

ЦЕННОСТНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ:

подбор команд и оценка сотрудников

ПОЧЕМУ ценностный подход актуален



На **20%** выше вероятность успешного завершения испытательного срока у сотрудника, подходящего по ценностному профилю и компании, и руководителю

LinkedIn global recruiting trends report 2017 ([читать](#))

The Value of Corporate Values: A Booz Allen Hamilton/Aspen Institute //strategy+business.
Published: May 23, 2005/Summer 2005/Issue 39



Ценности и культура компании-работодателя позволяют эффективно **привлекать таланты**



Люди **остаются в компании** даже в сложное время благодаря совпадению системы ценностей

КАК ОПРЕДЕЛИТЬ ЦЕННОСТИ КОМПАНИИ



ПЕРФОРМЕР

ПРОДУКТЫ И СЕРВИСЫ



фрии



ПРОДУКТЫ НА ПЛАТФОРМЕ



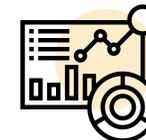
ПОДБОР
НА ОСНОВЕ
ЦЕННОСТЕЙ



АУДИТ
ЦЕННОСТЕЙ



ФОРМИРОВАНИЕ
КОМАНД И
ПРОГНОЗ ОТТОКА



ОЦЕНКА 360



ОЦЕНКА
БЛАГОНАДЕЖНО
СТИ КАНДИДАТА

АНАЛИТИКА И КОНСАЛТИНГ



ОПЕРАТИВНЫЕ
ОТЧЕТЫ



ИССЛЕДОВАНИЯ
ПО БЕНЧМАРКАМ



РЕКОМЕНДАЦИИ
И ПЛАН ДЕЙСТВИЙ

НАША МЕТОДОЛОГИЯ

- » Создает **ценностный профиль человека** в результате быстрого тестирования и сопоставляет его с профилем компании или бенчмарк профилем.
- » В основе - **запатентованная методология** на базе семантического дифференциала
- » Предоставляет готовую **аналитику** на основе ценностных сочетаний
- » Области применения:

 - **Маркетинговые исследования**
 - **Клиентский опыт**
 - **HR**

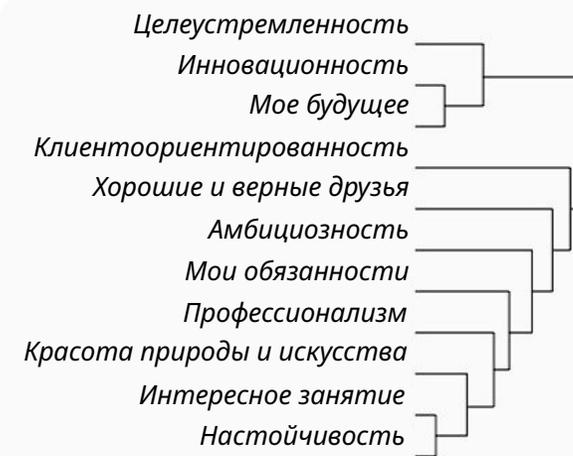


Рис. 1. Дендограмма ценностей



Рис. 2. Взаимосвязь

Оцифровка ценностных профилей дает возможность сравнивать ценностные профили между собой и анализировать склонность сотрудника к ценностным установкам

ПЕРФОРМЕР ЗАЩИТА IP

Свидетельство о регистрации программы ЭВМ № 2022614929 от 28.03.2022

1. Алгоритм по составлению индивидуального ценностного профиля (ЦП) пользователя и возможность сравнения ЦП на основе методологии семантического дифференциала Ч. Осгуда
2. Алгоритм составления рейтинга соответствия ЦП и ранжирования списка ЦП в зависимости от коэффициента соответствия



ПРОДУКТЫ

ЗАДАЧИ

ПЛАН

РЕЗУЛЬТАТ

1 ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЦЕННОСТЕЙ КОМПАНИИ

- Аудит актуальных ценностей
- Определение новых ценностей

1. Консультирование и анализ
2. Опрос
3. Тестирование сотрудников
4. Результаты и аналитика
5. Рекомендации

Ценности определены четко и объективно и разделяются сотрудниками

2 ОПРЕДЕЛЕНИЕ БЛАГОНАДЕЖНОСТИ КАНДИДАТОВ

- Тестирование кандидатов и сопоставление с риск-профилем

1. Составление теста на основе ценностей компании
2. Прохождение теста кандидатами
3. Результаты (ценностные профили всех кандидатов)
4. Рекомендации

