

ВЕБИНАР
21 АПРЕЛЯ В 11:00 (ПО МСК)



HRТЕСТ 2.0

КАК ИНСТРУМЕНТ ПОМОГАЕТ В ОЦЕНКЕ И РАЗВИТИИ
СОТРУДНИКОВ В РОЛИ HR ВР?

БЕСПЛАТНЫЙ ДОСТУП
В ТЕЧЕНИЕ ВСЕГО АПРЕЛЯ 2023 ГОДА



Иванов Александр

Директор проектов практики
«Развитие HR-среды»

Тел. + 7 (917) 598-58-59

E-mail: aivanov@ecopsy.ru

ОСНОВНАЯ СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ

- Аудит и проектирование систем профессионального развития персонала.
- Разработка и внедрение моделей профессиональных компетенций, профилей позиций, инструментов оценки.
- Проведение оценочных мероприятий: тестовые и экспертные методы оценки.
- Составление программ развивающих действий и планов развития.
- Формирование карьерных маршрутов.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ

- Опыт в области управления персоналом более 10 лет, организационным консультированием занимается более 5 лет.
- Преподаватель онлайн-курса «Построение системы профессионального развития» (модуль 1).
- Тренер-эксперт программы обучения по разработке профессиональных компетенций и инструментов оценки.
- Эксперт-наблюдатель в оценочных проектах

РЕАЛИЗОВАНЫ ПРОЕКТЫ ДЛЯ КЛИЕНТОВ

- НЛМК, ЧТПЗ, Русал, Роснефть, ФосАгро, Уралхим, Газпром бурение, НИПИГАЗ, АЗ Урал, Камаз, Сегежа групп, СамЭСК, Гленмарк, Тева и др.

КАК ОЦЕНИТЬ HR-РУКОВОДИТЕЛЯ

УНИВЕРСАЛЬНЫЙ ТЕСТ
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ТРЕБОВАНИЯ К ДОЛЖНОСТИ

Профстандарт

- 8. Стратегическое управление персоналом (разработка, реализация, администрирование)

Традиционные HR-модели

- CIPD, SHRM (18 и 23 единиц описания компетенций)

Требования компании

- Формальные требования
- Управленческие, корпоративные компетенции



ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ

РОЛИ, ЗАДАЧИ

HR-стратег

- Создавать и управлять реализацией HR-стратегии
- Определять HR-процессы, инструменты, ресурсы

Организатор HR-сервиса

- Выстраивать контакт со стейкхолдерами компании
- Обрабатывать запросы бизнеса
- Организовывать сервис

Руководитель HR-службы

- Достигать результаты
- Поддерживать квалификацию и вовлеченность сотрудников
- Внедрять улучшения в работу

ПРОЕКТ ПО ОТБОРУ КАНДИДАТОВ НА ДОЛЖНОСТЬ HR-ДИРЕКТОРА



ЦЕЛЬ ОЦЕНКИ

Провести отбор внешних кандидатов на должность HR-директора.

РЕЗУЛЬТАТ

По итогам всех процедур отбора рекомендованы кандидаты для финального интервью с лицом, принимающим решение.

ПРИМЕР HR-КЕЙСА

Этап 1. Отбор внешних кандидатов по установленным критериям (long-лист):

- профильный опыт работы
- профессиональные компетенции
- потенциал к развитию

Инструменты: отсеочное интервью, HR-тест/кейсы, тест потенциала

Этап 2. Оценка финальных кандидатов (short-лист) для формирования портрета в роли руководителя:

- Мышление и решение проблем
- Взаимоотношения и общение
- Рабочие и лидерские качества

Инструменты: Профассесмент / Индивидуальный ассесмент (моделирующие упражнения, глубинное интервью)

ПРОЕКТ ПО ОЦЕНКЕ СОТРУДНИКОВ HR-ФУНКЦИИ

УНИВЕРСАЛЬНЫЙ ТЕСТ
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



ЦЕЛЬ ОЦЕНКИ

Составить список внутренних кандидатов на новую роль в целевой оргструктуре - HR бизнес-партнер (HR bp).

