

ЭКСПСИ

**ТОП-7 секретов оценки  
потенциала сотрудников  
с помощью теста Potential  
in Focus (PiF)**



# Ведущие вебинара



**Николай Тиходеев**

Директор по продукту PiF  
практики Digital Assessment



**Арина Коркмаз**

Директор проектов  
Практики Digital Assessment



**Дарья Медведева**

Руководитель проектов  
Практики Digital Assessment

# Сегодня нас ждёт насыщенная программа

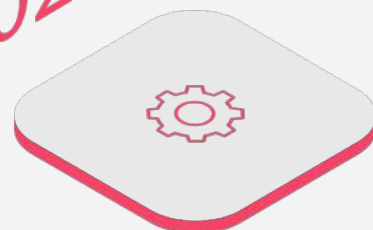
01



Понятие потенциала

---

02



Как считается  
итоговый балл?

---

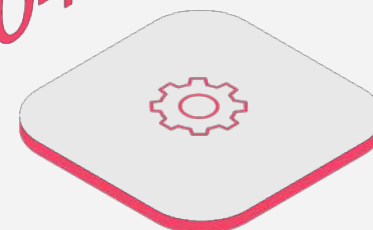
03



Как давать  
обратную связь?

---

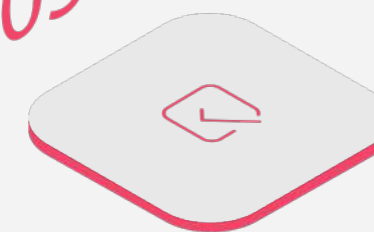
04



Что означат низкий  
балл у хорошего  
сотрудника?

---

05



ВАШИ ВОПРОСЫ

---

06



Запись на  
бесплатную  
консультацию

---

“ Финансовая успешность компании на **31% зависит от её сотрудников.**”

Сотрудники делают успешным бизнес компании не только сейчас, в текущих рыночных условиях, но и в будущем, в условиях непредсказуемых изменений.

Компания должна уметь прогнозировать эффективность сотрудников и отбирать тех из них, кто обладает высоким потенциалом (HiPo's).

“ ТОЛЬКО 30%  
высоко результативных  
сотрудников являются высоко  
потенциальными.

Corporate Leadership Council (2005)\*

---

# Миры, в которых мы живем

## VUCA

С 1980-х годов

Мир стал  
непредсказуем

**V** Volatility / Изменчивость

**U** Uncertainty / Неопределенность

**C** Complexity / Сложность

**A** Ambiguity / Неоднозначность

## BANI

С 2020 года

Риски нарастают  
и реализуются

**B** Brittle / Хрупкий

**A** Anxious / Тревожный

**N** Nonlinear / Нелинейный

**I** Incomprehensible / Непостижимый

## SHIVA

С 2022 года

Крушение старого  
и зарождение нового мира

**S** Split / Расщепленный

**H** Horrible / Ужасный

**I** Inconceivable / Невообразимый

**V** Vicious / Беспощадный

**A** Arising / Возрождающийся

**Потенциал** — это совокупность личностных качеств и способностей человека, которые прогнозируют его успех в новых условиях.

Потенциал **про будущее.**

# Тест PiF точно оценивает потенциал

## И наглядно его отображает

### Итоговый результат

В этом блоке приведена информация об итоговом балле участника по тесту. Чем выше итоговый балл, тем выше способности участника к обработке информации.

64

Сотрудник обладает таким же уровнем потенциала к успеху в новой деятельности, как и большинство других людей.

### Результаты по составляющим потенциала

В данном блоке содержится информация о Ваших результатах по отдельным составляющим потенциала. Расшифровка результатов находится на следующих страницах.





# Модель потенциала Экопси

## основана на 160 исследованиях



ЭКСПСИ

Как считается итоговый балл?



