Digital Assessment

Цифровые инструменты оценки персонала

ЭКСПСИ

Павел Безручко
Управляющий партнёр «ЭКОПСИ»

Оценка деловых качеств людей — сложная задача, и для ее решения необходимо выбирать правильные инструменты.

Эффективность конкретного инструмента можно оценить по двум основным показателям: точность и затраты на проведение оценки. Наиболее точные инструменты — анализ опыта и достижений человека, сбор и проверка рекомендаций, глубокий индивидуальный ассессмент. Неслучайно хедхантеры предпочитают использовать именно эти методы для подбора людей на ответственные позиции. Однако, эти инструменты дороги, и их применение имеет ограниченный характер.

Но что делать, если нужно оценить сотни, тысячи, а иногда — десятки тысяч человек, точность должна быть приемлемой, и важно уложиться в сжатые сроки и бюджет? В такой ситуации цифровым инструментам оценки нет альтернативы. К ним относятся тесты, пригодные для целей оценки и отбора, а также новые методы, основанные на использовании искусственного интеллекта.

И мы рады представить их вашему вниманию!

Юрий Шатров
Партнёр, руководитель практики Digital Assessment «ЭКОПСИ»

В этом каталоге вы найдёте полный набор цифровых оценочных инструментов «ЭКОПСИ». В нем представлены как классические инструменты — к примеру, тесты способностей и опросник мотивации, опросы 360 градусов и опросник деструкторов. Так и инновационные, основанные на искусственном интеллекте, — автоматизированное видеоинтервью и опросник поведения.

Мы описали инструменты максимально сжато и ёмко, чтобы вы могли увидеть их преимущества и области применения. Помимо этого, в каталоге вы найдёте описание нашей IT-платформы Linkis и ценообразование инструментов.

Желаем вам интересного изучения каталога!

Всегда открыты к диалогу с вами.

Содержание

Тест потенциала Potential in Focus (PiF) 6

Опросник деструкторов DPI 8

Опросник компетенций на основе ИИ delta.ai 10

Прогноз эффективности работы кандидатов AIM 12

Дистанционный центр оценки Web@ssessment 14

Тесты способностей Switch 16

Опросник мотивации Engage 18

Опросник профессионального выгорания FADE 20

Опросник эмоционального интеллекта REACT 22

Обратная связь 360° 24

Автоматизированное видеоинтервью на основе ИИ Echo 26

Опросник благонадёжности Integrity Profile 28

Опросник небезопасного поведения Risk Profile 30

Исследование картины мира Logos 32

О компании

«ЭКОПСИ» — компания, предоставляющая услуги в области консалтинга и HR-технологий. Была создана в 1989 году; с 2007 года по настоящий момент лидирует в рейтингах ведущих HR-консалтинговых компаний; в 2019 году стала резидентом Сколково.

№ 1 на рынке HR-консалтинга (РА Эксперт, 2021)

40 компаний из ТОП-50 работают с нами (по рейтингу РБК, 2022)

150 консультантов в штате

>500 проектов каждый год

Мы работаем в следующих областях:

- Оценка персонала.
- Обучение и развитие персонала.
- Организационное развитие (управленческий и HR-консалтинг).
- Исследования и социология.
- Автоматизация HR.

Резиденты Сколково

Sk Сколково

Наши ключевые клиенты в области цифровой оценки персонала

За период 2016–2022 гг. нашими инструментами воспользовались 60% компаний из ТОП-50 РБК.

Банки	ВТБ	Тинькофф
	Альфа-Банк	Газпромбанк
Нефть и газ	Роснефть	Зарубежнефть
	Газпром нефть	ИНК
Розничная торговля	X5 Retail Group	Магнит
	Ашан	М.Видео
Металлургия	Евраз	НЛМК
	Русал	Северсталь
Телекоммуникации	Билайн	Ростелеком
	TELE2	Казахтелеком
Химия	Сибур	Уралкалий
FMCG	Мултон Партнерс	Черкизово
	JTI	АСГ
IT	Яндекс	Диасофт
	Wargaming	VK
Фармацевтика	Sandoz	AbbVie
	Veropharm	Astellas
Автомобили	Макон авто	Рольф
	Автомир	Максимум авто
Государственные организации	Лидеры России	Счётная палата
	Правительство Москвы	Сколково
Транспорт	РЖД	ПГК
	T.A. Managament	Шереметьево

Тест потенциала Potential in Focus (PiF)

120 минут

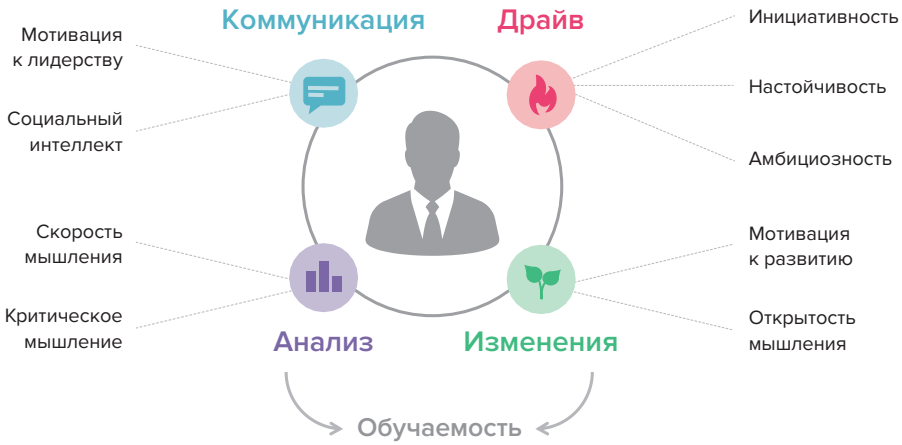
Эксперты и руководители

Potential in Focus — комплексный тест, который оценивает **потенциал**. Это психологические качества человека, прогнозирующие его успех в новой роли или должности.

Вопросы, на которые отвечает PiF

- Будет ли сотрудник эффективен на новой должности?
- Освоит ли сотрудник программу обучения?
- Адаптируется ли сотрудник к изменениям в организации?