РЕЗУЛЬТАТ

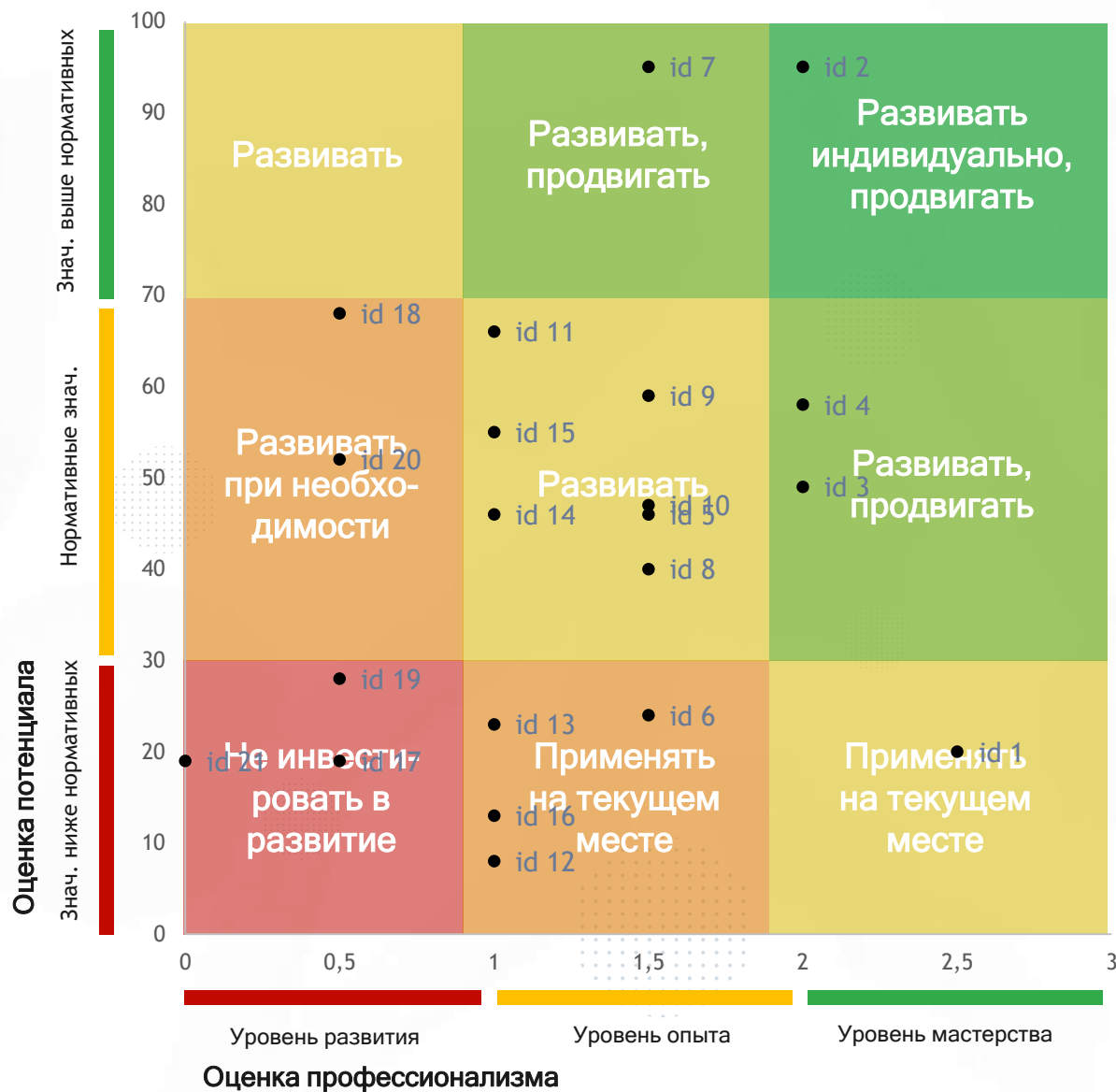
Из всех сотрудников HR-функции определены short-лист кандидатов, соответствующих целевому профилю HR bp и способных в ближайшей перспективе занять должность.

