

The logo for EKSPSI, featuring the letters 'ЭКСПСИ' in white with a red diagonal slash through the 'К'.A red play button icon inside a circle.


ВЕБИНАР

КАК ПРОГНОЗИРОВАТЬ ПОВЕДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ, А НЕ ПОЛАГАТЬСЯ НА ИХ САМООТЧЁТ

Опросник с технологиями
искусственного интеллекта Delta.ai

A white calendar icon.

20 февраля

A white clock icon.

11:00–12:00 (МСК)



ПРАВИЛА ВЕБИНАРА



ВРЕМЯ

с 11:00 до 12:00
(по Московскому
времени)



ВОПРОСЫ

Вопросы ведущему
можно задавать
в «общем чате»
в течение всего
вебинара



ТЕХНИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ

Если есть технические
вопросы – пишите
в «общий чат»

Ведущие вебинара



**ЮРИЙ
ШАТРОВ**

Руководитель практики
Digital Assessment



shatrov@ecopsy.ru



**ПАВЕЛ
ДЕГТЯРЁВ**

Директор по развитию
продуктов



degtyariov@ecopsy.ru

Компетенции – основной критерий оценки сотрудников

Компетенции отражают реальное поведение, приносящее результат в конкретной должности.

Модели компетенций крайне распространены в современном HR. 74% компаний обладают моделями компетенций. И все компании из ТОП-100 используют компетенции в оценке.

По материалам исследований: Fortune & Aon Hewitt, 2011; Headhunter, 2016; Korn Ferry, 2016; Towler and Britt, 2006.



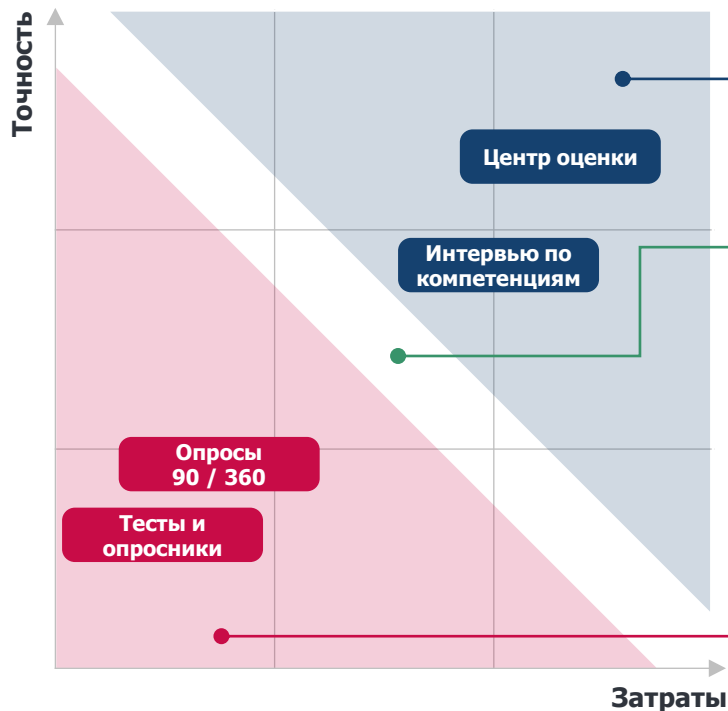
Результативность на 43-64% зависит от компетенций



Внедрение оценки по компетенциям может снизить текучесть на 20%

Это высокие показатели, превышающие эффективность личностных черт, мотивации и других критериев оценки.

Для оптимального внедрения оценки по компетенциям не хватает инструментов, обладающих **приемлемой точностью при невысоких затратах**



Очные инструменты

- Высокая точность, но также высокие затраты
- Масштабирование приводит к существенному росту затрат
- Точность оценки зависит от квалификации эксперта, оценки людей отличаются в зависимости от того кто их оценил

?

- Приемлемая точность и невысокие затраты
- Масштабирование без дополнительных затрат
- Объективная процедура оценки