PiF оценивает 9 ключевых составляющих потенциала



Преимущества PiF

Доказанная точность

PiF — комплексный инструмент: участник проходит 6 тестов различной направленности. Это обеспечивает высокую точность оценки.

Ясный ответ о потенциале

Отчёты по результатам PiF понятны менеджерам и не требуют специального обучения. Их легко использовать в принятии решений.

Принятие участниками

Участник получает отдельный отчёт по результатам PiF. В отчёте приведены результаты и рекомендации по работе с потенциалом.

Оценка потенциала PiF / Константинов Горский Константин Константинович третий

Об отчёте

Этот отчет отображает результаты, полученные при прохождении теста. Тест предназначен для оценки лидерского потенциала. Цель отчёта — показать результаты участника для принятия по нему кадровых решений.

Информация, содержащаяся в этом отчете, должна быть конфиденциальной. Отчет необходимо хранить в соответствии с границами защиты персональных данных. Срок достоверности отчета — 2 года.

В данном отчёте результаты сравнивались со следующей выборкой: общероссийская выборка, март 2020 года.

Что такое потенциал?

Потенциал — совокупность способностей и личностных качеств, позволяющих прогнозировать успех человека в новых условиях и обстоятельствах. Для управленческого потенциала, который измеряется данным тестом, в качестве новых условий рассматривается назначение на более высокую управленческую должность, смена места работы или области деятельности (отрасли / функции) при сохранении текущего уровня должности, необходимость проведения программ обучения, серьёзные рыночные изменения или трансформация организации.

Уровень управленческого потенциала, как правило, отличается от уровня актуальной успешности специалиста или руководителя на его текущей должности. Иначе говоря, можно быть успешным в сегодняшних условиях и не иметь высокого потенциала. И наоборот — можно иметь высокий потенциал при сегодняшних скромных результатах.

В какой шкале проводится измерение?

Результаты теста приведены на шкале процентилей. **Процентиль —** процент участников, которые проходили оценку ранее и набрали такой же балл, как участник, или ниже. Например, если по каждой составляющей потенциала у участника 87 процентиль, — это значит, что данная составляющая выражена у него на более высоком уровне, чем у 87% других людей.

0–29	30–70	71–100
Значения ниже нормативных. Данная составляющая потенциала выражена у участника на более низком уровне, чем у большинства других участников.	Нормативные значения. Данная составляющая потенциала выражена у участника на том же уровне, что и у большинства других участников.	Значения выше нормативных. Данная составляющая потенциала выражена у участника на более высоком уровне, чем у большинства других участников.

Пример PDF-отчёта для заказчика

Итоговый результат

В данном блоке содержится информация об итоговом балле участника по тесту. Итоговый балл отражает потенциал участника к успеху в новой деятельности.

95

Сотрудник обладает более высоким уровнем потенциала к успеху в новой деятельности, чем большинство других людей.

Каждый сотрудник получает итоговый балл, отражающий его потенциал.

Наведите камеру на QR-код, чтобы открыть пример отчёта.

Опросник деструкторов Dark Personality Inventory (DPI)

30 минут

Эксперты и руководители

DPI оценивает **деструкторы**. Это особенности человека, развитые на слишком высоком уровне, которые проявляются в ситуации стресса и снижают эффективность работы.

Вопросы, на которые отвечает DPI

- Какие сотрудники обладают наименьшими рисками?
- Каковы риски найма менеджера?
- Как сотрудник может работать со своими деструкторами?

DPI оценивает 12 деструкторов

Расчётливость	Настороженность	Жёсткость
Безынициативность	Эмоциональность	Расслабленность
Авантюризм	Независимость	Непрактичность
Осторожность	Жертвенность	Покорность

Преимущества DPI

Доказанная точность

Валидность опросника составляет 0,21 по отношению к карьерному успеху. В исследовании приняли участие 2 234 сотрудника разных уровней.

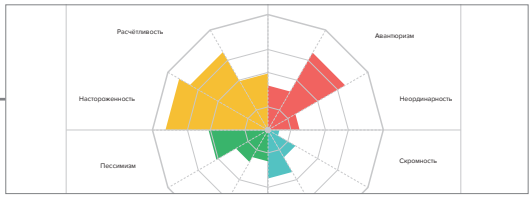
Надёжность оценки

DPI защищён от социальной желательности. Вопросы теста построены таким образом, чтобы участник давал честные ответы.

Принятие участниками

Участник получает отдельный отчёт по результатам DPI. В отчёте приведены результаты и рекомендации по работе с деструкторами.

Пример PDF-отчёта для заказчика



По результатам DPI формируется отчёт с оценками по деструкторам.

Наведите камеру на QR-код, чтобы открыть пример отчёта.

Опросник компетенций на основе ИИ delta.ai

15 минут

Сотрудники всех уровней

delta.ai – опросник на основе ИИ, который оценивает **компетенции**. Это особенности поведения человека, которые отвечают за эффективность его работы в текущей роли.

Сценарии использования delta.ai

- Оценка при подборе
- Отбор в кадровый резерв
- Поддержка в развитии

delta.ai оценивает 18 ключевых компетенций эффективных сотрудников*

Ориентация на результат	Стремление к совершенству
Анализ и принятие решений	Управленческое мастерство
Формирование отношений	Работа в команде

*универсальная модель компетенций DCM, разработанная ЭКОПСИ на основе данных о 80 000 сотрудников.

Преимущества Delta.ai

Доказано высокая точность

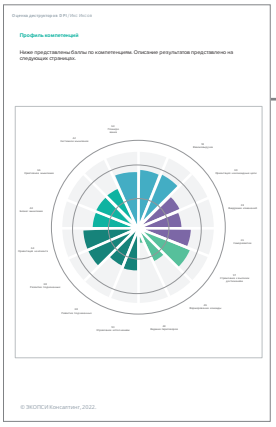
Валидность delta.ai составляет 0.45 в оценке компетенций; для сравнения, валидность среднего личностного опросника в оценке компетенций — 0.25.