ПРИМЕР HR-КЕЙСА



ПРИМЕР МАТРИЦЫ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ПО ИТОГАМ ОЦЕНКИ

- 1. Кандидаты для приоритетного рассмотрения и назначения на должность HR bp
- 2. Кандидаты для включения в резерв на должность HR bp с обязательной подготовкой
- 3. Кандидаты, которые не рекомендуются для итогового рассмотрения на должность HR bp





ВЕРСИЯ 1.0 (2016)

Целевая аудитория:

HR-специалисты с разной специализацией

Описание теста:

Универсальный тест оценки профессиональных знаний, разработан в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом»

ВЕРСИЯ 2.0 (2023)

Целевая аудитория:

Директор по персоналу, HR бизнес-партнер, руководители HR-подразделения.

Структура теста:

Тест для оценки HR-руководителя, разработан в соответствии с профилем Директора по персоналу / HR bp (с учетом опыта реализованных проектов)

ХАРАКТЕРИСТИКИ HR-ТЕСТА 1.0

УНИВЕРСАЛЬНЫЙ ТЕСТ
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ВЕРСИЯ 1.0 (2016)*



**СТРУКТУРА
ТЕСТИРОВАНИЯ**

8

РАЗДЕЛОВ

20

ПРОФ.ТЕМ



**КОЛИЧЕСТВО
ЗАДАНИЙ НА 1 ЧЕЛ.**

140

ВОПРОСОВ

500

БАНК ВОПРОСОВ



**ВРЕМЯ
ПРОХОЖДЕНИЯ ТЕСТА**

90

МИНУТ

среднее время прохождения



ВЫБОРКА ДЛЯ СРАВНЕНИЯ

1000+

УЧАСТНИКОВ

прошли тестирование

* Тест соответствует рекомендуемым требованиям Российского стандарта тестирования персонала, психометрические показатели отражены в Техническом отчете

РАЗДЕЛЫ HR-ТЕСТА 1.0

УНИВЕРСАЛЬНЫЙ ТЕСТ
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ВЕРСИЯ 1.0

I. HR-СТРАТЕГИЯ

1. Стратегическое управление персоналом
2. Стратегическое управление численностью персонала
3. Управление организационной структурой

III. ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

7. Управление системой развития
8. Методы обучения

V. УПРАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬЮ

11. Управление системой оплаты труда
12. Постоянная часть оплаты
13. Переменная часть оплаты

VII. КАДРОВОЕ АДМИНИСТРИРОВАНИЕ

16. Ведение данных по персоналу
17. Учет рабочего времени
18. Ведение организационной и распорядительной документации по персоналу

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

4. Поиск и привлечение персонала
5. Отбор кандидатов
6. Управление брендом работодателя

