

Digital Assessment

Цифровые инструменты
оценки персонала



Павел Безручко

Управляющий партнер «ЭКОПСИ»

Оценка деловых качеств людей – сложная задача, и для ее решения необходимо выбрать правильные инструменты.

Эффективность конкретного инструмента можно оценить по двум основным показателям: точность и затраты на проведение оценки. Наиболее точные инструменты – анализ опыта и достижений человека, сбор и проверка рекомендаций, глубокий индивидуальный ассессмент. Неслучайно хедхантеры предпочитают использовать именно эти методы для подбора людей на ответственные позиции. Однако, эти инструменты дороги, и их применение имеет ограниченный характер.

Но что делать, если нужно оценить сотни, тысячи, а иногда – десятки тысяч человек, точность должна быть приемлемой, и важно уложиться в сжатые сроки и бюджет? В такой ситуации цифровым инструментам оценки нет альтернативы. К ним относятся тесты, пригодные для целей оценки и отбора, а также новые методы, основанные на использовании искусственного интеллекта.

И мы рады представить их вашему вниманию!



Юрий Шатров

Старший партнер, руководитель практики
Digital Assessment «ЭКОПСИ»

В этом каталоге вы найдете полный набор цифровых оценочных инструментов «ЭКОПСИ». В нем представлены как классические инструменты – к примеру, тесты способностей и опросник мотивации, опросы 360 градусов и опросник деструкторов. Так и инновационные, основанные на искусственном интеллекте, – автоматизированное видеоинтервью и опросник поведения.

Мы описали инструменты максимально сжато и емко, чтобы вы могли увидеть их преимущества и области применения. Помимо этого, в каталоге вы найдете описание нашей IT-платформы Linkis и ценообразование инструментов.

Желаем вам интересного изучения каталога!

Всегда открыты к диалогу с вами.

Содержание

Потенциал PiF	6
Компетенции с ИИ delta.ai	8
Обратная связь 360 градусов	10
Управленческие практики Prime	12
Выгорание FADE	14
Деструкторы DPI	16
Интеллектуальные способности Switch	18
Управленческие роли Frame	20
Мотивация и потребности Engage	22
Картина мира Logos	23
Рисковое поведение Risk Profile	24
Благонадежность Integrity Profile	25
Модели компетенций и ценностей DEEP	26
Искусственный интеллект Echo	28
Разработка кейс-тестов	30

О компании

ЭКОПСИ – компания, предоставляющая услуги в области консалтинга и HR-технологий. Была создана в 1989 году; с 2007 года по настоящий момент лидирует в рейтингах ведущих HR-консалтинговых компаний; в 2019 году стала резидентом Сколково; в 2024 году вошла в топ-5 компаний по динамике роста выручки в стратегическом консалтинге

№ 1 на рынке
HR-консалтинга
(РА Эксперт, 2024)

550 проектов
каждый год

>250 консультантов
в штате

№ 1 на рынке оценки
персонала
(HR tv, 2021)

41 компания из ТОП-50
работает с нами
(по рейтингу РБК, 2021)

Мы работаем в следующих областях



**Оценка
персонала**



**Обучение
и развитие персонала**



**Организационные
изменения**



**Исследования
и социология**



**Операционная
эффективность**



**Охрана труда
и безопасность**



**Бренд
работодателя**



**Автоматизация
HR**



**Работа
с топ-менеджерами**

Наши ключевые клиенты в области цифровой оценки персонала

За период 2016–2024 гг. нашими инструментами воспользовались 60% компаний из ТОП-50 РБК.

Банки	ВТБ	Т-Банк	Сбербанк
	Альфа-Банк	Газпромбанк	ОТП Банк
Нефть и газ	Роснефть	Зарубежнефть	Татнефть
	Газпром нефть	ИНК	КАТКонефть
Розничная торговля	X5 Retail Group	Магнит	Лента
	Ашан	Монетка	Улыбка радуги
Металлургия	Евраз	НЛМК	ОМК
	Русал	Северсталь	Металлоинвест
Телекоммуникации	МТС	Ростелеком	Казахтелеком
	T2	Мегафон	
Химия	ФосАгро	Уралкалий	Еврохим
FMCG	Мултон Партнерс	Черкизово	Pepsico
	JTI	АСГ	
IT	Яндекс	Диасофт	HeadHunter
	Avito	VK	OZON
Фармацевтика	Sandoz	AbbVie	Teva
	Veropharm	Astellas	Bayer
Автомобили	Макон авто	Рольф	Favorit Motors
	Автомир	Максимум авто	
Государственные организации	Лидеры России	Счетная палата	Знание
	Правительство Москвы	Сколково	Среда возможностей
Транспорт	РЖД	Первая портовая компания	Аэрофлот
	T.A. Managment	Шереметьево	Трансконтейнер
HoReCa	Роза Хутор	Мрия Резорт	Radisson Hotels
Строительство и девелопмент	A-100 Девелопмент	Велесстрой	G-Group
	BI Group	Галс-Девелопмент	Level Group

Потенциал PiF

🕒 120 минут

👤 Эксперты и руководители

Potential in Focus (PiF) – комплексный тест, который оценивает потенциал. Это психологические качества человека, прогнозирующие его успех в новой роли или должности



45% российских организаций оценивают потенциал (ЭКОПСИ, 2016)

1 PiF – тест, созданный специально для оценки потенциала

Доказанная точность

PiF – комплексный инструмент: участник проходит 6 тестов различной направленности. Это обеспечивает высокую точность оценки

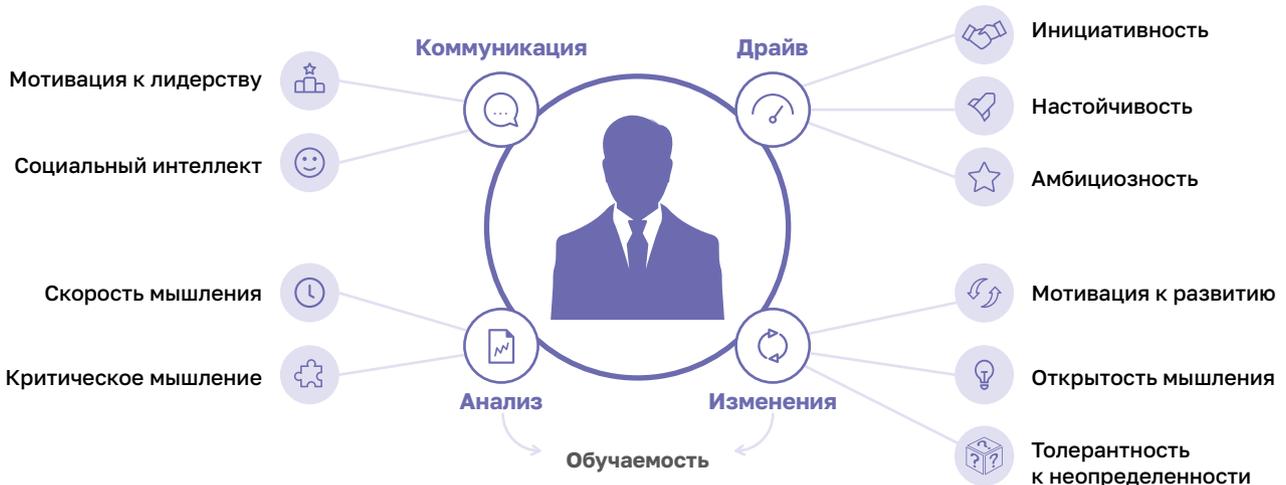
Легкость использования

Отчеты по результатам PiF понятны менеджерам без специального обучения. Их легко использовать при принятии решений

Принятие участниками

Участник получает отдельный отчет по результатам PiF. В отчете приведены оценки и рекомендации по работе с потенциалом

2 PiF оценивает 10 ключевых составляющих потенциала



3 В результате PiF дает ясные ответы на вопросы о потенциальной успешности человека



Будет ли сотрудник эффективен на новой должности?