Гибкая настройка

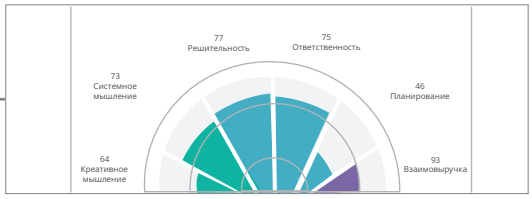
delta.ai может быть легко настроена для оценки по вашей корпоративной модели компетенций.

Польза для участников

Участник получает отдельный отчёт, в котором предлагаются конкретные действия по развитию компетенций.



Пример PDF-отчёта для заказчика



По результатам Delta.ai формируется отчёт с оценками по компетенциям.

Наведите камеру на QR-код, чтобы открыть пример отчёта.

Прогноз эффективности работы кандидатов AIM

15 минут / 2 месяца на настройку

Массовые позиции

AIM — опросник, который позволяет прогнозировать **эффективность кандидата после найма.** Для этого он использует вопросы про биографию и личностные особенности человека, применяя к ним модели машинного обучения.

Преимущества AIM

Максимально точный прогноз эффективности

Валидность AIM составляет 0,4 в прогнозе эффективности кандидатов. Это наиболее высокий показатель для тестов и опросников.

Прогнозирование стажа работы после найма

AIM может быть настроен на прогноз стажа / увольнений — такая оценка позволяет отбирать кандидатов, которые останутся в компании дольше.

Ориентация кандидатов на более удачные позиции

AIM использует единый набор вопросов; при настройке для нескольких позиций результаты оценки позволяют выбрать позицию, в которой кандидат будет наиболее эффективен.

Как происходит оценка AIM

Группа сотрудников (от 200 человек) проходит AIM. Затем собираются данные об их результативности

На основе этих данных AIM обучается выявлять ответы, отличающие наиболее эффективных сотрудников

После согласования результатов настройки и формата отчёта AIM готов к запуску

Реальный кейс применения AIM

64% доля эффективных сотрудников сейчас

69% доля эффективных сотрудников при отсеве 20% кандидатов с худшей оценкой по AIM

- Сотрудники с высокой эффективностью приносят компании больший доход.
- Средний высокоэффективный сотрудник приносит экономический результат на 30% больше, чем остальные сотрудники.
- Увеличение доли высокоэффективных сотрудников на 5% равноценно росту экономического результата всех сотрудников на 1,25% в месяц.

Дистанционный центр оценки Web@ssessment

40-300 минут
(зависит от упражнений)

Сотрудники всех уровней

Web@ssessment переносит центр оценки в **полностью дистанционный формат**. Участник выполняет упражнения в личном кабинете, а наблюдатели оценивают его действия, используя удобную онлайн-форму.

Преимущества Web@

Экономия и простота

Web@ снижает до 85% расходов на логистику участников — на билеты и гостиницу, помещение, печать материалов.

Автоматизация и удобство

Оценки наблюдателей сводятся автоматически. По результатам формируется отчёт с возможностью добавления комментариев.

Гибкость

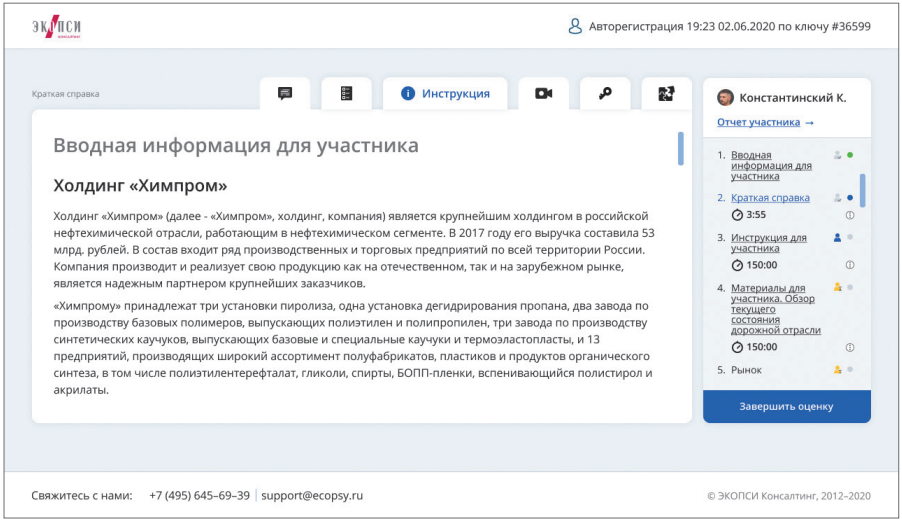
Web@ поддерживает все виды упражнений. Платформа может быть оформлена в стиле вашей компании.

Как проходит Web@

1 Участник оценки получает письмо со ссылкой на назначенные ему упражнения центра оценки.

2 Участник проходит по ссылке и начинает выполнять упражнения.

3 Наблюдатель видит прогресс участника, читает его ответы и выставляет оценки в онлайн-форме.



Вы можете внести свои упражнения в систему или использовать упражнения из библиотеки ЭКОПСИ

Тесты способностей Switch

30 минут
(все три теста)

Массовый персонал, выпускники, специалисты

Switch состоит из **трёх тестов** различной направленности.

Абв Вербальные способности

Числовые способности

Формально-логический интеллект

Преимущества Switch

Время заполнения

Switch — самые короткие тесты способностей на рынке. Среднее время прохождения одного теста — 10–15 минут.

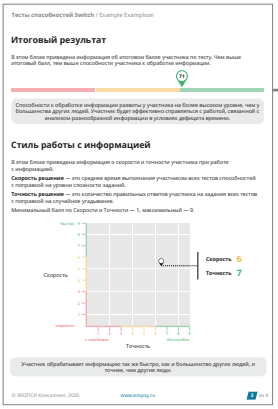
Защита от списывания

В Switch используется 12-кратный набор заданий. Каждому участнику предъявляется уникальный набор заданий.

Стоимость

«ЭКОПСИ» предлагает гибкие ценовые условия по Switch. Можно использовать как один тест, так и все три в батарее.

Switch может применяться как в отборе на входе, так и в оценке действующих сотрудников. Наибольшая точность тестов достигается в крупных проектах (от 300 человек), в которых необходимо отфильтровать участников с низким уровнем способностей.


