

- authenticity
- excellence
- learning
- caring for our people
- performing as one
- winning with customers

Как становятся TOP- менеджерами?

Play to Win

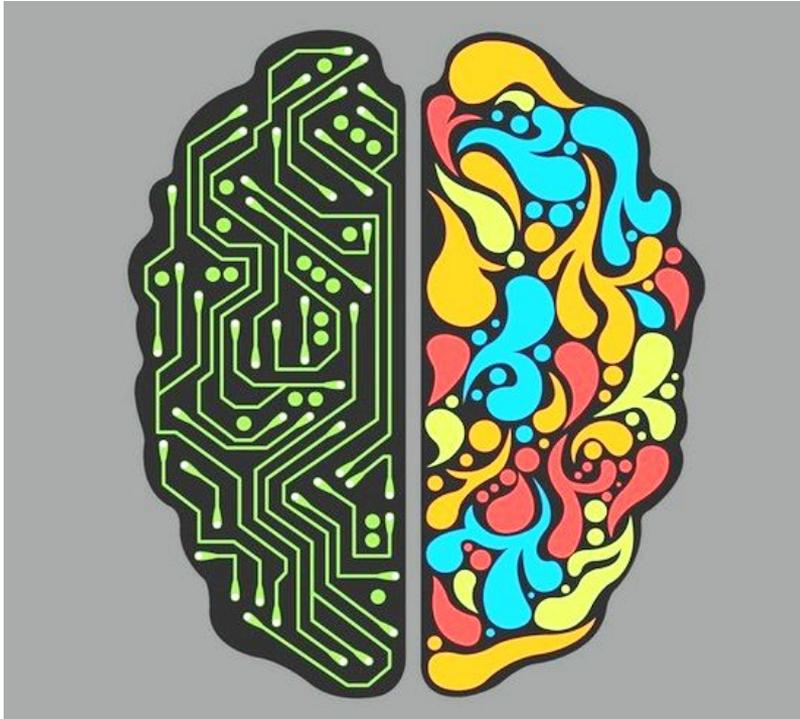
Как становятся ТОР-менеджерами?



Мир меняется – нет времени ждать

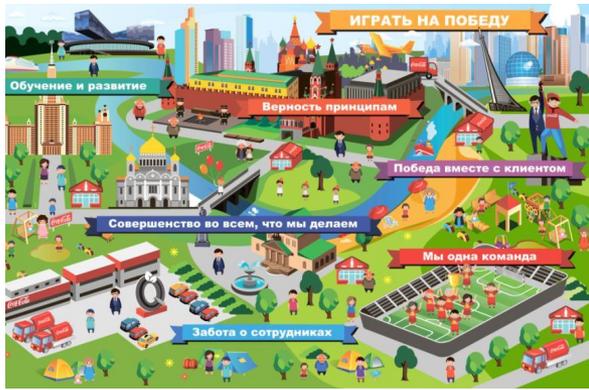






**Оценка
персонал
а**

Зачем вводится понятие КОМПЕТЕНЦИИ



- Язык рынка (объемы продаж, per capita, сегментация каналов продаж, правильный микс и т.д.)



- Язык финансов (бюджет, P&L, выручка, затраты, прибыль и пр.)



- Язык умений и навыков людей (язык компетенций)

Понятие компетенции

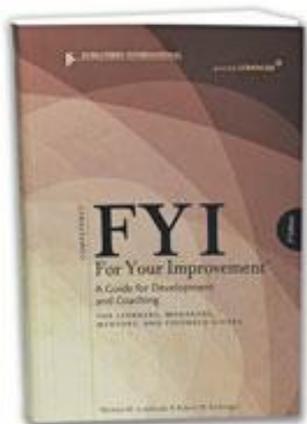
Компетенция – это наблюдаемая и измеряемая характеристика сотрудника, которая включает в себя



- знание,
- навыки,
- поведение,
- способности,

помогающие хорошо
выполнять задачу или
работу

Библиотека компетенций



6 факторов

67 компетенций*

356 поведенческих
характеристики

Не развито

- ✓ Сотрудник действует медленно, несмотря на все имеющиеся возможности
- ✓ Склонен к излишней методичности и перфекционизму, не расположен к рискам
- ✓ Может откладывать работу «на потом»
- ✓ Ставит перед собой недостаточно амбициозные цели
- ✓ Ему может не хватать уверенности в себе
- ✓ Возможно, знает, что делать, но сомневается в своих силах
- ✓ У него может отсутствовать мотивация, работа может казаться ему скучной или утомлять его

