



# Restructuring process “Finding strengths”

HR Russia

# Situation

**Russia is an Emerging Market**

**New governance model**

**New company structure**

**Start of restructuring process**

# To be changed

New geographical segmentation

New Number of regions

New Number of regional directors

Add New positions in regional management

# Objectives of the AC

evaluate potential from HR point of view

find strengths in organization

get an objective criteria for personnel decisions in the new structure

define competencies to be developed

TALENT Q – new project of SHL co-founder

Assessment system was developed in 2004

Available in 30 countries

20 languages

Since 2007 in Russia

# Objectives and Principles of AC

## Objectives of AC:

To define the competency level and match it to the needed level according to job description. Find a gap ( ideal profile and reality).

To define the priority in competency development

New company management competencies

## Principles of AC:

To be objective – decisions based on facts, instead of different opinions or assumptions. Each competency is assessed by 5 instruments

To Be systematic – the same criteria is used for all participants in a certain group

To Be focused - decisions are made on the basis of an estimation of knowledge, skills and abilities that are necessary for the job position

# Participants

## 1-st wave

- Top managers - Full AC

## 2- d wave

- Middle management - tests only

## **On-line tests**

Numerical

Verbal

Dimensions

## **Full day event:**

Group discussion – imitation of a business meeting

Individual business case – business information analysis and managerial decisions

Analytical presentation

Role play –business communication with subordinates on day-to-day issues

Structured competency interview



# Assessed Competences

Competence Model was developed on the basis of the **universal** Talent Q competency model **together with BI competency model** and questioner filled by BI experts.

Commercial awareness

Deliver Results\*

Lead People\*

Lead and change management\*

Performance management

Analytical thinking and problem solving

Teamwork

Influencing

# AC matrix

## Матрица Компетенции-Упражнения

	Компетенции	Групповая дискуссия	Ролевая игра с подчиненным	Интервью	Индивид. деловое упражнение	Аналитич. презентация	Тесты Elements	Опросник Dimensions
1	Предпринимательское и коммерческое мышление	X		XX	XX	XX		X
2	Ориентация на результат	XX	XX	X		X		X
3	Лидерство	X	XX	XX				X
4	Управление изменениями	X	X	XX	X	XX		X
5	Управление исполнением		XX	XX	XX	X		X
6	Анализ и решение проблем				XX	X	XX	X
7	Работа в команде	XX		XX				X
8	Оказание влияния	XX	XX			XX		X

XX основное упражнение для данной компетенции

X дополнительное упражнение для данной компетенции

# Numeric test



## Числовые Элементы

### Комиссионные финансовых консультантов

Комиссионные, заработанные в 2007 г.***						
Консультант	д.р.*	д.п.**	янв-март	апр-июнь	июль-сен	окт-дек
Анисинов	23/09/1972	14/03/2004	2 115	2 300	3 150	3 625
Богословский	15/11/1969	05/08/2003	2 575	2 365	2 480	1 825
Гуреев	06/09/1963	29/12/2000	3 060	2 370	1 825	1 670
Кузьмин	05/04/1964	02/12/2003	2 010	1 945	2 385	2 010
Лобов	02/05/1967	24/11/2002	3 010	2 590	2 425	1 360
Михайлюк	25/06/1968	06/07/2003	3 185	1 290	2 670	3 120
Прошван	11/08/1971	10/05/1998	2 940	2 010	3 090	2 850
Русавов	04/02/1976	23/04/2001	1 215	2 745	2 375	1 490
Хаматов	28/12/1974	03/01/1999	1 945	2 655	3 790	1 875
Яковлев	29/05/1970	16/09/2002	2 170	2 940	3 710	2 075

\* дата рождения \*\* дата прихода в компанию

\*\*\* комиссионные в долларах США, заработанные в каждом квартале

#### Вопрос 1

Насколько больше или меньше были комиссионные Гуреева, заработанные в июль-сен, по сравнению с окт-дек?

Выберите правильный (или ближайший к правильному) ответ  \$

Выбранный ответ

Ваш ответ появится здесь

Принять и перейти к следующему вопросу

Отменить

Тест состоит из 12 вопросов. Для всего теста нет общего лимита времени, но есть лимит времени каждого вопроса. Вам дается 90 секунд для первого вопроса к каждой таблице и 75 секунд для каждого последующего вопроса к ней.

Когда Вы приблизитесь к лимиту времени, появится предупреждение.

# Verbal test



## Вербальные Элементы

### Электростанция

Строительство дополнительного 4-го блока газовой электростанции в Крестовском районе было завершено в марте. Новый блок снизит зависимость компании "Power Electro" от угля и будет являться частью текущей программы по снижению выбросов вредных веществ на электростанции.

В этом же квартале был построен первый источник возобновляемой энергии в регионе - ветровая турбина. Турбина мощностью 1000 кВт начала вырабатывать электричество в апреле, а "Power Electro", после консультации с местными властями, рассматривает экономическую жизнеспособность строительства дополнительных турбин.

Совместно с Уральским университетом компания "Power Electro" начала академическую программу по альтернативным источникам энергии. Учитывая, что в последнее время цены на уголь выросли значительно выше исторического уровня и, скорее всего, останутся неустойчивыми, будущее альтернативных источников энергии выглядит оптимистично.

### Вопрос 4

Какие два источника из приведённых ниже скорее всего будут включены в концепцию "возобновляемых источников энергии"?

Выберите свой ответ из списка ниже

Вода

Газ

Уголь

Бензин

Нефть

Ветер

Принять и перейти  
к следующему вопросу

Отменить

Варианты ответов расположены под вопросом. В каждом вопросе указывается, один или требуются для ответа. Тест состоит из 15 вопросов. Для всего теста нет общего лимита времени для каждого вопроса. Вам дается 75 секунд для первого вопроса к каждому последующему вопросу к нему. Когда Вы приблизитесь к лимиту времени предупреждение.

# Team Roles



Ведущий

Реализатор

Иноватор

Организатор

Сетевик

Аналитик

Коллективист

Исполнитель



	Наиболь-шее		Вероятное		Неясное	Вероятное		Наиболь-шее		
Экстраверсия										Интроверсия
Ощущение										Интуиция
Мышление										Чувство
Оценка										Восприятие
Достижения										Баланс

Полученный профиль респондента: **ESTJ - A**

## ESTJ

Любит организовывать рабочий процесс, ценит точность и компетентность. Практичен и ориентирован на результаты. Действует быстро и решительно для достижения целей. Скорее всего, берет на себя организацию рабочего процесса, вводя четкие методы и структуры. Может быть жестким в обеспечении выполнения задач.

# Results of the AC

Individual feedback

Individual report

Consolidated report

General feedback to the Country Head

# Success factors

**Right communication**

**Right partner**

**Personal feedback to each participant**

**Fair “competition”**

**Personal development plan**



**First time experience in Russian Rep office**

**High personal ambitions of participants**

**One side point of view on the result of the assessment  
(What not How)**

**Over rated self-esteem**