# Итоговый балл и баллы по каждой шкале в нашем тесте отображаются в **процентилях**



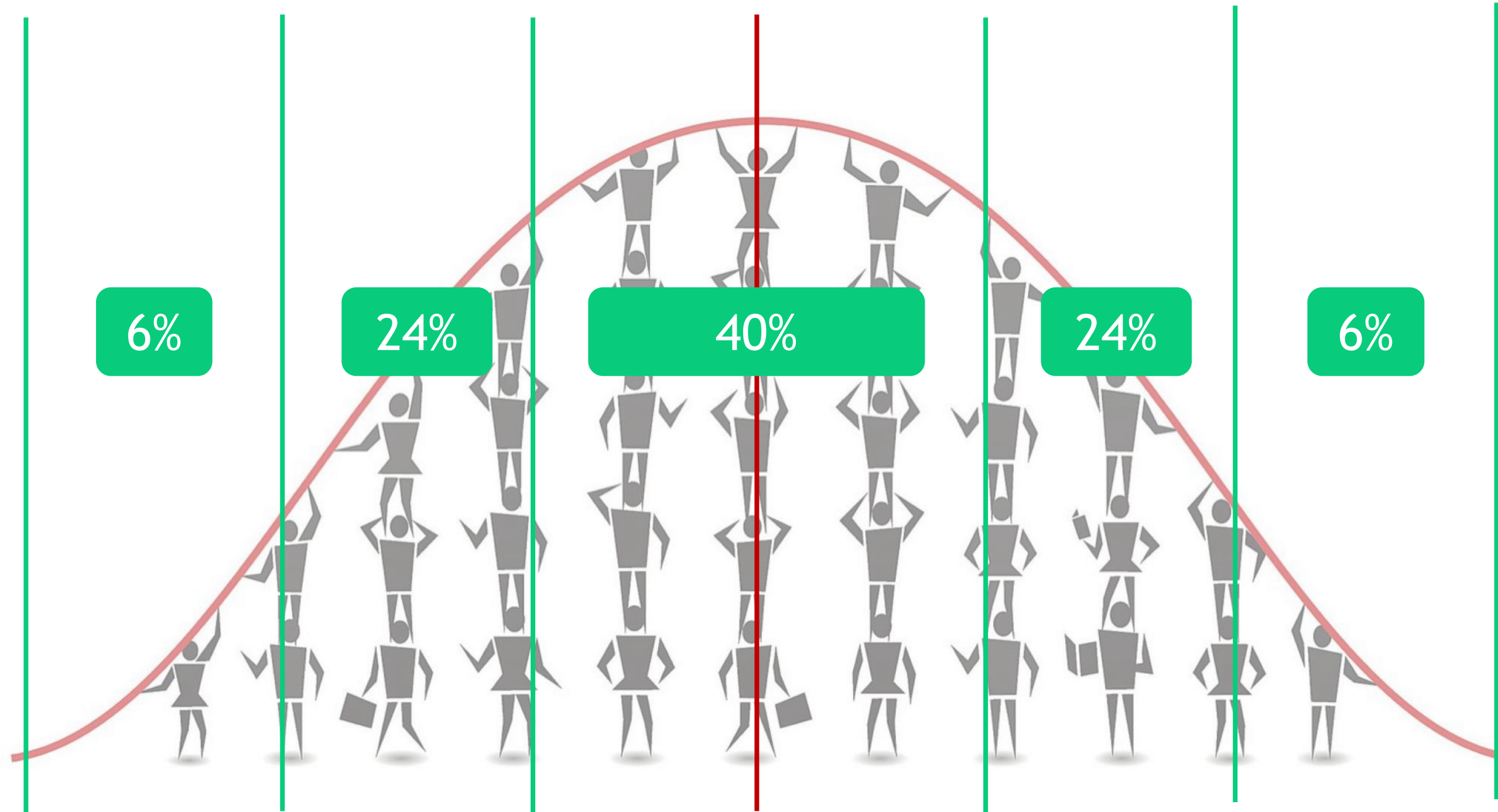
Процентиль - процент кандидатов, показавших балл ниже или равный данному. \*

Чем выше процентиль, тем лучше участник справился с тестом.