Освоит ли сотрудник программу обучения?



Адаптируется ли сотрудник к изменениям в организации или на рынке?



Ознакомьтесь с отчетом для участника, который формируется по результатам PiF. Вы увидите примеры рекомендаций, которые получает участник. Для этого нажмите на кнопку или наведите камеру телефона на QR-код справа.



Открыть



👤 120 – 200 человек в год

🕒 Проект продолжается

Задача

Отобрать наиболее подходящих внешних кандидатов на управленческие позиции производства

→ Решение

- Успешные кандидаты на управленческие позиции после интервью проходят тест PiF
- По результатам тестирования внутренние консультанты готовят короткие письменные отчеты о ключевых рисках кандидата на предполагаемой позиции

✓ Результаты

- Финалисты проходят тестирование PiF
- Заказчик получает отчет с описанием сильных и слабых сторон и ключевых рисков по кандидатам

Отзыв нашего клиента



ГК «Кронштадт» – российская высокотехнологичная компания, которая обладает уникальным опытом в проектировании систем в комплексе: от летательных аппаратов до бортового оборудования, целевых нагрузок БЛА и наземных пунктов управления для гражданского и оборонного рынка.

Мы уделяем большое внимание сохранению и развитию компетенций внутри компании, поддерживая экспертизу и профессиональный рост сотрудников. В этом году мы сосредоточились на важной задаче формирования кадрового резерва на управленческие позиции, что позволяет нам не только обеспечить преемственность в управлении, но и повысить общую эффективность работы команды.

Для достижения этой цели необходимо было выделить высокопотенциальных сотрудников и разработать систему их развития. Мы выбрали два теста: Potential in Focus и delta.ai, так как при отборе кандидатов в кадровый резерв важно не только оценивать актуальный уровень их компетенций, но и прогнозировать, насколько успешно они смогут адаптироваться к новым условиям и оперативно реагировать на потребности бизнеса и требования быстро меняющегося рынка.

Проект продолжается, и благодаря исследованию результатов оценки сотрудников, основанному на инструментах тестирования от компании ЭКОПСИ, мы уже сейчас можем выявить зоны роста и поддерживать на высоком уровне ключевые корпоративные компетенции нашей компании.

Отдельное спасибо Юрию Шатрову, руководителю практики Digital Assessment, и Дарье Медведевой, менеджеру проекта, за их отзывчивость, индивидуальный подход и сопровождение проекта на всех этапах.



Дубровина Виктория

Руководитель направления оценки и карьерного развития, АО «Кронштадт»



Компетенции с ИИ delta.ai

🕒 15 минут

👤 Сотрудники всех уровней

Компетенции остаются самым востребованным оценочным критерием. Но стандартные инструменты психометрики — опросники личности — неспособны оценить поведение. Они оценивают представления человека о себе, а не совершаемые им действия.

Мы разработали инновационный опросник **delta.ai** который прогнозирует именно поведение. В его основе — искусственный интеллект (ИИ). С технологиями ИИ мы вычисляем, как ответы участника на опросник связаны с его поведением в работе



Точность оценки компетенций — 0,45. В 1,5-2 раза точнее, чем в стандартных опросниках



Точность прогноза результативности — 0,23. В 2-2,5 раза точнее, чем в стандартных опросниках



Защищен от социальной желательности

1 Как работает искусственный интеллект в основе delta.ai

Прохождение опросника

Человек описывает свое поведение при помощи набора индикаторов — отмечает, какие из них характеризуют его лучше всего и хуже всего

Применение искусственного интеллекта

Ответы человека сравниваются с базой данных 20 000 сотрудников российских компаний. Каждый из сотрудников в базе был оценен по компетенциям своим руководителем и коллегами

Формирование оценок

Оценка происходит по поведению напрямую, без использования личностных черт и других искусственных конструкторов

2 Технологическая основа delta.ai позволяет применять опросник по одному из 3 сценариев



Использование универсальной модели опросника

delta.ai построена вокруг универсальной модели компетенций DCM, разработанной ЭКОПСИ на основе больших данных.

В отчете — 27 компетенций, покрывающие все значимые качества и навыки сотрудника



Экспертная настройка для оценки по вашей модели компетенций

Эксперты ЭКОПСИ соотносят модель DCM с вашей моделью компетенций.

В отчете будут представлены оценки по вашей модели компетенций



Настройка на основе данных для оценки по вашей модели компетенций

При помощи данных об оценке действующих сотрудников по компетенциям можно добиться исключительной точности оценки — 0,45 для оценки компетенций и 0,3 для оценки результативности



👤 300 человек

🕒 Бессрочно

Задача

Снизить количество конфликтов и грубости в рабочем общении



Решение

- Применили опросник delta.ai, посмотрели на командный профиль руководителей, обнаружили дефицит тактичности.
- Выравниваем команду по этому показателю



Результаты

- При помощи delta.ai при отборе кандидатов сверяемся «наш» ли человек или «не наш»
- При принятии решения по действующим сотрудникам сверяемся с delta-профилем

КРОНШТАДТ



👤 > 200 человек

🕒 проект продолжается

Задача

Сформировать кадровый резерв на управленческие позиции высшего и среднего менеджмента компании, подготовить сильную управленческую команду под стратегические цели компании



Решение

- Все кандидаты в кадровый резерв проходят тестирование на определение уровня потенциала Potential in Focus и соответствие модели управленческих компетенций delta.ai



Результаты

- Каждый участник тестирования получил развернутый индивидуальный отчет об уровне развития составляющих потенциала и управленческих компетенций с рекомендациями по развитию
- Эксперты от ЭКОПСИ провели развивающую встречу с кандидатами в кадровый резерв «Как самостоятельно работать с результатами оценки»
- Результаты оценки будут использованы для построения индивидуальных планов развития и формирования годовой программы обучения для кадровых резервистов

Обратная связь 360 градусов

 Сотрудники всех уровней

В опросе **360 градусов** участнику предоставляет обратную связь его рабочее окружение – коллеги и подчиненные, руководители, клиенты.

1 Обратная связь 360° эффективно решает задачи по развитию сотрудников

Персональное развитие

- Определение приоритетных направлений обучения и развития
- Формирование планов развития сотрудников
- Помощь руководителям при работе с личностным развитием сотрудников

Формирование системы обучения и развития

- Выявление навыков, требующих развития по приоритетным группам персонала
- Формирование тренингов, исходя из запросов на развитие по результатам 360°
- Оценка динамики по развиваемым навыкам и качествам

Формирование культуры

- Внедрение культуры ответственности за собственное развитие
- Формирование культуры обратной связи

2 Обратная связь 360° оценивает широкий круг критериев

Компетенции

Ценности

Эффективность

Деструкторы

Отношения

Также вы можете использовать свои уникальные критерии в 360° от ЭКОПСИ

3 ЭКОПСИ предлагает уникальный ипсативный формат обратной связи 360°



Экономия времени

Ипсативный формат снижает время оценки одного человека на 60% – до 10–15 минут. Это повышает шанс прохождения опроса.

