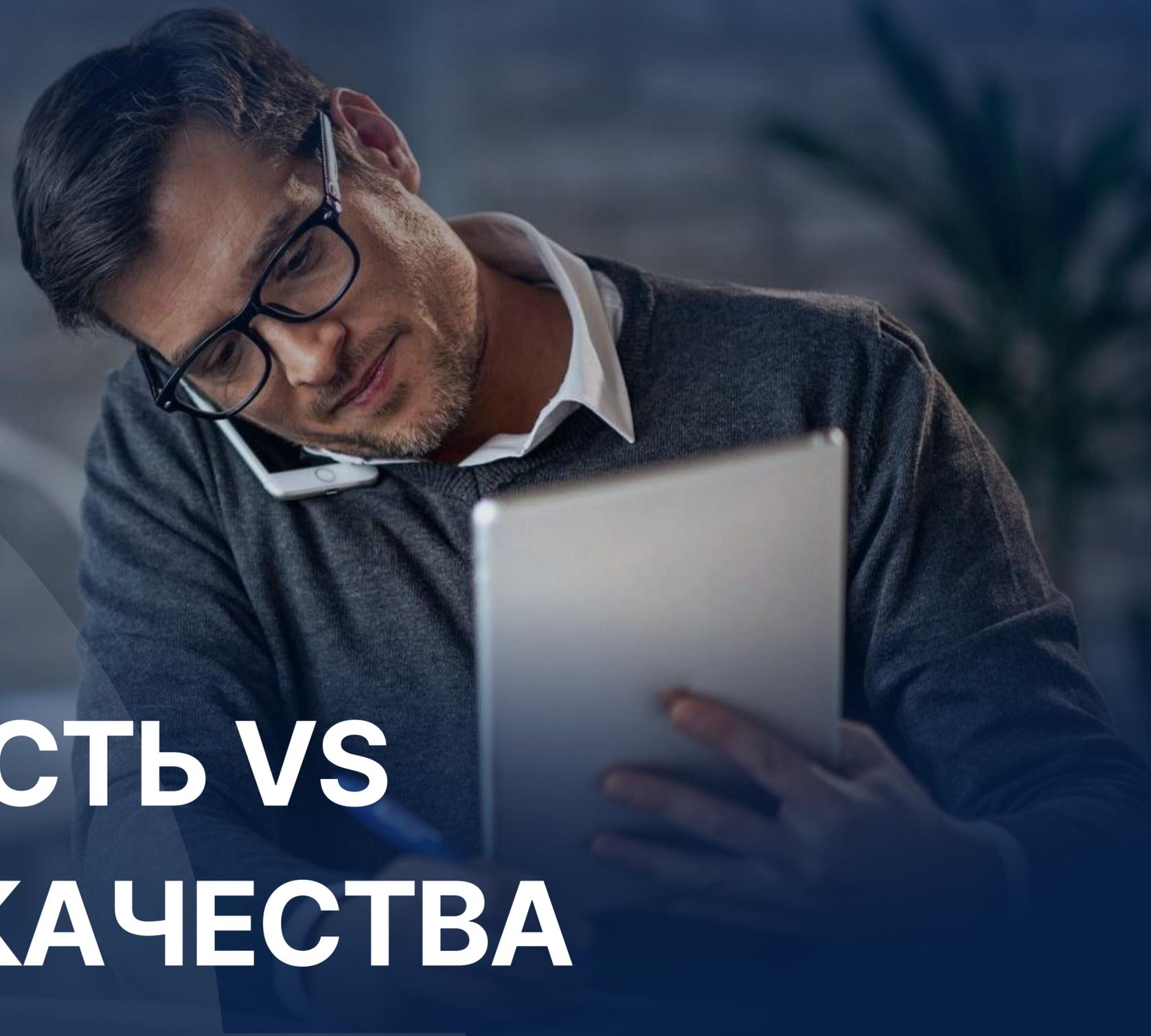


ПЕРФОРМИЯ[®]
Люди – это главное



ПРОДУКТИВНОСТЬ VS ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА

В технологии «ПЕРФОРМИИ» главный фактор найма – продуктивность, а второй по важности – личностные качества.

Продуктивность кандидата – это его способность достигать нужных результатов. Чтобы определить ее уровень, на собеседовании задавайте вопросы, которые помогут выявить результаты соискателя в прошлом и принесенную им пользу. Например:

- Чего вы достигли на прошлом месте работы / в жизни?
- Как менялись ваши обязанности?
- Какие улучшения вы внесли на своей должности?
- Чему научились в предыдущей компании?

