

Инструменты и решения cut-e

Тестирование персонала



cut-e - smart. valid. preferred.

cut-e [кьют] полный спектр инструментов и технологий для оценки поведенческих характеристик, мотивов и способностей, связанных с профессиональной деятельностью

cut-e в мире:

- Основной офис в Гамбурге (Германия)
- Более 4 млн кандидатов в год
- Более 40 языков
- Партнёры по всему миру (вся Европа, США, ЮАР, Австралия, Юго-Восточная Азия)
- Основные клиенты – крупные компании из разных отраслей экономики (подробный рубрикатор – на сайте www.cut-e.com)

cut-e в России:

- Работа в России с 2009 года
- Адаптированы все основные инструменты
- Российские нормативные выборки
- Клиенты cut-e в России: Газпром-Нефть, VW Group, Mary Kay, Red Bull, Banca Intesa, ВТБ Страхование, Томскнефть, Commerzbank, Johnson & Johnson и др.

ЭКОПСИ – эксклюзивный представитель в России (с 2015 года)

Преимущества инструментов cut-e

- ▼ Использование наиболее прогрессивных оценочных технологий:
 - ▼ Самые короткие тесты на рынке при аналогичной валидности и надежности
 - ▼ Наиболее широкий спектр опросников и тестов на российском рынке
 - ▼ Защищены от фальсификаций, в т.ч. с помощью использования генератора вопросов
 - ▼ Работает на компьютере с любой ОС и любым браузером
- ▼ Ориентация на разработку кастомизированных клиентских решений
 - ▼ не просто продажа инструмента, а максимальное встраивание в HR-процессы, в т.ч. быстрое встраивание в ИТ-инфраструктуру клиента
 - ▼ мэппинг отчётов в терминах компетенций клиентов на основании любого сочетания тестов и опросников
 - ▼ изменение вида системы и отчётов (от лого и цветовой гаммы до стимульного ряда)
 - ▼ Нацеленность на получение клиентом полной картины, вследствие этого оплата не за тест, а за оцениваемого



Обзор инструментов cut-e

Опросники

- ▼ shapes (личный)
 - ▼ версии: management, executive, graduate, expert, sales, basic
- ▼ views (мотивационный)
- ▼ squares (integrity)
- ▼ SJQ (situational judgment questionnaires)

Тесты

- ▼ *числовые способности*: анализ, интерпретация, счет
- ▼ *вербальные способности*: анализ, интерпретация, понимание
- ▼ *абстрактные логические способности*: индукция, дедукция, общая логика
- ▼ *специальные когнитивные способности*: например, память, концентрация и распределение внимания, пространственное, визуальное, техническое мышление
- ▼ *знание языка*: английский, немецкий

shapes – личностный опросник

- ▼ Только релевантные работе личностные черты и типичное поведение
- ▼ 18 базовых шкал
- ▼ Различные версии
 - ▼ **Management** (стандартная)
 - ▼ Expert (эксперты, 18 шкал)
 - ▼ Graduate (выпускники, 18 шкал)
 - ▼ **Executive** (топ-менеджеры, 24 шкалы)
 - ▼ **Sales** (продавцы, 24 шкалы)
 - ▼ Basic (базовые должности, 15 шкал)
- ▼ Универсальная модель – легко соотнести с большинством компетенций клиентов
- ▼ Аналог конкурентов, но короче по заполнению (18 минут)



shapes – пример заполнения

Насколько точно эти высказывания описывают Ваше поведение?

Вы можете распределять баллы с помощью кнопок + и - .

Я честен и открыт в отношениях с другими людьми

Progress bar with 6 white circles and + / - buttons.

Мне хочется, чтобы людям было приятно со мной общаться

Progress bar with 4 orange circles, 2 white circles, and + / - buttons.

Мне удастся оказывать влияние на других

Progress bar with 2 grey circles, 4 white circles, and + / - buttons.

У Вас осталось еще 2 балла

Progress bar with 2 orange circles.



views – мотивационный опросник

- ▼ Относящиеся к работе мотивы, ценности, интересы (всего 18 шкал)
- ▼ Позволяет ответить на вопросы:
 - ▼ Что важно этому сотруднику (как им управлять, как его мотивировать)
 - ▼ Насколько ценности и мотивы сотрудника соответствуют ценностям компании (например, насколько важна иерархия)
- ▼ Короткое время заполнения – менее 15 минут



squares – опросник благонадёжности

- ▼ Оценки контр-продуктивного поведения для подбора
 - ▼ 6 типов ситуаций, способствующих контр-продуктивному поведению (Ф. Зимбардо)
 - ▼ Личностные установки, способные противостоять этим ситуациям
 - ▼ Опросник оценивает риск деструктивного поведения в различных ситуациях

Деструктивная ситуация	Поведение и установки	Факторы
Рассеянность	Дисциплина. Не поддаётся искушениям; упорно работает; не отвлекается	Самоконтроль
Неоднозначность	Методичность. Пунктуален, хорошо организован; знает правила и следует им	
Скука	Осторожность. Хорошо чувствует риски; действует очень осторожно; успешно работает со скучными, рутинными задачами	
Безразличие	Эмпатия. Добрый и мягкий человек; понимает позицию других; успешно сотрудничает с другими	Этичное самосознание
Оппортунизм	Честность. Открытый и честный; выполняет взятые на себя обязательства	
Поверхностность	Рефлексивность. Учитывает последствия своих и чужих действий; стремится учесть потребности других	