IV. ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

9. Методы оценки компетентности
10. Психодиагностические методы оценки

VI. КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

14. Корпоративная культура
15. Социальная политика

VIII. HR-АНАЛИТИКА

19. Применение HR-аналитики
20. Анализ HR-данных

ФОРМАТ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ 1.0

УНИВЕРСАЛЬНЫЙ ТЕСТ
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

1. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ

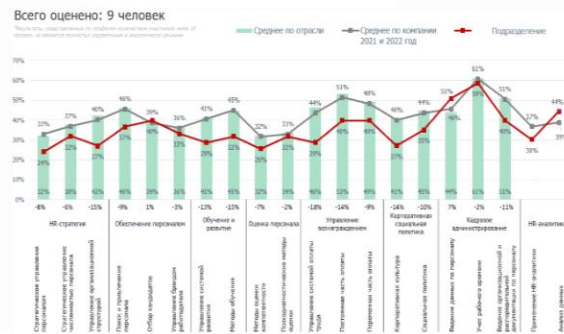


2. ГРУППОВОЙ ОТЧЕТ

№	ФИО	Итоговый результат	HR-стратегия	Обеспечение персонала	Обучение и развитие	Оценка персонала	Управление результатами	Корпоративная социальная политика	Кадровое администрирование
			71	74	67	80	65	80	64
1	Александрова Александра Александровна	71	74	67	80	65	80	64	64
2	Борисов Борис Борисович	60	59	46	71	43	69	64	70
3	Викторова Виктория Викторовна	57	63	57	44	39	67	64	62
4	Георгиев Георгий Георгиевич	55	53	46	70	40	57	53	66
5	Дмитриев Дмитрий Дмитриевич	51	46	37	44	60	61	61	48
6	Евгениева Евгения Евгеньевна	47	60	54	56	33	51	41	38
7	Захаров Захар Захарович	43	39	54	44	14	58	38	53
8	Иванов Иван Иванович	41	35	31	21	40	53	33	71
9	Константинов Константин Константинович	40	30	26	23	49	46	40	69
10	Михайлов Михаил Михайлович	39	16	27	42	11	56	38	86
11	Петров Петр Петрович	36	33	40	55	36	35	30	26
12	Сидоров Сидр Сидорович	31	14	24	32	16	43	27	61
13	Федоров Федор Федорович	25	18	18	18	13	18	43	44
14	Яковлев Яков Яковлевич	19	25	8	6	13	28	27	27

3. АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ

Срезы по компетенциям



Рекомендации по развитию

Рекомендации

Раздел «HR-стратегия»

- Цель:** Сформировать у сотрудников системное представление об управлении персоналом
- Литература, стандарты, рекомендации:**
 - Стратегия частного лица: Роман М.
 - HR как он есть: Кожевникова Т.Ю.
 - Главный учебник HR в мире: Армстронг, И.
 - Переоценили роли HR (10 лучших статей): <https://www.ecopsy.ru/services/systema-upravleniya-personalom/press-strategya-upravleniya-personalom/>
 - Адаптивные организации, HR TIMES №38 август 2021: <https://www.ecopsy.ru/blog/16474/adaptive-organizatsii/>

Чем может быть полезен ЭКОПСИ:

Разработка стратегии управления персоналом:

- Стратегия обеспечивает взаимосвязанность HR-процессов так, чтобы они дополняли друг друга и поддерживали целостную корпоративную культуру, а не противоречили или мешали

Модульные программы развития, формат HR-Академии:

- сформировать системное понимание роли, задач и компетенций HR как партнера для бизнеса
- повысить экспертизу в области современных методов и инструментов HR
- развить установки и компетенции, необходимые для эффективного решения профессиональных задач HR

<https://www.ecopsy.ru/services/systema-upravleniya-personalom/press-strategya-upravleniya-personalom/>



КЛИЕНТЫ

Клиенты, которые уже использовали HR-тест под свои задачи:



ХАРАКТЕРИСТИКИ HR-ТЕСТА 2.0

УНИВЕРСАЛЬНЫЙ ТЕСТ
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



**СТРУКТУРА
ТЕСТИРОВАНИЯ**

ВЕРСИЯ 1.0 (2016)

8 РАЗДЕЛОВ

20 ПРОФ.ТЕМ

ВЕРСИЯ 2.0 (2023)

