продаж	Менеджеры по продажам	Розничная торговля	2009
	£168 дополнительных продаж на человека	Менеджеры по продажам	Розничная торговля	2008
	На 107% чаще переводят звонок в продажу	Менеджеры по экспортным продажам	Business Process Outsourcing	2008
	Увеличение на 44% собранных долгов	Коллекторские агенты	Финансовый сектор	2008
	£621 в день - увеличение продаж на одного сотрудника	Менеджеры по бронированию	Гостиничный бизнес	2007
	£11 К дополнительной прибыли	Менеджеры по экспортным продажам	Телекоммуникационная компания	2007
Сокращение затрат	Сэкономили £7,3 миллиона по сравнению с планом	Менеджеры по продажам	Розничная торговля	2011
	Сокращение текучки персонала на 18%	Сотрудники кол-центра	Телекоммуникационная компания	2011
	Сокращение «текучки» кадров на 46%	Медсестры	Медицинский сектор	2010
	£1,2 миллиона сэкономленных средств за счет сокращения количества повторных звонков	Технические специалисты	Телекоммуникационная компания	2009
	Сокращение «текучки» кадров на 23%	Специалисты кол-центра	Business Process Outsourcing	2009
	Сокращение «текучки» кадров на 83%	Менеджеры по бронированию	Гостиничный бизнес	2009
	Сокращение «текучки» кадров на 31%	Специалисты кол-центра	Страхование	2008
	Уменьшение потерь на £48 миллионов	Сотрудники торговых центров	Розничная торговля	2007
	Сокращение «текучки» кадров на 50%	Производственные рабочие	Розничная торговля	2007
	Сокращение «текучки» кадров на 63%	Специалисты кол-центра	Телекоммуникационная компания	2007

Компании, приведенные в таблице, смогли увидеть существенные позитивные бизнес результаты, ведь с помощью People Intelligence они выграли от программ оценки способностей. Большинство компаний, которые используютассессмент центры и измеряют результат, понимают существенное влияние на их чистую прибыль за счет увеличения таких показателей, как продажи, сохранение персонала, эффективность работы и лидерский потенциал.

Категория	Результат	Профессия	Сектор	Дата отчета
Улучшение эффективности и качества	Увеличение объема обработанных звонков на 14%	Сотрудники кол-центра	Телекоммуникационная компания	2011
	Обработка звонков на 10% быстрее, на 17% меньше ошибок	Сотрудники кол-центра	Медицина	2011
	В два раза чаще оцениваются как наилучшие исполнители	Удаленные сотрудники	Медицинское страхование	2011
	На 34% чаще соответствуют качественным стандартам	Сотрудники кол-центра	Медицина	2010
	Получено £2,4 миллиона с помощью улучшенной эффективности работы	Логисты	Розничная торговля	2009
	18 дополнительных производственных дней на сотрудника в год	Сотрудники, работающие на дому	Business Process Outsourcing	2009
	Сокращение среднего времени обработки на 35%	Сотрудники кол-центра	Business Process Outsourcing	2009
	Эффективность увеличилась на 18%, и на 29% увеличился повторный найм	Менеджеры по работе с жалобными клиентами	Страховое дело	2008
	43% проходят тест 6-й серии	Страховые агенты	Страховое дело	2008
	На 8 % больше обработанных звонков	Сотрудники кол-центра	Телекоммуникационная компания	2008
	На 40 секунд сократилось среднее время обработки звонка	Сотрудники кол-центра	Телекоммуникационная компания	2007
Усиление лидерского потенциала	На 53% чаще превосходят результаты и готовы для продвижения	Топ-менеджеры	Транспорт	2011
	В 3 раза чаще лучше всех проявляют себя в продажах, росте и прибыли	Менеджеры торговых центров	Розничная торговля	2001
	На 57% чаще продвигаются по службе	Менеджеры подразделения	Финансовый сектор	2009
	На 8% увеличились продажи и прибыль	Территориальные менеджеры	Розничная торговля	2009
	На 59% увеличился employee engagement	Менеджеры подразделения	Финансовый сектор	2009
	На 30% чаще продвигаются по службе	Старшие менеджеры	Медицина	2007

Тестирование сотрудников: Что дальше?

· Мультимедийный ассессмент пересмотрен: Легкая оценка или прибыль?