Дистанционные инструменты

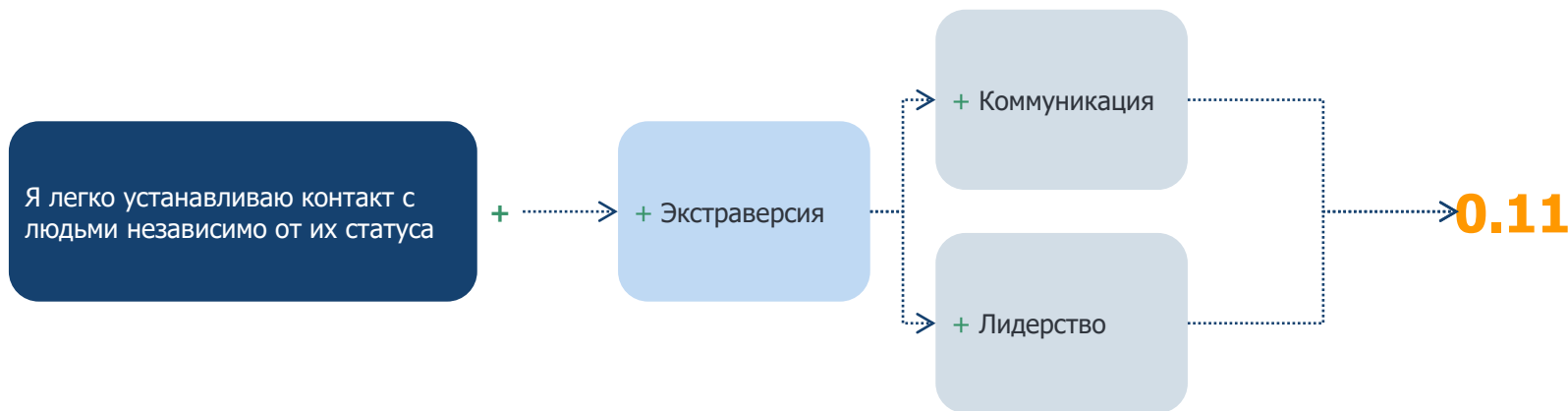
- Невысокая точность, но также низкие затраты
- Масштабирование не требует существенных затрат
- Объективная процедура оценки, все кандидаты и сотрудники оцениваются по одним правилам

Существующие инструменты дистанционной оценки плохо подходят для оценки по компетенциям, так как они полагаются на **представление человека о себе**

Участник выбирает из нескольких пунктов поведение, которое описывает лучше всего

Эта оценка «плюсуется» к черте личности, которая считается связанной с определёнными компетенциями

Оценка компетенций, полученная таким способом, не позволяет точно прогнозировать эффективность сотрудников



delta.ai — новая технология, прогнозирующая реальное поведение при помощи **данных и машинного обучения**

УТВЕРЖДЕНИЕ	НАИМЕНЕЕ	НАИБОЛЕЕ
Я достигаю результата		
Я планирую свою работу		
Я выстраиваю отношения		
Я управляю подчинёнными		

В delta.ai человек отвечает, как он сам видит своё поведение



Ответы человека сравниваются с базой данных 15 000 сотрудников российских компаний.

Каждый из сотрудников в базе был оценён по компетенциям своим руководителем и коллегами.



КОМПЕТЕНЦИЯ	ОЦЕНКА
Дисциплинированность	67
Стремление к достижениям	21
Управление подразделением	41
Эффективная коммуникация	59

Алгоритмы ИИ прогнозируют, какую оценку по компетенциям получил бы сотрудник с таким паттерном ответов, если бы его оценивали руководитель и коллеги.

Как работает delta.ai

Участник выбирает из нескольких пунктов поведение, которое описывает лучше всего

Искусственный интеллект оценивает, как сотрудники выбравшие тот же пункт в тех же условиях, оцениваются по компетенциям

Оценка компетенций, полученная таким способом, прогнозирует эффективность в 2 раза точнее

Я легко устанавливаю контакт с людьми независимо от их статуса

+

+0.347 Лидерство

-0.122 Коммуникация

-0.265 Клиентоориентированность

+0.281 Управление исполнением

0.23

Данные против интуиции

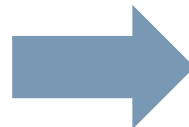
Инструкция: выбрать 1 пункт, который лучше всего описывает ваше поведения на работе

Я учитываю мнение коллег при принятии решений

Я делюсь своими знаниями и опытом с коллегами

Я контролирую качество и сроки выполнения поставленных задач

Я делюсь доступной информацией честно и открыто



Как ваш выбор повлияет на оценку по 3 компетенциям?