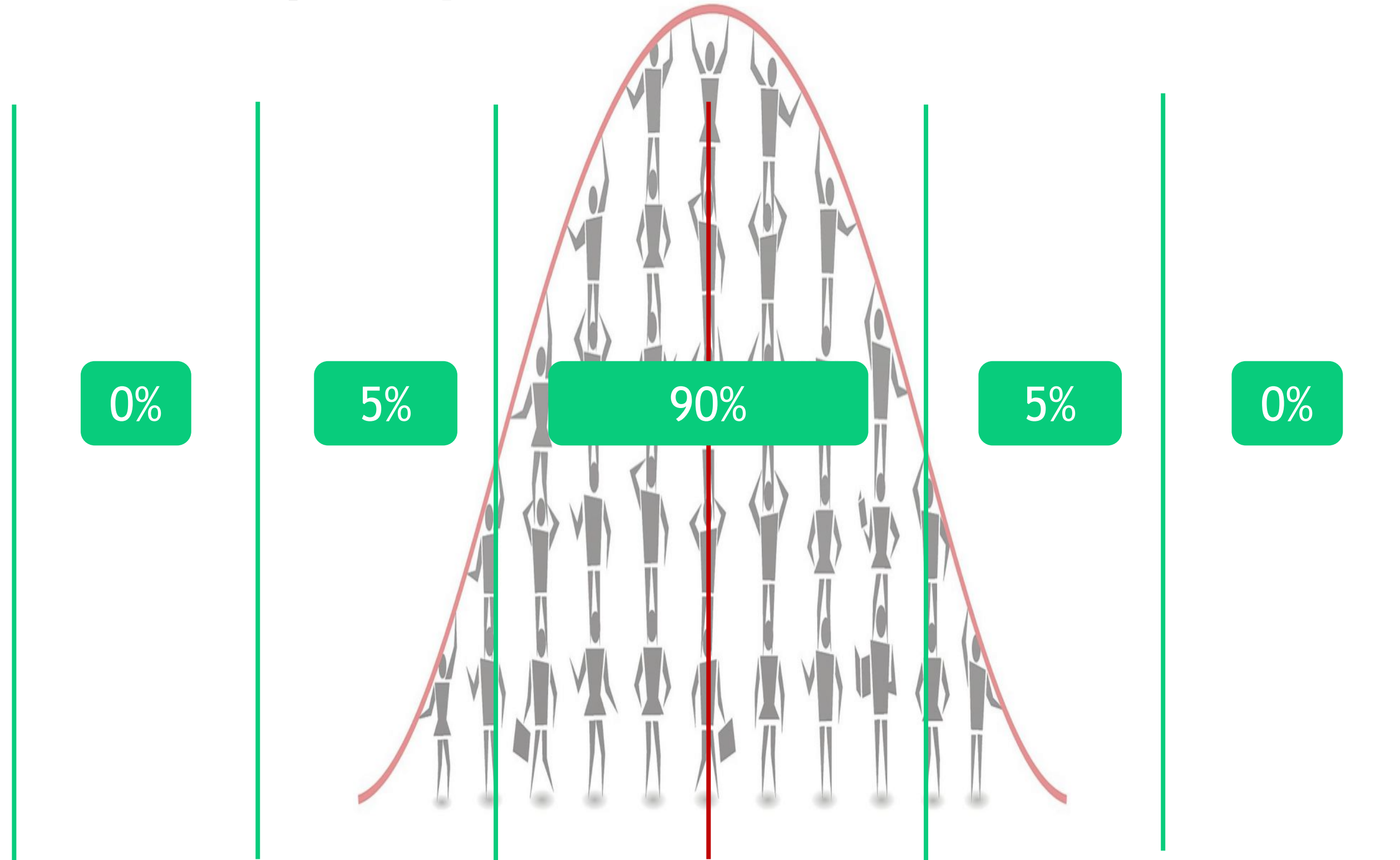
Например, если участник набрал 80 процентиль, значит, он справился с тестом так же или лучше, чем 80 процентов других участников.

