

# PiF Validity Book

Исследования валидности  
оценки потенциала  
Potential in Focus



## О данном отчёте

В этом отчёте Вы найдёте информацию об основных исследованиях валидности и надёжности теста Potential in Focus. Отчёт ориентирован на экспертов по оценке, HR бизнес-партнёров и HR-директоров.

## Что такое потенциал?

**Потенциал** — это совокупность личностных качеств и способностей человека, которые прогнозируют его успех в новых условиях.

**Потенциал необходим в следующих условиях:**

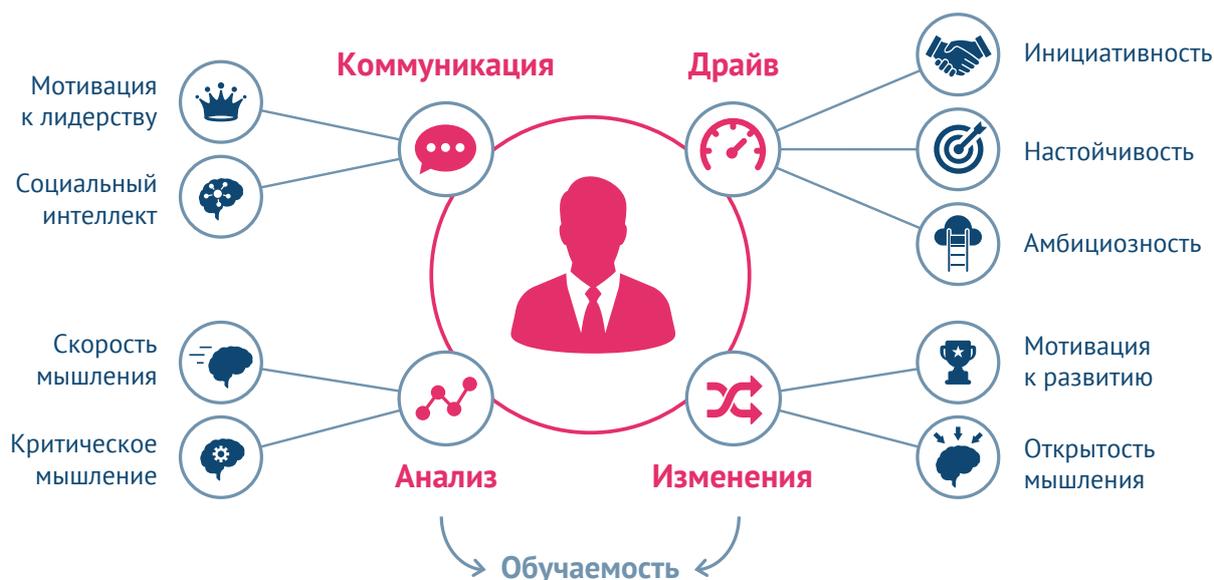
- Смена должности.
- Смена места работы.
- Необходимость обучению новому.

Потенциал отличается от результативности. **Результативность** отражает вклад человека в результат на его текущей должности. Только 10–30% высокорезультативных сотрудников обладают высоким потенциалом (CLC, 2005; Korn Ferry, 2014).

Для оценки потенциала требуются инструменты, которые прогнозируют поведение именно в новых ситуациях, а не отражают прошлые успехи.

## Как оценить потенциал?

Потенциал оценивается в тесте Potential in Focus. Тест измеряет 9 составляющих потенциала.



# Исследование 1

## PiF прогнозирует эффективность в новой должности



Ритейлер ТОП-5

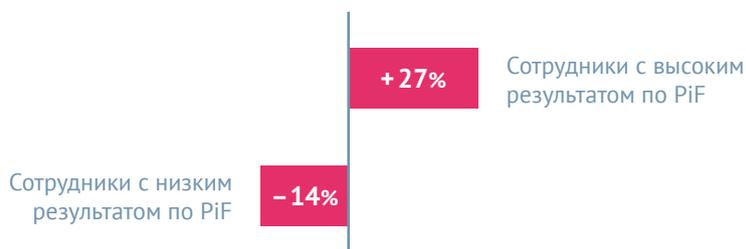


296 старших менеджеров

Компания ТОП-5 в сфере розничной торговли внедряла оценку потенциала в рамках проекта по трансформации бизнеса. Средние менеджеры прошли оценку PiF, и 296 из них были продвинуты на следующий уровень должности. Далее вышестоящие руководители каждые 3 месяца оценивали эффективность менеджеров на новой должности.