Командность

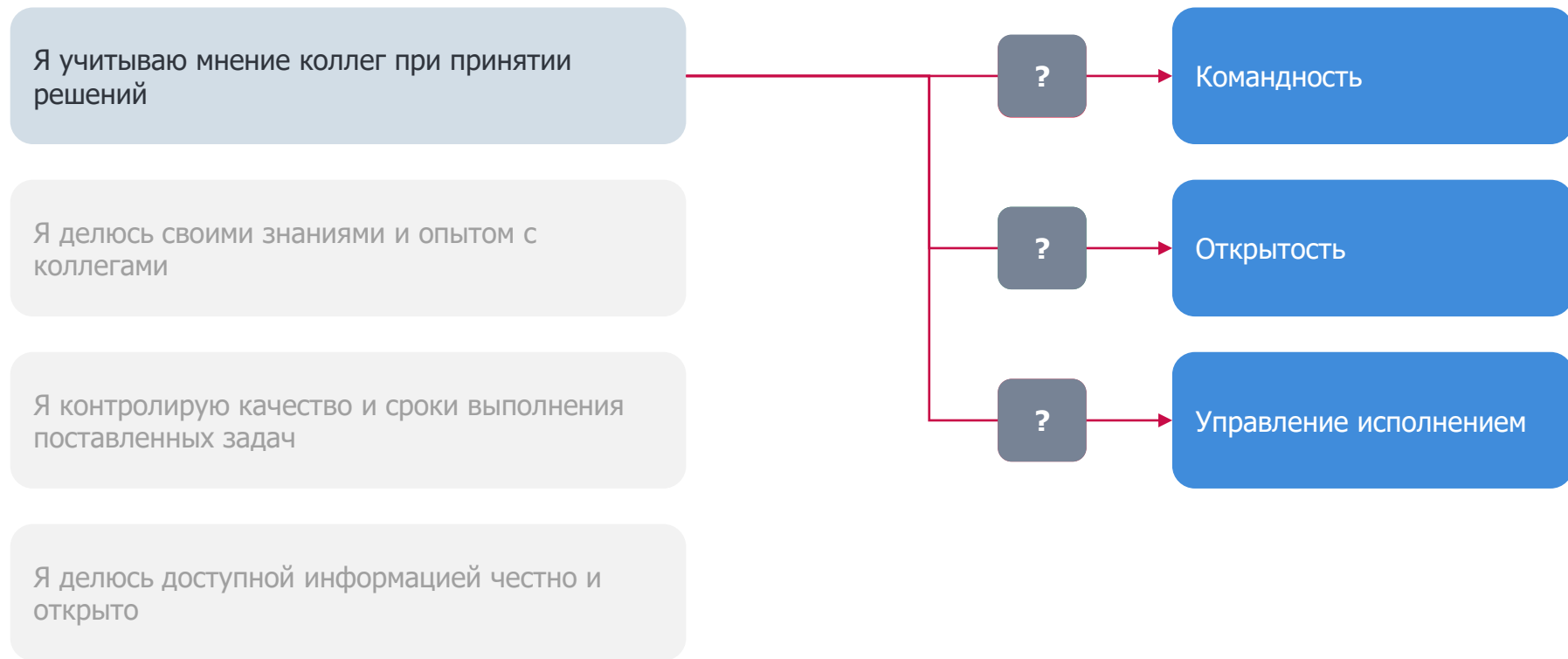


Открытость

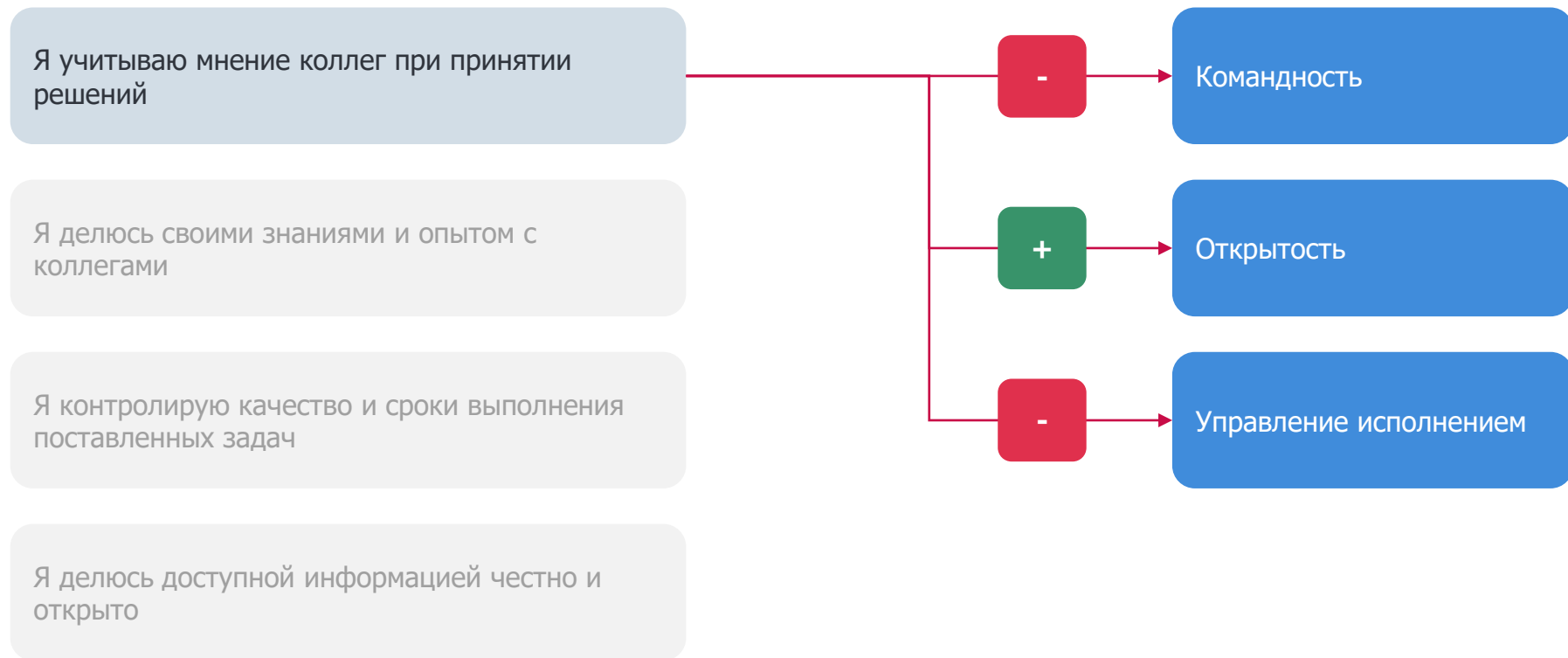


Управление исполнением

Пример: как относится самооценка сотрудника