\* По науке - это точки на шкале тестовых баллов, которые отделяют от выборки стандартизации заданный процент кандидатов

# Нормальное распределение



# НЕ нормальное распределение



# Итоговый балл - не средний процентиль.

## Z-баллы.

- **Нельзя считать среднее процентилей**
  - Это математически неверная операция.
  - У большинства будут баллы приближенные к средним.
- **Как действуем мы**
  - У человека по каждой шкале теста есть сырые баллы. Сырой балл - это, грубо говоря, количество правильных ответов.
  - Эти сырые баллы не сразу переводятся в процентиля. Они сначала переводятся в z-баллы.
  - Z-баллы по всем шкалам усредняются (их можно усреднять, в отличие от процентилей).
  - Получившийся средний z-балл переводится в процентиль. Это и есть процентиль по итоговому баллу теста PIF.

ЭКСПСИ

Как дать обратную связь  
и не травмировать?





У нас были случаи когда даже топ-менеджеры плакали при разборе своей обратной связи.

**Поделитесь самой неожиданной реакцией на вашу обратную связь по результатам PiF?**



# Обратная связь.

## Целевые аудитории



**Кандидат**



**Заказчик**

**Задача:**

Коротко рассказать  
о рисках при продвижении/ обучении новому

# Обратная связь **заказчику**

## Про тест и тестирование

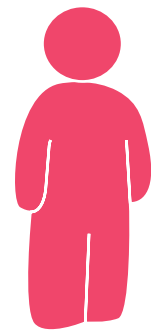
- 01 Преимущества
- 02 Ограничения
- 03 Идеология оценки потенциала (отличие от результативности)!!!
- 04 Обсуждаем / уточняем целевую позицию

## Результаты

- 01 Рассказываем в **ЖЕСТКОЙ ПРИВЯЗКЕ** к целевой позиции
- 02 Двигаемся подряд по каждой шкале
- 03 Интерпретируем весь профиль целиком
- 04 Дополняем данными из интервью или других оценочных процедур (если есть)

# Обратная связь.

## Целевые аудитории



**Кандидат**

**Задача:**

Сохранить самооценку



**Заказчик**

# Обратная связь **участнику.**

## Принципы

### Организация обратной связи

- 01 «Один - на один»: особенно в случае негативной обратной связи.
- 02 Своевременная:  
Лучше давать ОС как можно скорее после оценки.



### Содержание обратной связи

- 01 Смягчение отрицательных результатов - КРИТИЧНО.
- 02 С опорой на профиль:  
анализируем картину целиком, выделяем пики.
- 03 Двусторонняя (диалоговая):  
Дающий обратную связь обязательно задает вопросы, направленные на согласование восприятия ситуации и на прояснение позиции другой стороны по обсуждаемому вопросу.