Тесты способностей Switch / Example Examplson

Итоговый результат

В этом блоке приведена информация об итоговом балле участника по тесту. Чем выше итоговый балл, тем выше способности участника к обработке информации.

71

Способности к обработке информации развиты у участника на более высоком уровне, чем у большинства других людей. Участник будет эффективно справляться с работой, связанной с анализом разнообразной информации в условиях дефицита времени.

Стиль работы с информацией

В этом блоке приведена информация о скорости и точности участника при работе с информацией.

Скорость решения — это средняя время выполнения участником всех тестов способностей с поправкой на уровни сложности заданий.

Точность решения — это количество правильных ответов участника на задания всех тестов с поправкой на случайное угадывание.

Минимальный балл по Скорости и Точности — 1, максимальный — 9.

Быстро
Скорость
медленно
Скорость 6
Точность 7
Точность
Мало ошибок
Много ошибок

Участник обрабатывает информацию так же быстро, как и большинство других людей, и точнее, чем другие люди.

© ЭКОПОЛ Консалтинг, 2020. www.ecopoly.ru стр. 4

Пример PDF-отчёта для заказчика

По результатам Switch формируется отчёт с оценками по способностям.

Наведите камеру на QR-код, чтобы открыть пример отчёта.

Опросник мотивации Engage

20 минут

Сотрудники всех уровней

Engage измеряет **мотивационные факторы** — важные для сотрудника условия работы, которые могут влиять на его эффективность и вовлеченность в работу.

Вопросы, на которые отвечает Engage

Как повысить эффективность сотрудника?

Как выстроить подходящую систему мотивации?

Как адаптировать нового сотрудника?

Engage оценивает 12 мотивационных факторов

Достижения

Признание заслуг
Карьерные достижения
Амбициозные задачи

Развитие

Самостоятельность
Творчество
Профессиональное развитие

Комфорт

Структурированность
Комфортные условия
Доход

Сплочённость

Сплоченная команда
Польза для клиента
Социальная польза

Преимущества Engage

Комплексная модель

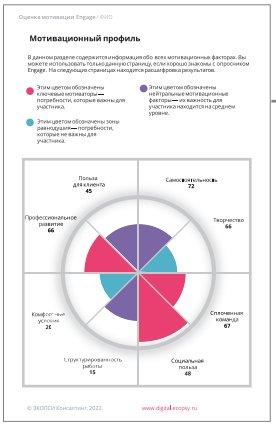
Опросник позволяет составить полное представление о структуре мотивации сотрудника.

Работа с мотивацией

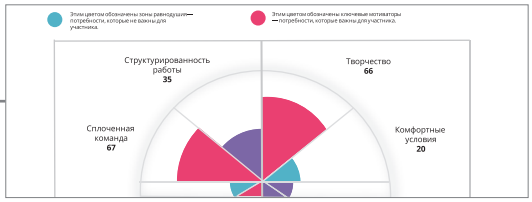
Рекомендации помогают повысить мотивацию, предотвратить уход из компании.

Защита от обмана

Опросник использует ипсативный формат вопросов, снижающий вероятность обмана.



Пример PDF-отчёта для заказчика



По результатам Engage формируется отчёт с ключевыми мотиваторами и зонами равнодушия.

Наведите камеру на QR-код, чтобы открыть пример отчёта.

Опросник профессионального выгорания FADE

40 минут

Сотрудники всех уровней

FADE — опросник, который измеряет **выгорание.** Это состояние выраженной усталости и истощения моральных ресурсов человека на фоне длительного стресса на работе.

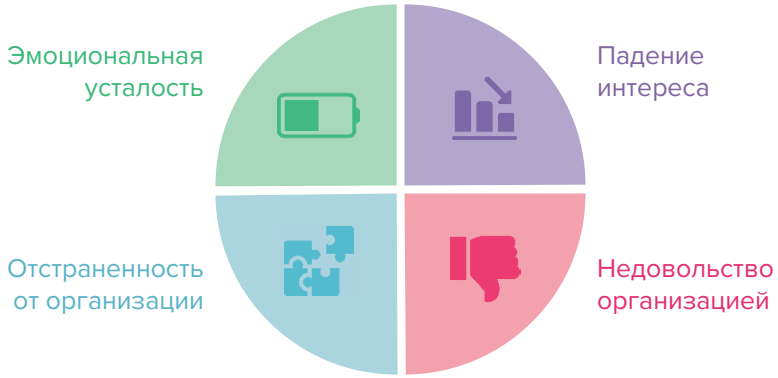
Вопросы, на которые отвечает FADE

Как отобрать сотрудников с «горящими глазами»?

Как повысить эффективность сотрудников?

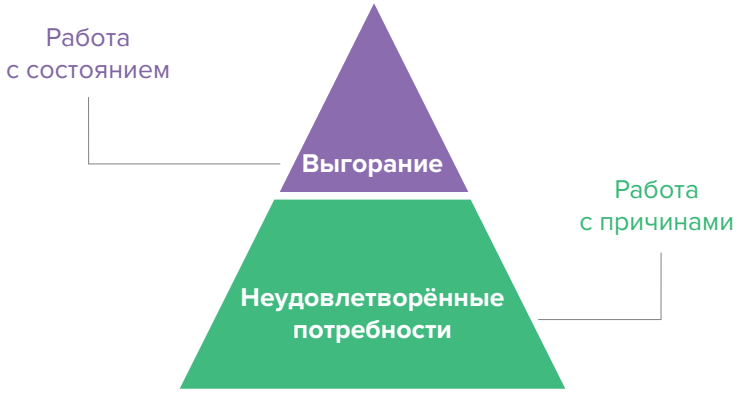
Как спрогнозировать уход сотрудника?

FADE оценивает 4 составляющие профессионального выгорания:



FADE оценивает причины выгорания

Опросник измеряет уровень значимости и удовлетворённости 11 основных рабочих потребностей. Эта информация позволяет работать не только с самим состоянием выгорания, но и с его причинами.



Пример PDF-отчёта
для заказчика

По результатам FADE формируется отчёт с уровнем выгорания.

Наведите камеру
на QR-код, чтобы
открыть пример отчёта.