и реальное влияние оценки на компетенции



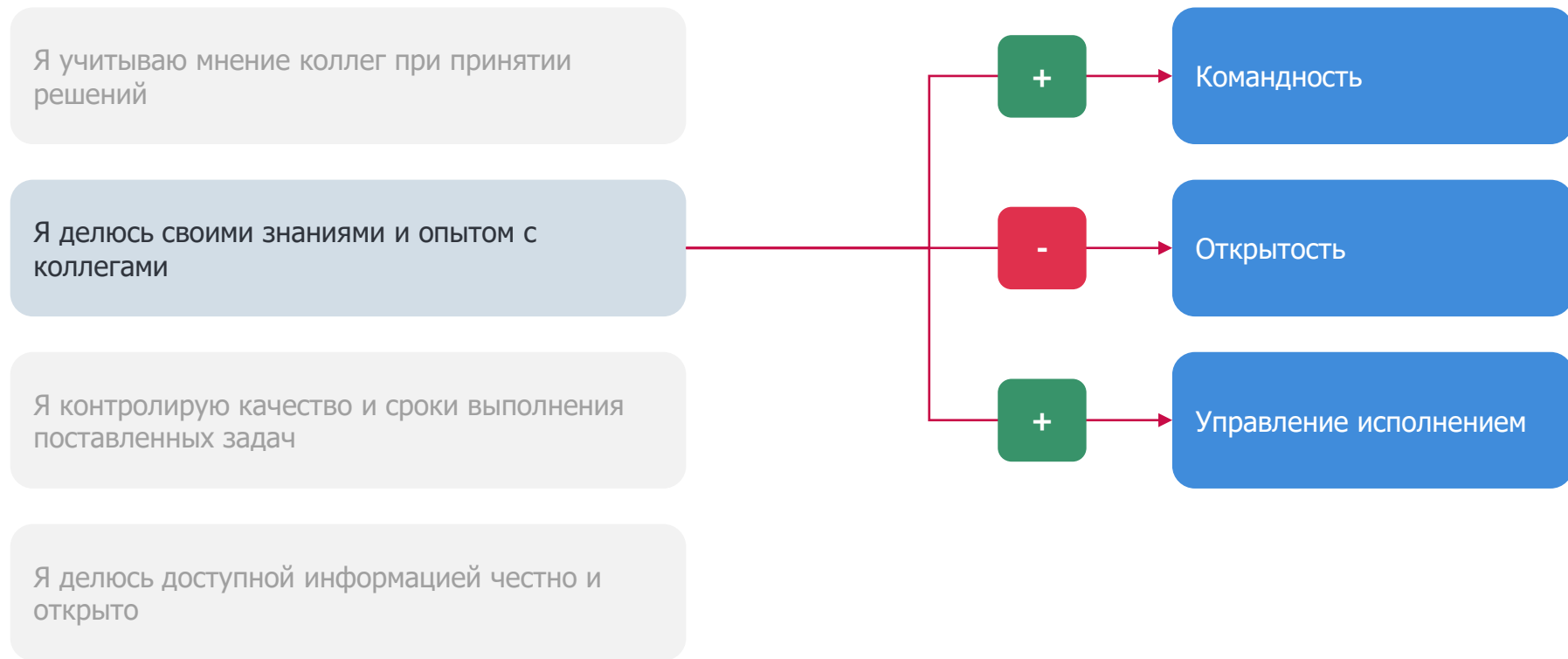
Пример: как относится самооценка сотрудника и реальное влияние оценки на компетенции