В прошлом году в ходе исследования бизнес результатов были проанализированы современные тенденции в оценке, среди которых было движение к мультимедийным ассессментам. Это такой вид ассессментов, во время которого используются аудио, видео инструменты и/или проводятся такие упражнения как «один день из жизни» конкретного сотрудника. Мультимедийный ассессмент все больше используется наряду с традиционным ассессментом, чтобы наилучшим образом приблизить ситуацию к реальной и сделать полезной для опыта самого кандидата.

Нельзя сказать, что мультимедийный ассессмент предлагает некоторую альтернативу традиционному ассессменту, но интересно узнать, что эта оценка может дать с точки зрения бизнес результатов. Что чувствует кандидат после пройденной оценки? И вызывают ли технические проблемы у кандидата современные технологии? Чтобы ответить на эти вопросы, мы собрали самую последнюю информацию с четырех различных мультимедийных ассессментов, разработанных для Контактного Центра, Розничной торговли, Топ-менеджеров и кассиров в различных организациях.

Деловое упражнение для руководителей

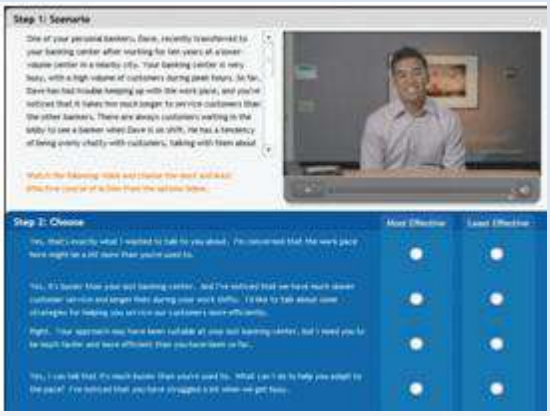
Необходимо было участвовать в серии прямых взаимодействий с подчиненными. Кандидатам дается задание провести часть диалога от лица менеджера, выбирая наилучшие и наихудшие ответы. Упражнение измеряет эффективность коучинга.

Эффективность

Менеджеры, получившие высокие баллы, были на 86% более эффективными в управлении талантами

Резюме

· 83% опытных менеджеров, закончивших коучинговый ассессмент, согласились, что обладатели высоких баллов были бы более эффективными менеджерами



Деловое упражнение для Контактного Центра

Это деловое упражнение оценивает способность кандидата найти подходящие ответы на вопросы клиентов. В нем измеряются скорость и аккуратность ввода информации, навыки работы с компьютером и навыки обслуживания клиентов

Эффективность

Носители высоких баллов обрабатывали звонки на 65 секунд быстрее, что означает:

· на 3,5 звонка больше в день;

· на 70 звонков больше в месяц;

· на 2 продуктивных рабочих дня больше в месяц.

Резюме

· 95% соискателей считают, что ассессмент измеряет способности, релевантные позиции.

· 94% считают, что длительность ассессмента была разумной.

Деловое упражнение для розничной торговли

В деловой игре происходит взаимодействие между сотрудником и клиентом, кандидату требуется выбрать лучший и худший ответы. Упражнение измеряет уровень обслуживания клиентов.

Эффективность

Менеджеры по продажам, получившие высокие баллы, на 67% чаще проявляют безупречные навыки обслуживания клиентов

Резюме

· 91% соискателей считают, что их ответы во время ассессмент центра точно соответствуют их способностям.

· 81% опытных сотрудников розничной торговли считают, что ассессмент отражает реальные ситуации, с которыми они встречаются в повседневной работе.

Деловое упражнение для кассиров

В деловой игре используется денежная коробка, которую кандидаты используют, чтобы провести транзакцию с клиентом; click-and-drag интерфейс намного удобнее традиционного формата. В упражнении измеряются скорость и точность обращения с деньгами.

Эффективность

Кассиры, получившие высокие баллы, были в 2 раза более точными в исполнении

Резюме

· 90% опытных кассиров считают, что кандидаты, получившие высокие баллы, верояно или точно будут более эффективными кассирами.

В совокупности эти результаты показывают, что усовершенствованный технически ассессмент является весьма практичным методом и предсказывает релевантные бизнес результаты. Кроме того, кандидаты, которые проходили центр оценки, считают его важным и практичным. В конце концов, технические вопросы занимали только 2-4% времени, что показывает, как легко администрировать ассессмент без запроса на дополнительные пропускные способности интернета. Эти результаты показывают, как позитивно влияет большое количество медиа устройств в Центре Оценки способностей кандидатов.