Развито

- ✓ Любит напряженно работать
- ✓ Настроен на активность и энергично выполняет задания, требующие напряжения и сил
- ✓ Не боится действовать при отсутствии подробного плана
- ✓ Использует больше благоприятных возможностей, чем другие работники

+ рекомендации по развитию,
+ связанные компетенции

*66 поведенческих и 1 функциональная (№24 Functional \ Technical Skills
«обладает функциональной и технической подготовкой, позволяющей выполнять работу на высоком уровне»)

Примеры компетенций

- Компетенция «Руководящие навыки»;
- Компетенция «Творческие способности»;
- Компетенция «Мотивирование других людей»;
- Компетенция «Определение приоритетов»;
- Компетенция «Управление процессами»;

Способы оценки компетенций

- Наблюдение на рабочем месте;



- Тестирование способностей (LATe);



- Ассесмент-центр (Центр оценки);



- Оценка 360 градусов.





Не развита

Развита

«Руководящие навыки»



«Творческие способности»



«Мотивирование других людей»



«Определение приоритетов»



«Управление процессами»





СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ:

- «Творческие способности»
- «Определение приоритетов»
- «Управление процессами»



СЛАБЫЕ СТОРОНЫ:

- «Руководящие навыки»
- «Мотивирование других людей»



Планирование развития

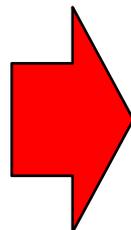


Планирован
ие развития



СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ:

- «Творческие способности»
- «Определение приоритетов»
- «Управление процессами»

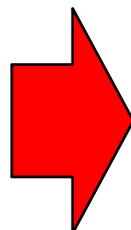


Опирайтесь на них,
использовать свои сильные
стороны для достижения
целей, учитывать при выборе
способов, вариантов
решения задач.



СЛАБЫЕ СТОРОНЫ:

- «Руководящие навыки»
- «Мотивирование других людей»



Развивать!

СЛАБЫЕ СТОРОНЫ:

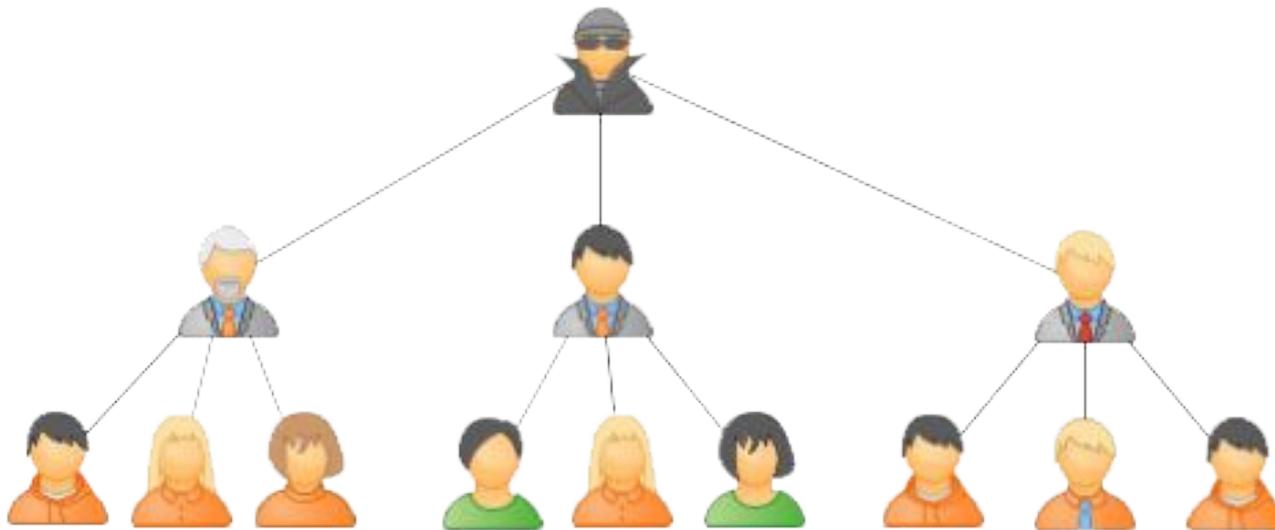
- 53. Ориентация на результат (легко)
- 58. Стратегическое видение (сложно)
- 60. Создание эффективной команды (сложно)
- 29. Честность и доверие (легко)
- 36. Мотивирование других людей (средне)
- 33. Умение слушать (легко)
- 2. Способность действовать в условиях неопределенности (сложно)
- 51. Решение проблем (средне)
- 32. Способность "схватывать на лету" (средне)
- 46. Умение мыслить в перспективе (средне)
- 12. Управление конфликтами (очень сложно)