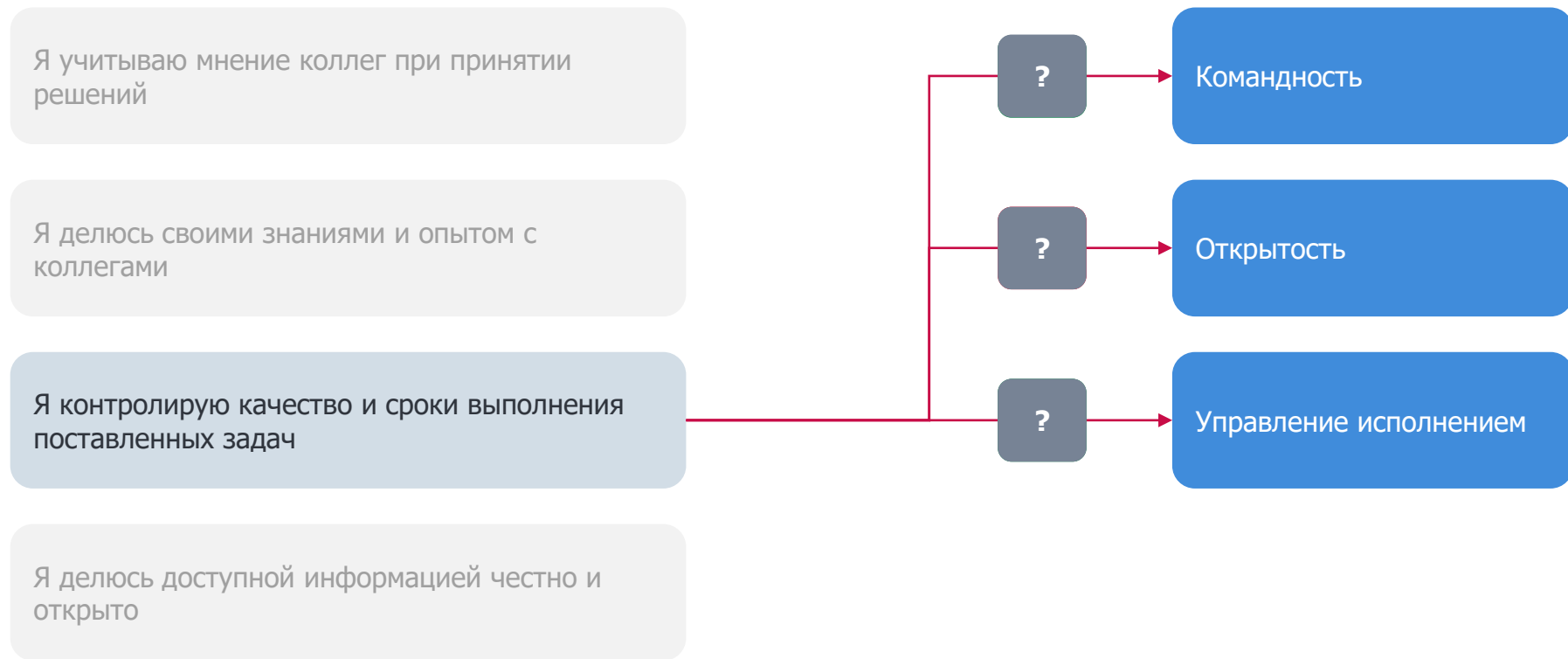
Пример: как относится самооценка сотрудника и реальное влияние оценки на компетенции