Указано среднее время заполнения по нашим ипсативным опросам. Фактическое время заполнения зависит от количества индикаторов



Защита от социальной желательности

Участники не смогут проставить по всем вопросам опросника высокие или низкие баллы. Вы получите достоверные результаты.

Отзыв нашего клиента



С коллегами из Экопси взаимодействуем давно и очень успешно. За плечами совместный опыт реализации оценочных мероприятий на конкурсе Лидеры интернет – коммуникаций, и вот уже дважды реализовывали проект **Обратная связь 360** для наших сотрудников. Очень хочется поблагодарить коллег за клиентоориентированность и супер – комфортное взаимодействие – гибко подходят к нашим многочисленным запросам, учитывают наши идеи и пожелания. Все этапы опросов проходили абсолютно бесшовно, во многом благодаря платформе Linkis – очень функциональной, предусматривающей большое количество возможностей и настроек, позволяющей легко кастомизировать проект. Классный продукт, разработанный Экопси. Ключевой фактор в работе с коллегами – это, конечно, их бесспорный высочайший профессионализм в “хардовой” части проектов. Делаем проекты и параллельно учимся у коллег.

Отдельное спасибо Алексею Хинкису, директору по консалтингу, за чуткость, индивидуальный подход, помощь и сопровождение на всех этапах.

Будем продолжать.

Наталья Степанова

Начальник отдела по работе
с персоналом центрального офиса
АНО «Диалог Регионы»

ДИАЛОГ



Управленческие практики Prime

🕒 120 минут

👤 Линейные и средние менеджеры

Prime — кейс-тест, который оценивает управленческие практики, конкретные управленческие действия, повторяющиеся по календарю или в ответ на стандартные обстоятельства



Больше 70% менеджеров в России тратят большую часть рабочего времени на ручное управление и «тушение пожаров»

1 Кейс-тест Prime оценивает управленческие практики

Управленческое планирование

Оценка потенциала и эффективности

Делегирование и контроль

Кадровые решения

Проведение совещаний

Обратная связь

Развитие сотрудников

2 Prime решает задачи

Подбор

Если вам нужно отобрать кандидатов, которые будут успешны в менеджерской роли и смогут наладить эффективные рабочие процессы

Продвижение

Если вы хотите понять, кто из сотрудников лучше справится с выстраиванием регулярных рабочих процессов

Развитие

Если вам нужно определить, какие из управленческих практик нужно развивать в первую очередь или «проблематизировать» сотрудников, показав им их слабые зоны

Аудит

Если вы хотите развивать корпоративную культуру или понять, откуда возникают проблемы, и видите, что дело не только в процессах, но и в людях

3 В результате использования Prime вы получите



Выстроенные процессы

Больше повторяющихся стандартизированных процессов, меньше «тушения пожаров»



Развитие корпоративной культуры

От операционного ручного управления к регулярному



Решение проблем

Эффективная работа вместо неожиданных сбояв

По результатам первого всероссийского исследования зрелости регулярного менеджмента, 2020 г., доля регулярного менеджмента в компании положительно коррелирует с дополнительной выручкой (0,6), сокращением простоев (0,4) и затрат (0,3) и отрицательно – с сокращением численности (0,5).



👤 200 человек

🕒 1 месяц

Задача

Провести оценку освоенности управленческих практик для развития управленческой культуры на предприятиях



Решение

- Оценить руководителей на разных производственных предприятиях Группы компаний тестом Prime
- Выстроить систему обучения и регулярной оценки руководителей



Результаты

- По результатам тестирования проведено сравнение разных производственных предприятий, выявлены сходства и различия в управленческой культуре
- Выявлены западающие у большинства руководителей навыки. Результат подтвердил данные проведенных незадолго до этого опросов вовлеченности и лояльности
- С помощью тестирования выявлены руководители, которые могут стать лидерами в освоении управленческих практик для своих подчиненных
- Запланировано обучение по практикам регулярного менеджмента на ближайшие 2 года, которое поможет в процессе изменения управленческой культуры с ручного управления на системное.



РОСНЕФТЬ

👤 около 1000 человек

🕒 3 месяца

Задача

Провести отбор кандидатов в Кадровый резерв 1 эшелона



Решение

- Для второго этапа отбора использовать кейс-тест оценки управленческих практик Prime.
- Назначить тест кандидатам в кадровый резерв из более чем 120 Обществ Компании.



Результаты

- Тестирование прошли более 1000 человек из 120 Обществ.
- Каждый кандидат получил индивидуальный отчет с подробными рекомендациями по развитию.
- Результаты всех участников были ранжированы по итоговому баллу. Самые сильные кандидаты были включены в кадровый резерв ПАО НК Роснефть.

Выгорание FADE

🕒 30 минут

👤 Сотрудники всех уровней

Профессиональное выгорание – это состояние выраженной усталости и истощения моральных ресурсов человека на фоне длительного стресса на работе.

Сотрудники в состоянии выгорания менее эффективны, хотят уйти из организации, чаще нарушают правила



76% сотрудников чувствуют себя выгоревшими как минимум время от времени (Gallup, 2019)

1 FADE – опросник, созданный специально для измерения выгорания

Простота оценки

В результате FADE формируется отчет, который позволяет выделить наиболее выгоревших сотрудников

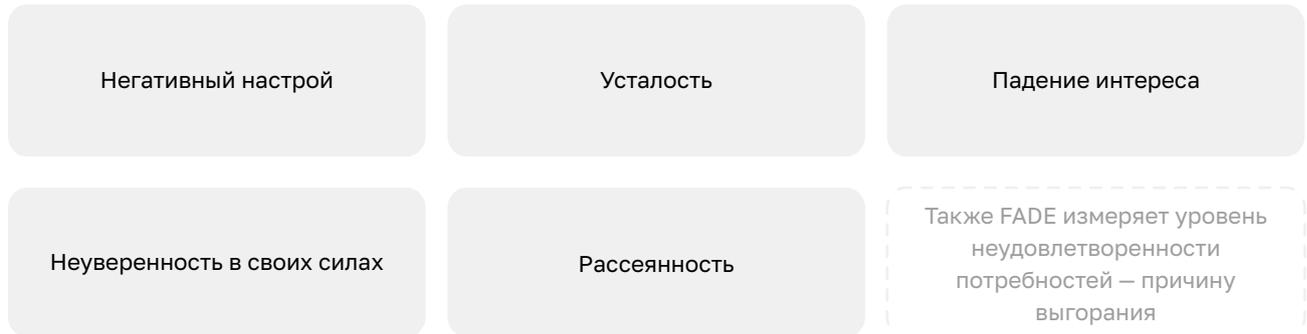
Глубина оценки

FADE дает возможность оценить не только компоненты выгорания, но и его причины

Надежность измерения

FADE защищен от социальной желательности. Вопросы теста построены таким образом, чтобы участник давал честные ответы

2 FADE построен на модели выгорания, созданной на основе данных 2 500 сотрудников



3 FADE предсказывает вероятность ухода по трем компонентам



Безучастность



Мысли об уходе из организации



Расхождение в ценностях

4 В результате FADE – ясные ответы на вопросы о выгорании сотрудника



Кто из сотрудников находится в зоне риска по выгоранию?



Как повысить лояльность и предотвратить уход сотрудника из организации?



Как удержать сотрудника и повысить его удовлетворенность от работы?