Опросник эмоционального интеллекта REACT

15 минут

Сотрудники всех уровней

REACT — опросник, который измеряет уровень **эмоционального интеллекта (ЭИ).** ЭИ позволяет человеку понимать свои эмоции, контролировать их, а также понимать эмоции других людей и влиять на них.

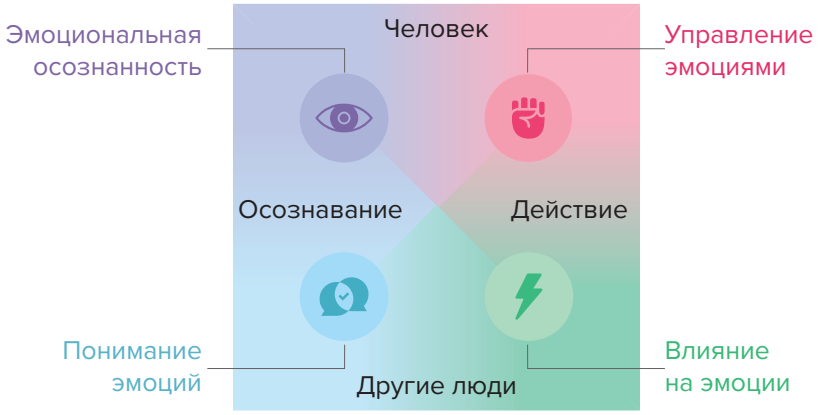
Вопросы, на которые отвечает REACT

Как развивать сотрудника?

Как измерить эмоциональную компетентность руководителей?

Как сформировать слаженную команду?

Модель эмоционального интеллекта



Преимущества REACT

Высокая точность

Средняя надежность шкал опросника — 0,8. Это превышает требования Российского стандарта тестирования персонала.

Лёгкость прохождения

Прохождение опросника занимает всего 15 минут, вопросы сформулированы просто и понятно.

Защита от обмана

Опросник использует ипсативный формат вопросов, снижающий вероятность обмана.

Оценка эмоционального интеллекта / ФИО участника

Итоговый результат

В данном блоке содержится информация об итоговом балле участника по тесту. Итоговый балл отражает уровень эмоционального интеллекта участника.

12

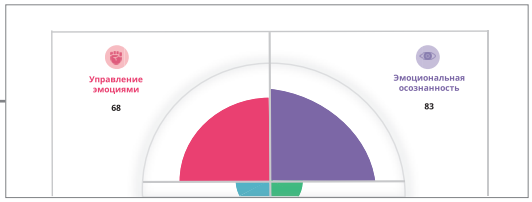
У сотрудника средний уровень профессионального выгорания. Это может влиять на его эффективность, но не будет серьезно снижать ее.

Результаты по компонентам эмоционального интеллекта

В данном блоке содержится информация о результате участника по отдельным составляющим эмоционального интеллекта. Расшифровка результатов находится на следующих страницах.

© ЭКОПСИ Консалтинг, 2022.
www.digital.ecopsy.ru

Пример PDF-отчёта для заказчика



По результатам REACT формируется отчёт с уровнем эмоционального интеллекта.

Наведите камеру на QR-код, чтобы открыть пример отчёта.

Обратная связь 360°

Сотрудники всех уровней

В опросе 360° участнику предоставляет обратную связь его **рабочее окружение** — коллеги и подчинённые, руководители, клиенты.

Сферы применения обратной связи 360°

1 Персональное развитие

- Определение приоритетных направлений обучения и развития.
- Формирование планов развития сотрудников.
- Помощь руководителям при работе с личностным развитием сотрудников.

2 Формирование системы обучения и развития

- Выявление навыков, требующих развития по приоритетным группам персонала.
- Формирование тренингов, исходя из запросов на развитие по результатам 360°.
- Оценка динамики по развиваемым навыкам и качествам.

3 Формирование культуры

- Внедрение культуры ответственности за собственное развитие.
- Формирование культуры обратной связи.

! Обратная связь 360° используется для повышения эффективности обучения и развития. **Не рекомендуется** использовать только результаты обратной связи 360° для принятия кадровых решений (увольнение, кадровый резерв, продвижение).

Что может оцениваться в 360°

Компетенции	**Ценности**
Деструкторы	**Отношения**

Преимущества 360° от «ЭКОПСИ»

Гибкость настройки

Опрос может настраиваться в оцениваемых критериях, шкале оценки, формате отчётов. Клиент получает уникальный продукт.

Надёжность результатов

В опросах может использоваться уникальная технология ипсативных вопросов RIE, защищающая результаты от завышенных оценок.

Удобство заполнения

Интерфейс заполнения удобен и понятен. Опрос можно заполнять на любом устройстве, в том числе на смартфонах.

Автоматизированное видеоинтервью на основе ИИ Echo

15 минут

Массовый персонал, выпускники, специалисты

Echo — автоматизированная оценка кандидатов по видеоинтервью. В основе Echo — технологии искусственного интеллекта, позволяющие сократить время на оценку и подбор.

1. Кандидат записывает видео со своими ответами на вопросы интервью. Список вопросов можно изменять.
2. ИИ распознаёт и анализирует речь, эмоции и голос кандидата.
3. Формируется прогноз эффективности кандидата в рабочей среде.

Технологии Echo:

Yandex SpeechKit

:) Affectiva

Оценка по видеоинтервью ID участника

РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ

645

Уверенная презентация

Вы демонстрируете уверенность во время презентации своей точки зрения. Регулируете свой эмоциональное состояние, минимизируйте влияние стрессогенных факторов. Показывайте свой позитивный настрой и создайте мотивирующую атмосферу.

Рекомендации по работе с качеством

- Демонстрируйте уверенность – поддерживайте главной контакт с аудиторией (или направляйте свой взгляд в камеру), улыбайтесь, дополняйте свою речь шутками.
- Освойте навыки эмоциональной саморегуляции – нормализация дыхания, снятиие с «автоматическими» мыслями, расслабления мышц тела. Занимайте удобное для себя положение во время презентации.
- Тренируйте свой голос и речь – артикулируйте основные мысли своего выступления, исключите из своей речи «слова-паразиты», замедлейте темп своей речи в стрессовых ситуациях, делайте паузы.

