

Иванна Ивановна Иванова, Директор по маркетингу для «ХХХ»

Дата: .../.../

Время: 12.00-13.30

Общий вывод:

Есть частичные совпадения с требованиями позиции.

Но могут быть **сложности**: если работа базируется на активном и полноценном вовлечении команды и отдела, то она, скорее, будет основную часть работы брать на себя.

Краткая психологическая характеристика:

Простая. Ей не нужно строить козни, как-то подстраиваться под общую атмосферу, она не рассчитывает что кому сказать, не думает, с кем ей объединяться. Без задней мысли. **Минус** такого стиля в том, что если ей перестало нравиться работать с кем-то из команды, то она не способна вести «подпольную» работу по выстраиванию своей линии более тонко и политически. Она просто уйдет. Так было уже два раза. Она не видела смысла вступать в какие-то

«Одиночка» - умеет хорошо работать самостоятельно, либо с сотрудничестве с руководителями других подразделений (производство, продажи, логистика). Может находить общий язык со своей командой, но суть видит не в команде, а в процессах, которые быстрее и проще сделать самой. Ей не важно и даже не хочется, чтобы эти процессы делали другие люди.

Для нее проблема **договариваться**, есть ее мнение и неправильное в том, что касается маркетинга. Всех, чье мнение отличается от ее, она видит как «неадекватных» и не собирается строить с ними работу.

«Ремесленник» - всё любит и хочет сама делать своими руками: считать, составлять таблички, разрабатывать дизайны. Она поручает ту работу, которую нужно поручить чтобы ускорить выполнение, а не ту, которая развивает сотрудников и делает коллектив – командой.

По масштабу мыслить – она хорошо будет справляться с небольшой компании, с четко очерченными понятными задачами.

МОТИВАЦИЯ К ЭТОЙ РАБОТЕ

Делать то, что она хорошо умеет и понимает в маркетинге. За последнее время она быстро уходила с мест работы и теперь понимает, что нужно будет «осесть» надолго, в ее понимании – на 2-3 года. Через 3-5 лет хотела бы свой бизнес, причем не связанный с маркетингом, а именно какое-то небольшое производство или продажи.

ОПЫТ

Нет прямого опыта на молочном рынке. В FMCG сфере она занималась именно пересмотром ассортимента, продумыванием для кого и что, полный цикл по brand development & management.

СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ

Может работать либо когда он ставит задачи и ему подчиняются, либо же когда команда развита на достаточном уровне зрелости.

ЧЕСТНОСТЬ

У меня этот пункт не вызвал сомнений.

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ФОН

Спокойная, не потому что у нее в последнее время были ровные события, а потому что это – ее основная линия жизни, она не способна испытывать глубокий стресс, сохраняет спокойствие, не переживает излишне. Именно потому что она – простая.



Развернутая характеристика личности:

1. Психологическая предрасположенность к должности:

1.1. Ответственность

Средне высокий уровень. За те процессы, которые она взяла на себя и которые простые и ясные для нее, она демонстрирует исполнительность и ответственность. Но как только процесс может пересекаться с кем-то еще и этот человек ей не нравится, то она «бороться» (доказывать, обосновывать) не будет. Ей проще развернуться и без борьбы уйти, обосновывая для себя это «они – неадекватные, не понимают чего хотят».

1.2. Амбиции

Средние, не «высочка», берет ровно ту работу, с которой действительно может справиться. Не обижается из-за недополучения внимания и признания. Но ее сильно раздражает, если в ее работу «влезают», и еще дают ей советы люди несведущие в маркетинге. А такие – все, кроме маркетологов. Реакция на такую «обиду» - резкий выход из проектов и отношений.

1.3. Работоспособность

Мне показалось высокой. Работать любить. Это – единственное, что она умеет делать. Остальные сферы жизни (семья, любовь, друзья) для нее пока неизвестны.

1.4. Делегирование

Может, но смысла в этом не видит. Передает делать ровно ту работу, которую нужно для выполнения какой-то части задания. Не ставит себе задачи возвращать персонал.

1.5. Лидерские качества

Она – лидер по экспертности. Но не как «магнит» в команде, не вдохновляет, не объединяет духом. Она на работе для того чтобы просто «работать», выполнять набор знакомых функций. Как управленец может ставить задачи, проверять, перераспределять. Считает, что она авторитет в коллективе - имеет. Как руководитель своей задачей видит выполнение работы (процессов, задач), а не передача опыта и команда. Ее команда, по ее мнению,

1.6. Коммуникативные навыки

Не развиты. Ей не важно быть манипулятором, тонким коммуникатором, она «порит правду-матку», если с чем-то не согласна. Это – ее слабая сторона. Хочет общаться только с теми, кто ей нравится.