улыбка радуги

👤 > 1000 человек

🕒 6 месяцев

Задачи

- Оценить уровень выгорания, уровень приверженности и определить потребности директоров магазинов компании «Улыбка радуги»
- Определить факторы, влияющие на развитие выгорания и уход сотрудников из организации
- Сформировать рекомендации по работе с уровнем профессионального выгорания и эмоциональным состоянием директоров магазинов



Решение

- Провести оценку выгорания опросником FADE
- Провести исследование выгорания сотрудников, используя результаты оценки FADE и данные компании о рабочем стаже сотрудников, их отсутствии на рабочем месте и поведенческих признаках выгорания



Результаты

- Более 1000 сотрудников компании прошли оценку выгорания опросником FADE
- Были выявлены сотрудники, которым необходимо уделить внимание в первую очередь: их уровень выгорания был оценен как высокий, также, как и риск ухода из организации
- В результате исследования были определены периоды в рабочей жизни сотрудников, когда они наиболее подвержены выгоранию
- По итогам проведенного исследования были найдены причины выгорания, возможного ухода из организации и абсентеизма сотрудников.
- По итогам исследования сформированы рекомендации по работе с неудовлетворенными потребностями и группами сотрудников, требующими особого внимания со стороны организации

Отзыв нашего клиента



Мы помогаем Компаниям достигать поставленные цели через заботу о психологическом благополучии персонала. Одна из наших флагманских программ «Гори да не выгорай» помогает профилактировать и корректировать выгорание работников, что снижает уровень текучести, повышает производительность работников и улучшает атмосферу в коллективе.

В 2023 году у нас появился запрос на онлайн инструмент диагностики выгорания, который будет полезен как для сотрудника и его Компании, так и удобен в работе наших психологов и тренеров. Мы попробовали тест FADE и нам понравилось)

Тест хорош со всех сторон. Валидный и надежный. Достаточно короткий и при этом очень точный. Участники и психологи, выстраивающие план коррекции, отмечают простоту и понятность визуализации результатов - отчетов, полезность практических рекомендаций.

Состав шкал практичный и самое главное «на злобу дня». Тестирование помогает оценить и работать с проблемой выгорания более точно и прицельно – что экономит время и деньги. Например, в ходе тестирования мы видим, какие признаки выгорания наиболее выражены у каждого человека и коллектива в целом, какие потребности работника или в целом подразделения нуждаются в особом внимании. И отдельно хочется отметить возможность предсказывать вероятность увольнения и оперативно удерживать ценные кадры.

Используя тест FADE мы реализовали проекты для крупных производственных Компаний. Благодарим коллег из ЭКОПСИ за вклад в наше общее дело! Желаем дальнейшего роста и процветания!



Гудкова Наталья

Главный психолог, руководитель психологических программ онлайн – платформы Грань.РФ



Деструкторы DPI

🕒 30 минут

👤 Эксперты и руководители

DPI оценивает деструкторы. Это особенности человека, развитые на слишком высоком уровне, которые проявляются в ситуации стресса и снижают эффективность работы



Только 15% сотрудников работают над своими деструкторами (Patterson, 2012)

1 DPI – тест, созданный специально для оценки деструкторов

Доказанная точность

Валидность опросника составляет 0,21 по отношению к карьерному успеху.
В исследовании приняли участие 2 234 сотрудника разных уровней

Надежность оценки

DPI защищен от социальной желательности. Вопросы теста построены таким образом, чтобы участник давал честные ответы

Принятие участниками

Участник получает персональный отчет по результатам DPI. В отчете приведены результаты и рекомендации по работе с деструкторами

2 DPI оценивает 12 деструкторов

Расчетливость	Настороженность	Жесткость
Безынициативность	Эмоциональность	Расслабленность
Авантюризм	Независимость	Непрактичность
Осторожность	Жертвенность	Покорность

3 В результате DPI – объективная оценка деструкторов



Какие сотрудники обладают наименьшими рисками?



Каковы риски найма менеджера?



Как сотрудник может работать со своими деструкторами?



Ознакомьтесь с отчетом для участника, который формируется по результатам DPI. Вы увидите примеры рекомендаций, которые получает участник. Для этого нажмите на кнопку или наведите камеру телефона на QR-код справа.



Открыть



32 человек

Проект продолжается

Задача

Выявить и визуализировать потенциальные риски, которые могут нести кандидаты на высокие должности, связанные с личностными деструкторами.

Дать информацию самим менеджерам для понимания своих способов поведения в стрессе с целью трансформации стиля руководства.



Решение

- Пройти сертификацию всей команды консультантов для качественного использования Личностного опросника деструкторов DPI
- Использовать опросник DPI при проведении центров оценки для найма кандидатов на руководящие должности
- Использовать опросник DPI при проведении центров развития для топ-менеджеров



Результаты

- Каждый клиент компании получил подробный отчет о кандидате с описанием его деструкторов, что позволило глубже понять его лидерский стиль в аспекте его потенциальных ограничений и принять более взвешенное решение о найме
- Участники увидели свои способы поведения в стрессе, что дало возможность дальнейшей трансформации и усилило положительный эффект от проведения центров развития
- Благодаря сбалансированным текстовым описаниям в отчетах, в которых подсвечивается не только негативная роль деструкторов, но также и их позитивный компонент, участники хорошо восприняли результат, что является важнейшим условием для дальнейшего прогресса



150 человек

5 месяцев

Задача

Повысить уровень понимания сильных сторон и ограничений среди потенциальных кандидатов, чтобы иметь возможность оценить будущие риски работы в компании.



Решение

- В рамках выставки Global Fresh Market проводить тестирование DPI как способ начать общение с потенциальными кандидатами
- Использовать оценку деструкторов для более подробного знакомства и последующего принятия решения



Результаты

- Все кандидаты прошли тестирование на основе опросника DPI (оценка деструкторов в рабочей среде)
- По каждому участнику составлены отчеты с подробным описанием не только негативных, но и позитивных последствий деструкторов
- Спрогнозированы риски работы в компании данных участников

Интеллектуальные способности Switch

🕒 30 минут
(все три теста)

👤 Массовый персонал, выпускники, специалисты

Switch состоит из трех тестов различной направленности. Эти тесты измеряют способности, которые доказали свою валидность в большом количестве исследований и воспринимаются участниками как связанные с рабочим контекстом



Вербальные способности



Числовые способности



Формально-логический интеллект

1 Switch – тесты способностей нового поколения

Время заполнения

Switch – самые короткие тесты способностей на рынке. Среднее время прохождения одного теста – 10–15 минут

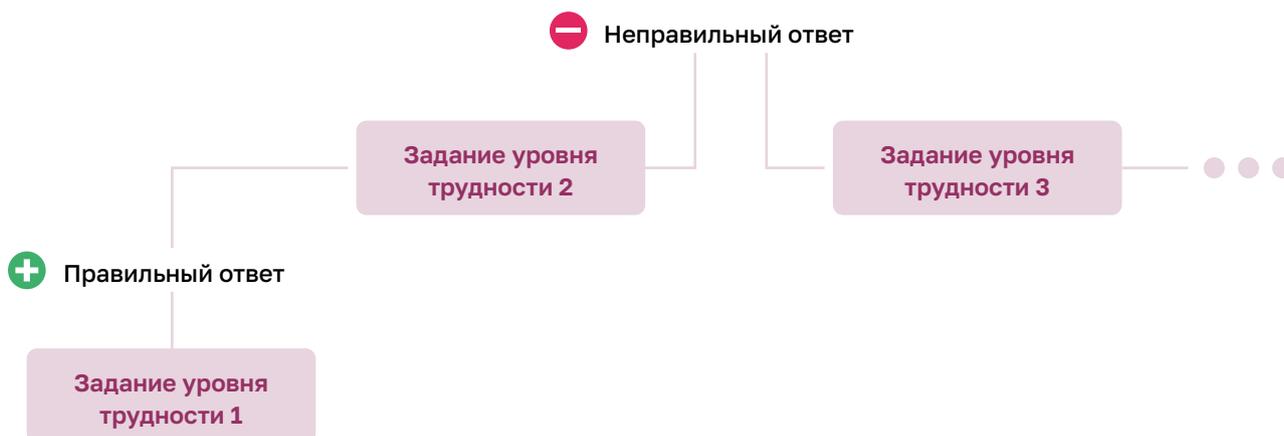
Автоматическая генерация

Каждое задание формально-логического теста – уникальное, формирующееся автоматически из набора элементов. Объем возможных уникальных заданий – более 3 тысяч

