

## ПОДБОР НА УПРАВЛЕНСКИ КАДРИ

( [Вижте видео въведението тук...](#) )

В Alphabet Inc. (бивш Google Inc.) настъпват промени свързани със задълбочаващата се рецесия. Вече се налага съкращаване на бизнеса и съответно на инвестиционната и финансова дейност.

Точно в такъв момент идва и още една лоша новина – Патрик Пишет, главния финансов директор подава молба за напускане по лични причини (прочетете за действителното писмо за оставка от Пичет тук: <https://eu.usatoday.com/story/tech/2015/03/10/google-patrick-pichette-retiring/24719533/> , вижте действителното видео с новини тук: [https://www.youtube.com/watch?v=NRCu1Sf\\_pal](https://www.youtube.com/watch?v=NRCu1Sf_pal) ). Пред изпълнителния ръководен екип на компанията стои труден избор за негов заместник и за свой нов колега.

Възможностите за решение на този труден казус са да се повиши някой от средните ръководители, работещи в компанията ИЛИ да назначи финансов директор, заемаш еквивалентна длъжност в друга компания.

Новото назначение трябва да е насочено към решаването на поне няколко важни задачи:

1. Да съумее да се справи с предстоящите предизвикателства пред финансовата дейност на компанията в условията на рецесия.
2. Да приеме философията и да опознае бизнес културата на компанията, за да се включи без забавяне в работата на екипа.
3. Да е достоен заместник на досегашния ръководител, за да има приемственост.
4. Да е способен на креативност и евристичност в професионален и личностен план.

След подробно обсъждане на подходящите кандидатури, изборът е сведен до следните кандидати (подредени в случаен ред):

1 Джеймс Фарли , Форд

( <https://media.ford.com/content/fordmedia/fna/us/en/people/james-d--farley--jr-.html> )

2 Ейми Худ, Microsoft

( <http://news.microsoft.com/exec/amy-hood/> )

3 Марк Вандипенбек , Johnson Controls

( <https://www.johnsoncontrols.com/leadership-home-page/Marc-Vandiepenbeeck> )

4 Дейрдри О'Брайън, Apple

( <https://www.apple.com/bg/leadership/deirdre-obrien/> )

5 Тиниша Аграмонте, The Walt Disney Company

( <https://thewaltdisneycompany.com/leaders/tinisha-agramonte/> )

6 Тони Скиадас , Verizon

( <https://www.verizon.com/about/our-company/executive-bios/tony-skiadas> )

7 Скот Херен, Cisco

( <https://newsroom.cisco.com/c/r/newsroom/en/us/executives/r-scott-herren.html> )

- 8 Кимбърли А. Касиано , Ford Motor Company  
( <https://media.ford.com/content/fordmedia/fna/us/en/people/kimberly-casiano.html> )
- 9 Марк Мейсън , Citi Group  
( <https://www.citigroup.com/global/about-us/leadership/mark-mason> )
- 10 Сони Сингх, Oracle  
( <https://www.crunchbase.com/person/sonny-singh> )

### **Вашата задача е:**

(в бизнес практиката, дори ако има само един кандидат, се следва същата процедура):

1. Да дефинирате обосновано 5 критерия за избор на управленски кадри. Задължително е да определите и обоснове скалата за оценка за всеки избран критерий и, ако е необходимо, взаимовръзката между всички критерии.
2. Да оцените всеки кандидат по всеки избран от вас критерий и да обоснове оценката си.
3. Трябва да обобщите оценките си в съпоставителна таблица.
4. Да достигнете до съгласувано решение за класацията на всички кандидати. Трябва да има класация, а не избор само на един подходящ кандидат.

Забележка: Представените линкове за отделните профили на кандидатите може ще се окажат недостатъчна информация за качествена съпоставка. Насърчава се използването на друга достъпна информация (например рангове на университети, класации на американски компании, истории на скоростни икономически кризи, корпоративни данни и пр.).

### [Някои примери за задание...](#)

### **Забележки относно предаването:**

- 1) Няма строго задължителна форма на решението – така че може да бъде в текстов формат, презентация, уебсайт, видео и т.н. Ако смятате, че има вероятност форматът, който използвате, да не е широко достъпен, моля, не забравяйте да запазите в различни версии, така че всеки оценител да може лесно да го отвори.
- 2) Уверете се, че сте добавили списък с авторите И техния фак. номера към вашите задачи. Който НЕ е в списъка (т.е. е „уволнен“) НЕ печели точки за задачата. Екипът с най-много уволнени получава бонус за това, че е добър в дисциплинирането на членовете на екипа.
- 3) Архивирайте ВСИЧКИ ваши файлове в RAR или ZIP и наименовайте архива като код на вашия екип, напр. „X05.rar“, дори ако имате prezis или видеоклипове). Вашият файл трябва да е по-малък от 100 MB, но имайте предвид, че качването на по-големи файлове ще отнеме повече време.
- 4) Трябва да доставите решението си не по-късно от определения краен срок на следния URL адрес: <https://forms.gle/x3WGaSq6h5324DK99>
- 5) Трябва да попълните и двете полета за „Име“, „Фамилия“ като код на вашия екип

## Критерии за оценка на заданието:

1. Изглед и форматиране (0-2 точки)
  - a. Функционална естетика (0-1 точки)
  - b. Логическа рамка (0-1 точки)
2. Правилна методология и участие (0-5 точки)
  - a. Участие (0-1 точки)
  - b. Система от критерии (0-1 точки)
  - c. Оценка на всеки кандидат (0-1 точки)
  - d. Сравнителна таблица (0-1 точки)
  - e. Класиране (0-1 точки)
3. Систематичен анализ (0-4 точки)
  - a. Доказани задълбочени аргументи (0-2 точки)
  - b. Открити връзки и допълнителна информация (0-2 точки)
4. Бонус усилия (0-2 точки)\*
  - a. Полезни и оригинални идеи
  - b. Полезни текстове
  - c. Полезни анотирани връзки
  - d. Полезно видео

\* Бонус точките се дават за допълнителни усилия, които водят до оригинален принос към образователния процес, във връзка с този или други свързани казуси. В някои случаи общият бонус може да достигне повече от 2 точки. В някои дори по-необикновени случаи даденият бонус може да бъде даден като външни точки (в колоната „Допълнителни“).