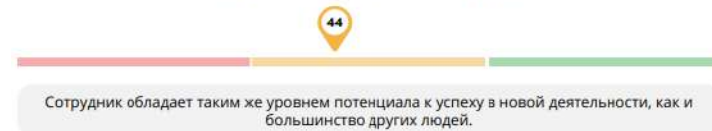
# Обратная связь

## Базовые отчеты

Итоговый балл PIF	АНАЛИЗ	Скорость мышления	Критическое мышление	ИЗМЕНЕНИЯ	Мотивация к развитию	Открытость мышления	КОММУНИКАЦИЯ	Мотивация к лидерству	Социальный интеллект	ДРАЙВ	Инициативность	Настойчивость	Амбициозность
49	45	4	85	38	18	57	66	86	46	51	61	58	34
58	35	54	15	74	76	71	58	84	32	49	21	70	56
60	65	95	34	77	73	81	48	84	11	32	46	22	29
62	69	59	79	51	41	61	96	91	100	16	13	32	3
64	57	38	76	54	37	71	85	70	99	32	63	27	7
68	56	72	39	49	49	49	61	59	63	53	99	14	47
75	16	12	20	57	79	35	86	72	99	69	85	69	52
86	98	96	99	39	49	28	71	63	78	42	71	34	20
91	92	94	89	59	68	49	77	90	63	51	94	31	28

### Итоговый результат

В этом блоке приведена информация об итоговом балле участника по тесту. Чем выше итоговый балл, тем выше способности участника к обработке информации.



### Результаты по составляющим потенциала

В данном блоке содержится информация о результате участника по отдельным составляющим потенциала. Расшифровка результатов находится на следующих страницах.

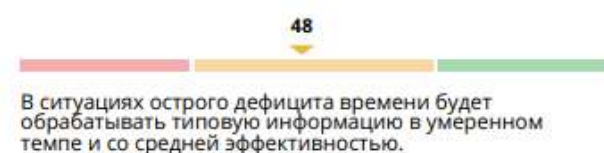
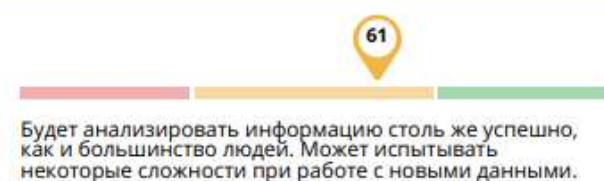


### Анализ

В этом блоке содержится информация о разнообразных аналитических способностях человека, его умении сохранять концентрацию и работоспособность при высоком темпе работы с данными.

**Скорость мышления**  
Быстрота мышления, способность быстро обрабатывать типовую информацию в условиях острого дефицита времени.

**Критическое мышление**  
Глубина мышления, способность делать правильные причинно-следственные выводы при наличии неоднозначных условий и множества вариантов решения.

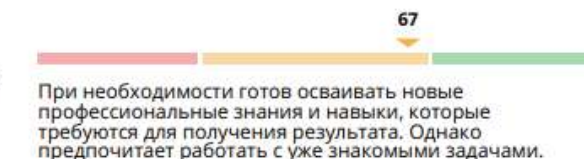
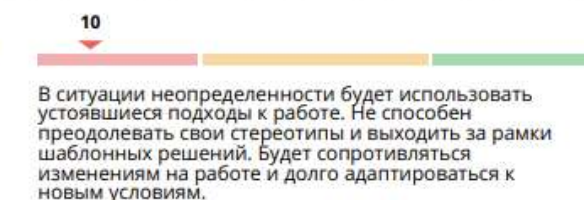
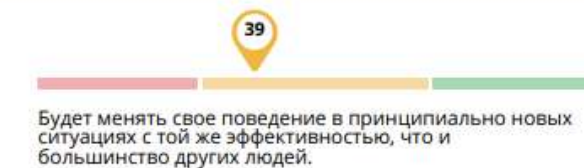


### Изменения

Данный блок содержит информацию о готовности человека к изменениям и о его способности нестандартно мыслить в абсолютно новых ситуациях.

**Открытость мышления**  
Эффективное принятие решений в условиях неопределенности, способность преодолевать собственные стереотипы и быстро адаптироваться к новым условиям.

**Мотивация к развитию**  
Желание учиться и развиваться в своей профессии; готовность браться за задачи, в которых можно научиться новому.



ЭКСПСИ

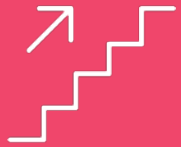
Как интерпретировать  
результаты отчета?