4 РАЗДЕЛА

15 ПРОФ.ТЕМ



**КОЛИЧЕСТВО
ЗАДАНИЙ НА 1 ЧЕЛ.**

140 ВОПРОСОВ

500 БАНК ВОПРОСОВ

100 ВОПРОСОВ

300 БАНК ВОПРОСОВ



**ВРЕМЯ
ПРОХОЖДЕНИЯ ТЕСТА**

90 МИНУТ

среднее время прохождения

90 МИНУТ

среднее время прохождения



ВЫБОРКА ДЛЯ СРАВНЕНИЯ

1000+ УЧАСТНИКОВ

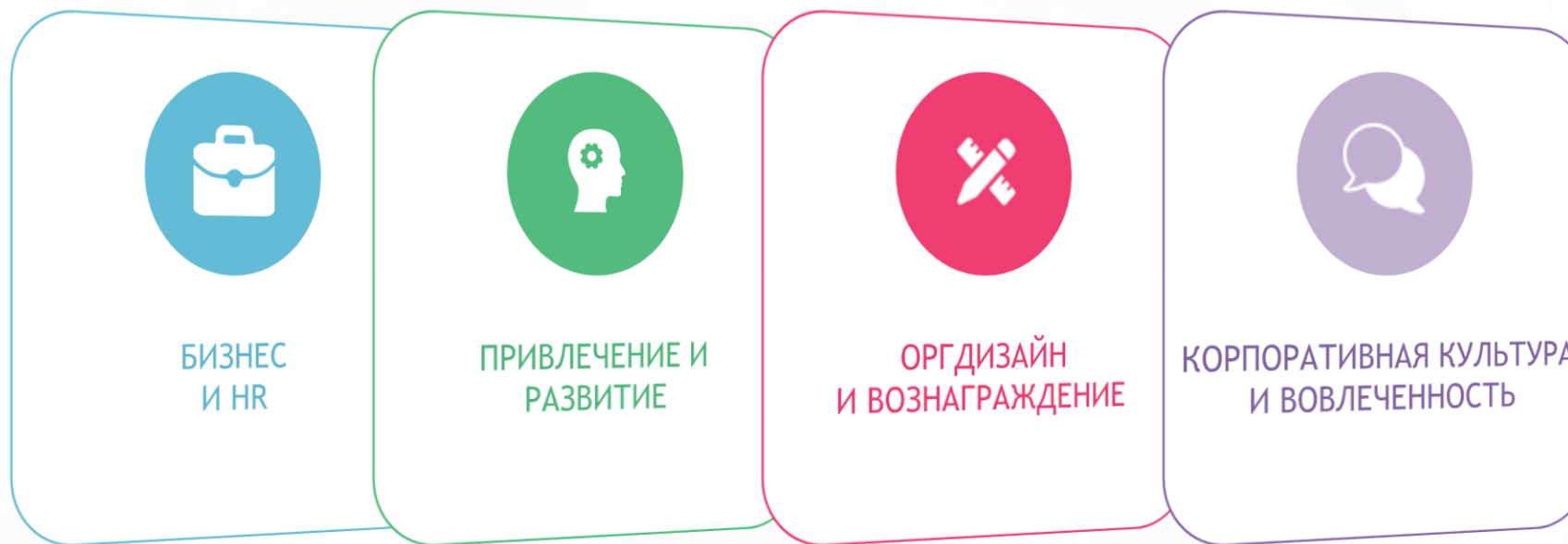
прошли тестирование

100+ УЧАСТНИКОВ

План прохождения, май 2023 г.

СТРУКТУРА HR-ТЕСТА 2.0

УНИВЕРСАЛЬНЫЙ ТЕСТ
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



Соотносится с интенсивной программой от ЭКОПСИ
«HR Бизнес Партнер»

www.hrbp.ecopsy.ru

РАЗДЕЛЫ HR-ТЕСТА 2.0

УНИВЕРСАЛЬНЫЙ ТЕСТ
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ВЕРСИЯ 1.0

I. HR-СТРАТЕГИЯ

1. Стратегическое управление персоналом
2. Стратегическое управление численностью персонала
3. Управление организационной структурой

III. ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

7. Управление системой развития
8. Методы обучения

V. УПРАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬЮ

11. Управление системой оплаты труда
12. Постоянная часть оплаты
13. Переменная часть оплаты

VII. КАДРОВОЕ АДМИНИСТРИРОВАНИЕ

16. Ведение данных по персоналу
17. Учет рабочего времени
18. Ведение организационной и распорядительной документации по персоналу

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

4. Поиск и привлечение персонала
5. Отбор кандидатов
6. Управление брендом работодателя

