



От кадрового резерва к пулам
HiPo – когда необходим этот
переход?

Секрет эффективного
HR очень прост!

Но секрет есть секрет...

1. У кого в компании есть кадровый резерв (КР)?
2. Кто считает КР эффективным механизмом кадровых назначений?
3. А кто так не думает?

В группы по 8-12 человек:

1. Преимущества кадрового резерва
2. Недостатки кадрового резерва

- **Объём выборки** – 531 человек.
63% – мужчины.
- Средний возраст – 39 лет.
- Средний стаж работы – 18 лет, в текущей должности – 4,5 года.

Уровень должности (на основании самоотчётной анкеты)



Численность сотрудников в функциональном подчинении



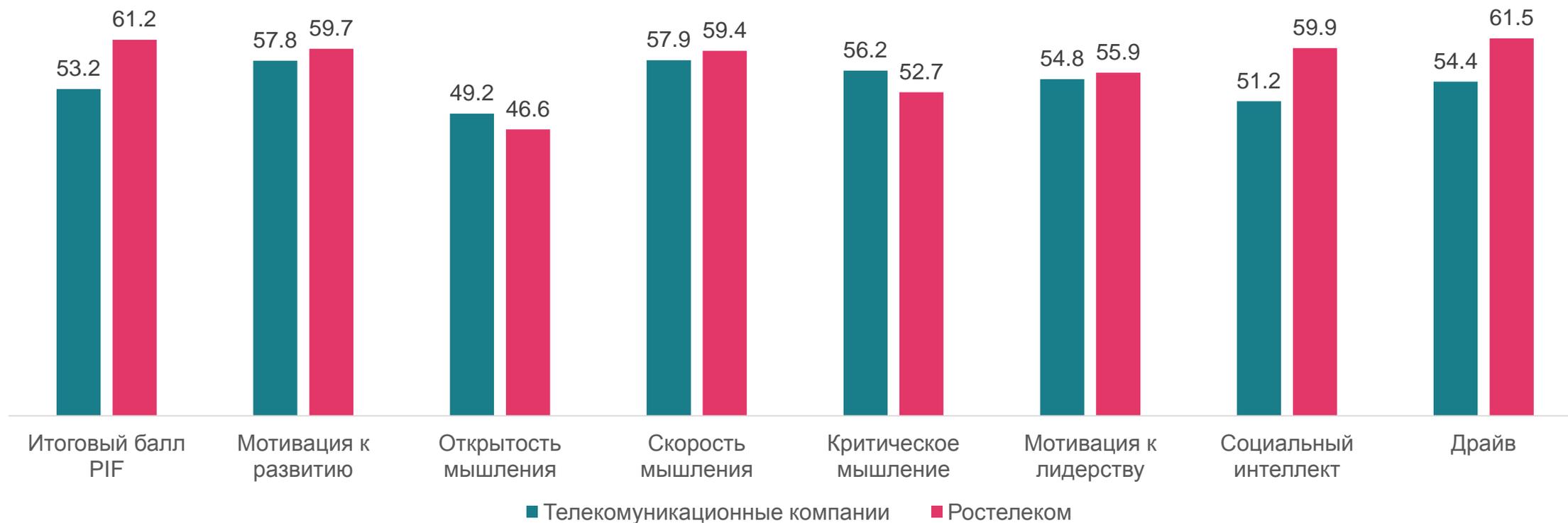


Бенчмарк результатов Ростелекома с телекоммуникационными компаниями

Описание бенчмарк-выборки

- **Объём бенчмарк-выборки** – 678 сотрудников. 66% – мужчины.
- В выборке 6 компаний численностью более 5 000 человек (в т.ч. МТС, Билайн, TELE2).
- 42% выборки – линейные менеджеры; 28% – средние; 18% – специалисты, 12 – старшие менеджеры.