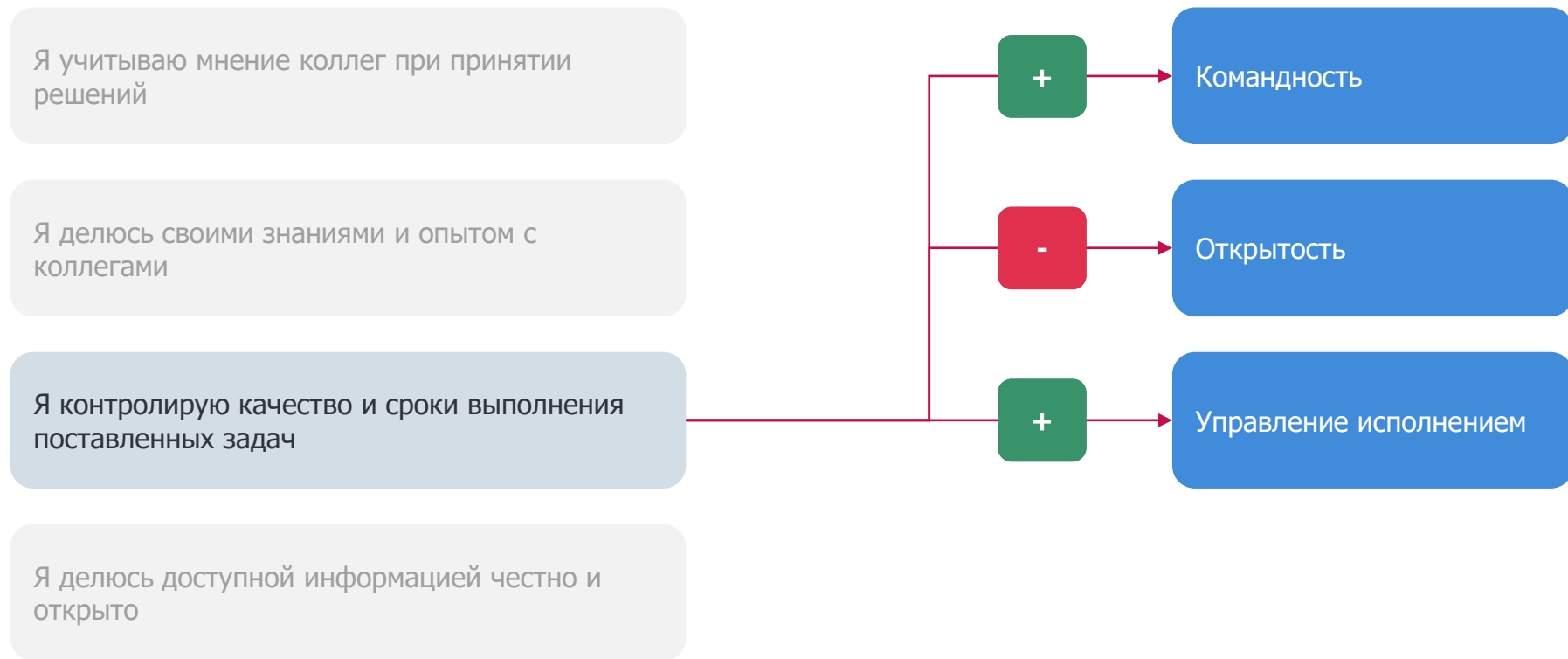
Пример: как относится самооценка сотрудника и реальное влияние оценки на компетенции



