



ЭКОПСИ

БИЗНЕС ДЕЛАЮТ ЛЮДИ

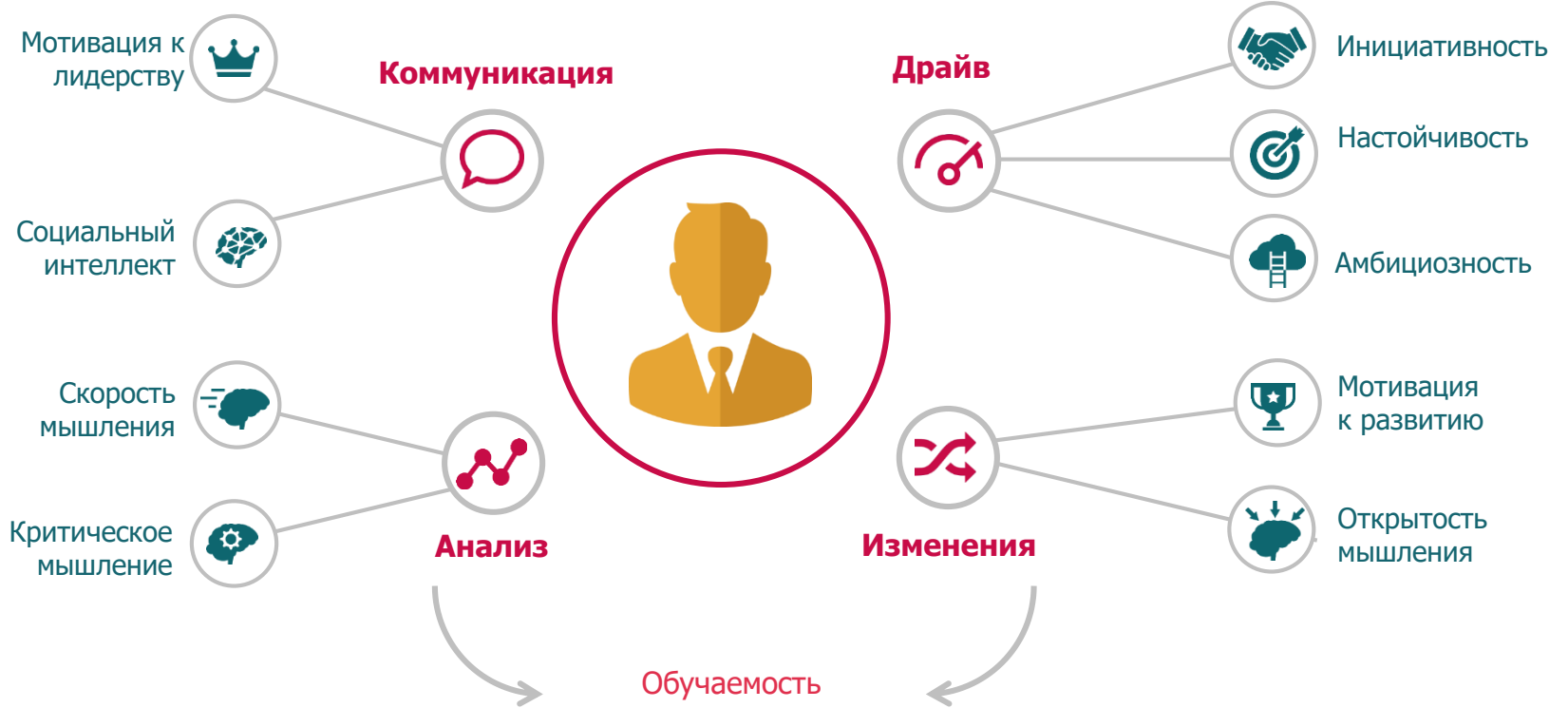
# Potential in Focus v 7.0

## 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

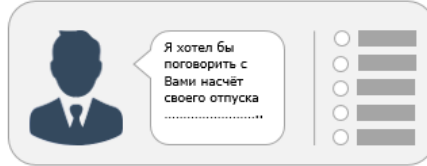
**Тесты способностей в PIF** измеряют интеллектуальные способности человека к быстрой и глубокой обработке информации, к восприятию нового опыта.