Сравнение результатов



Выводы по результатам

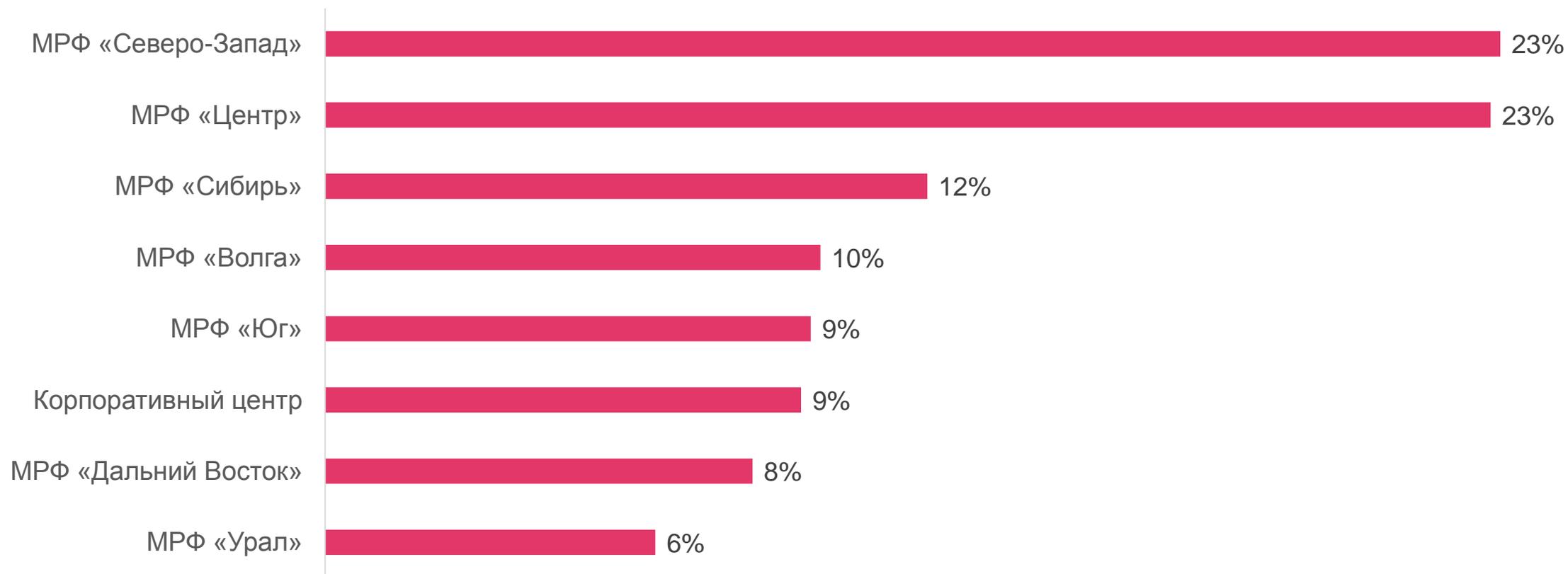
Результаты <i>значительно ниже</i> , чем у телекоммуникационных компаний	Результаты <i>ниже</i> , чем у телекоммуникационных компаний	Результаты <i>на таком же уровне</i> , как у телекоммуникационных компаний	Результаты <i>выше</i> , чем у телекоммуникационных компаний	Результаты <i>значительно выше</i> , чем у телекоммуникационных компаний
	Критическое мышление Открытость мышления	Мотивация к лидерству Скорость мышления	Мотивация к развитию	Социальный интеллект Драйв

1. Сотрудники Ростелекома обладают **более высоким уровнем Социального интеллекта**. Они лучше понимают Социальный контекст и потребности других людей.
2. Сотрудники Ростелекома обладают **более высоким уровнем Драйва**. В особенности – Амбициозности. Они в в больше мере готовы ставить и достигать сложные цели.
3. У сотрудников Ростелекома более **низкий уровень Критического мышления и Открытости мышления**. Они в меньшей степени готовы находить сложные закономерности в информации и преодолевать свои стереотипы для восприятия нового опыта.