714

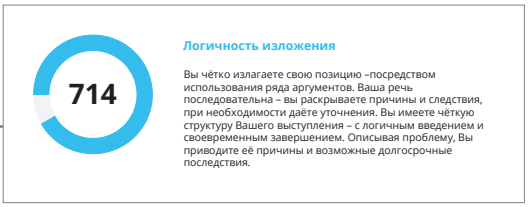
Логичность изложения

Вы чётко излагаете свою позицию –посредством использования ряда аргументов. Ваша речь последовательна – вы раскрываете причины и следствия, при необходимости даёте уточнения. Вы имеете чёткую структуру Вашего выступления – с логичным введением и своевременным завершением. Описывая проблему, Вы приводите её причины и возможные долгосрочные последствия.

Рекомендации по работе с качеством

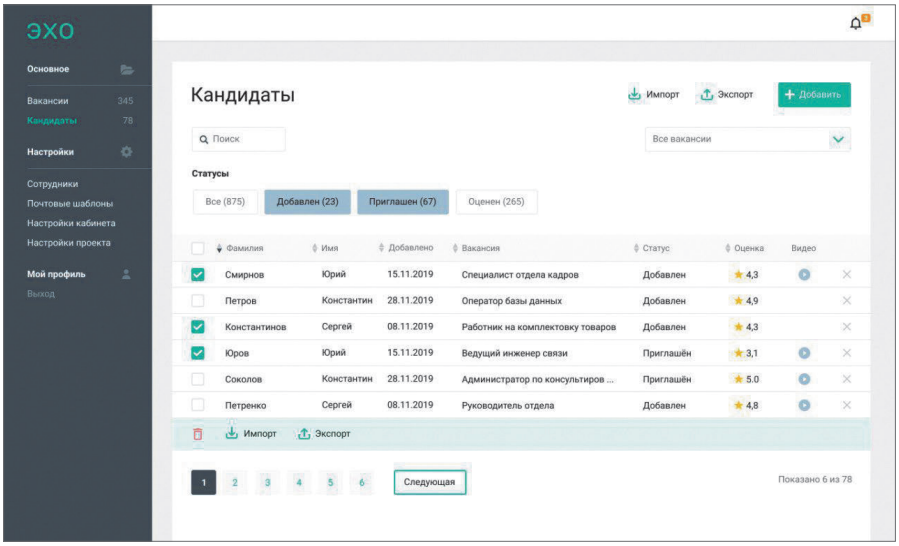
- Выделяйте основную мысль своей презентации и несколько подкрепляющих её аргументов.
- Выстраивайте план своей презентации – введение, в которого Вы заявляете главную мысль; основную часть, в которой Вы раскрываете аргументы; завершающую часть, в которой суммируете всю презентацию.
- Внимательно анализируйте рассматриваемую проблему перед презентацией – её источники и возможные последствия. Используйте несколько источников.

Дата записи видеоинтервью: 13.02.2018 3



Каждый кандидат получает итоговый балл, отражающий его потенциальную эффективность в работе.

Пример PDF-отчёта для участника



Администратор самостоятельно управляет проектом: создаёт вакансии, добавляет кандидатов, отправляет приглашение записать видео. Платформа оценки проста и интуитивно понятна.

Опросник благонадёжности Integrity Profile (IP)

20 минут

От рядовых сотрудников до среднего менеджмента

Integrity Profile оценивает склонность сотрудника или кандидата **к контрпродуктивному рабочему поведению** — от некачественного выполнения задач и неповиновения правилам до коррупции и хищений.

Что дает оценка благонадёжности

- Снижение количества дисциплинарных нарушений
- Повышение продуктивности сотрудников
- Повышение уровня лояльности новичков
- Снижение количества жалоб от клиентов
- Снижение рисков для сохранности имущества компании
- Снижение репутационных рисков и имиджевых потерь

Структура IP содержит широкий набор рисков для оценки

Базовые факторы	Взаимодействие с людьми , управление эмоциями, выполнение задач
Негативное влияние среды	Давление руководства, несправедливое отношение, деструктивное влияние коллектива
Жёсткие формы КППР	Финансовые нарушения, распространение корпоративной информации, злоупотребление алкоголем

Преимущества Integrity Profile

Доказанная точность

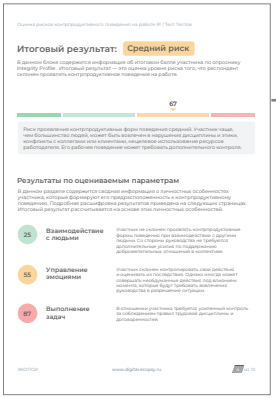
Надёжность шкал опросника — не менее 0,8.
Корреляция с результатами полиграфа — 0,35. Составлен с применением IRT.

Защищённость

Использует комплекс механизмов выявления и снижения социальной желательности ответов.

Доступность

Прост в прохождении и интерпретации. Позволяет проводить оценку благонадёжности в ситуациях, в которых полиграф неприменим или слишком дорог.


Оценка рисков контрпродуктивного поведения на работе-IP / Тест Тестов

Итоговый результат: Средний риск

В данном блоке содержится информация об итоговом балле участника по опроснику Integrity Profile . Итоговый результат — это оценка уровня риска того, что респондент склонен проявлять контрпродуктивное поведение на работе.

67

Риск проявления контрпродуктивных форм поведения средний. Участник чаще, чем большинство людей, может быть вовлечен в нарушения дисциплины и этики, конфликты с коллегами или клиентами, нецелевое использование ресурсов работодателя. Его рабочее поведение может требовать дополнительного контроля.

Результаты по оцениваемым параметрам

В данном разделе содержится сводная информация о личностных особенностях участника, которые формируют его предрасположенность к контрпродуктивному поведению. Подробная расшифровка результатов приведена на следующих страницах. Итоговый результат рассчитывается на основе этих личностных особенностей.

25 Взаимодействие с людьми — Участник не склонен проявлять контрпродуктивное поведение в отношении коллег, руководства и других людей. Со стороны руководства не требуется дополнительные усилия по поддержанию доброжелательных отношений в коллективе.