IV. ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

9. Методы оценки компетентности
10. Психодиагностические методы оценки

VI. КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

14. Корпоративная культура
15. Социальная политика

VIII. HR-АНАЛИТИКА

19. Применение HR-аналитики
20. Анализ HR-данных

ВЕРСИЯ 2.0



БИЗНЕС И HR

- HR-стратегия
- Бюджетирование
- HR-аналитика



ПРИВЛЕЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

- Подбор
- Оценка
- Обучение
- Развитие



ОРГДИЗАЙН И ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

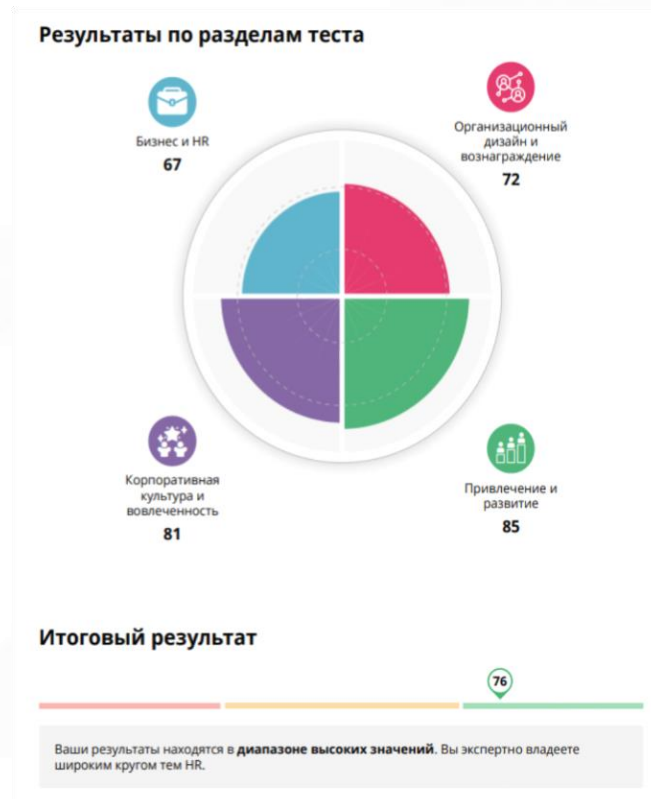
- Оргдизайн
- Численность
- Оплата
- Результативность



КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

- Бренд
- Корпкультура
- Вовлеченность
- Коммуникации

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ



Бизнес и HR

Как развиваться в этой теме

- Выберите стратегическую цель компании или ключевой бизнес-запрос от конкретного подразделения.
- Определите какие HR-системы должны быть задействованы для решения и какие показатели будут характеризовать достижение данной цели или выполнения запроса, установите целевой уровень.
- Проанализируйте текущую ситуацию, сформируйте комплекс HR-мер и возможные риски при их реализации. Определите приоритеты и реализуйте наиболее значимые проекты.
- Сравните, удалось ли достигнуть установленные показатели, внести вклад в достижение стратегической цели или выполнении запроса бизнеса.

Ресурсы для изучения

- Без шаблона. Как изменить организацию, сохранив силы, деньги и время. Финкельштейн Г.
- Переосмысление роли HR. Harvard Business Review (HBR).
- HR-аналитика. Миллнер Д., Хан Н.
- Марк Розин и Павел Безручко: Этические и ценностные дилеммы в работе HR-профессионала [Ссылка](#).
- Роль HR в новом мире: результаты исследования ЭКОПСИ и SAP [Ссылка](#).
- Как провести глобальную трансформацию компании за 1 год? [Ссылка](#).
- Как настроить HR-аналитику для пользы бизнеса [Ссылка](#).
- Модуль 1. Бизнес и HR и Модуль 5. Цифровизация HR и управление на основе данных [Ссылка](#).

Бизнес и HR

Стратегическое управление персоналом, реализация запросов от бизнеса, бюджетирование и HR-аналитика.