- Сложность развития

- Важность

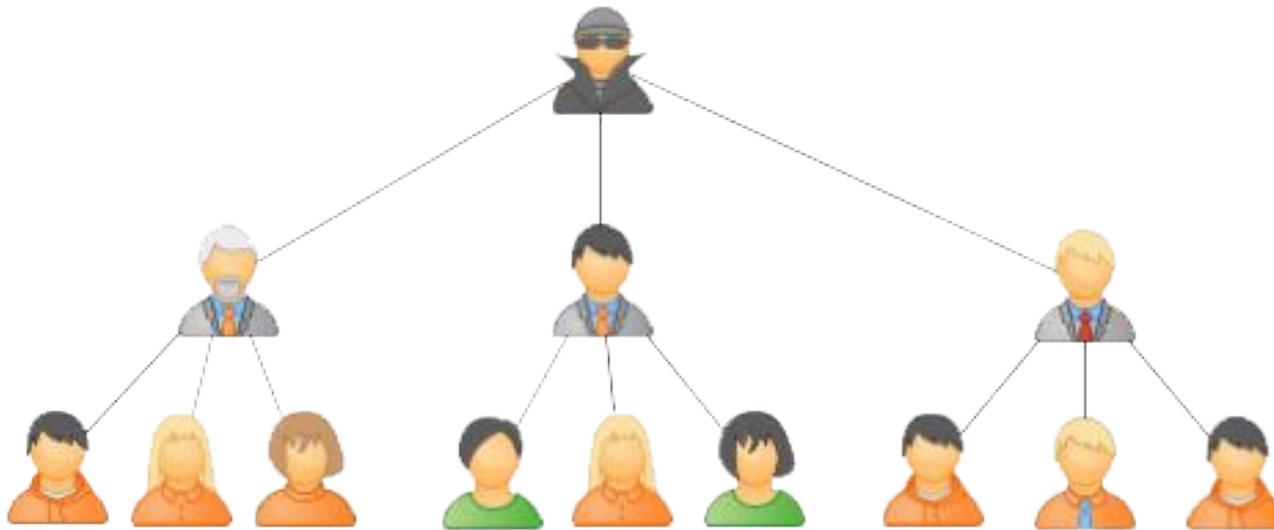
Лидерский уровень



Директор

Руководитель

Специалист



Директор

Руководитель

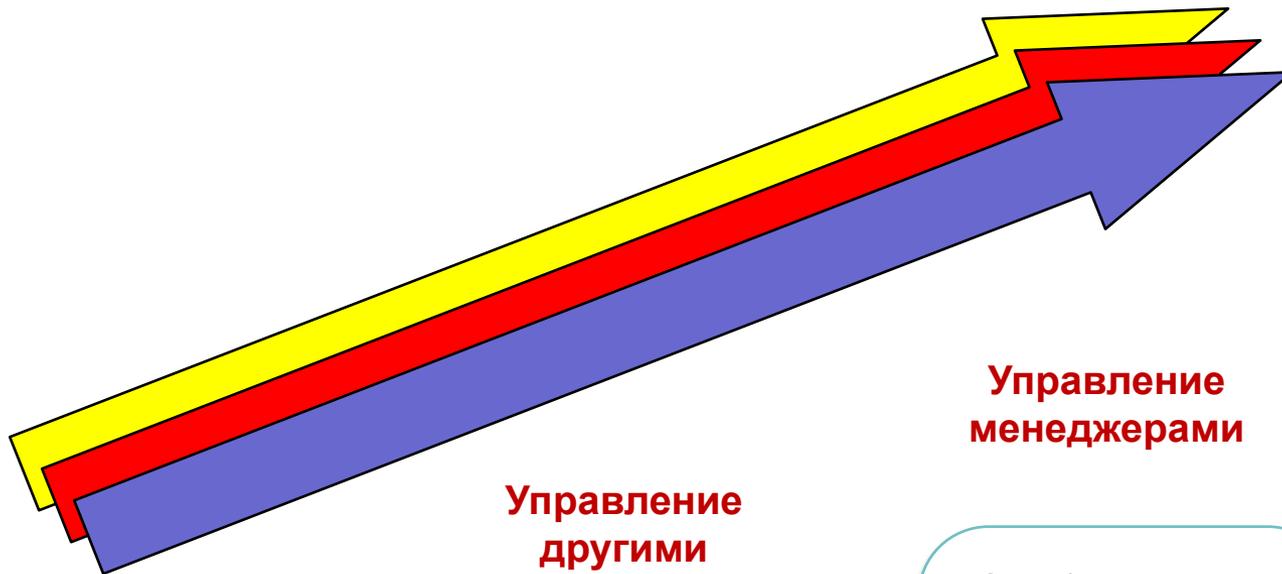
Специалист

Ориентация на
результат

Умение мыслить в
перспективе

Распределение
обязанностей и оценка
результатов работы

Необходимые компетенции для лидерского уровня



Управление собой

- 15. Ориентация на клиента (очень легко)
- 29. Честность и доверие (легко)
- 45. Личностная гибкость (очень сложно)
- 53. Ориентация на результат (легко)
- 62. Управление временем (легко)