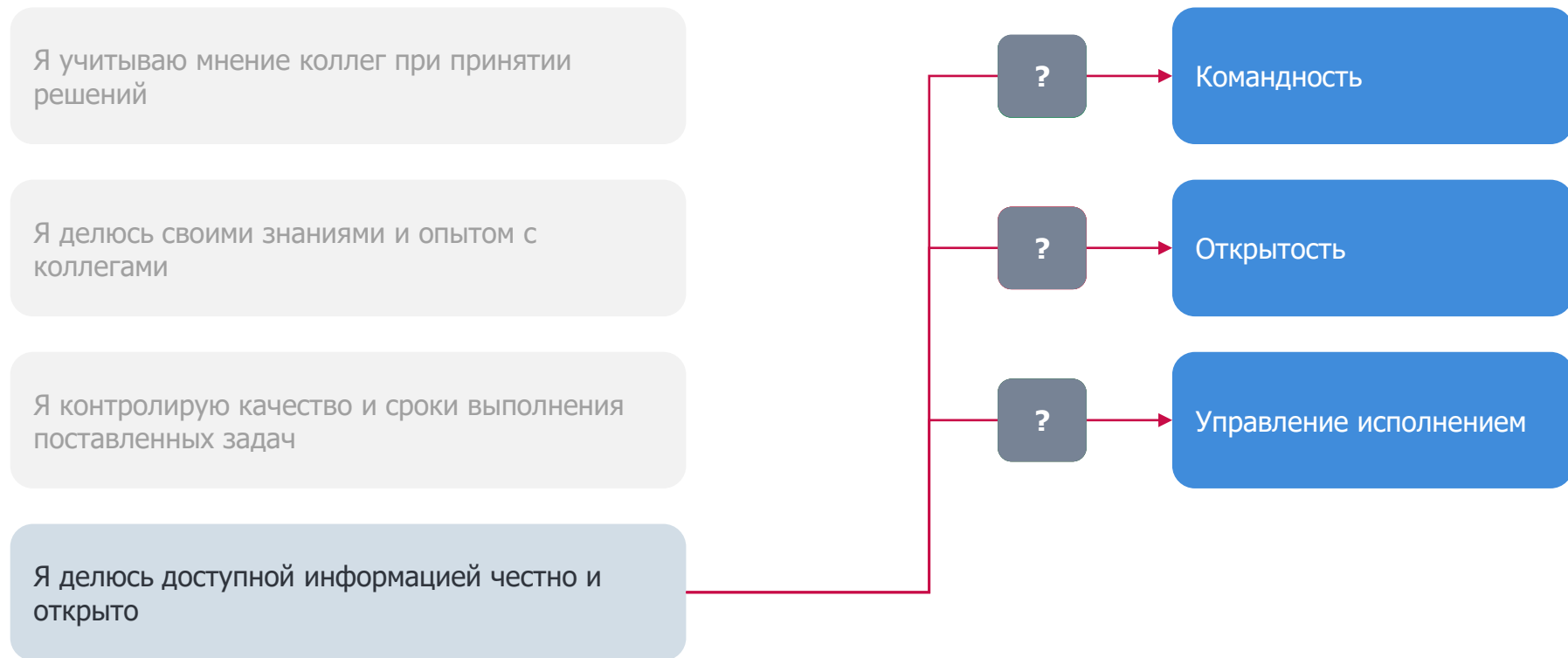
Пример: как относится самооценка сотрудника и реальное влияние оценки на компетенции



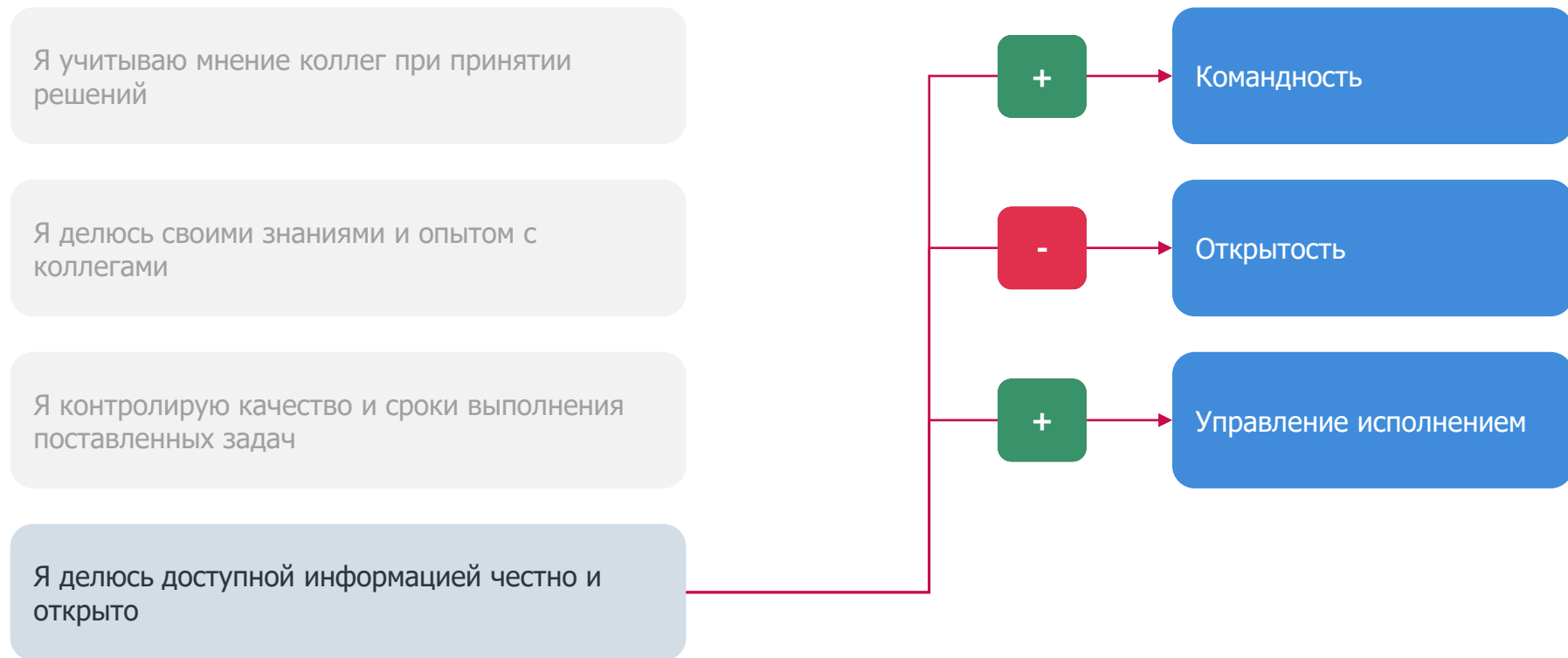
Пример: как относится самооценка сотрудника и реальное влияние оценки на компетенции