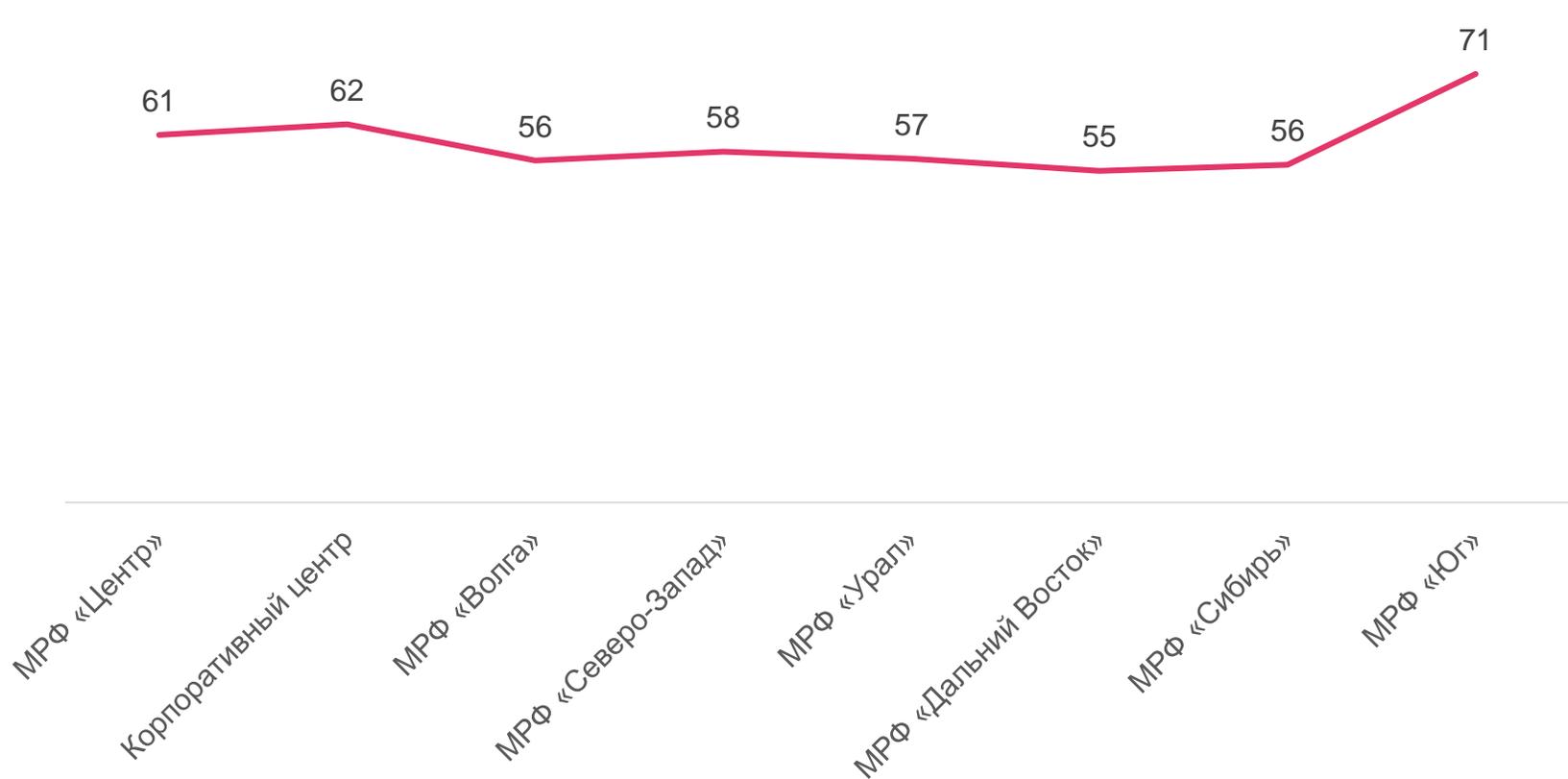


Сравнение результатов филиалов Ростелекома

Распределение филиалов в выборке

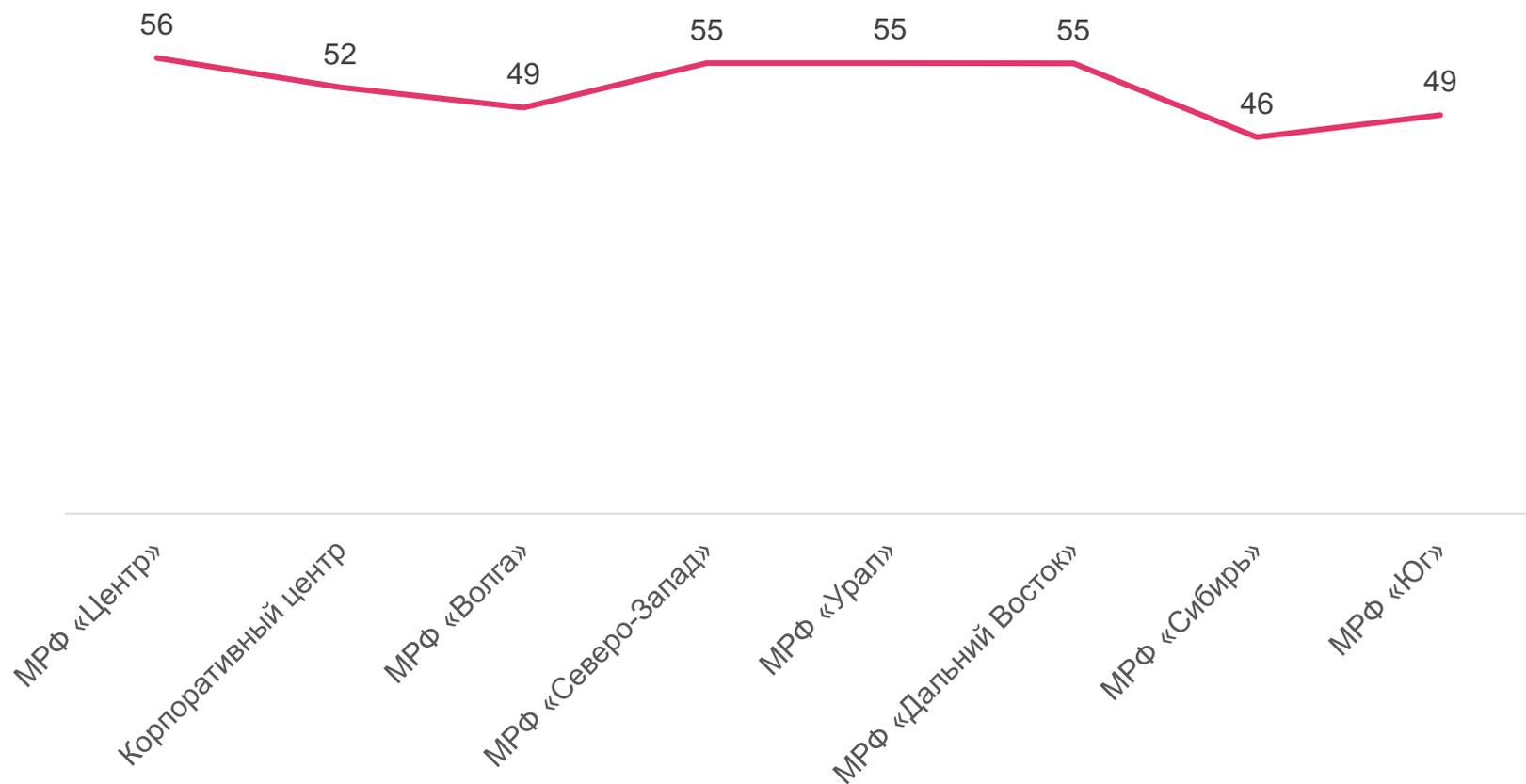


Скорость мышления