Управление другими

- 9. Руководящие навыки (средне)
- 15. Ориентация на клиента (очень легко)
- 19. Развитие подчиненных и других людей (средне)
- 29. Честность и доверие (легко)
- 35. Распределение обязанностей и оценка результатов работы (легко)
- 36. Мотивирование других людей (средне)
- 51. Решение проблем (средне)
- 53. Ориентация на результат (легко)

Управление менеджерами

- 2. Способность действовать в условиях неопределенности (сложно)
- 5. Деловая хватка (средне)
- 15. Ориентация на клиента (очень легко)
- 19. Развитие подчиненных и других людей (средне)
- 29. Честность и доверие (легко)
- 35. Распределение обязанностей и оценка результатов работы (легко)
- 36. Мотивирование других людей (средне)
- 46. Умение мыслить в перспективе (средне)
- 53. Ориентация на результат (легко)

Менеджер Функции

- 53. Ориентация на результат (легко)
- 58. Стратегическое видение (сложно)
- 60. Создание эффективной команды (сложно)
- 29. Честность и доверие (легко)
- 36. Мотивирование других людей (средне)
- 33. Умение слушать (легко)
- 2. Способность действовать в условиях неопределенности (сложно)
- 51. Решение проблем (средне)
- 32. Способность "схватывать на лету" (средне)
- 46. Умение мыслить в перспективе (средне)
- 12. Управление конфликтами (очень сложно)

Индивидуальный план развития

Для каждого сотрудника можно создать эффективный план индивидуального развития на основании его собственного текущего профиля.



Развиваемая компетенция	Действие	Тип	Срок
Навыки публичных выступлений	Участие в тренинге «Навыки публичных выступлений»	Тренинг	10.05.2015
Навыки публичных выступлений	Подготовка и проведение презентации по результатам работы отдела (ежемесячно)	Обучение на рабочем месте	01.02.2015
Распределение приоритетов	Сессии наставничества на тему «Распределение приоритетов»	Наставничество	31.12.2015
Управление временем	Прочитать книгу «Тайм-менеджмент»	Другое	15.10.2015