Пример: как относится самооценка сотрудника и реальное влияние оценки на компетенции



Пример: как относится самооценка сотрудника и реальное влияние оценки на компетенции



delta.ai оценивает компетенции по универсальной модели DCM, **созданной ЭКОПСИ на основе данных о 80 000 сотрудников российских организаций**

Каждая компетенция разделяется на компетенции более низкого порядка.
Всего delta.ai оценивает 33 компетенции.



Надёжность



Организованность



Стремление к совершенству



Приверженность



Командность



Ориентация на клиента



Принятие решений

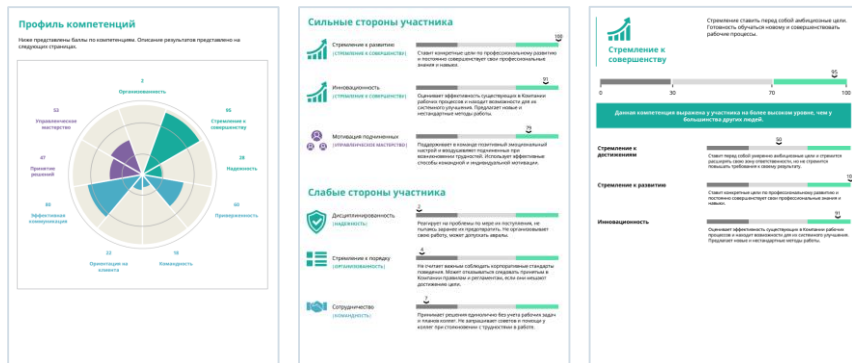


Эффективная коммуникация



Управленческое мастерство

delta.ai может быть настроен для **оценки по модели компетенций вашей компании**



По результатам delta.ai формируется отчёт с оценками по 33 компетенциям. В отчёте также указаны сильные стороны и зоны развития участника.

Также вы можете настроить delta.ai для оценки компетенций вашей компании. Тогда по результатам будет также формироваться итоговый балл – соответствие модели компетенций компании. Итоговый балл позволяет выстраивать простые и прозрачные механизмы отбора, например – отсеивать кандидатов, не подходящих требованиям компании.

Пример **pdf-отчёта** по результатам delta.ai. Также формируется **xls-отчёт** с результатами оценки всех участников.

delta.ai — **новое поколение опросников**, использующее преимущества традиционных инструментов и лишённое их недостатков

	delta.ai	Личностные опросники
Количество оцениваемых характеристик	33	5-36
Формат оценки	Дистанционный	Дистанционный
Технологии ИИ	Есть	Отсутствуют
Точность в оценке компетенций	0,38	0,16-0,38*
Точность в прогнозировании результативности	0,23	0,17
Время оценки (в мин.)	10-15	10-45
Цена оценки одного человека (в Р)	1 200	800-2500

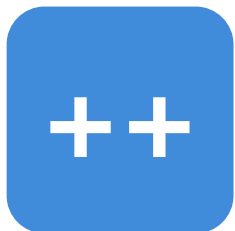
*Корреляции в исследованиях: SHL (p. 46), 2009; Savile Consulting (p. 603-604), 2012; Korn Ferry, 2018.

**Корреляция в мета-анализе Salgado, Anderson, & Tauriz, 2015.

Приведены наблюдаемые корреляции, без поправок и коррекций.



Ставьте **+** в чат если хотите попробовать оценку компетенций delta.ai сами



Ставьте **++** в чат если хотите обсудить применения delta.ai в вашей компании;
мы свяжемся с вами в ближайшее время