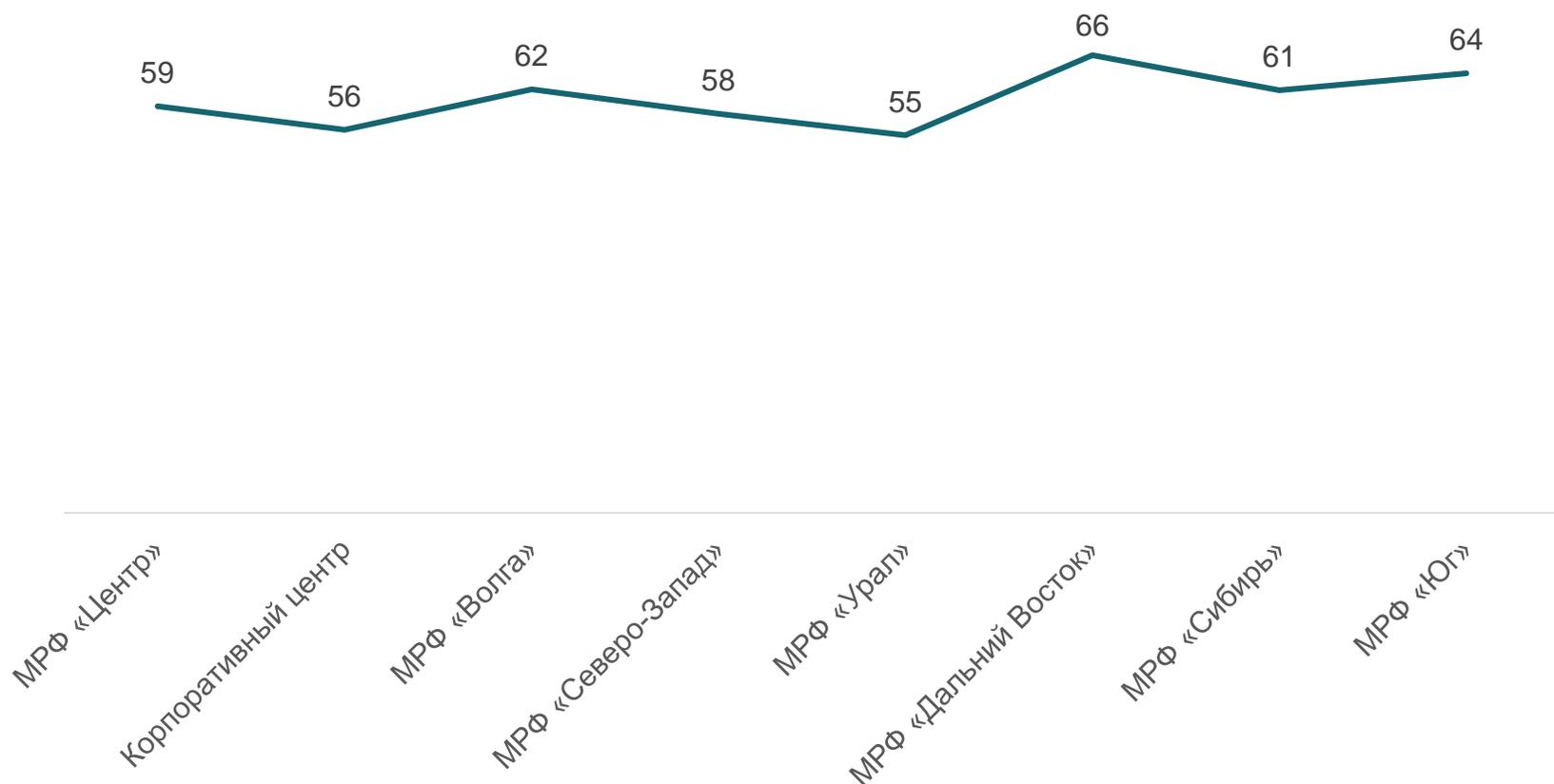
Значимо отличным уровнем Скорости мышления обладает **MRФ «ЮГ»**. Сотрудники этого филиала в большей мере готовы с большими объёмами информации в условиях дефицита времени.