Продуктивные люди условно делятся на две категории: перформеры и делатели. На вопросы они отвечают по-разному: перформеры называют конечный результат, а делатели описывают процесс.

Перформеры – редкий тип сотрудников, но при этом самый ценный. В работе демонстрируют 4 качества:

- Видят то, что нуждается в улучшении;
- Находят решение;
- Воплощают решение в жизнь (делают это сами или организуют других людей);
- Действуют самостоятельно, без давления со стороны;

Перформеров лучше ставить на руководящие позиции и должности с высокой степенью ответственности. Делатели хотят работать и приносить пользу, но не всегда видят конечный результат, поэтому нуждаются в руководстве.

И перформеры, и продуктивные делатели являются ценными сотрудниками, которые способны принести компании много пользы. «ПЕРФОРМИЯ» разработала авторский инструмент, который выявляет таких кандидатов на собеседовании, – интервью на продуктивность. Можете обучиться ему у нас или продумать собственный список вопросов для определения продуктивности.

Личностные качества – второй фактор, на который мы обращаем внимание в найме. Представьте шарик с гелием, к которому привязан мешочек с песком. Количество гелия – это продуктивность кандидата, а количество песка – его личностные качества. Полетит шарик или нет, зависит от соотношения этих двух составляющих.

Зная личностные качества кандидата, можно «предсказать», как он проявит себя в вашей компании.

- Как долго он проработает?
- Сможет ли он справиться со сложными рабочими ситуациями?
- Как будет взаимодействовать с коллегами?
- Можно ли ему доверять материальные ценности?

И так далее...

Личностные качества необходимо учитывать при составлении портрета кандидата.

Черты характера – это своего рода вспомогательные инструменты, которые напрямую влияют на эффективность работы сотрудника в той или иной сфере. Чем больше таких инструментов, тем большего успеха он добьется в работе.

Если не учитывать личностные качества при составлении портрета кандидата, можно нанять неподходящего на должность человека.

Например, у сотрудника высокая продуктивность и профильное образование, но очень вспыльчивый и склочный характер. Из-за этого у него постоянно будут возникать конфликты с коллегами или, еще хуже, с клиентами – в результате он принесет компании больше вреда, чем пользы.

Личностные качества играют определяющую роль во внутреннем найме.

Помимо найма сотрудников с внешнего рынка компании нередко используют кадровые перестановки для повышения эффективности работы команды и «выращивания» топов.

Но не учитывая личностных качеств сотрудника, можно совершить ошибку и перевести его на позицию, на которой он будет неэффективен. Например, чтобы справиться с руководящей должностью, нужны настойчивость, умение выдерживать внешнее давление, умение организовывать и планировать и т. д.

Если продуктивный сотрудник не дает нужных результатов – проверьте его личностные качества. Вероятно, черты его характера не подходят для занимаемой должности и его следует перевести на другую позицию, где он сможет раскрыть свой потенциал.

Знание личностных качеств сотрудника помогает руководителю в управлении.

Если руководитель видит, что сотрудник отлично справляется со своей работой, он обычно расширяет круг его обязанностей. Но если давать сотруднику поручения, несоответствующие его характеру, можно любимую работу превратить в каторгу, что в итоге станет причиной выгорания или даже увольнения по собственному желанию.

Знание личностных качеств помогает понять, к какой деятельности сотрудник имеет наибольшую склонность.

Это позволит правильно расширять круг его обязанностей и развивать его более эффективно.

EXEC-U-TEST PERSONALITY

05



«ПЕРФОРМИЯ» использует авторский тест на личностные качества, в основу которого положены исследования с 1984 года.

Тест показывает:

- Как человек поведет себя в сложной или стрессовой ситуации;
- Способен ли он на подлость и обман;
- Насколько хорошо он взаимодействует с людьми;
- Может ли выдерживать внешнее давление;
- Есть ли у него качества лидера;
- Насколько он эффективен или ленив;
- На чем он больше концентрируется – на проблемах или поиске решений;
- Может ли долго выдержать на рутинной работе;

Точность теста составляет около 95% – после него можно «читать» человека, как открытую книгу. Нашими клиентами этот тест используется как при отборе кандидатов, так и для лучшего понимания существующих сотрудников.

Тестирование руководителей помогает им увидеть свои сильные и слабые стороны и понять, что им помогает или мешает в управлении персоналом.



Если вам интересно проверить тест на себе, пройдите по этой ссылке **(бесплатно для первых лиц бизнеса)**:
<https://performia-seminar.ru/test>