Через год было высчитано изменение в результативности менеджеров. Это изменение отражает, насколько эффективно менеджеры адаптировались к новой должности. У менеджеров с высоким баллом по PiF **результативность через год работы на 41% выше**, чем у менеджеров с низкими результатами.

Изменение в результативности за год работы в новой должности у сотрудников с разным баллом по PiF



# Исследование 2

## PiF выявляет сотрудников, которые смогут эффективно двигаться по управленческой вертикали



32 компании численностью больше 5 000 человек



45 283 сотрудника (все уровни менеджмента)

В 2019 году «ЭКОПСИ» оценила с помощью PiF сотрудников разного уровня должности. У сотрудников на более низких уровнях должности итоговый балл по PiF ниже, чем у сотрудников на более высоких уровнях должности. Корреляция итогового балла и уровня должности – 0,41 ( $p < 0,001$ ). Сотрудники, которые имеют высокий балл по PiF, **с большей вероятностью станут эффективными менеджерами** на вышестоящем уровне, чем сотрудники с низким баллом.

Средний балл по PiF (на шкале от 0 до 100) у сотрудников разного уровня должности



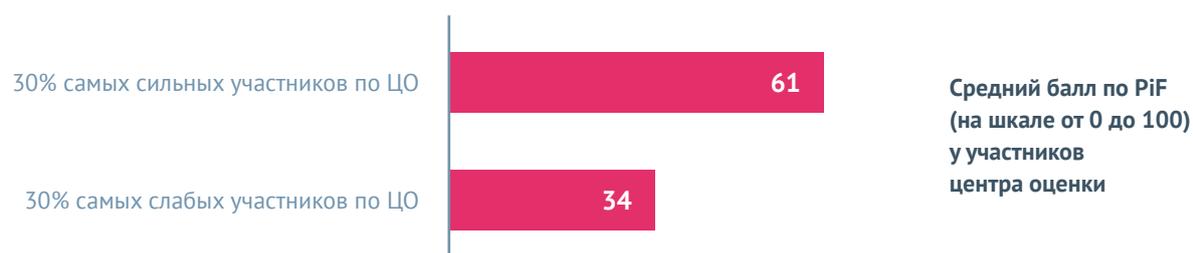
# Исследование 3

## Результаты PiF связаны с результатами центра оценки

 11 компаний

 854 менеджера разных уровней должности

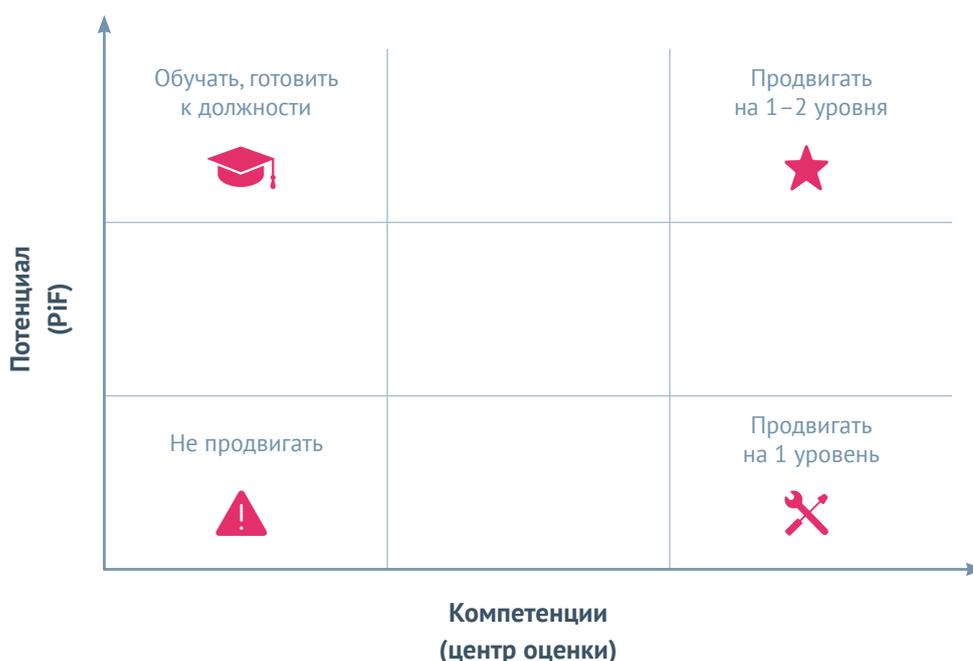
В период 2017–2019 гг менеджеры из 11 компаний прошли центр оценки (ЦО) и PiF. Оценки по ЦО ставились независимо от PiF – инструменты использовались на два дополняющих друг друга замера. Мы проанализировали, как связаны итоговые баллы по двум инструментам. Результаты PiF коррелируют на уровне 0,42 с результатами ЦО ( $p < 0,001$ ). Сотрудники, получающие низкие оценки в ЦО, получают низкие баллы и по PiF.