Критическое мышление



У филиала **MRФ «Сибирь»** критическое мышление находится на более низком уровне, чем у сотрудников Ростелекома в целом. Они в меньшей степени способны работать со сложной информацией.

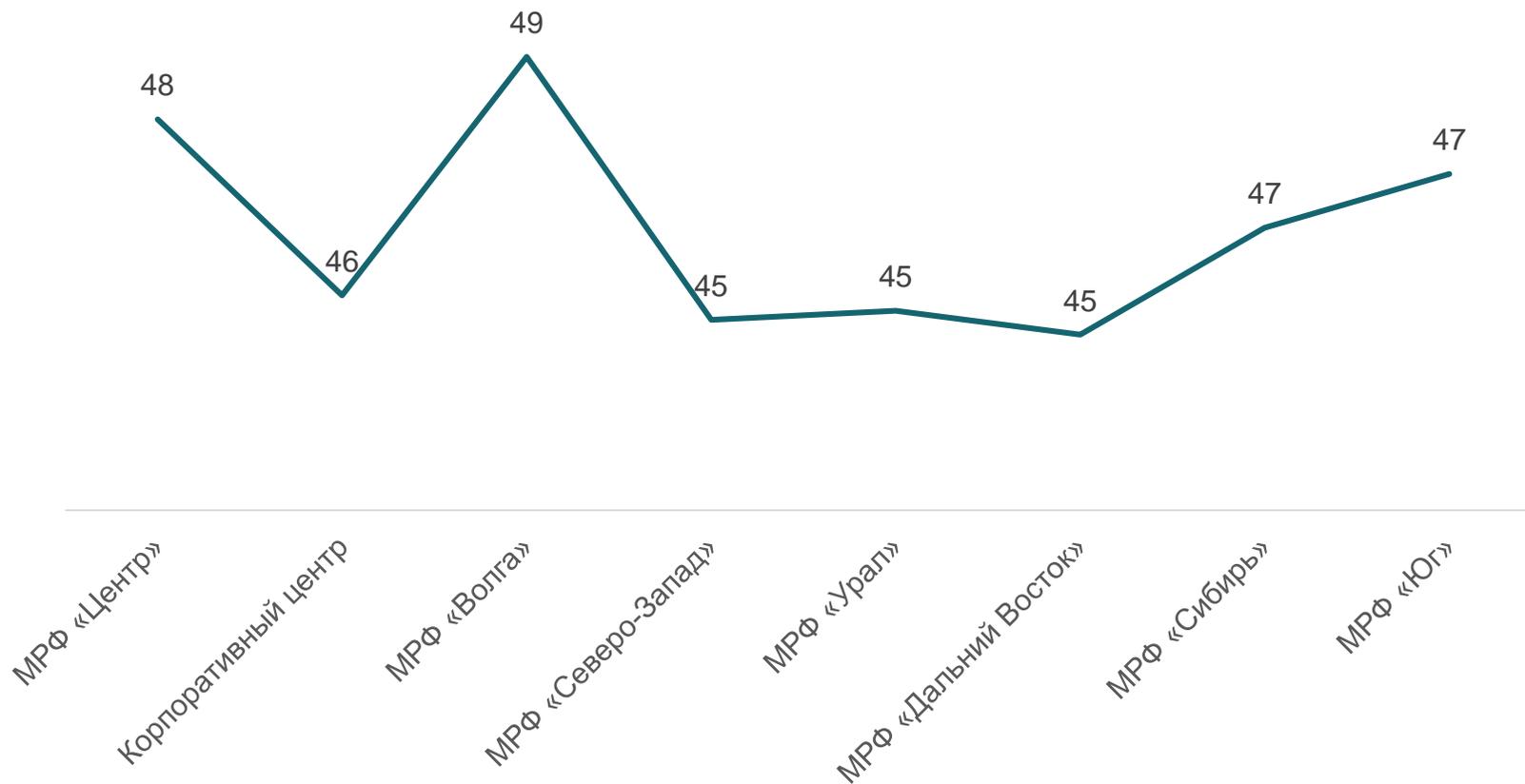
Мотивация к развитию