Ранжированный список кандидатов, сопоставленный с ценностями компании

3 ПОСТРОЕНИЕ КОМАНДЫ

- Подобрать сотрудников в команду с разделяемыми ценностями

1. Консультирование и анализ
2. Составление теста на основе ценностей компании
3. Прохождение теста сотрудниками
4. Результаты (ценностные профили сотрудников)
5. Рекомендации

Оценка или создания команд, исходя из общих ценностей (без учета hard skills)

4 ОЦЕНКА 360

- Сравнение ценностей сотрудников и руководителей

1. Составление теста на основе ценностей компании
2. Прохождение теста сотрудниками (руководители, подчиненные)
3. Результаты (ценностные профили сотрудников)
4. Рекомендации

Полная оценка сотрудников на основе ценностей

КАК РАБОТАЕТ ПЕРФОРМЕР?

1



Бенчмарк:
Система ценностей

2



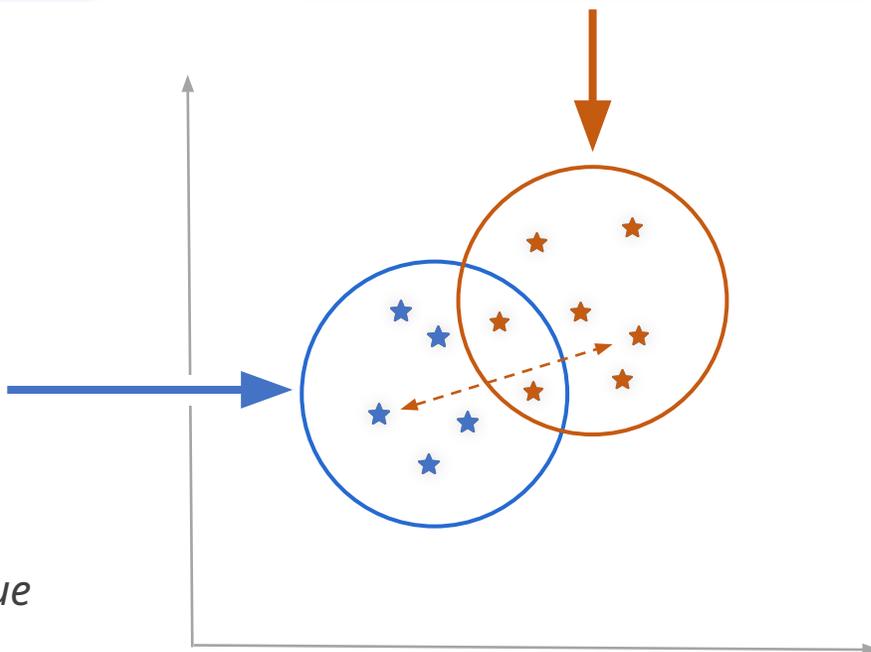
Система ценностей
респондента

3

Рейтинг респондентов по степени совпадения личных ценностей с бенчмарк ценностями или риск-шкале

Пример набора ценностных установок

Безопасность
Свобода
Доверие
Успех
Смелость
Независимость
Мое будущее
Мои обязанности
Интересное занятие



1	Загуменов Сергей	61%
2	Lebedeva Inna	59%
3	Maslyuk Alexander	55%
4	- Ирина	47%
5	Тепляшин Денис	36%
6	Ищанова Камила	32%
7	Хугаева Светлана	23%
8	Столярова Татьяна	23%
9	Жумагулова Нагима	19%
10	Драгунов Денис	16%

КАК РАБОТАЕТ ПЕРФОРМЕР?

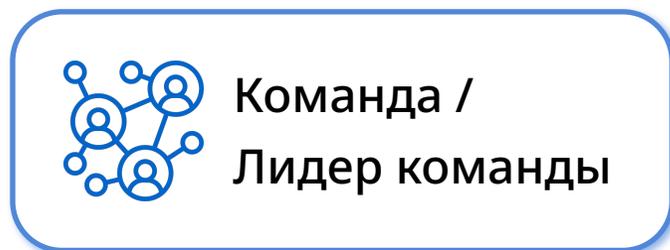
ЗАДАЧА

Сформировать команду под проект

РЕШЕНИЕ

Мы создаем и соотносим **ценностные профили команды или лидера команды – и сотрудников** на основе уникального запатентованного алгоритма.