1.7. Стремление к достижению результатов

Очень ярко выражена эта компетенция. Она для нее ассоциируется со словом «работа» - вести и завершать проекты. Постоянно думает о том, как оптимизировать процесс, как налаживать и улучшать работу.

1.8. Последовательность

Логике видит, последовательность видит. Пошагово реализовать все сможет. Темп – достаточно высокий и мышления и реализации. Поэтому лучше перепроверять. Хотя она – внимательна (она думает, что это – та черта, из-за которой на нее больше всего обижаются подчиненные, многие о ней даже злословят).

1.9. Организованность

Хорошо организована, не затягивает процессы, даже может быть тороплива, работает много и быстро.

1.10. Честность, верность, лояльность

Касательно верности компании – есть сомнения. Для нее работать в компании – значит работать непосредственно на руководителя. И если у нее с ним есть понимание по ее функции, то она лояльна. Бренд сам по себе, достижения и ее личные проекты ее не сильно привязывают к месту. Если теряется взаимопонимание, она без сожалений уходит и все бросает. Расстраивается только потому что теперь все будет нестабильно.

Он проработал много лет, но почему-то открыто говорит о том, что сейчас в компании смутное непонятное время, но особо не переживает и не торопится лично помощь.

1.11. Способность решать проблемы

Да, способна с точки зрения поиска рационального решения, способа. Любит задачи, которые требуют применения мышления и интеллекта. Я не заметила желаний учиться и выходить на привычные рамки мышления. Похоже, что она больше опирается на уже знакомые знания, а не гоняется за новыми.

С точки зрения решения проблем взаимодействия, она не способна искать диалога. Она описывала все примеры «диалога» в ее понимании там, где собеседники ей приятны. Обычно здесь вообще не возникает проблем, а просто необходимость обсуждения.

1.12. Саморазвитие

Не заметила. Она – практик, кустарник.

2. Отношение в коллективе (к сотрудникам/руководителю/подчиненным):

2.1. Отношения к руководству

Руководство не рассматривает как что-то особенное, для нее это – просто команда. Она совершенно спокойно воспринимает статусы этих людей. О некоторых из них позволяет себе обоснованные (по ее мнению) критикующие замечания достаточного острого характера.

Особой позиции руководству – не отдает, практически требует, чтобы с ней не просто «считались», а слушались, как единственного специалиста.

2.2. Отношение с равноподчиненными коллегами

Говорит, что она – равнозначно уважает и связана как с производством, так и с маркетингом. Но проще ей с производством, она верит, что там больше профессионалов старой школы.

2.3. Отношение к подчиненным

Они ее не долюбивают, потому что она не слишком детально объясняет, а потом сразу требует как со спецов, постоянно находит ошибки, может достаточно прямолинейно высказать свое мнение по отношению к ним. На нее в коллективе были открытые жалобы.

2.4. Стиль управления

Строгий, но справедливый, как она его сама описывает.

2.5. Конфликтность

Открыто не конфликтует, как будто либо не замечает подводных течений, либо е играет в них, пока конфликт уже не переходит в открытую стадию. Она пробует – слишком, пожалуй, настойчиво, объяснить свою позицию, и если ее не воспринимают, она просто уходит.

3. Мотиваторы/демотиваторы, увлеченность, драйв

3.1. Мотивы

Найти более стабильную работу, ее расстраивает (на уровне эмоций, доступный для нее – спокойном), то, что она за последнее время как-то устала постоянно переезжать. В Киев хочет. Она хочет просто спокойно работать, чтобы к ней особенно не приставали.

4. Сильные зоны:

4.1. Знает рынок.

4.2. Любит маркетинг, хороший маркетолог (судя по выведенным брендам).

5. Проблемные зоны, слабые места личности относительно должности:

- 5.1. Одиночка - не пользуется ресурсом всей команды, не возвращает подчиненных, не развивает их.
- 5.2. Порой слишком прямолинейна и строга, может портить отношения в коллективе, сама того не понимая и не веря, что это – главное (отношения). Для нее главное – выполнение задач.
- 5.3. Ей не важна лояльность «бренду», она строит отношения только с руководством – до тех пор, пока тут есть связь, она работает хорошо, с поддержкой. Сама отношения пристраивать не сильна.