



ЭКОПСИ

БИЗНЕС ДЕЛАЮТ ЛЮДИ

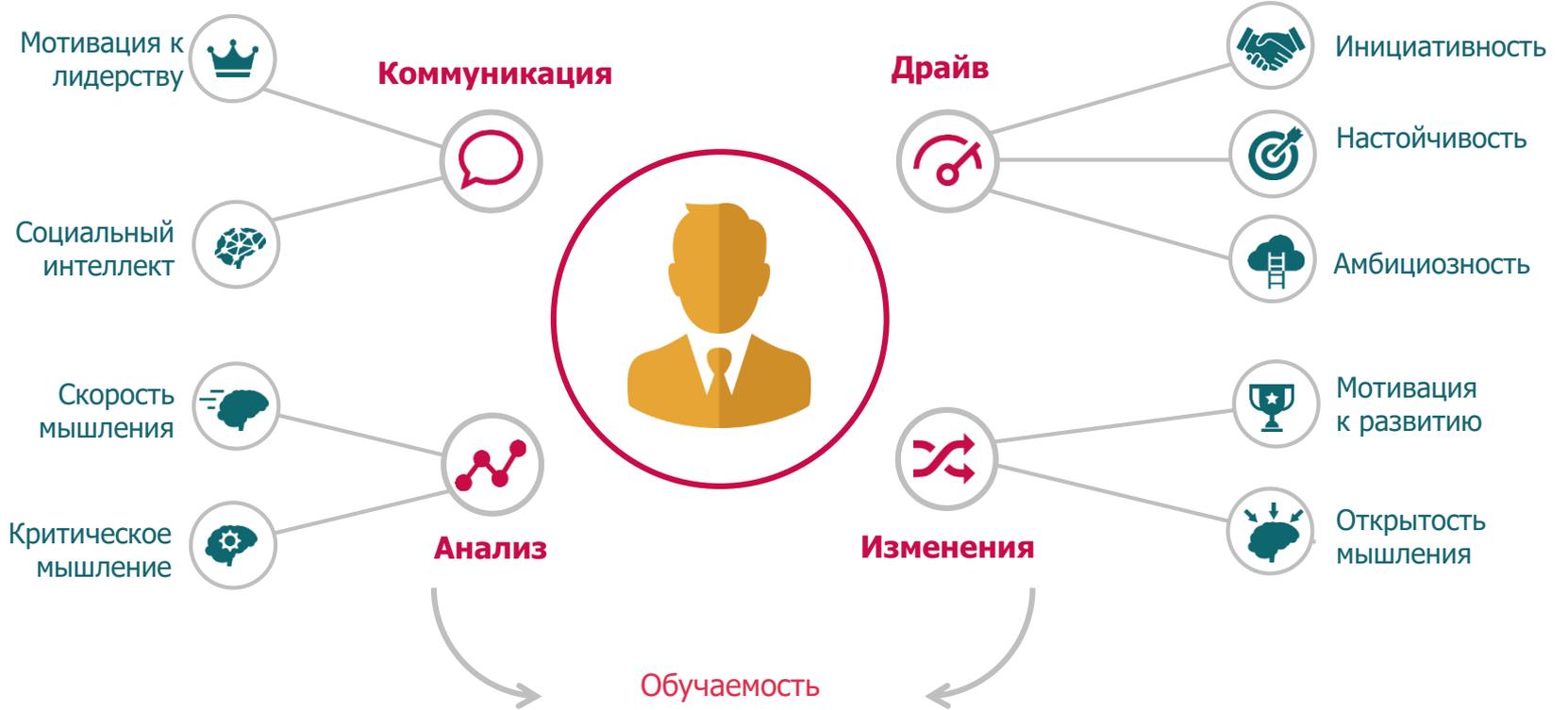
Potential in Focus v 7.0

Что нового?

Вебинар

Шатров Юрий,
Руководитель практики «Digital Assessment»

Тест Potential in Focus (PiF) оценивает потенциал — совокупность способностей и личностных качеств, определяющих успех человека в новых условиях



PIF — комплексный тест. Он состоит из 6 разделов

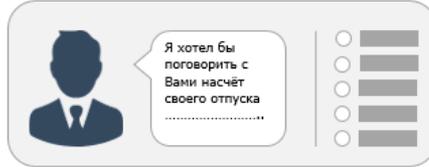
Тесты способностей в PIF измеряют интеллектуальные способности человека к быстрой и глубокой обработке информации, к восприятию нового опыта.



Адаптивные технологии

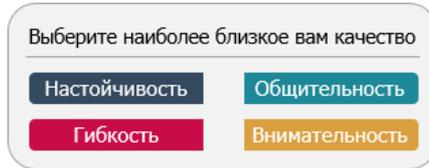
Концепция когнитивных эвристик
Д. Канемана

Кейс-тесты в PIF оценивают социальный и управленческий интеллект человека – его способность понимать других людей и влиять на них.