Самый высокий уровень Мотивации к развитию – у **MRФ «Дальнего Востока»**. Они стремятся приобретать новые навыки и знания в своей работе.

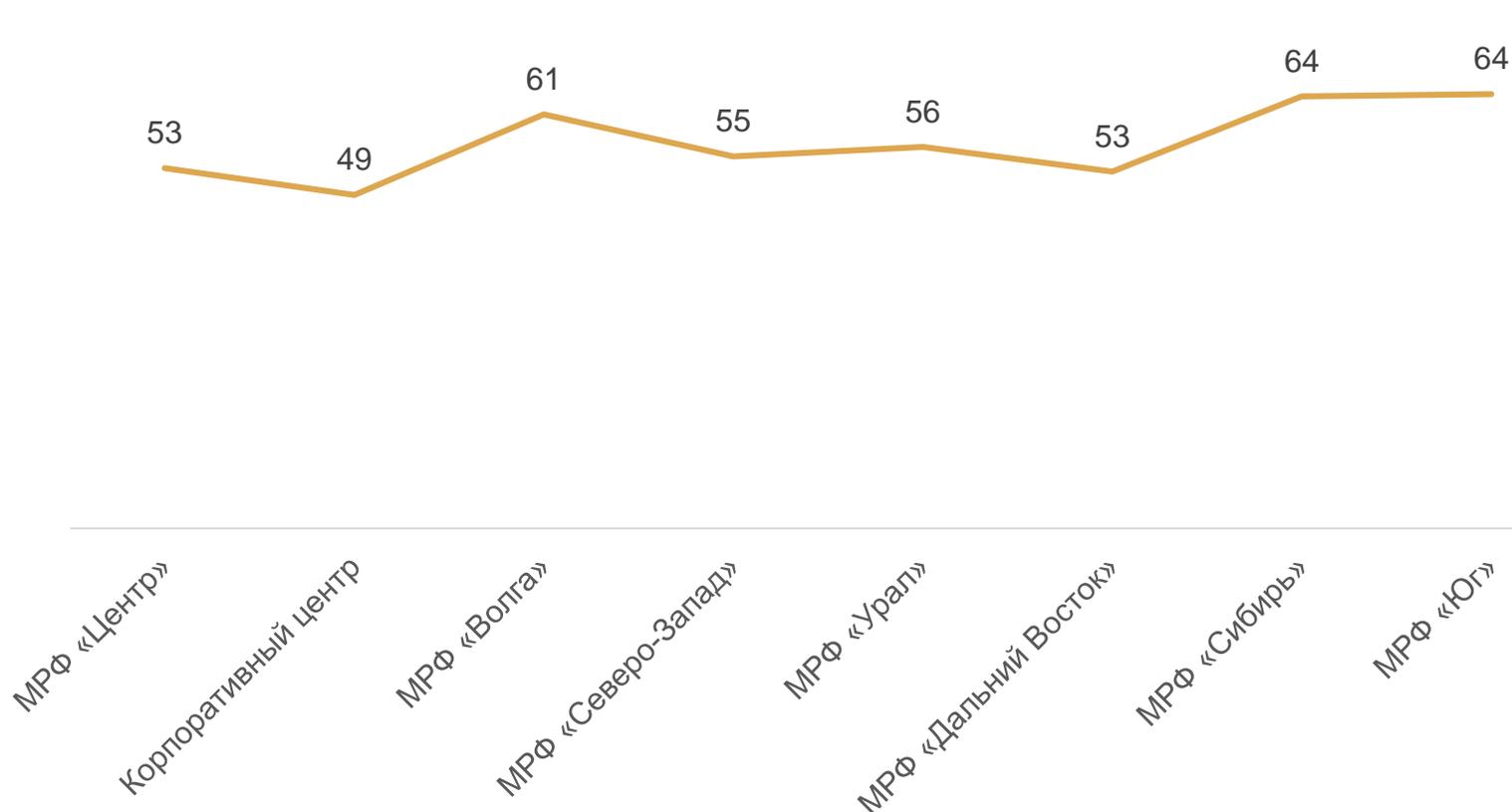
Самый низкий уровень – у **MRФ «Урал»** и **Корпоративного центра**. Они в меньшей степени готовы к профессиональному развитию.