### PiF и центр оценки прогнозируют эффективность в новой должности.

Центр оценки оценивает **компетенции**, которые отражают готовность человека принести результат в новой должности.

PiF оценивает **потенциал**, который отражает готовность человека обучаться и адаптироваться к новой должности.



## Исследование 4

### PiF выявляет сотрудников, которые смогут эффективно освоить программу обучения



Банк, ТОП-10



218 участников дистанционных курсов

Участники дистанционного курса Coursera, посвящённого финансам, прошли сокращённую версию PiF. Данная версия (PiF Learning Agility) включает в себя блоки «Анализ» и «Изменения» и посвящена оценке обучаемости как составляющей потенциала.

**Результат по тесту связан с успешностью прохождения курса** на уровне 0,38 ( $p < 0,001$ ).

Успешность прохождения вычислялась в тесте, который участник проходил по завершению курса.

## Надёжность

Надёжность отражает устойчивость теста к «помехам». Валидность теста не может быть выше его надёжности. Есть два вида надёжности.

### Внутренняя согласованность (данные за 2018–2020 гг.)

**Внутренняя согласованность** показывает, в какой мере шкала теста оценивает одно качество, а не несколько (таким образом смешивая несколько разных качеств). Это «чистота» оценки.

Тип шкал	Показатель	Требование Стандарта тестирования персонала
Тестовые шкалы	0,71	0,7
Опросниковые шкалы	0,6	0,6

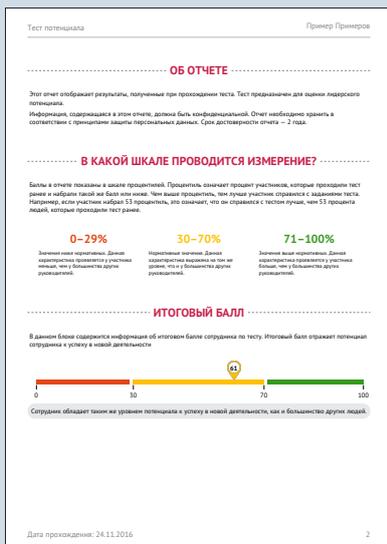
Размер выборки от 6 451 до 8 339 человек в зависимости от шкалы.

### Ретестовая надёжность (данные за 2019–2020 гг.)

**Ретестовая надёжность** показывает, в какой мере результаты теста постоянны во времени (а не меняются под влиянием внешних факторов). Это «стабильность» оценки.

Тип шкал	Показатель	Требование Стандарта тестирования персонала
Тестовые шкалы	0,54	0,5
Опросниковые шкалы	0,52	0,5

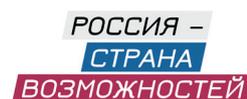
Размер выборки от 161 до 212 человек в зависимости от шкалы. Показатели приведены в ситуации отбора (high stakes) и для интервала в 3–6 месяцев.



Вы можете скачать отчёт по тесту RiF. В нём Вы увидите результат, который увидит заказчик. Для этого используйте QR-код справа.



## Клиенты RiF



**Юрий Шатров**

Руководитель практики  
Digital Assessment

shatrov@ecopsy.ru  
facebook.com/lopecgo



**Николай Милов**

Директор по развитию  
практики Digital Assessment

milov@ecopsy.ru  
facebook.com/nikomilov

ЭКОПСИ