Разработано «ЭКОПСИ Консалтинг»

scales – тесты способностей

- ▼ Тесты когнитивных способностей
- ▼ Преимущество cut-e – в разнообразии тестов
 - ▼ Анализ числовой информации
 - ▼ Анализ вербальной информации
 - ▼ Логическое мышление
 - ▼ Пространственное мышление
 - ▼ Память, память на лица
 - ▼ Концентрация и распределение внимания, координация, скорость реакции
 - ▼ Уровень владения языком
- ▼ Преимущество cut-e - краткость заполнения, от 1 до 15 минут
- ▼ Разные уровни сложности для разных групп



scales numerical – пример

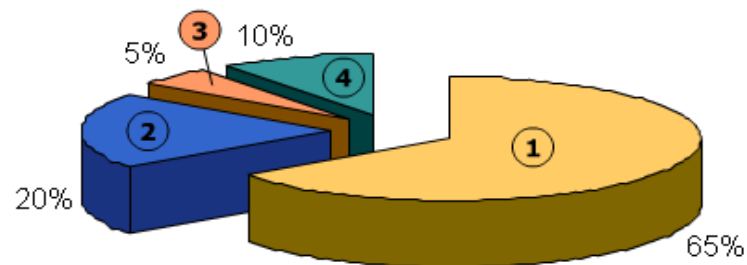


анализ числовой информации

- Затраты
- Доставка
- Рабочие часы**
- Прибыль**
- Сотрудники
- Прайс-лист

Осталось 12 минут(ы)

Доля прибыли от четырёх заводов в феврале



- 1** Завод 1
- 2** Завод 2
- 3** Завод 3
- 4** Завод 4

Общая прибыль в феврале: 1 500 000 евро


Доставка зарубеж по тарифу "Экспресс-Воскресенье" стоит 90,00 евро.

- ВЕРНО
- НЕВЕРНО
- НЕТ ДАННЫХ

1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36

- Инструкции
- ДАЛЕЕ

scales verbal – пример



анализ вербальной информации

Опуска Клиенты Часы работы

История Продукция **Персонал**

осталось 11 минут

В Топ Бокс работает 150 человек.

Производство: На производстве в Топ Бокс заняты в общей сложности 100 человек, большинство из которых составляют электрики. Однако на производстве также работают слесари-монтажники и инженеры-механики. Кроме того, непосредственно на производстве проходят обучение несколько стажеров.

Отдел закупок: В отделе закупок Топ Бокс работает 14 штатных сотрудников и 1 стажер. Большинство из них прошли специальное обучение в области торговли или являются дипломированными специалистами по деловому администрированию.

Отдел продаж: Отдел продаж Топ Бокс состоит из 23 человек, 10 из которых работают в офисе и 13 - в регионах. Основная задача региональных сотрудников - работа с постоянными клиентами, но если представляется возможность, они также привлекают новых клиентов. Кроме того, в отделе продаж работают три стажера.

Сотрудники на производстве в компании Топ Бокс являются либо электриками, либо слесарями-монтажниками.

ВЕРНО


НЕВЕРНО

НЕТ ДАННЫХ

1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36
37	38	39	40	41	42

Инструкции


ДАЛЕЕ



scales eql – пример



измерение навыков счета

Задание выполнено 

Осталось 5 минут 

$$\bullet + \bullet = 12$$


Перенесите цифры в пропуски таким образом, чтобы ответ был верным.

1 **2** **3** **4** **5** **6** **7** **8** **9**


1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15			



scales mt (распределение внимания) – пример



scales mt



Пример

Осталось минут: 1

$8 - 3 + 4 + 5 = 14$

верно неверно

ШВНГСИЖ

ок

прервать тест ▶

далее ▶



Ценовая модель – общие принципы

- ▼ Основное отличие – цена за кандидата, а не за тест или отчёт
 - ▼ Доступ ко всем инструментам оценки, всем языкам и всем видам отчётов внутри одного уровня отчетов осуществляется за одну цену
 - ▼ Списание средств происходит после формирования первого отчёта на кандидата
 - ▼ Никаких дополнительных плат за формирование последующих отчётов на кандидата внутри определённого уровня отчетов
- ▼ Стоимость зависит от уровня отчетов

Уровень отчетов	Доступные отчёты
Lean (без отчётов)	<ul style="list-style-type: none">•выгрузка Excel•краткая ОС кандидатам
Smart (для HR-специалистов)	<ul style="list-style-type: none">•почти все отчёты по тестам способностей•«шкальные» отчёты по опросникам
Enterprise (для менеджеров)	<p>Большинство отчётов с текстами и кастомизация:</p> <ul style="list-style-type: none">•отчёты с текстовыми описаниями•отчёты с клиентским контентом (например, после мэппинга компетенций)•отчёты с учётом профилирования•подробные рекомендации, вопросы к интервью и т.д.

Контактная информация



Григорий Финкельштейн,
Партнер, руководитель направления
«Управление кадровым потенциалом»

finkel@ecopsy.ru

Москва, ул. Долгоруковская, 7

Тел.: (+7 495) 645 21 15

www.ecopsy.ru

www.facebook.com/ecopsy.ru