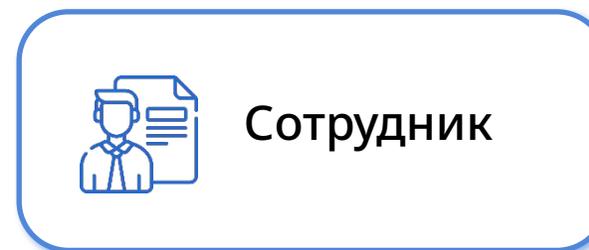
ЦЕННОСТНЫЙ ПРОФИЛЬ 1



СООТНЕСЕНИЕ



ЦЕННОСТНЫЙ ПРОФИЛЬ 2



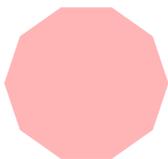
РЕЗУЛЬТАТ

**КОЭФФИЦИЕНТ СХОДСТВА
ЦЕННОСТНЫХ ПРОФИЛЕЙ**

ОПРЕДЕЛЕНИЕ РИСКА ОТТОКА С ПЕРФОРМЕР



Система ценностей
кандидата



8-10

Высокий уровень риска. Система определила сочетания ценностей и эмоциональной оценки на высоком уровне риска благонадежности будущего сотрудника



5-7

Средний уровень риска



0-4

Низкий уровень риска

По результатам тестирования формируется индивидуальный профиль кандидата, который оценивается AI-моделью по «риск-профилю» 10-ти бальной накопительной шкалы

ОПРЕДЕЛЕНИЕ РИСКА ФРОДА С ПЕРФОРМЕР

Рейтинг кандидатов по
степени благонадежности

1	Загуменов Сергей	46
2	Lebedeva Inna	44
3	Maslyuk Alexander	41
4	Smerdova Natalia	39
5	- Ирина	35
6	Тепляшин Денис	27
7	Ищанова Камиля	24
8	Хугаева Светлана	17

Пример отображения результатов
тестирования на благонадежность

КЕЙС:

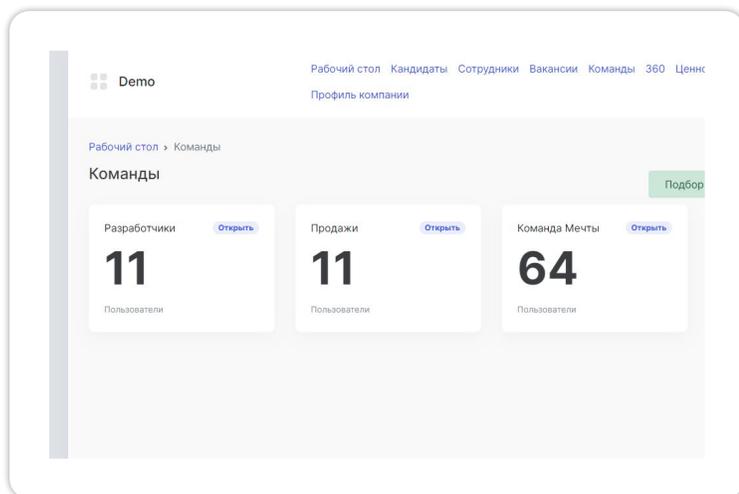
Руководитель торговой точки подбирает сотрудников на операционные роли, связанные с работой с денежными активами

Формирование ранжированного списка кандидатов в зависимости от балла риска, доступного в личном кабинете руководителя

Рекомендации к найму на основе риск-шкалы для руководителя

ФОРМИРОВАНИЕ AGILE КОМАНД С ПЕРФОРМЕР

Формирование команд на основе списка ценностей



Пример отображения результатов тестирования на подбор команд

Формирование гибкой команды (без руководителя) на основе заложенного списка ценностей и ролей в команде для эффективной работы

Анализ профилей ML моделью для компонования идеальной ценностно-ориентированной команды

ПРИМЕР ТЕСТИРОВАНИЯ

Тестирование занимает в среднем 7-10 минут

Защищено от социально ожидаемых ответов

Гибкая настройка и изменение видимости

Расширенный отчет для ключевых пользователей

Ипсативная шкала (нет нормы)