Открытость мышления



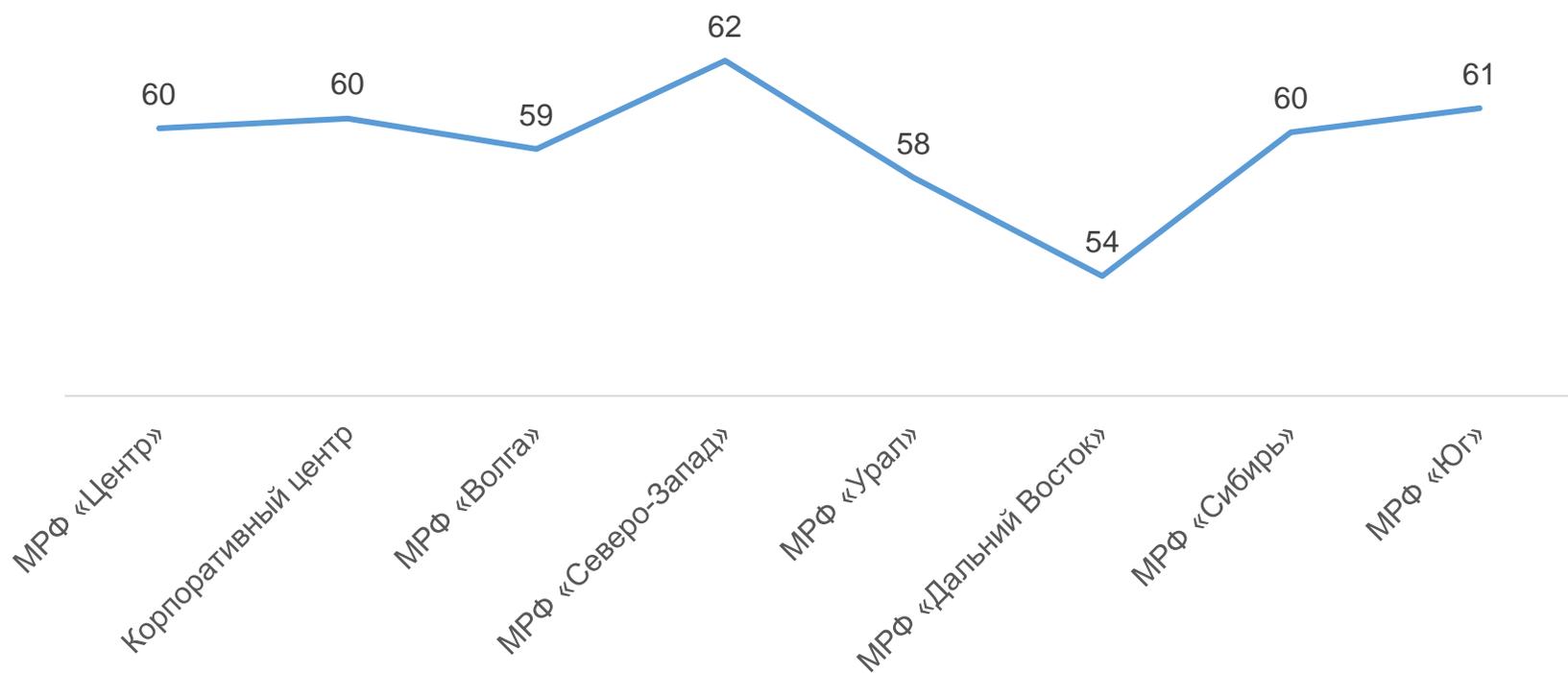
В целом, у сотрудников всех филиалов Открытость мышления находится на одном уровне. Значимых различий нет.