55 Управление эмоциями — Участник склонен контролировать свои действия и эмоциональное поведение. Однако иногда может совершать необдуманные действия, под влиянием моментов, которые будут требовать вовлечения руководства в разрешение ситуации.

87 Выполнение задач — В отношении участника требуется усиленный контроль за соблюдением правил трудовой дисциплины и договоренностей.

ЗКОПТСИ www.digital-ecopsy.ru из 10

Пример PDF-отчёта для заказчика

Наведите камеру на QR-код, чтобы открыть пример отчёта.

Опросник небезопасного поведения Risk Profile

20 минут

Рядовые сотрудники, линейный менеджмент

Risk Profile дает комплексную оценку риска того, что некоторые личностные черты кандидата или сотрудника могут привести к производственным травмам или авариям.

Цели применения Risk Profile

Отбор сотрудников на входе

Используйте оценку рисков небезопасного поведения для принятия объективных решений о найме.

Формирование пула лидеров безопасности

Обоснованно отбирайте сотрудников для осуществления контроля и в наставники для новичков.

Адаптация программ обучения и развития

Выявляйте приоритетные направления в обучении сотрудников. Уделяйте время действительно важному.

Управление изменениями

Используйте групповые отчёты для формирования картины по подразделениям и отслеживания динамики.

Преимущества Risk Profile

Скорость и простота

Быстрая и надёжная оценка, доступная для прохождения с мобильных устройств.

Защищенность

Risk Profile использует шкалу социальной желательности и ипсативный формат для выявления и снижения вероятности обмана.

Содержит рекомендации

В каждом индивидуальном отчёте автоматически формируются рекомендации по управлению сотрудником для снижения вероятности травм или аварий.

Оценка рисков небезопасного поведения Risk Profile / I Волгаэнергопром

Итоговый результат: Средний риск

В данном блоке содержится информация об итоговом балле участника по опроснику Risk Profile. Итоговый результат — это оценка риска того, что участник будет проявлять небезопасное поведение, нарушать нормы охраны труда и промышленной безопасности, что может приводить к получению производственных травм или к несчастным случаям.

65

Риск проявления небезопасного поведения средний. В большинстве рабочих ситуаций такой риск является управляемым. При выполнении работ низкой опасности действия участника могут требовать дополнительного контроля. В случае выполнения работ повышенной опасности ему требуется усиленный контроль со стороны руководителя или коллег.

Результаты по оцениваемым параметрам

В данном разделе содержится сводная информация о личностных особенностях участника, влияющих на небезопасное поведение. Расшифровка результатов приведена на следующих страницах.

Игнорирование правил 61

Рисковость 100

Чрезмерная конкурентность 22

Эмоциональная неустойчивость 56

Уровень социальной желательности ответов: Низкий

Участник давал частные ответы, не пытался создать о себе непредвзятое положительное впечатление. Вероятность искажения результатов низкая.

© ЭКОПСИ Консалтинг, 2023. www.digital-ecopsy.ru стр 5

Пример PDF-отчёта для заказчика

Наведите камеру на QR-код, чтобы открыть пример отчёта.

Исследование картины мира Logos

60 минут

Старшие и топ-менеджеры

Logos — онлайн-опросник, в котором **человек описывает себя**. Он не отвечает на закрытые вопросы, а исследует себя, свои представления о жизни и других людях.

В Logos мы не используем готовые модели для оценки (модели компетенций или ценностей). Мы помогаем человеку самому создать свою модель.

Вопросы, на которые Logos даёт ответы

Жизненный путь и направления развития	Каким менеджер был раньше, каким является сейчас и каким хочет быть в будущем
Особенности картины мира	Оригинальность и сложность представлений о мире
Грани личности	Роли, которые менеджер играет на работе и в жизни. Например, Мудрец, Игрок, Воин, Исследователь

Logos основан на теории личностных конструктов известного психолога Джоржа Келли

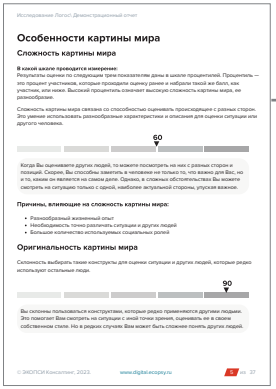
Согласно теории Келли, мы оцениваем себя и окружающий мир с помощью личностных конструктов. Конструкт — это два понятия, которые в представлении конкретного человека противоположны друг другу. Примеры конструкторов:

Трусливость	—	Смелость
Интеллект	—	Глупость
Красота	—	Неопрятность

Сценарии использования Logos

Самопознание и саморазвитие менеджеров

Коучинг



Исследование Логос: Демонстрационный отчет

Особенности картины мира

Сложность картины мира

В какой шкале проводится измерение:
Результаты оценки по следующим трем показателям даны в шкале процентилей. Процентиль — это процент участников, которые проходили оценку ранее и набрали такой же балл, как участник, или ниже. Высокий процентиль означает высокую сложность картины мира, ее разнообразие.

Сложность картины мира связана со способностью оценивать происходящее с разных сторон. Это умение использовать разнообразные характеристики и описания для оценки ситуации или другого человека.

60

Когда Вы оцениваете других людей, то можете посмотреть на них с разных сторон и позиций. Скорее, Вы способны заметить в человеке не только то, что важно для Вас, но и то, каким он является на самом деле. Однако, в сложных обстоятельствах Вы можете смотреть на ситуацию только с одной, наиболее актуальной стороны, упуская важное.

Причины, влияющие на сложность картины мира:

- Разнообразный жизненный опыт
- Необходимость точно различить ситуации и других людей
- Большое количество используемых социальных ролей

Оригинальность картины мира

Склонность выбирать такие конструкты для оценки ситуации и других людей, которые редко используют остальные люди.

90

Вы склонны пользоваться конструктами, которые редко применяются другими людьми. Это помогает Вам смотреть на ситуацию с иной точки зрения, оценивать ее в своем собственном стиле. Но в редких случаях Вам может быть сложнее понять других людей.

© ЭКОПСИ Консалтинг, 2023 www.digital.ecopsy.ru стр. 37

Пример PDF-отчёта для заказчика

Особенности картины мира

Сложность картины мира

В какой шкале проводится измерение:
Результаты оценки по следующим трем показателям даны в шкале процентилей. Процентиль — это процент участников, которые проходили оценку ранее и набрали такой же балл, как участник, или ниже. Высокий процентиль означает высокую сложность картины мира, ее разнообразие.