**ЭКСПСИ**

**Какие шкалы вам сложнее всего объяснить участникам тестирования?**

# Интерпретация



Это оценка потенциала, то есть будущего, а не квалификации и актуального состояния.



Это оценка рабочей сферы, а не личности человека.



## Блок Анализ

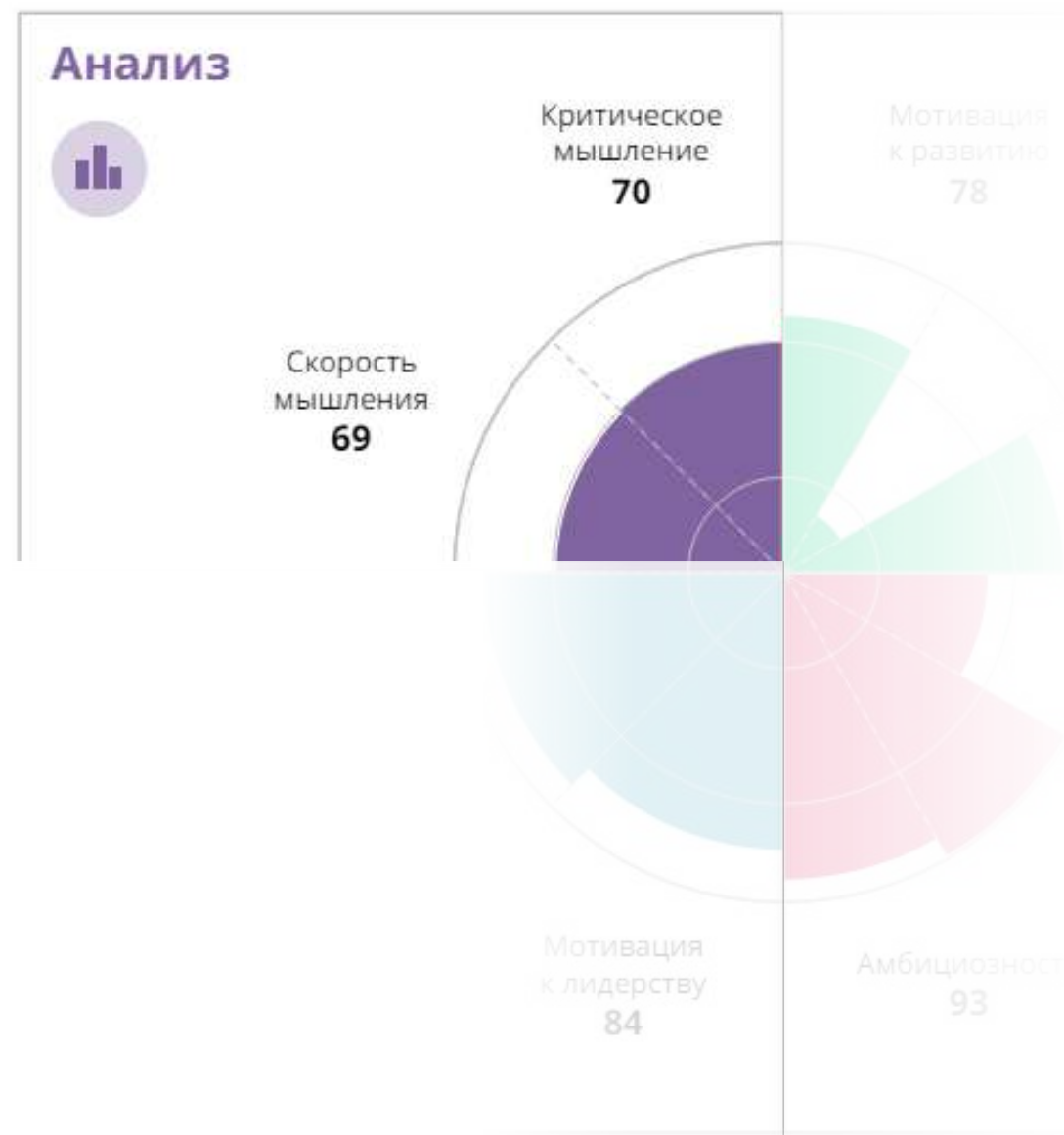
способность комплексно оценивать бизнес-ситуацию, делать прогнозы и предлагать эффективные решения.