Концепция General Domain Knowledge(Lievens, 2016)

Личностные опросники в PIF измеряют мотивацию человека к работе в новых условиях: приобретению навыков, эффективному выполнению более сложных задач.



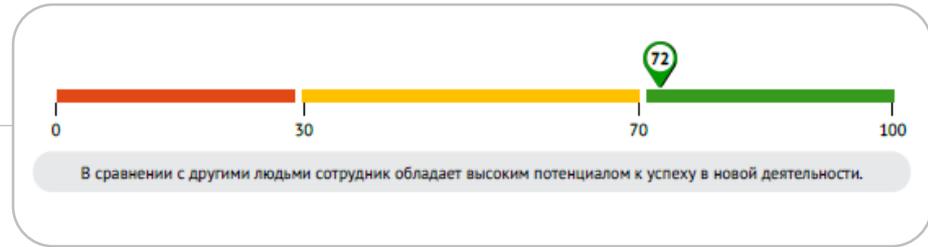
Ипсативная методология

Модель мотивации к лидерству
Chen (2001)

В результате PiF формируется итоговый балл, отражающий потенциал участника



Каждый сотрудник получает итоговый балл, отражающий его потенциал.



Нет необходимости интерпретировать каждый отчёт – можно построить рейтинг всех сотрудников и выбрать лучших. Специально для этого автоматически формируется **XLS-отчёт** с результатами всех участников в виде таблицы.

Пример **PDF-отчёта** для заказчика. Также автоматически формируется отчёт для участника, содержащий подробные практические рекомендации по развитию потенциала.

PiF применяется для прогноза успешности человека в новых условиях



ОТБОР МЕНЕДЖЕРОВ НА ВХОДЕ

Используйте комплексную оценку потенциала для принятия объективных решений о найме руководителей.



ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА И ПУЛОВ НИРО

Отбирайте высокопотенциальных менеджеров, способных принести пользу бизнесу.



ОТБОР НА ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ЛИДЕРОВ

Выявляйте сотрудников, которые быстро усвоят материал программ обучения и развития и далее будут применять его в работе.



АУДИТ ТАЛАНТОВ

Прогнозируйте эффективность сотрудников в условиях организационных изменений – введения в должность нового руководителя или реорганизации компании.

41 из ТОП-100 компаний использует PiF (рейтинг РБК, 2019)

Банки	 Сбербанк	 Газпромбанк	 Банк «Открытие»	 Русфинанс Банк
Страхование	 ВСК	 Согаз		
Нефть и газ	 Роснефть	 Лукойл	 Зарубежнефть	 Газпром нефть
Химия	 Сибур	 Уралкалий	 Фосагро	
Металлургия	 Русал	 Северсталь	 ОМК	
Транспорт	 РЖД	 ПГК	 T.A. Management	
Телекоммуникации	 Ростелеком	 Билайн	 TELE2	
Розничная торговля	 X5 Retail Group	 Ашан	 Лента	 М.Видео
IT	 Wargaming	 Сибинтек	 SDV	 Together
Фармацевтика	 Bayer	 Astellas	 Veropharm	 GlaxoSmithKline
Энергетика	 Россети	 Enel		
Автомобили	 РОЛЬФ Рольф	 АВТОМИР Автомир	 Бизнес Кар	 Inchcape

Развитие PiF

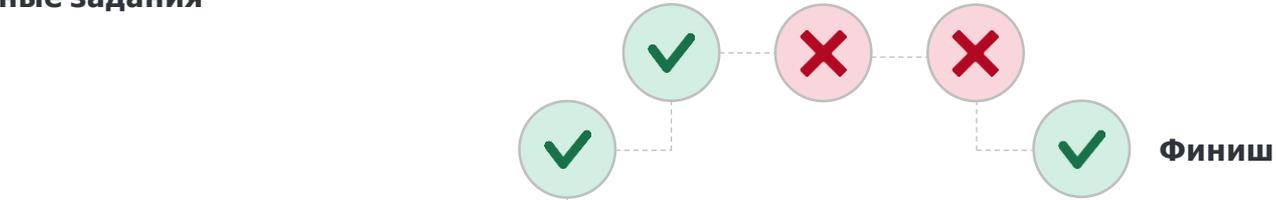
Год	2013	2014	2015	2016	2017	2019
Версия теста	Learning Agility Test	PiF 4.0	PiF 5.0-5.1.5	PiF 5.5	PiF 6.0	PiF 7.0
Изменения	<ul style="list-style-type: none"> Первая версия теста Оценивала только Обучаемость — блоки «Анализ» и «Изменения» 	<ul style="list-style-type: none"> Первая версия теста, оценивающая потенциал (добавлены блоки «Коммуникация» и «Драйв») 	<ul style="list-style-type: none"> Добавлен ипсативный блок в личностный опросник Изменена шкала «Открытость мышления» 	<ul style="list-style-type: none"> Увеличен банк в тестах способностей Увеличена надёжность шкал личностного опросника Изменён способ расчёт «Социального интеллекта» 	<ul style="list-style-type: none"> Личностный опросник переведён на полностью ипсативный формат Тесты способностей переведены на IRT Увеличен банк заданий в тестах способностей 	<ul style="list-style-type: none"> Тесты способностей переведены на адаптивный формат Личностный опросник переведён на IRT
Корреляция с результатами ЦО	0,2	0,32	0,38	0,41	0,42	0,45
Корреляция с уровнем должности	0,17	0,27	0,32	0,39	0,42	0,47