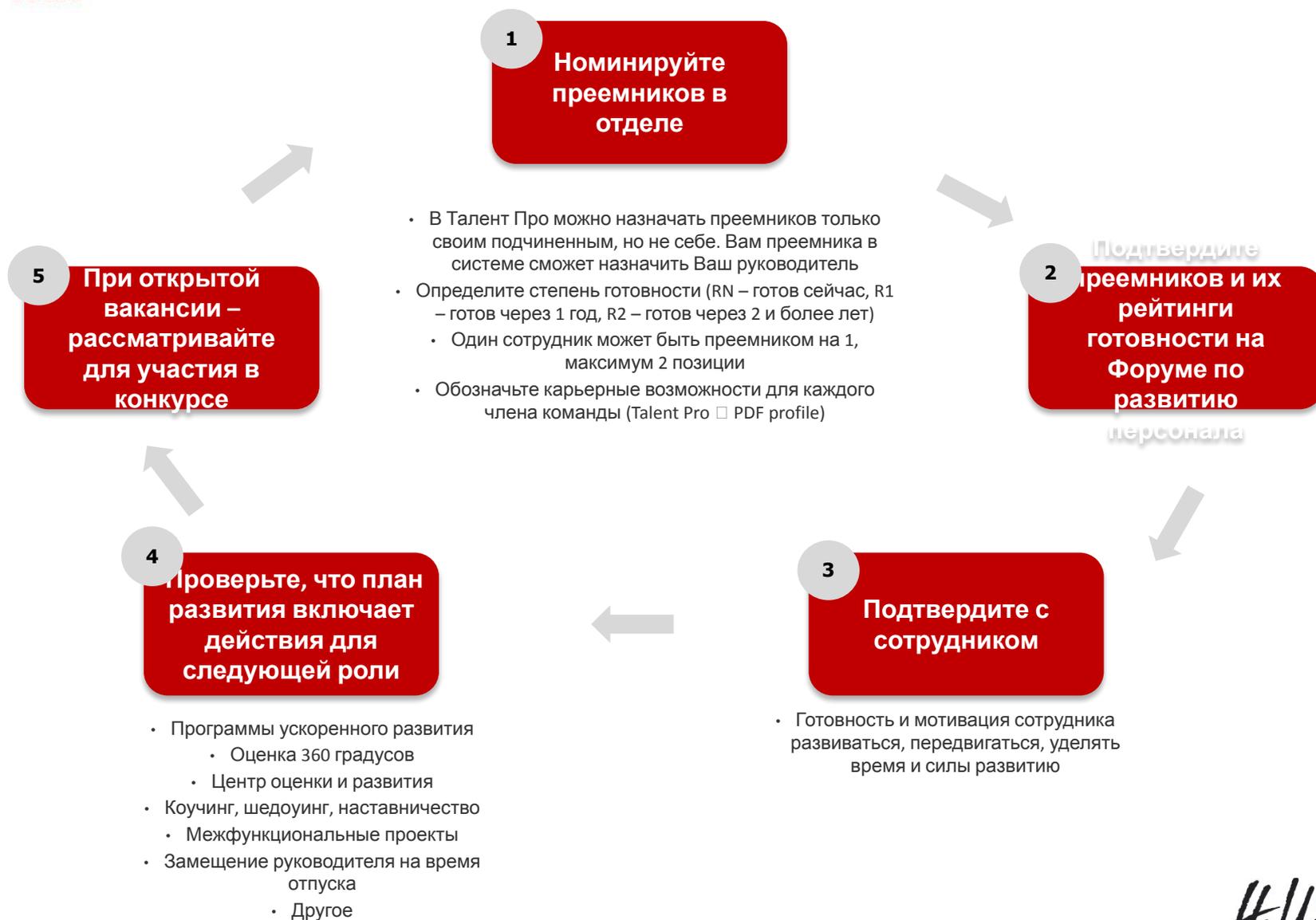
Взаимная выгода

Для сотрудника: Рост профессионального уровня, наращивание экспертизы, понимание направления своего развития, выявление собственных скрытых потенциалов, постоянное развитие и рост внутри компании, возможность продолжение развития в другой функции.



Для компании: Сотрудники мотивированы, нацелены на развитие, постоянно повышают свою результативность и профессионализм, выявляются таланты.

Планирование Преемственности







Coca-Cola
Hellenic
Passion for Excellence

Management
trainee ✓
pr  **gram**



14 заводов по всей России



В компании трудятся **свыше 13,000** человек



Coca-Cola Hellenic ведёт свой бизнес в **28** странах, обслуживая **более 581 000 000** человек





Coca-Cola Hellenic во Владивостоке



**Во Владивостокском филиале
работает 500 сотрудников
Владивостокскому филиалу 19 лет**



Что тебя ждет?



1 год

- • Адаптация
- • Работа в различных отделах
- • Проектная работа

- ✓ Возможность ознакомиться с бизнесом компании
- ✓ Активное участие в работе ключевых бизнес-направлений
- ✓ Самостоятельное ведение проектов

2 год

- Приобретение профессиональных навыков в выбранной сфере
- Приобретение навыков управления людьми

- ✓ Вовлеченность в работу одного из бизнес-направлений.
- ✓ Возможность занять руководящую позицию

- ✓ Выпускник 2014-2015гг.
- ✓ Знание английского языка
- ✓ Обладаешь отличными аналитическими, коммуникационными навыками
- ✓ Разделяешь ценности Coca-Cola Hellenic
- ✓ Владеешь лидерскими качествами

Ты тот, кто нам нужен!



Твои шаги на пути к работе в Coca-Cola Hellenic



- Заполни уже сейчас анкету на сайте Coca-Cola Hellenic
(<http://www.coca-colahellenic.ru/Careers/ManagementTrainee>)
- Пройди телефонное интервью с проверкой английского языка
- Выполни тесты, позволяющие оценить навыки работы с цифровой и текстовой информацией
- Прояви себя на Ассесмент-центре
- Пройди интервью с руководителем



Используй шанс стать частью команды Coca-Cola Hellenic!



Coca-Cola Hellenic предлагает тебе:

- ✓ Работу с лучшими профессионалами
- ✓ Официальное трудоустройство
- ✓ Достойную заработную плату
- ✓ Обучение и тренинги



Coca-Cola Hellenic

Спасибо за внимание!

HR Координатор Программы

Нерпина Евгения Сергеевна

(8423)2-308-608 до. 121

rabota-vl@cchellenic.com

www.coca-colahellenic.ru