### Критическое мышление

Глубина мышления, способность делать правильные причинно-следственные выводы при наличии неоднозначных условий и множества вариантов решения.

### Скорость мышления

Способность быстро обрабатывать информацию в стандартных ситуациях с заданными инструкциями и образцами.



# Анализ. Скорость мышления

Вопрос 2 из 7

🕒 05:48

Число клиентов разных компаний в период с 1972 по 1981 год, чел.

Компании	1972 г.	1974 г.	1976 г.	1978 г.	1979 г.	1981 г.
А	27	34	42	45	56	61
Б	91	93	95	97	97	98
В	19	28	44	49	57	59
Г	73	78	81	88	91	92
Д	72	75	76	76	77	80

Какова разница в приросте клиентов между самой быстро набирающей популярность и самой медленно набирающей популярность компаниями в период с 1972 по 1981 год?

40    19    7    8    33  
               

Ответить

Ключевой  
фактор -  
ВРЕМЯ

# Анализ. Критическое мышление

Из-за разгула стихии, заблокировавшего работу многих компаний, предприятий и транспортных служб, экономика США теряет миллиарды долларов. Многонаселенные и наиболее экономически активные штаты и территории, которые оказались на пути урагана Сэнди, обеспечивают примерно четверть из 13,6 трлн долларов валового выпуска экономики США. Общий материальный урон, нанесенный ураганом, может превысить 20 млрд долларов, в том числе примерно 7-8 млрд долларов составляют убытки страховых компаний, сообщил Чарльз Уотсон из Kinetic Analysis. По другим оценкам, ущерб приблизится к 40 млрд долларов. В четвертом квартале экономика США может недосчитаться 25 млрд долларов (ВВП), сказал в интервью аналитик IHS Global Insight Грегори Дако.

Какой вывод нельзя сделать из этого текста?

Выберите один вариант ответа:

- Ураган затронул четверть экономически активных американских штатов
- Значительная часть убытков образована убытками страховщиков
- Ураган окажет влияние на экономику в четвертом квартале
- Оценки потерь, которые ураган принес экономике США, различаются
- Точные масштабы последствий урагана еще неизвестны

Ответить

Ключевой фактор –  
СЛОЖНОСТЬ  
СОДЕРЖАНИЯ

# Блок Изменения

**ГОТОВНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА К ИЗМЕНЕНИЯМ,  
СПОСОБНОСТЬ НЕШАБЛОННО МЫСЛИТЬ В  
АБСОЛЮТНО НОВЫХ СИТУАЦИЯХ.**

## Мотивация к развитию

Желание учиться и развиваться, менять свои представления о мире и работе; внутренний настрой на изменения.

## Открытость мышления

Эффективное принятие решений в условиях неопределенности, способность рационально действовать, преодолевая собственные стереотипы, способность перестраиваться и адаптироваться к новым условиям.

## Толерантность к неопределенности

Позитивное отношение к неожиданным и непредсказуемым изменениям. Быстрое восстановление, возвращение к прежнему уровню эффективности в случае наступления таких изменений.