Item Response Theory

Switch основаны на современной теории тестирования (IRT). Это увеличивает точность тестов на 14%

2 Switch – адаптивные тесты: каждый следующий вопрос зависит от ответа на предыдущий



3 Switch защищены от обмана со стороны участников



Банк заданий в X17–19 в зависимости от теста



Можно встроить прокторинг в тесты



Тесты защищены от копирования



Ознакомьтесь с отчетом для участника, который формируется по результатам Switch. Вы увидите примеры рекомендаций, которые получает участник. Для этого нажмите на кнопку или наведите камеру телефона на QR-код справа.



Открыть



> 800 человек

2 месяца

Задача

Настроить воронку отбора кандидатов на широкую лидерскую программу, отбирающую будущих сотрудников в самые разные направления внутри Компании. Ввести дополнительный уровень оценки кандидатов, чтобы отобрать более мотивированных и обладающих базовым скиллсетом. Использовать современную платформу тестирования, чей интерфейс соответствует высоким стандартам Компании



Решение

- Добавить к другим этапам воронки (видеоинтервью, задачи на problem-solving, Центр оценки) тест Switch, состоящий из 2 блоков: вербального и числового
- Настроить систему прокторинга (контроля за процессом тестирования)



Результаты

- Более 800 кандидатов в лидерскую программу (студентов и выпускников ВУЗов) прошли тест Switch
- Часть кандидатов отсеялась по мотивационному принципу – не были готовы заполнять тест, что означало, что они мало заинтересованы в программе
- Среди кандидатов, заполнивших тест, были исключены те, кто набрал ниже среднего балла
- По кандидатам, чье прохождение было помечено как сомнительное в системе прокторинга, проведена проверка их прохождения на отсутствие нарушений (списывания, помощи других людей и т.п.)
- Отобранные кандидаты отправлены на следующий этап воронки – Центр Оценки
- По итогам всего отбора лучшие кандидаты поступили на работу в Компанию, получили индивидуальные планы развития, возможности для обучения и роста



Счетная палата
Российской Федерации

> 1800 человек

2 года

Задача

Оценить потенциал к развитию, навыки работы с информацией у сотрудников. Разработать индивидуальные планы развития.



Решение

- Провести тестирование сотрудников с помощью комплексного теста способностей Switch
- Провести оценку потенциала сотрудников при повышении в должности с помощью теста PiF
- Внедрить оценку навыков работы с информацией при подборе кандидатов и оценку потенциала при рассмотрении на руководящие должности



Результаты

- Проведена оценка 95% действующих сотрудников и 276 кандидатов
- Для сотрудников сформированы рекомендации по развитию, проводится мониторинг изменений результатов сотрудников
- Проведена оценка потенциала всех руководителей подразделений, сформированы индивидуальные планы развития
- Отчет по результатам тестов брендирован. Формат отчета используется для представления результатов тестирования по другим, используемым Счетной палатой, тестовым методикам

Управленческие роли Frame

🕒 20 минут

👤 Исполнители и линейные менеджеры

Frame оценивает готовность к управленческим ролям. Роль – совокупность связанных между собой задач, относящихся к определенной области или цели деятельности. Когда сотрудник или руководитель решает эту совокупность задач, преследуя эти цели, – он выполняет роль

1 Frame создан в ролевом подходе, который предлагает удобную альтернативу компетенциям

Управленческий уровень	Операционная деятельность	Изменения	Люди
Руководитель высшего звена	Куратор системы	Стратег Список изменений	Представитель организации
Руководитель среднего звена	Куратор процесса	Лидер изменений	Главный по талантам*
Руководитель начального звена	Организатор работы	Проводник изменений	Лидер команды*
Исполнитель	Эксперт	Участник изменений	Член команды* Сервис

* Сквозные роли, распространяющиеся и на более высокие уровни управления

2 На данный момент Frame оценивает готовность к управленческим ролям руководителя начального звена

Организатор работы

Планирует работу, ставит задачи, контролирует исполнение и дает обратную связь

Лидер команды

Согласует цели и оценивает результаты подчиненных; подбирает, мотивирует, развивает, удерживает и увольняет людей

Проводник изменений

Организует анализ проблем и выработку решений, оценивает и продвигает идеи на уровень выше; выступает транслятором изменений «сверху»

В 2025 году мы добавим в Frame также роли руководителей высшего звена

3 Frame отвечает на ключевые вопросы в рамках работы с линейными руководителями и кандидатами на эти позиции



Кто из исполнителей готов стать линейным руководителем?



Кто из внешних кандидатов готов эффективно выполнять роль линейного руководителя?



Какие роли необходимо развить действующему руководителю для повышения своей эффективности?

Крупная государственная структура

2 100 человек

6 месяцев

Задачи

Оценить линейных сотрудников во всех вертикалях организации – в какой мере они готовы и обладают потенциалом занимать должности линейных руководителей. Сформировать рекомендации по развитию их управленческих установок и потенциала. Оценка в силу большого количества сотрудников должна быть автоматизированной



Решение

- Оценить сотрудников тестами Frame и PiF
- Создать интегрированный автоматизированный отчет по двум тестам для каждого сотрудника



Результаты

- Все 2 100 сотрудников получили интегрированные отчеты по Frame и PiF. В отчетах содержались рекомендации по работе с управленческими установками и потенциалом
- Каждый сотрудник был помещен на матрицу 3x3. На одной оси матрицы – готовность (с точки зрения установок) к позиции линейного менеджера, на другой – управленческий потенциал
- 400 сотрудников были приглашены на следующий этап – оценочную конференцию

↑ Потенциал PiF		
Сотрудник будет быстро обучаться и адаптироваться, но пока не готов к должности линейного менеджера		Сотрудник и готов к должности линейного менеджера (с точки зрения установок), и будет быстро к ней адаптироваться
Сотрудник не готов к должности линейного менеджера (с точки зрения установок) и будет медленно к ней адаптироваться		Сотрудник готов к должности линейного менеджера, но будет медленно обучаться новым навыкам
→ Готовность (FRAME)		

Мотивация и потребности Engage

🕒 20 минут

👤 Сотрудники всех уровней

Engage — опросник мотивации с рекомендациями по вовлечению и удержанию сотрудников. Опросник позволяет построить мотивационный профиль сотрудника и подобрать подходящую систему мотивации на основе рекомендаций. Применяется для сотрудников всех уровней при подборе, адаптации и вовлечении

1 Engage — опросник, созданный для исследования мотивации сотрудника

Комплексная модель

Возможность оценить 12 факторов мотивации, чтобы составить полное представление о структуре мотивации сотрудника

Работа с мотивацией

Рекомендации позволяют повысить мотивацию и вовлеченность, предотвратить уход из компании

Защита от обмана

Опросник использует ипсативный формат вопросов, снижающий вероятность обмана и предоставления социально-желательных ответов

2 Engage помогает принять решение в ключевых задачах подбора и удержания



Подбор и адаптация



Вовлечение



Развитие

3 Engage оценивает 12 факторов мотивации

Достижение

- Признание заслуг
- Карьерные возможности
- Амбициозные задачи

Развитие

- Самостоятельность
- Творчество
- Профессиональное развитие

Комфорт

- Структурированность
- Комфортные условия
- Доход

Сплоченность

- Сплоченная команда
- Польза для клиента
- Социальная польза



Ознакомьтесь с отчетом, который формируется по результатам Engage. Вы увидите примеры рекомендаций, которые получает сотрудник. Для этого нажмите на кнопку или наведите камеру телефона на QR-код справа.



