HR 3.0
ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПО ПОДБОРУ И ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА

Пример отчёта по оценке эффективности сотрудника (оценки кандидата на должность)

Оценка рисков / интервью Выгорание / интервью АНТИ-ENPs

Кандидат: **ФИО**

Должность: **Руководитель отдела продаж**

Дата оценки: **15.10.2024 (видео материалы прилагаются)**

Общая оценка риска по интервью в целом: **Уровень риска 2** 🟡

Критерий оценки	Сильные стороны	Слабые стороны	Рекомендации
Профессиональные навыки	- Высокий уровень знаний в области B2B-продаж (97% правильных ответов в тесте)	- Ограниченный опыт работы с CRM-системами (знает только 1 платформу)	- Пройти курс по внедрению Salesforce - Стажировка в отделе автоматизации
Лидерский потенциал	- Умение делегировать задачи (оценка 4.8/5) - Чёткая постановка целей команде	- Склонность к авторитарному стилю (риск демотивации сотрудников)	- Тренинг по Agile-менеджменту - Коучинг по эмоциональному интеллекту
Мотивация	- Стремление к карьерному росту (высокий уровень амбиций) - Ориентация на KPI	- Низкая устойчивость к рутине (риск выгорания при монотонной работе)	- Внедрение геймификации в рабочие процессы - Индивидуальный план развития
Командная ориентация	- Активно поддерживает коллег (85% позитивных жестов в групповых обсуждениях)	- Склонность к доминированию в дискуссиях (перебивает коллег)	- Тренинг по фасилитации - Участие в тимбилдингах
Благонадёжность	- Отсутствие связей с криминалом/конкурентами - Высокая лояльность к работодателю	- Риск утечки данных (использование личного облака для рабочих файлов)	- Обучение по кибербезопасности - Внедрение корпоративного хранилища
Эмоциональная устойчивость	- Быстро адаптируется к изменениям (оценка 5/5) - Умение гасить конфликты	- Повышенный уровень тревожности при дедлайнах (учащённое дыхание, паузы в речи)	- Курсы по управлению стрессом - Регулярная обратная связь

HR 3.0
ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПО ПОДБОРУ И ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА

🟡 **Уровень риска 2** Кандидат демонстрирует умеренный уровень риска, обусловленный сочетанием сильных и слабых сторон. Существует вероятность снижения эффективности работы в команде и потенциального выгорания.

- **Слабые стороны, влияющие на риск:** Ограниченный опыт работы с CRM-системами, склонность к авторитарному стилю, низкая устойчивость к рутине, склонность к доминированию в дискуссиях, риск утечки данных, повышенный уровень тревожности при дедлайнах.

- **Возможные последствия:**
  - Снижение эффективности работы отдела продаж в целом (из-за ограниченного опыта с CRM).
  - Риск демотивации подчиненных (из-за авторитарного стиля).
  - Повышенный риск выгорания (из-за низкой устойчивости к рутине и высокому уровню тревожности).
  - Возможные конфликты в команде (из-за склонности к доминированию).
  - Риск потери данных (из-за использования личного облака).

- **Рекомендации:**
  - Важно. Назначение на должность с условием прохождения тренингов, по внедрению Salesforce, по Agile-менеджменту, по кибербезопасности, по управлению стрессом, а также коучинг по эмоциональному интеллекту.
  - Желательно. Стажировка в отделе автоматизации для получения опыта работы с CRM-системами.
  - Дополнительно. Внедрение геймификации в рабочие процессы, организация регулярной обратной связи с коучем.
  - Потенциал. В перспективе включение в кадровый резерв для руководящих позиций.
  - Контроль. Мониторинг уровня стресса первые 3 месяца работы.
  - Дополнительные меры. Для снижения рисков рассмотреть возможность гибкого графика, внедрение системы персональных бонусов за командные достижения.

Методы исследования:
Структурированное интервью с анализом искренности предоставления информации по вербальным и невербальным критериям сокрытия/искажения сведений
Проективные рисуночные тесты
AI-анализ речи. Оценка пауз, интонации, частоты употребления ключевых слов.

Для связи по результатам: expert@hr3-0.com, +7 (900) 157-11-77

HR 3.0
ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПО ПОДБОРУ И ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА

Описание уровней риска

Отсутствие риска 🔵; Уровень риска 1 🟢; Уровень риска 2 🟡; Уровень риска 3 🟠; Уровень риска 4 🔴

🔵 Уровень риска **0**: **Отсутствие риска** (Идеальный кандидат)

- **Описание**: Кандидат демонстрирует выдающиеся результаты по всем ключевым критериям, полностью соответствует требованиям должности и демонстрирует высокий потенциал для успешной работы и развития в компании. Практически гарантирован положительный вклад в команду и достижение поставленных целей.
- **Критерии**. Выдающиеся результаты по всем критериям, включая:
  - Профессиональные навыки. Высокий уровень знаний и опыта, подтвержденный тестами и успешными проектами.
  - Лидерский потенциал. Выраженные лидерские качества, умение мотивировать и вдохновлять команду, стратегическое мышление.
  - Мотивация. Высокая внутренняя мотивация, ориентация на достижение результатов, стремление к профессиональному росту.
  - Командная ориентация. Отличные навыки работы в команде, умение эффективно взаимодействовать с коллегами, поддержка командных целей.
  - Благонадёжность. Безупречная репутация, высокая лояльность к компании, отсутствие негативных факторов.
  - Эмоциональная устойчивость. Высокая стрессоустойчивость, умение эффективно управлять эмоциями, адаптивность к изменениям.
- **Возможные последствия**. Отсутствуют какие-либо риски. Кандидат, скорее всего, превзойдет ожидания.
- **Рекомендации**. Срочно принимать на работу! Предоставить возможности для быстрого развития и карьерного роста.