67

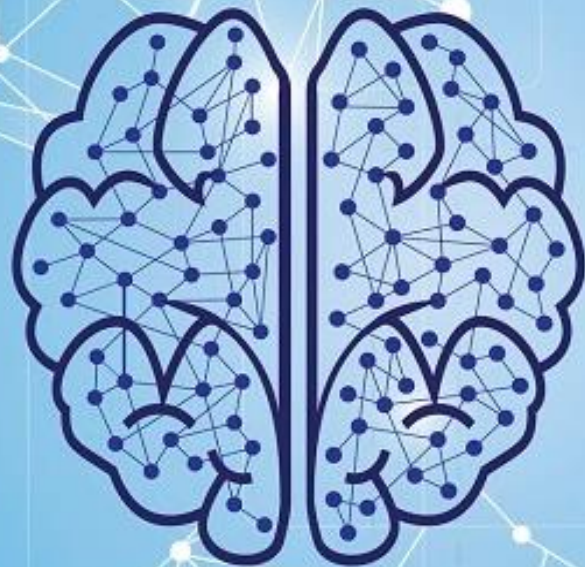
Вы обладаете высоким уровнем знаний в области бюджетирования и уверенно владеете расчетами затрат на персонал. Понимаете базовые HR-инструменты и способны подбирать соответствующие методы решения стандартных задач, поставленных от бизнеса. Ориентируетесь в основных HR-метриках и способны производить базовые аналитические расчеты.

Владение темами раздела

HR-стратегия	Уверенно
Бюджетирование	Экспертно
HR-аналитика	Уверенно

- ✓ По разделам и темам теста.
- ✓ В виде процента правильных ответов.
- ✓ Разделены на три уровня, соответствующих владению конкретной темой.
- ✓ Отчет содержит рекомендации по развитию профессиональных компетенций и ресурсы для изучения.

ПРЕИМУЩЕСТВА HR-ТЕСТА



КОМПЛЕКСНАЯ ОЦЕНКА

В фокусе оценки все ключевые направления деятельности HR-подразделения: работа с запросами от бизнеса, организационное строительство, вознаграждение, управление талантами, повышение вовлеченности

ГЛУБИНА ПРОРАБОТКИ

Вопросы разработаны с участием ведущих экспертов ЭКОПСИ (создателей HR-концепций, тестологов) и HR-практиков – представителей от бизнеса.

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Пользователь отчета получает результаты в разрезе разделов и профессиональных тем, а также рекомендации по развитию в рамках конкретного раздела.

НАДЕЖНОСТЬ

Технический отчет раскрывает основные психометрические показатели, которые соответствуют требованиям Российского стандарта тестирования персонала.

ОЦЕНКА НА ВХОДЕ

Провести первичный отбор
внешних кандидатов
на вакансии в HR-отделе

ОЦЕНКА ПОД РАЗВИТИЕ

Оценить высокопотенциальных
сотрудников HR-функции
и спланировать карьерный трек



ОБУЧЕНИЕ HR-ФУНКЦИИ

Выявить потребность в развитии
у текущих HR-сотрудников,
составить программу обучения

ПРОЕКТЫ РАЗВИТИЯ

Оценить внутренних сотрудников
в рамках реализации комплексных
проектов (HR-трансформация, аудит
HR-подразделения и др.)



1 **Качественный подбор сотрудников,**
отвечающих за реализацию HR-процессов

2 **Более точное составление программы**
развития сотрудников на основе
выявленных зон роста по результатам теста







**СОКРАЩЕНИЕ ЗАТРАТ И ЭФФЕКТИВНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ
ЗАПРОСОВ БИЗНЕСА В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

СТОИМОСТЬ

УНИВЕРСАЛЬНЫЙ ТЕСТ
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



ДЛЯ ВСЕХ ТЕСТОВ (1.0, 2.0) СТОИМОСТЬ ПРОХОЖДЕНИЯ
БУДЕТ СОСТАВЛЯТЬ:

			
ОТ 10-20 ЧЕЛ.	ОТ 21-50 ЧЕЛ.	ОТ 101-250 ЧЕЛ.	ОТ 251-500 ЧЕЛ.
2900 Р	2500 Р	2200 Р	1900 Р



ВЕРСИЯ 2.0

Бесплатный доступ к тесту до конца апреля 2023

Направьте заявку на prof@ecopsy.ru



УЗНАТЬ ПОДРОБНЕЕ
И ОСТАВИТЬ ЗАЯВКУ



ОТСКАНИРУЙ QR

УНИВЕРСАЛЬНЫЙ ТЕСТ В ОБЛАСТИ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