· Увеличивается количество компаний, внедряющих Центры Оценки в Applicant Tracking Systems

Компании, имеющие постоянный поток соискателей, постепенно внедряют всю эту информацию в Applicant Tracking Systems (ATS) (Систему Отслеживания Кандидатов). Внедрение ATS выросло на 70% в 2010 году по сравнению с 2009 годом. Переводя информацию о People Intelligence, полученную из ассессментов, в ATS HR специалисты могут использовать единый интерфейс, чтобы управлять всеми данными о найме и о предполагаемых продвижениях.

HR специалисты, которые используют этот процесс, делают процедуру найма более качественной и экономят на дополнительных затратах, времени найма, а чистая прибыль при этом увеличивается. HR директора же видят в этом подходе возможность внедрения последовательного, объективного процесса найма, где вся информация может быть легко доступна и удобно при этом выбирать подходящих кандидатов на свободные позиции.

· Распространение Структурированного интервью

Хотя Структурированное интервью по компетенциям сушествует довольно давно, интерес к нему снова начал возрождаться после появления новых, доступных онлайн инструментов. Кроме того, структурированные интервью добавляют последовательность и объективность к тому, что некогда было случайным механизмом найма.

В соответствии с исследованием 2011 Global Assessments Report , около 95% опрошенных компаний используют или планируют использовать структурированные интервью в процессе найма, приблизительно 85% начали использовать этот метод в предыдущие 2 года.

Компании, имеющие много офисов, сталкиваются с проблемами региональных различий в стиле проведения интервью. Структурированное интервью позволяет перевести взаимодествие между отелениями на новый уровень. Теперь компании начали использовать онлайн инструменты, чтобы стандартизовать качество найма и использовать разработанные уникальные гайды по интервью для всех уровней сотрудников компании. Во время процесса отбора кандидата можно он-лайн проконтролировать завершение интервью либо провести видео интервью удаленно. Кроме того, HR специалисты могут отслеживать, записывать и интегрировать результаты интервью по компетенциям с другими формами оценки, чтобы провести фасилитацию результатов.

· Распространение тестирования: удаленное и гибкое тестирование

Компании все больше используют удаленное тестирование. Согласно последним исследованиям, 83% респондентов отметили, что их компании используют удаленную оценку в процессе найма. Технология удаленного тестирования очень сильно изменилась за последние 10 лет, и это усовершенствование позволило сделать его незаменимым методом.

Ожидается, что большинство людей в мире будут иметь доступ в Интернет с помощью мобильных приспособлений к 2020 году. Тестирование с помощью смарт-фона/мобильного телефона постепенно вытеснит более традиционные методы. В связи с этим, компании, чтобы иметь конкурентное преимущество и быстрее привлечь кандидатов на первоначальном этапе отборочного процесса, должны учитывать этот фактор. На данный момент только 7% опрошенных компаний отметили, что использовали мобильные устройства для проведения оценки, а 33% сказали, что стали бы использовать, если это станет более доступно.

· Оценка способствует развитию сотрудников

Оценка зачастую используются для отбора лучших кандидатов на открытую позицию, но еще один важный и получиющий все большее распространение метод ее использования - это определение People Intelligence действующих сотрудников. Интегрируя результаты оценки с информацией из разных источников для более эффективной оценки, компании могут принимать более эффективные решения по оценке, развитию или продвижению талантливых сотрудников. Все больше организаций внедряют программы ассессмента, чтобы определить People Intelligence. Для этого необходимо:

- Сообщать о возможности продвижения или о внедрении программы преемничества
- Делать доступными для сотрудников планы развития
- Искать в сотрудниках недостаточно используемые сильные стороны и способности
- Проводить обратную связь для сотрудников и предоставлять возможность самооценки, чтобы они росли профессионально
- Развивать способности людей согласно стратегии организации
- Оценивать готовность выполнять задачи организации

Оценка личностных характеристик и способностей сотрудника может зачастую комбинироваться с обратной связью 360 градусов и другой информацией, оценивающей эффективность работы сотрудника в компании. Это позволяет получить полную картину о возможностях и реальной эффективности сотрудника. В некоторых случаях компании просят сотрудников самим составить свой план развития после глубокого ассессмента и интеграции полученной информации. В конце концов, информация, полученная в результате объективной оценки, очень важна для определения потенциала сотрудников и принятия любых решений, связанных с оценкой, развитием и продвижением талантливых сотрудников в организации.