🟢 Уровень риска **1**: **Минимальный риск** (Отличный кандидат, требует небольшой адаптации)

- **Описание**. Кандидат обладает сильными сторонами по большинству критериев и демонстрирует незначительные недостатки, которые могут быть скорректированы в процессе адаптации и обучения. Вероятность успешной работы и положительного вклада в команду очень высока.
- **Критерии**. Преимущественно высокие оценки по всем критериям, но с небольшими отклонениями в одном или двух областях. Например:
  - Небольшой недостаток опыта работы с конкретной CRM-системой (требуется обучение).
  - Незначительная склонность к излишней осторожности в принятии решений (требуется поддержка в развитии уверенности).
- **Возможные последствия**. Небольшое замедление в процессе адаптации, потребность в дополнительном обучении или менторстве.
- **Рекомендации**. Принимать на работу с условием прохождения стандартного процесса адаптации и, при необходимости, дополнительного обучения или менторства.

🟡 Уровень риска **2: Умеренный риск** (Хороший кандидат, требует внимания к зонам развития)

- **Описание**. Кандидат демонстрирует хорошие результаты по большинству критериев, но имеет несколько существенных недостатков, которые могут повлиять на его эффективность и взаимодействие с командой. Требуется внимательное изучение потенциальных рисков и разработка плана развития.
- **Критерии**. Комбинация сильных и слабых сторон. Например:
  - Высокие профессиональные навыки, но недостаточный опыт работы в команде.
  - Выраженные лидерские качества, но склонность к авторитарному стилю управления.
  - Высокая мотивация, но низкая устойчивость к стрессу.
- **Возможные последствия**. Снижение эффективности работы, конфликты в команде, повышенный риск выгорания, снижение лояльности.
- **Рекомендации**:
  - Тщательно оценить соответствие кандидата требованиям должности и корпоративной культуре.
  - Провести расширенное собеседование с акцентом на выявленных недостатках.
  - Разработать индивидуальный план развития, включающий обучение, менторство и коучинг.
  - Предусмотреть регулярный мониторинг и обратную связь.

🟠 Уровень риска **3: Высокий риск** (Неоднозначный кандидат, требуется тщательная оценка и план управления рисками)

- **Описание**. Кандидат обладает определенными сильными сторонами, но имеет значительные недостатки, которые могут серьезно повлиять на его эффективность, взаимодействие с командой и репутацию компании. Прием на работу рекомендуется только в исключительных случаях и при наличии четкого плана управления рисками.
- **Критерии**. Наличие серьезных недостатков по нескольким ключевым критериям или критического недостатка по одному критерию. Например:
  - Недостаточный уровень профессиональных навыков для занимаемой должности.
  - Низкая эмоциональная устойчивость и склонность к конфликтам.
  - Сомнительная благонадежность (например, негативных отзывов с предыдущих мест работы).
- **Возможные последствия**. Низкая производительность, деструктивное поведение, конфликты в команде, ухудшение морального климата, нарушение трудовой дисциплины, ущерб репутации компании, финансовые потери.
- **Рекомендации**:
  - Критически оценить необходимость приема кандидата на работу.
  - Провести углубленную проверку благонадежности (background check).
  - Разработать детальный план управления рисками, включающий:
    - Постоянный контроль и мониторинг поведения.
    - Ограничение доступа к конфиденциальной информации.
    - Наставничество и поддержку со стороны опытного сотрудника.
    - Возможность оперативного увольнения в случае нарушения правил и возникновения проблем.

🔴 Уровень риска **4: Критически высокий риск** (Крайне нежелательный кандидат, от приема на работу следует отказаться)

- **Описание**. Кандидат демонстрирует критически низкие результаты по большинству или всем ключевым критериям, представляет серьезную угрозу для компании и не рекомендуется к приему на работу ни при каких обстоятельствах.
- **Критерии**. Критически низкие показатели по благонадежности, эмоциональной устойчивости и/или другим ключевым критериям. Например:
  - Наличие судимости за серьезные преступления.
  - Подтвержденные факты мошенничества или воровства на предыдущих местах работы.
  - Выраженные признаки психопатии или других психических расстройств.
- **Возможные последствия**. Нанесение непоправимого ущерба репутации компании, крупные финансовые потери, юридические риски, дестабилизация работы коллектива и других негативных явлений.
- **Рекомендации**. Категорически отказаться от приема кандидата на работу.

Для связи:
+7 (900) 157-11-77
www.hr3-0.ru