



Что значит подбор сотрудников путём оценки компетенций?

Несколько фактов:

1. Офис – это «предприятие по переработке информации»: исходные данные превращаются в управленческие решения.

Очень важно, чтобы информация от сотрудника к сотруднику передавалась по возможности без потерь и с минимумом искажений: если информация полная и достоверная, то принимаемые менеджерами решения ведут к получению прибыли, а в противном случае – к финансовым потерям. Для сотрудников офиса от рядовых работников до топ-менеджеров очень важными становятся их личные качества: успех компании зависит от умений её сотрудников коммуницировать между собой, осознавать единство целей и ежеминутно мотивировать себя на их достижение, способности соблюдать разработанные процедуры, принципиально относиться даже к «мелочам», и т.п. При этом у офисного сотрудника не должно быть таких качеств, которые препятствовали бы развитию менеджерских навыков.

Как же найти таких сотрудников и не совершить ошибки?

2. По данным исследований, проведённых в нескольких странах (Европы, Америки и Азии) на предприятиях различных видов продаж (магазины, компании b2b или корпоративных продаж, сети прямых продаж), от 60% до 75% покупателей не могут дать рациональных объяснений своему решению совершить покупку.

То есть решение о приобретении товара / услуги принимается чаще на основе эмоций. Только тот, кто непосредственно общается с клиентом – продавец имеет возможность влиять на его эмоции. Таким образом, на объёмы продаж компании большое влияние оказывает комплекс личных качеств продавцов: успех продаж зависит от умения продавца расположить клиента к себе, его коммуникабельность, терпеливое отношение к каждому потенциальному покупателю, способность мотивировать себя каждую минуту работы, и т.п. При этом у специалиста продаж не должно быть таких качеств, которые препятствовали бы развитию навыков хорошего продавца.

Как же найти таких сотрудников и не совершить ошибки?



Подбор сотрудников путём оценки компетенций

Методика и техники с общим наименованием “ассесмент” позволяют произвести оценку компетенций (включающих способности и склонности, умения и навыки, профессионально-важные личные качества) кандидата на работу в офисе (в том числе менеджера) или на работу в области продаж.

Специалисты по подбору персонала Агентства “МСТ”, практикующие психологи, профессионально владеют методикой и техниками ассесмента. Они последовательно выполняют для Вашей компании следующие действия:

- ✓ разработают карту компетенций, требуемых кандидату для занятия вакантной в Вашей компании должности;
- ✓ произведут поиск кандидатов, резюме которых соответствуют ключевым пунктам карты компетенций;
- ✓ из числа кандидатов подберут специалистов (применяя методики и технику ассесмента – оценки компетенций), чей набор компетенций в максимальной степени соответствует карте компетенций для вакантной должности.

В результате Ваша компания получит возможность сделать окончательный выбор сотрудника из числа подобранных Агентством специалистов. Причём, вместе с новым сотрудником Вы получите рекомендации Агентства по его скорейшей адаптации на новом месте.

Майковский Д.В.
Коммерческий директор Агентства “МСТ”
10 февраля 2008 года