Центры развития сотрудников становятся все более популярными

Крупный производитель потребительских товаров всегда уделял особое внимание развитию выдающихся сотрудников в компании. Компания провела центры развития для нескольких позиций. Эти центры включают оценку, ролевые игры, групповые дискуссии и интреи, разработанные специально, чтобы отразить реальные сценарии, который случаются на работе.

Собранная информация помогает определить сильные стороны и области для развития кандидатов на текущей либо новой позиции. Кроме того, проводилась оценка лидерских способностей, чтобы планировать развитие выдающихся сотрудников на более высокие позиции. Компания также вкладывает инвестиции для проводения тренинговых программ, коучинга и наставничества, чтобы развить навыки выдающихся сотрудников. Эти центры развития были настолько успешными, что сейчас они проводятся по всему миру несколько раз в год, чтобы найти выдающиеся таланты в организации.

Другая глобальная компания использует Центры развития, чтобы отобрать среди выдающихся сотрудников самых лучших для проведения лидерской программы высокого уровня. Эта компания, занимающаяся розничной торговлей, оценила 25 внутренних наиболее выдающихся сотрудников. Оценка была проведена руководителем, а также использовались такие инструменты оценки, как опросники, тесты способностей и интервью. Оценка проводилась для развития будущих лидеров. Поиск сотрудников осуществлялся по всему миру и в различных подразделениях внутри компании.

Использование центров развития может также увеличить привязанность к организации, так как она, в свою очередь, заботится о росте и развитии сотрудников. Очень важно, что информация о People Intelligence , полученная с помощью центров развития полезна как для планирования тренинговых программ или индивидуальных планов развития, так и для сотрудников, которые чувствуют, что они получают реальную пользу.

Заключение

Сегодня компании, чтобы показать свою значимость, должны прикладывать все больше и больше усилий. К лидерам предъявляется все больше и больше требований, чтобы они делали как можно больше, используя при этом как можно меньше ресурсов. Эффективная стратегия People Intelligence в таком случае является ключом для получения реальных результатов для бизнеса. Ведущие компании совершенствуются со всех сторон, уделяя внимание как интеллектуальному характеру работы, так и эффективности деятельности. В этом им помогают современные программы оценки для отбора и развития сотрудников. Ведь каждая компания хочет быть уверенной, что соответствующие должности занимают эффективные сотрудники, которые принесут существенные результаты для компании.

«Нам приятно осознавать, что мы являемся партнерами для наших клиентов, которые понимают, как важно использовать информацию о People Intelligence для принятия решений, которые принесут реальные бизнес результаты», - говорит Девид Ли, Исполнительный директор SHLPreVisor. -В любое и особенно посткризисное время мы мобилизуем свои силы, чтобы сделать максимальным возврат инвестиций, затраченных на программы отбора и развития талантливых сотрудников. Мы рады сотрудничать с нашими клиентами и стремимся всегда выполнять наши обещания, чтобы Вы выбирали, назначали и продвигали лучших сотрудников , которые помогут Вашей компании быть успешной».

О SHL

SHL - глобальный лидер в области объективной оценки персонала. С помощью нашей усовершенствованной программы People Intelligence Вы сможете принять оптимальные решения в рамках найма, рекрутинга , развития сотрудников, а также сотавления плана преемственности. Офисы SHL представлены в 50 странах мира. Ежегодно проводится более 15 миллионов ассессментов на 30 языках мира, что дает нашим клиентам преимущество с точки зрения глобальной экспертизы и понимания локальных особенностей. Наши клиенты могут воспользоваться консалтинговыми практиками мирового уровня, им всегда готов помочь центр поддержки клиентов - 24 часа в сутки. При этом клиенты SHL могут проводить более 1000 ассессментов с помощью технологичной платформы, которая очень легка в использовании. Головной офис компании находится в Лондоне (Великобритания). Офисы компании также располагаются в Африке, Европе, Среднем Востоке и Австралии/Новой Зеландии.

SHL Worldwide