



Государственное унитарное предприятие
«Топливо-энергетический комплекс
Санкт-Петербурга»



«5 ступеней к успеху» - конкурсная оценка руководителей

Санкт-Петербург
2018



В начале 2018 года перед Департаментом по работе с персоналом ГУП «ТЭК СПб» была поставлена задача **разработать и внедрить технологию оценки кандидатов** претендующих на замещение руководящих должностей Предприятия. Актуальность проблемы была продиктована необходимостью привлечь и отобрать большое количество руководителей для семи центров ответственности по работе с потребителями в филиал «Энергосбыт». Условие - оценка руководителей должна быть на высоком уровне.

Департаментом по работе с персоналом ГУП «ТЭК СПб» была разработана и внедрена технология по оценке и отбору кандидатов на руководящие позиции **«5 ступеней к успеху»** - это открытый конкурс с многоступенчатой системой отбора и оценки кандидатов. Конкурс решает сразу несколько задач: выявление и поддержка практических идей; привлечение талантливых кандидатов; развитие внутреннего кадрового резерва на управленческие позиции Предприятия.

Далее приведены условия и правила участия в конкурсе, а так же результаты, которые были получены на примере оценки соискателей на позиции руководителей центров ответственности по работе с потребителями в филиал «Энергосбыт», которая была проведена Департаментом по работе с персоналом ГУП «ТЭК СПб» в феврале 2018 года.

Условия для участия в конкурсе

- У Вас есть высшее профессиональное образование.
- У Вас есть собственный подход к организации управленческого процесса.
- У Вас есть инновационные идеи по решению ключевых проблем Предприятия.



- Вы готовы представить свои идеи на рассмотрение конкурсной комиссии.
- Вы готовы к участию в оценочных мероприятиях предусмотренных конкурсом.
- Вы готовы, в случае победы, занять руководящую должность.



*Вам необходимо пройти
5 ступеней оценки, чтобы
достичь успеха!*



1. СТУПЕНЬ – конкурс резюме

Для внутренних кандидатов:

- Подать заявку на участие в конкурсе в отдел найма и учёта персонала.

Для внешних кандидатов:

- Прислать резюме в отдел найма и учёта персонала.

*На первом этапе было
получено 98 откликов на
участие в конкурсе,
поднялись на
2 ступень – 60!*



2. СТУПЕНЬ – конкурс проектов

Прошедшие первый этап предоставляют творческую, практикоориентированную проектную работу в форме эссе на тему:

«Повышение собираемости доходов или как уменьшить дебиторскую задолженность на Предприятии».

Цель этапа – собрать интересные и свежие идеи по решению проблемных вопросов Предприятия!



3. СТУПЕНЬ - тестирование

Следующий этап - тестирование участников успешно прошедших первые две ступени конкурса, по результатам которого определятся финалисты для участия в оценочных мероприятиях заключительных этапов.

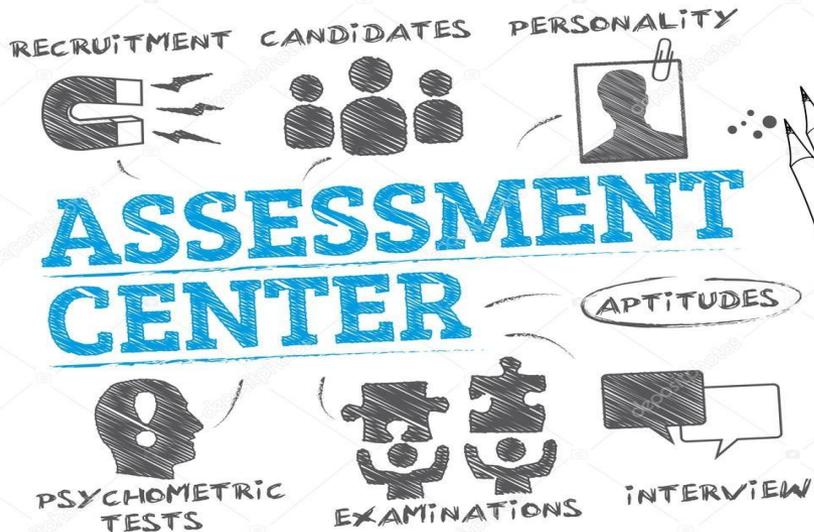


Желаемая должность	Руководитель ЦО						
Город	СПб						
Вербальный	6	10	7	8	7	6	9
Числовой	5	10	8	6	8	3	8
аналитические навыки	4	7	5	4	10	2	5
готовность к изменениям	3	3	3	3	5	2	2
Клиентоориентированность	3	3	2	3	5	1	3
нормативность	2	3	2	2	5	2	2
обучаемость	3	6	3	4	10	1	4
организационные навыки	4	5	4	4	10	4	4
стрессоустойчивость	2	3	2	3	5	2	3
управление другими	2	2	2	3	5	2	2

После третьего этапа из 60 претендентов продолжили участие в конкурсе – 16 человек!

4. СТУПЕНЬ – центр-оценки

Четвертый этап конкурса центр-оценки - это комплексный стандартизированный метод выявления и оценки уровня развития компетенций. Выводы в Центре оценке базируются на множественных измерениях одних и тех же параметров разными экспертами по единой шкале и технологии.



Оценивали умение работать в команде, коммуникативные навыки, тайм-менеджмент, системность подхода в работе.

Из 16 соискателей 10 перешли к последнему этапу!

5. СТУПЕНЬ – собеседование

Финальный этап конкурса -
собеседование

с ТОП – менеджерами

Предприятия, по результатам
которого определяются
победители и принимается
решение о назначении на
вакантную должность.

*Наиболее успешные соискатели
перешли к последнему этапу -
собеседованиям.*

*7 человек получили
предложение работы!*

*По результатам первого полугодия
работы данных специалистов, на
руководящих должностях можно судить
об успешности внедренной технологии
оценки и отбора управленческого
персонала, так как поставленные
руководством задачи по реализации планов
поступления и собираемости денежных
средств успешно выполняются!*



Спасибо за внимание!