Сложность картины мира связана со способностью оценивать происходящее с разных сторон. Это умение использовать разнообразные характеристики и описания для оценки ситуации или другого человека.

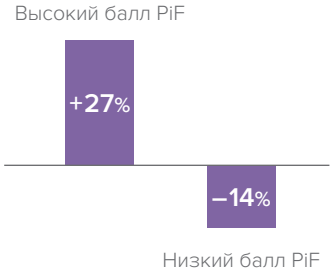
60

Наведите камеру на QR-код, чтобы открыть пример отчёта.

Валидационные исследования наших инструментов

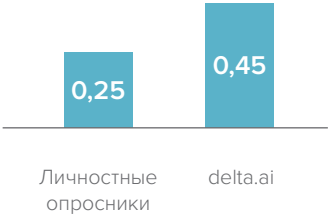
Мы провели 14 валидационных исследований, посвящённых валидности (точности) наших инструментов.
Ниже приведены результаты данных исследований.

У сотрудников с высоким баллом по тесту PiF **результативность через год работы на 41% выше**, чем у менеджеров с низкими результатами.



У сотрудников с выраженным блоком деструкторов «Все усилия — напрасны» **в 2,5 раза ниже шанс стать старшими менеджерами.**

delta.ai **оценивает компетенции с точностью 0,45**. Для сравнения: точность оценки компетенций личностными опросниками — 0,25.



Все инструменты базируются на онлайн-платформе Linkis

Безопасность

Linkis соответствует закону о защите персональных данных. Серверы располагаются на территории РФ. Ваши данные находятся в безопасности.

Простота

Linkis не требует специального обучения. Администратор со стороны вашей компании получает доступ в систему и самостоятельно управляет оценкой.

Интеграция

Linkis интегрируется со многими ATS и HCM-системами — SAP SuccessFactors, WebTutor, 1С. Вы можете работать в удобной вам системе.

Гибкость

Linkis может быть доработан под ваши задачи. Изменения могут касаться как внешнего вида платформы, так и её функционала.

Услуги в области оценки персонала

Услуга	Преимущества работы с «ЭКОПСИ»
Разработка моделей компетенций и ценностей	▪ **Опыт лидера.** Мы разрабатываем 25% компетенций на российском рынке (TalentCode, 2015). ▪ **Гарантированная точность.** Мы используем hr-аналитические процедуры, которые обеспечат работоспособность вашей модели.
Разработка тестов и опросников под задачу клиента	▪ **Ориентация на бизнес.** Мы делаем наши разработки понятными и полезными для бизнес-заказчика. ▪ **Лучшие практики.** Мы используем последние технологии, которые обеспечивают высокую точность тестов (IRT, GDK, ML).
Разработка моделирующих упражнений	▪ **Знание индустрии.** Как консалтинговая компания мы обладаем экспертизой в бизнесе наших клиентов. Упражнения будут точно отражать профессиональную тематику вашей индустрии. ▪ **Гибкость разработки.** Мы разрабатываем широкий спектр упражнений и можем адаптировать их для использования менеджерами и экспертами, а не только профессиональными оценщиками.

Стоимость оценки

(стоимость указана в российских рублях без учёта НДС)

Тесты и опросники

(оценка одного человека)

PiF	DPI	delta.ai для руководителей/ сотрудников	Switch (2/3 теста)	Engage	Fade
3 900	2 900	1 800/1 000	750/900	1 200	1 500

REACT	AIM	Integrity Profile	Risk Profile	Logos
900	1 000	1 200	900	7 500

Скидки от 10% при объёме проекта более 100 000.

Дистанционный центр оценки Web@ssessment

Создание и настройка проекта

Оценка от 40 человек	Бесплатно
Оценка до 40 человек	80 000

Оценка одного человека

Кол-во человек	Стоимость
До 40 человек	6 500 руб
От 41 до 100	6 000 руб
От 101 до 200	5 000 руб
Более 200	4 000 руб

Оценка проводится сотрудниками клиента.

Оценка одного человека наблюдателями ЭКОПСИ	50 – 70 тыс. руб

Обратная связь 360°

Проведение опроса	Стоимость 1 отчёта 360° Предусмотрены скидки при заказе от 100 отчётов
85 000	1 900

Дополнительные опции

Разработка опросника	Кастомизация формата персонального отчёта	Подготовка сводного аналитического отчёта по результатам
100 000	150 000	85 000

Категории персонала

Уровень должности	Потенциал PiF	Выгорание FADE	Компетенции delta.ai
Массовый персонал			
Выпускники			
Специалисты			
Линейные менеджеры			
Средние менеджеры			
Старшие и топ-менеджеры			

Решаемые задачи

Задача	Потенциал PiF	Выгорание FADE	Компетенции delta.ai
Понять, насколько кандидат подходит вам			
Помочь сотруднику в адаптации к новой организации			
Удержать сотрудника в организации			
Обеспечить самопознание и саморазвитие сотрудника			
Сформировать кадровый резерв / Найти преемников			
Развить компетенции сотрудников			
Повысить эффективность сотрудников			
Сформировать сплоченную и эффективную команду менеджеров			

Виртуальный ЦО Web@ssessment	Мотивация Engage	Опросы 360°	Эмоциональный интеллект REACT	Деструкторы DPI	Способности Switch

Виртуальный ЦО Web@ssessment	Мотивация Engage	Опросы 360°	Эмоциональный интеллект REACT	Деструкторы DPI	Способности Switch

Контакты

Юрий Шатров

Партнёр, руководитель
практики Digital Assessment

shatrov@ecopsy.ru
https://t.me/lopech

Николай Милов

Директор по развитию
практики Digital Assessment

milov@ecopsy.ru
https://t.me/milov

Читайте наши блог и канал, посвящённые оценке персонала.
Мы публикуем много интересного и полезного: новости, обзоры, вакансии, статьи и исследования.

Блог про оценку
https://digital.ecopsy.ru/blog

Телеграм-канал
t.me/digital_assessment