Открыть

Картина мира Logos

🕒 45 минут

👤 Старшие и топ-менеджеры

Logos — онлайн-опросник, в котором человек описывает себя. Он не отвечает на закрытые вопросы, а исследует себя, свои представления о жизни и других людях. В Logos мы не используем готовые модели для оценки (модели компетенций или ценностей). Мы помогаем человеку самому создать свою модель

1 Logos основан на теории личностных конструктов известного психолога Джоржа Келли

Согласно теории Келли, мы оцениваем себя и окружающий мир с помощью личностных конструктов. Конструкт — это два понятия, которые в представлении конкретного человека противоположны друг другу.

Примеры конструктов:



2 Logos отвечает на ключевые глубинные вопросы, которыми топ-менеджер может задаться на своем профессиональном пути

Жизненный путь и направления развития

Каким менеджер был раньше, каким является сейчас и каким хочет быть в будущем

Особенности картины мира

Оригинальность и сложность представлений о мире

Грани личности

Роли, которые менеджер играет на работе и в жизни

Например, Мудрец, Игрок, Воин, Исследователь

3 Logos используется в первую очередь для топ-менеджера, а не для организации



Самопознание и саморазвитие

Какие глубинные — подсознательные — особенности есть у топ-менеджера? Как они могут снижать его эффективность и ограничивать развитие?



Коучинг

Как топ-менеджер хочет и может изменить свою картину миру, чтобы повысить уровень благополучия и эффективность?

Рисковое поведение Risk Profile

🕒 20 минут

👤 Рядовые сотрудники, линейный менеджмент

Risk Profile (RP) дает комплексную оценку риска того, что некоторые личностные черты кандидата или сотрудника могут привести к производственным травмам или авариям

1 RP решает широкий список задач, связанный с производственными рисками



Отбор сотрудников на входе

Используйте оценку рисков небезопасного поведения для принятия объективных решений о найме



Формирование пула лидеров безопасности

Обоснованно отбирайте сотрудников для осуществления контроля и в наставники для новичков



Адаптация программ обучения и развития

Выявляйте приоритетные направления в обучении сотрудников. Уделяйте время действительно важному



Управление изменениями

Используйте групповые отчеты для формирования картины по подразделениям и отслеживания динамики

2 RP – уникальный для российского рынка инструмент

Скорость и простота

Быстрая и надежная оценка, доступная для прохождения с мобильных устройств

Защищенность

RP использует шкалу социальной желательности и ипсативный формат для выявления и снижения вероятности обмана

Рекомендации

В каждом индивидуальном отчете автоматически формируются рекомендации по управлению сотрудником для снижения вероятности травм или аварий

Благонадежность Integrity Profile

🕒 20 минут

👤 От рядовых сотрудников до среднего менеджмента

Integrity Profile (IP) оценивает склонность сотрудника или кандидата **к контрпродуктивному рабочему поведению** — от некачественного выполнения задач и неповиновения правилам до коррупции и хищений

1 IP оценивает широкий набор рисков от работы сотрудника

Базовые факторы

Взаимодействие с людьми, управление эмоциями, выполнение задач

Негативное влияние среды

Давление руководства, несправедливое отношение, деструктивное влияние коллектива

Жесткие формы поведения

Финансовые нарушения, распространение корпоративной информации, злоупотребление алкоголем

2 IP позволяет решить самые сложные задачи для оценки персонала

Снижение количества дисциплинарных нарушений

Повышение уровня лояльности новичков

Снижение рисков для сохранности имущества компании

Повышение продуктивности сотрудников

Снижение количества жалоб от клиентов

Снижение репутационных рисков и имиджевых потерь

3 IP — уникальный для российского рынка инструмент



Доказанная точность

Надежность шкал опросника — 0,8 и выше. Корреляция с результатами полиграфа — 0,35. Составлен с применением IRT



Защищенность

Использует комплекс механизмов выявления и снижения социальной желательности ответов



Доступность

Прост в прохождении и интерпретации. Позволяет проводить оценку благонадежности в ситуациях, в которых полиграф неприменим или слишком дорог

Модели компетенций и ценностей DEEP

Data Enabled Employee Profile (DEEP) – методология ЭКОПСИ, позволяющая создавать профили эффективных сотрудников в организации. Работает на основе анализа данных о поведении и эффективности сотрудников. Позволяет получить точное представление о текущих сотрудниках и требованиях к ним от компании как в целом, так и с детализацией до уровней управления и / или подразделений



Результативность сотрудника на 43-64% зависит от наличия необходимых компетенций

1 Подход DEEP для разработки модели компетенций на основе данных

Подготовка

- Серия интервью с менеджментом
- Анализ действующих моделей, стратегии и / или миссии
- Создание прототипа модели

Сбор данных

- Руководители оценивают подчиненных по эффективности
- Руководители оценивают сотрудников по проявлению компетенций в поведении

Анализ данных

- Формирование реальных компетенций из данных
- Оценка доли сотрудников, проявляющих каждую компетенцию
- Оценка эффективности сотрудников, проявляющих каждую компетенцию

Формирование модели

- Формирование отчета по профилю компетенций эффективного сотрудника
- Встреча с менеджментом для представления текущего профиля компетенций
- Оформление итоговой модели компетенций с матрицей требований и шкалой оценки

2 Подход DEEP позволяет создать оптимальную модель компетенций для компании



Сотрудники с высокой оценкой по компетенциям работают более эффективно



Компактная и простая в использовании модель компетенций



Подразделения / вся компания работает эффективнее, если растет доля сотрудников, соответствующих модели компетенций



Возможность сравнить сотрудников с бенчмарком по лидерам рынка в России или конкретной отрасли



Оптимальные требования по компетенциям для каждой группы сотрудников



Понятные руководителям формулировки поведения по каждой компетенции



UCHI.RU

🕒 2 месяца

Задача

В 2023 году УЧИ.РУ присоединились к компании VK. В начале 2024 года впервые были сформулированы долгосрочные OKR до 2027 года. В связи с новыми вызовами, назревшей потребностью в переходе компании и процессов на новый уровень, возникла потребность в определении текущего уровня корпоративной культуры и ее целевого уровня, в которой команда сможет достигать амбициозных целей, а также в разработке модели компетенций, которая бы объединила все группы сотрудников



Решение

- Проведено исследование по методологии DEEP, в котором приняло участие 78% руководителей компании
- В рамках исследования руководители распределили людей из своей команды по эффективности, а далее оценили, какое поведение сотрудники проявляют на работе
- По итогам анализа был выявлен актуальный профиль компетенций Компании – какие компетенции проявляют сотрудники, и какие компетенции Компания поощряет