**Адаптивные технологии**

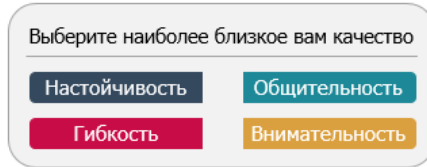
**Концепция когнитивных эвристик**  
Д. Канемана

**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)**

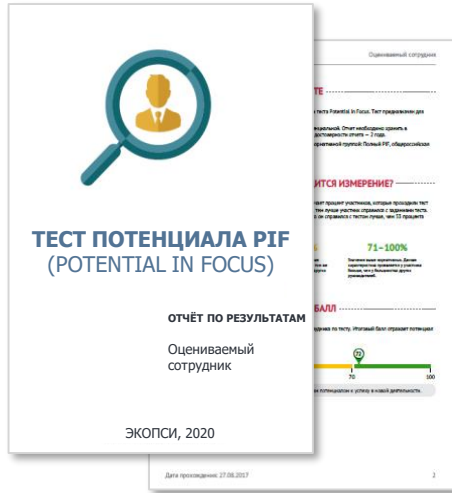
**Личностные опросники в PIF** измеряют мотивацию человека к работе в новых условиях: приобретению навыков, эффективному выполнению более сложных задач.



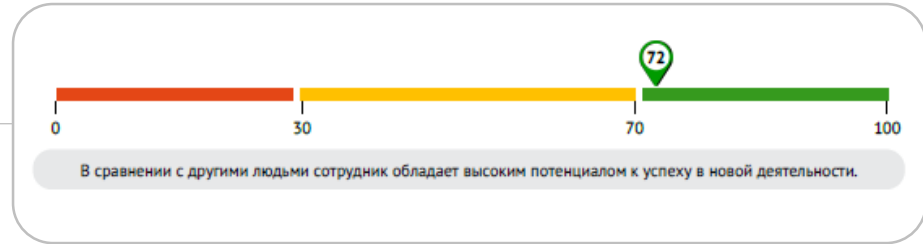
**Ипсативная методология**

**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 НІРО

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)

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

## Развитие PiF

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

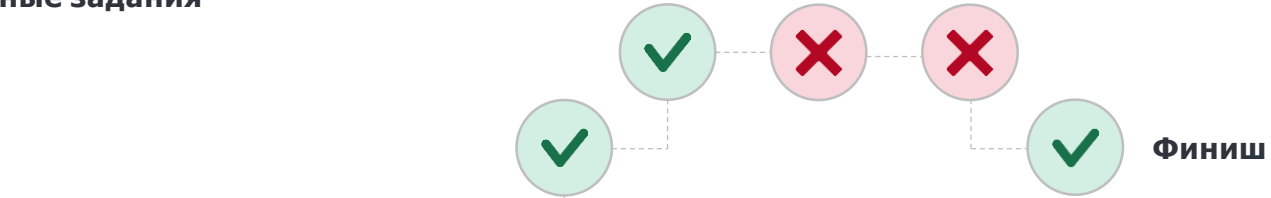
## РiF 7.0: каких шкал коснулись изменения? (по сравнению с 6.0)

Шкалы, которых НЕ коснулись изменения	Шкалы, которых коснулись изменения	Описание изменения
Социальный интеллект	Скорость мышления	<b>Изменение 1.</b> Адаптивность  <b>Изменение 2.</b> Подсчёт на основе IRT
Открытость мышления	Мотивация к развитию	
Критическое мышление	Мотивация к лидерству	
	Настойчивость	
	Амбициозность	
	Инициативность	
<b>Изменение 3.</b> 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

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

## 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