Эффект синестезии (“железный голос”)

Моя выгода

Глубокое	○○○●○○○	Мелкое
Горячее	○○○●○○○	Холодное
Легкое	○○○●○○○	Тяжелое
Радостное	○○○●○○○	Печальное
Горькое	○○○●○○○	
Активное	○○○●○○○	

Я

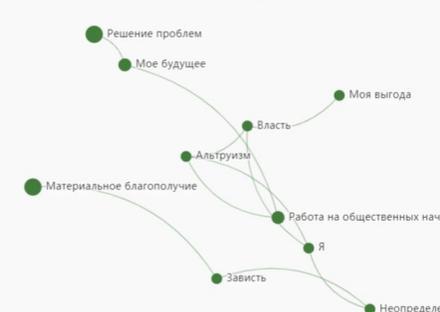
Сладкое	○○○○○●○	Горькое
Холодное	○○○●○○○	Горячее
Радостное	○●○○○○○	Печальное
Глубокое	○○○●○○○	Мелкое
Легкое	○○○●○○○	Тяжелое
Пассивное	○○○●○○○	Активное

Далее

Рис. 1. Дендограмма ценностей



Рис. 2. Взаимосвязи между кластерами ценностей



ПРИМЕРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ



Получили данные
для принятия
управленческих
решений

IT DIGITAL



70 человек

Задача

Проведение стратегической сессии и программы развития управленческих навыков на 70 человек.

Результаты

Получили дополнительные данные для принятия решений по улучшению программы обучения и формированию команд по компании

ПРИМЕРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

на
38%

снижена
текучесть
кадров

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ КОМПАНИЯ И ТОРГОВЫЙ ДОМ



1200 сотрудников

Бизнес-задача

Пересмотр процесса подбора на позиции начального уровня для оптимизации затрат на обучение

Результаты

Найм молодых сотрудников с использованием инструмента «Перформер» позволил **снизить текучесть кадров** для начальных позиций на 38%

ПРИМЕРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

Увеличили
выручку на

25%

КОМПАНИЯ
ПО ПРЯМОМУ
ПОИСКУ ПЕРСОНАЛА

Задача

Консультирование кандидатов
высокого уровня по развитию
карьеры.

Результаты

Использование дополнительного
инструмента позволило **увеличить
выручку** направления на 25%.

РЕЗУЛЬТАТ

ВЫСОКАЯ ПРОГНОСТИЧНОСТЬ

84% - точность прогноза модели при формировании выборки



AI-модель получила подтверждение у клиентов банковской розницы

ЭКОНОМИЯ ВРЕМЕНИ

15 минут на тестирование и точность прогноза позволяет применять инструмент при массовом подборе



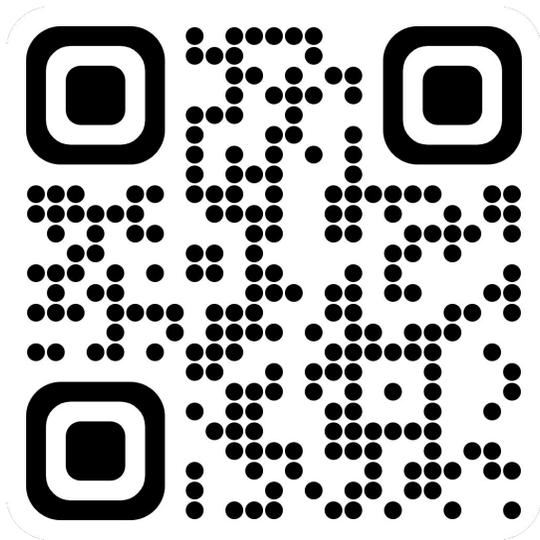
В дополнение или взамен традиционным проверкам СБ

ОБУЧАЕМОСТЬ МОДЕЛИ

Гибкость платформы позволяет дообучать модель на конкретных подразделениях

КОНТАКТЫ

Хотите оставить заявку на наше предложение? Наведите камеру смартфона на QR-код и напишите нашему боту в Telegram:



[@theperformer_bot](https://t.me/theperformer_bot)

Вы всегда можете связаться с нами

— по телефону:

 [+7 \(495\) 177-18-53](tel:+7(495)177-18-53)

— по почте:

 info@theperformer.ru