Результаты

- Выявлено актуальное состояние культуры; выявлены компетенции, которые релевантны для большинства подразделений и те, проявленность которых сильно варьируется в зависимости от подразделений.
- Проведен ряд сессий с ТОП-командой для формирования целевой картины корпоративной культуры
- Сформирована модель компетенций, отвечающая ключевым целям компании
- Модель компетенций была внедрена в летний цикл оценки (оценка должностных компетенций и 360)
- Полученные результаты легли в основу разработки ценностей для ТОП-команды

ГАС

🕒 2 месяца

Задача

Актуализировать ценности и миссию в соответствии со стратегией компании



Решение

- Проведено исследование по методологии DEEP, в котором приняло участие 76% руководителей компании
- В рамках исследования руководители распределили людей из своей команды по эффективности, а далее оценили, какое поведение сотрудники проявляют на работе
- По итогам анализа был выявлен актуальный профиль компетенций Компании – какие компетенции проявляют сотрудники, и какие компетенции Компания поощряет



Результаты

- Выявлено актуальное состояние культуры
- Построен профиль ценностей эффективного сотрудника, выявлены «портреты» сотрудников
- На сессии с менеджментом сформирована миссия и итоговая модель ценностей

Искусственный интеллект Echo

 15 минут

 Массовый персонал, выпускники, специалисты

Echo – автоматизированная оценка кандидатов по видеointервью или тексту. В основе Echo – технологии искусственного интеллекта, позволяющие сократить время на оценку и подбор

1 Echo – одна из самых инновационных технологий в российской оценке

Кандидат записывает видеоответ на вопросы или пишет текстовое эссе

>>

ИИ распознает и анализирует речь кандидата

>>

Формируется прогноз эффективности кандидата

2 С Echo вы можете быть уверены в высокой точности оценки

Защита от обмана

Оценка происходит по 11 000 параметрам, ее невозможно обмануть

Высокая валидность

Echo настраивается под каждую отдельную задачу, что обеспечивает точность оценки в >70%

Для настройки Echo требуется обязательное исследование

Гибкость настройки

Вы можете использовать свои вопросы в видеointервью или эссе и оценивать практически любые критерии

3 Echo использует последние технологии в области машинного обучения



Распознавание речи

Речь кандидата переводится в текст. Точность распознавания – 80%.

Дополнительно применяется шумоподавление

В случае автоматизации видеointервью



Распознавание эмоций

На видео и в тексте распознаются 7 базовых эмоций, которые проявляет участник



Анализ тональности

Анализируется тональность речи или текста участника – в какой мере она позитивна или негативна



Выделение и анализ тем

В видео или тексте выделяются темы, которые участник затрагивает в своем сообщении



1400 человек

1 месяц

Задача

Оптимизировать процесс отбора сотрудников на программу развития

→ Решение

- Оптимизировать работу экспертов, которые вычитывают все мотивационные письма кандидатов и вручную проставляют оценки. Перевести оценку на автоматизированную аналитическую модель, сохранив возможность ранжирования кандидатов
- Собрать эссе и оценки прошлых лет, чтобы использовать их для обучения модели
- Обучить модель и провести с ее помощью оценку эссе

✓ Результаты

- С помощью искусственного интеллекта проведена оценка 1400 эссе сотрудников-кандидатов на программу развития
- Построена модель, оценивающая более 200 различных параметров текста, отражающих его технические характеристики и содержание
- Полученная модель с высокой точностью предсказывает оценку, которую поставили бы тесту эксперты. Коэффициент корреляции оценок модели и эксперта – 0,76



90 000 человек

1 месяц

Задача

Автоматизировать видеointервью с технологиями ИИ, чтобы сделать воронку отбора плавной, а оценку – защищенной от обмана

→ Решение

- Проанализировать 180 000 трехминутных видео, которые записывали участники первого и второго сезона конкурса. Распознать в этих видео пять групп признаков: произносимые участником слова, интонацию и скорость речи, темы, тональность, мимику
- Сопоставить полученные данные с тем, насколько успешно каждый участник проходил все последующие этапы отбора – различные тесты и очные оценочные процедуры. Это позволило выявить те особенности речи, голоса и эмоций, которые отличают успешных участников от неуспешных. В итоговую модель вошло 6 200 признаков, которые находятся в сложной нелинейной взаимосвязи друг с другом
- Разбить эти 6 200 признаков с помощью специальных алгоритмов на три составляющие: уверенность презентации, логичность изложения, мотивация и вовлеченность

✓ Результаты

- Все участники третьего сезона Лидеров России прошли автоматизированную оценку видеointервью Echo и получили отчет с результатами оценки
- Отчет включал в себя результаты оценки и рекомендации по развитию оцененных качеств.
- Позже модель была доработана для четвертого сезона Лидеров России

Разработка кейс-тестов

Кейс-тесты – формат тестирования, в котором человек выбирает стратегию действия в сложной ситуации. Далее его ответы обрабатываются автоматически



35% компаний в России и в мире используют кейс-тесты (ЭКОПСИ, 2016; Church & Silzer, 2013)

●
●
●

Вы работаете над сложным проектом. Близится дата его сдачи, и вы понимаете, что можете не уложиться в необходимый срок

Выберите наиболее эффективный вариант ответа в данной ситуации.

- Объяснить руководителю ситуацию и попросить его перенести срок сдачи проекта.
- Распланировать задачи, усердно работать и пытаться сдать проект в срок.
- Завершить до срока сдачи наиболее важные части проекта, второстепенные доделать после.
- Привлечь дополнительных людей к завершению проекта и попытаться уложиться в срок.

Ответить

Упрощенный пример заданий кейс-теста.

Кроме текстового формата, кейс-тесты могут быть в виде видео, мультфильма или комиксов

1 Кейс-тесты могут оценивать широкий класс критериев



Управленческие компетенции



Корпоративные компетенции и ценности



Профессиональные компетенции и знания

2 Кейс-тесты разрабатываются для каждой отдельной задачи, за счет чего обеспечивается их высокая точность

Уточнение критериев



Разработка заданий



Автоматизация



Начало использования

2 – 4 недели

8 – 12 недель

2 – 4 недели

3 Кейс-тесты обладают преимуществами по сравнению с другими форматами тестирования

Принятие участниками

Участники в большей мере доверяют результатам, потому что кейс-тесты описывают реальные рабочие ситуации

Защита от обмана

В кейс-тестах нет очевидно правильных и неправильных вариантов действий

Хороший уровень точности

Уровень валидности кейс-тестов – от 0,19 до 0,43 в зависимости от измеряемых характеристик (Christian, Edwards & Bradley, 2010)

Я Практикум

👤 3000 человек

🕒 Проект продолжается

Задача

Разработать управленческие кейс-тесты по восьми темам



Решение

- Совместно с Яндекс Практикумом разработаны три кейс-теста по восьми темам, связанным с управлением в IT, – проектное управление, управление продуктом, управление командой, принятие решений на основе данных, стратегическое мышление, юнит-экономика, навыки аргументации, критическое мышление
- Кейс-тесты автоматизированы на платформе ЭКОПСИ Linkis
- Время прохождения кейс-тестов – от 36 минут до часа



Результаты

- Кейс-тесты доступны бесплатно для прохождения каждому
- Кейс-тесты прошло уже более 3000 участников

Альфа Банк

👤 500 человек

🕒 без ограничений по времени

Задача

Оценивать сотрудников и кандидатов на соответствие внутренним ценностям Банка «Системе координат»