Мотивация к лидерству

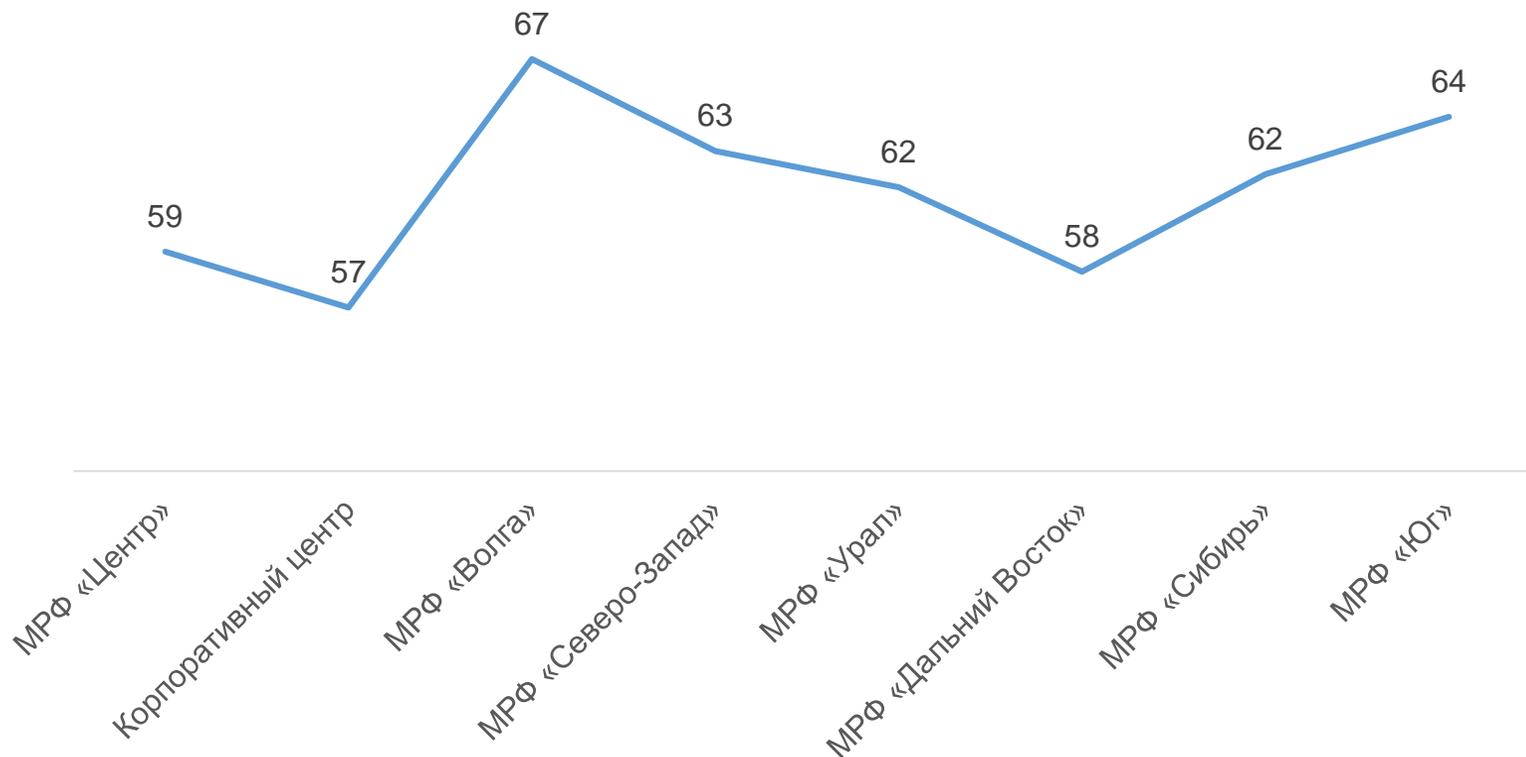


Филиалы в наибольшей мере отличаются именно по Мотивации к лидерству:

- Наиболее высокой Мотивацией к лидерству обладают филиалы **MRФ «Волга», «MRФ «Сибирь», MRФ «Юг»**. Сотрудники этих филиалов в большей степени готовы брать на себя руководство другими вопреки Возможным издержкам, связанным с управлением.
- Наиболее низким уровнем Мотивации к лидерству обладают сотрудники **Корпоративного центра, MRФ «Центр» и MRФ «Дальний Восток»**.



Сотрудники **MRPh «Дальний Восток»** обладают значимо более низким уровнем Социального интеллекта. Они в меньшей степени, чем другие сотрудники, могут понимать потребности и мотивы других людей.



Наиболее высоким уровнем Драйва обладают сотрудники **MRФ «Волга»**. Они в наибольшей степени готовы ставить амбициозные цели и достигать их.

Наиболее низким уровнем Драйва обладают сотрудники **Корпоративного центра, MRФ «Сибирь», MRФ «Центр»**.



Шатров Юрий
Эксперт по технологиям
оценки потенциала

shatrov@ecopsy.ru