РiF 7.0: каких шкал коснулись изменения? (по сравнению с 6.0)

Шкалы, которых НЕ коснулись изменения	Шкалы, которых коснулись изменения	Описание изменения
Социальный интеллект	Скорость мышления	Изменение 1. Адаптивность Изменение 2. Подсчёт на основе IRT
Открытость мышления	Мотивация к развитию	
Критическое мышление	Мотивация к лидерству	
	Настойчивость	
	Амбициозность	
	Инициативность	
Изменение 3. Добавлен «большой» личностный опросник потенциал, результаты по которому могут быть выведены в отдельный отчёт.		

Изменение 1. Адаптивный тест способностей

Более сложные задания



Более простые задания

Как адаптивные тесты способности влияют на тест?

Параметр	Версия 6.0	Версия 7.0	Изменение
Время прохождения	22 минуты	17 минут	- 5 минут
Связь с результатами центра оценки (совокупного балла по Скорости мышления)	0,07	0,12	+ 0,05

Изменение 2. Личностный опросник потенциала

Утверждение	Наименее подходит	Менее подходит	Более подходит	Наиболее подходит
Я берусь за выполнение сложных рабочих задач	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Я забочусь о чувствах других людей на своей работе	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Я берусь за задачи, в которых могу научиться новому	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Я заряжаюсь энергией, обдумывая свои долгосрочные цели	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Шкалы опросника

	Драйв	Коммуникация	Изменения	Деструкторы (в управленческой карьере)
Шкалы опросника, составляющие основную модель потенциала	<ul style="list-style-type: none"> • Настойчивость • Инициативность • Амбициозность 	<ul style="list-style-type: none"> • Мотивация к лидерству 	<ul style="list-style-type: none"> • Мотивация к развитию 	
Дополнительные шкалы	<ul style="list-style-type: none"> • Ориентация на долгосрочные цели • Оптимизм 	<ul style="list-style-type: none"> • Нетворкинг • Кооперативность • Доброжелательность 	<ul style="list-style-type: none"> • Креативность • Адаптивность • Толерантность к неопределённости • Стрессоустойчивость 	<ul style="list-style-type: none"> • Ориентация на правила • Перфекционизм

Изменение 3. Подсчёт опросника с использованием IRT

Два вида опросников

Нормативные опросники

Оцените, насколько Вы согласны с этим утверждением:

Лучше ставить простые цели, чтобы избежать возможных неудач

- Согласен
- Скорее согласен
- Скорее не согласен
- Не согласен

Преимущества

- Более-менее нравятся участникам 😊

Недостатки

- Подвержены обману
- Больше длительность (один экран = одна шкала)

Изменение 3. Подсчёт опросника с использованием IRT

Два вида опросников

Ипсативные опросники

Выберите одно наименее и одно наиболее точное утверждение

Утверждение	Наименее точно	Наиболее точно
Я ставлю амбициозные цели		
Я преодолеваю преграды на пути к цели		
Я выстраиваю тёплые отношения		

Преимущества

- Защищены от обмана
- Меньше длительность (один экран = несколько шкал)

Недостатки

- Строят профиль (человек не может набрать высокие или низкие баллы по всем шкалам)
- Меньше нравится участникам (вынужденный выбор)

Выход – подсчёт результатов с помощью IRT (Brown, 2016)

Результат – мы получаем нормативные результаты из ипсативных опросников

Модель учитывает веса вопрос
(насколько хорошо вопрос нагружает шкалу)

Модель Brown используется в:

- OPQ 32R (SHL)
- K4D (Korn Ferry)

Параметр	Версия 6.0 (обычный подсчёт)	Версия 7.0 (IRT-подсчёт)	Изменение
Средняя связь шкал с уровнем должности (кроме деструкторов)	0,16	0,24	+ 0,08
Средняя связь шкал с центром оценки (кроме деструкторов)	0,17	0,26	+0,09