Решение

- Разработаны кейсы для оценки сотрудников и кандидатов по «Системе координат»
- Кейсы размещены на платформе Linkis для проведения дистанционной оценки
- Сформирована выборка сравнения банка
Автоматизированы расчет и формирование индивидуальных отчетов для участников
- Кейсы валидизированы на сотрудниках Банка



Результаты

- Заказчик самостоятельно управляет процессом тестирования
- За полгода оценено более 500 представителей заказчика
- Определена выраженность соответствия поведения тестируемых «векторам Системы координат»

Категории персонала, которые можно оценивать с помощью инструментов

Уровень должности	Потенциал PIF	Компетенции с ИИ delta.ai	Обратная связь 360 градусов	Управленческие практики Prime	Выгорание FADE	Деструкторы DRI	Интеллектуальные способности Switch	Управленческие роли Frame	Мотивация и потребности Engage	Картина мира Logos	Рисковое поведение Risk Profile	Благонадежность Integrity Profile	Искусственный интеллект Echo
Массовый персонал													
Выпускники													
Специалисты													
Линейные менеджеры													
Средние менеджеры													
Старшие и топ-менеджеры													

Задачи, которые решают инструменты

	Потенциал PIF	Компетенции с ИИ delta.ai	Обратная связь 360 градусов	Управленческие практики Prime	Выгорание FADE	Деструкторы DPI	Интеллектуальные способности Switch	Управленческие роли Frame	Мотивация и потребности Engage	Картина мира Logos	Рисковое поведение Risk Profile	Благонажность Integrity Profile	Искусственный интеллект Echo
Понять, насколько кандидат подходит вам	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Помочь сотруднику в адаптации к новой должности	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Удерживать сотрудника в организации, снизить текучесть персонала	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Обеспечить самопознание и саморазвитие сотрудника	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Сформировать кадровый резерв / Найти преемников	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Отобразить на программу обучения	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Развить компетенции сотрудников	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Сформировать эффективную команду менеджеров	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■



Инструмент требует верификации другими

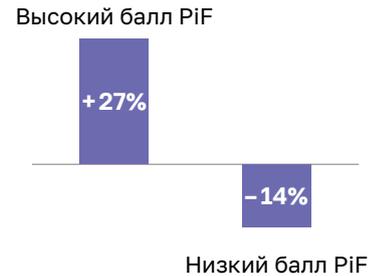


Инструмент может использоваться как основной

Валидационные исследования наших инструментов

Мы провели 31 валидационное исследование, посвященное валидности (точности) наших инструментов. Ниже приведены результаты некоторых из них.

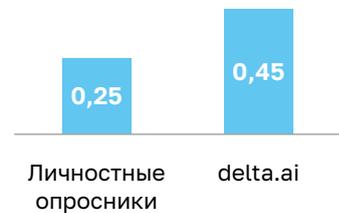
У сотрудников с высоким баллом по тесту PiF **результативность через год работы на 41% выше**, чем у менеджеров с низкими результатами



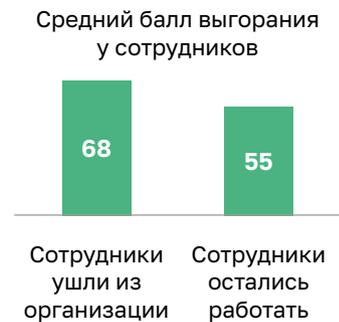
У сотрудников с выраженным блоком деструкторов «Все усилия – напрасны» в DPI **в 2,5 раза ниже шанс стать старшими менеджерами**



delta.ai **оценивает компетенции с точностью 0,45**. Для сравнения: точность оценки компетенций личностными опросниками – 0,25



FADE **различает сотрудников**, которые в течение 6 месяцев после тестирования покинули организации, от сотрудников, которые продолжили в них работать



Сходимость итогового балла Integrity Profile с результатами полиграфа – 69% (корреляция 0,35)

	Высокий балл IP	Низкий балл IP
Не рекомендован по полиграфу	13%	6%
Рекомендован по полиграфу	25%	56%

Все инструменты базируются на онлайн-платформе Linkis



Безопасность

Linkis соответствует закону о защите персональных данных. Серверы располагаются на территории РФ. Ваши данные находятся в безопасности



Простота

Linkis не требует специального обучения. Администратор со стороны вашей компании получает доступ в систему и самостоятельно управляет оценкой



Интеграции

Linkis интегрируется со многими ATS и HCM-системами – SAP SuccessFactors, WebTutor, 1C. Вы можете работать в удобной вам системе



Гибкость

Linkis может быть доработан под ваши задачи. Изменения могут касаться как внешнего вида платформы, так и ее функционала



Удобство

Linkis обладает удобным и интуитивным интерфейсом – как для участника оценки, так и для администратора со стороны компании



Достоверность данных

Linkis защищает инструменты оценки от копирования и передачи контента. Участникам будет сложнее обмануть систему и получить недостоверные ответы

Экспертная оценка персонала

Кроме цифровой оценки персонала, мы также являемся лидерами в экспертной оценке. Мы первыми в России начали оценивать в формате индивидуального ассессмента (глубинного интервью), разработали первую модель компетенции и популяризировали оценочные конференции. Ниже описаны наши основные услуги в экспертной оценке персонала

Услуга	Преимущества работы с «ЭКОПСИ»
<p>Центры оценки и оценочные конференции</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Высокая квалификация В нашей команде более 50 сертифицированных экспертов по оценке. Мы принимали активное участие в разработке Российского стандарта Центра Оценки. Наши эксперты вовлечены в жизнь профессиональных сообществ оценщиков в России и за рубежом • Широта и гибкость Мы предлагаем решения «под ключ» – от разработки критериев оценки и подготовки моделирующих упражнений до комплексного внедрения системы оценки в организации
<p>Индивидуальный ассессмент и коучинг. Работа с первыми лицами и топ-менеджерами</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Гибкость подхода Мы индивидуально подходим к каждому проекту и к каждой оценке • Польза и развитие Мы можем дополнить оценку коучинговыми сессиями – развитие получится более глубоким, а оценка инсайтной
<p>Разработка моделирующих упражнений</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Знание индустрии Как консалтинговая компания мы обладаем экспертизой в бизнесе наших клиентов. Упражнения будут точно отражать профессиональную тематику вашей индустрии • Гибкость разработки Мы разрабатываем широкий спектр упражнений и можем адаптировать их для использования менеджерами и экспертами, а не только профессиональными оценщиками
<p>Разработка моделей компетенций и ценностей</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Опыт лидера Мы разрабатываем 25% компетенций на российском рынке (TalentCode, 2015) • Гарантированная точность Мы используем hr-аналитические процедуры, которые обеспечат работоспособность вашей модели

Стоимость оценки

Указана в российских рублях и без НДС

Тесты и опросники

PiF	delta.ai	Prime	FADE	DPI	Switch
3900	2100	2900	1900	2900	1100
Frame	Engage	Logos	RP	IP	
1900	1200	7500	900	1400	

Скидка от 10% при объеме договора более 100 000 рублей

Обратная связь 360°

Проведение опроса	Стоимость 1 отчета 360° Предусмотрены скидки при заказе от 100 отчетов
85 000	2250

Дополнительные опции 360°

Разработка опросника	Кастомизация формата персонального отчета	Подготовка сводного аналитического отчета по результатам
100 000	150 000	85 000



Николай Милов

Директор по развитию
бизнеса

milov@ecopsy.ru
t.me/nmilov

Читайте наши материалы,
посвященные оценке персонала

Телеграм-канал



Открыть

Блог



Открыть