# Блок Коммуникация

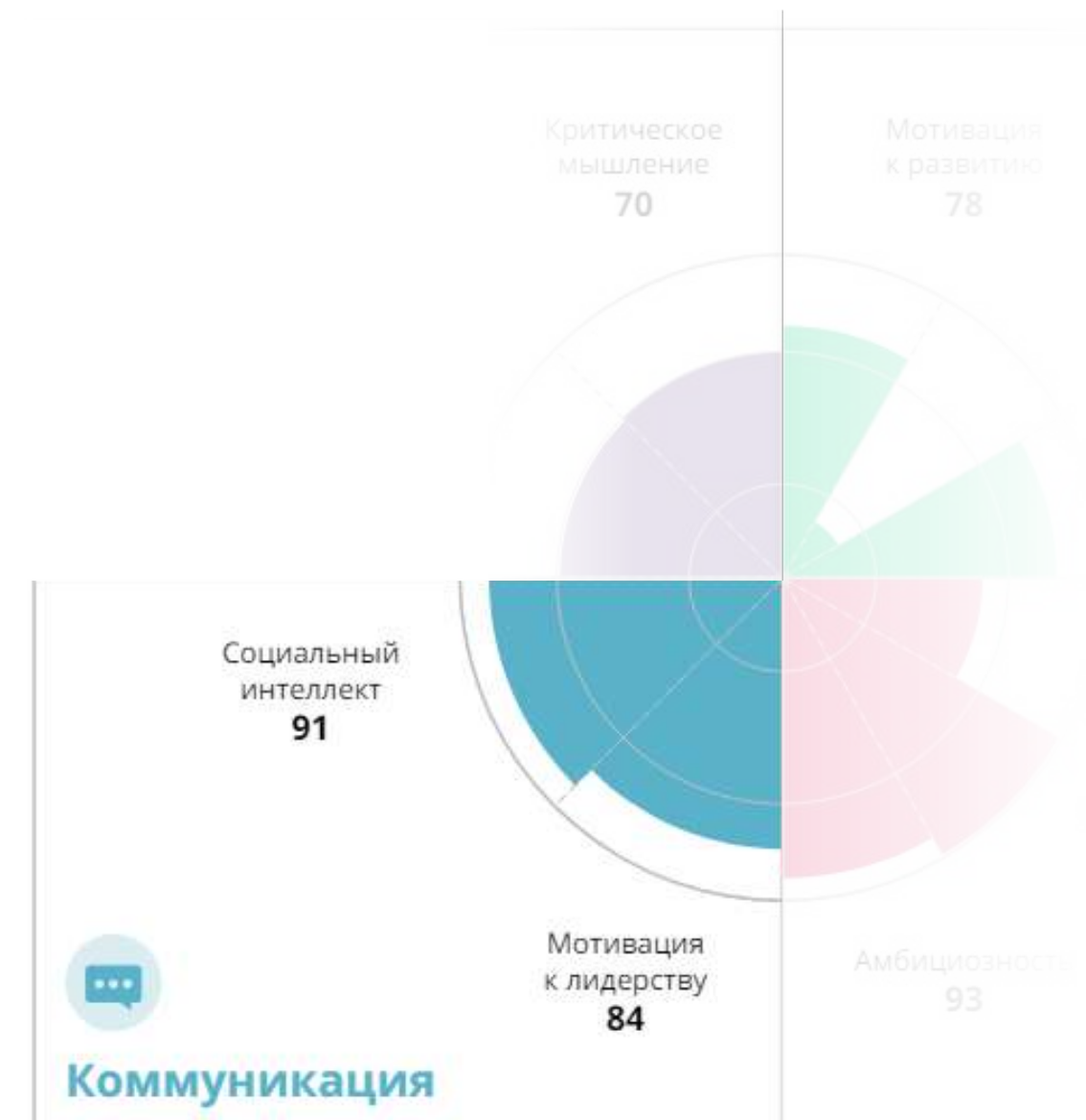
**ГОТОВНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА РУКОВОДИТЬ НОВЫМИ ЛЮДЬМИ И КОЛЛЕКТИВАМИ, ЕГО СПОСОБНОСТЬ К ВЛИЯНИЮ НА НИХ.**

## Мотивация к лидерству

Стремление занимать управленческие позиции и нести издержки, которые влечет за собой руководство людьми.

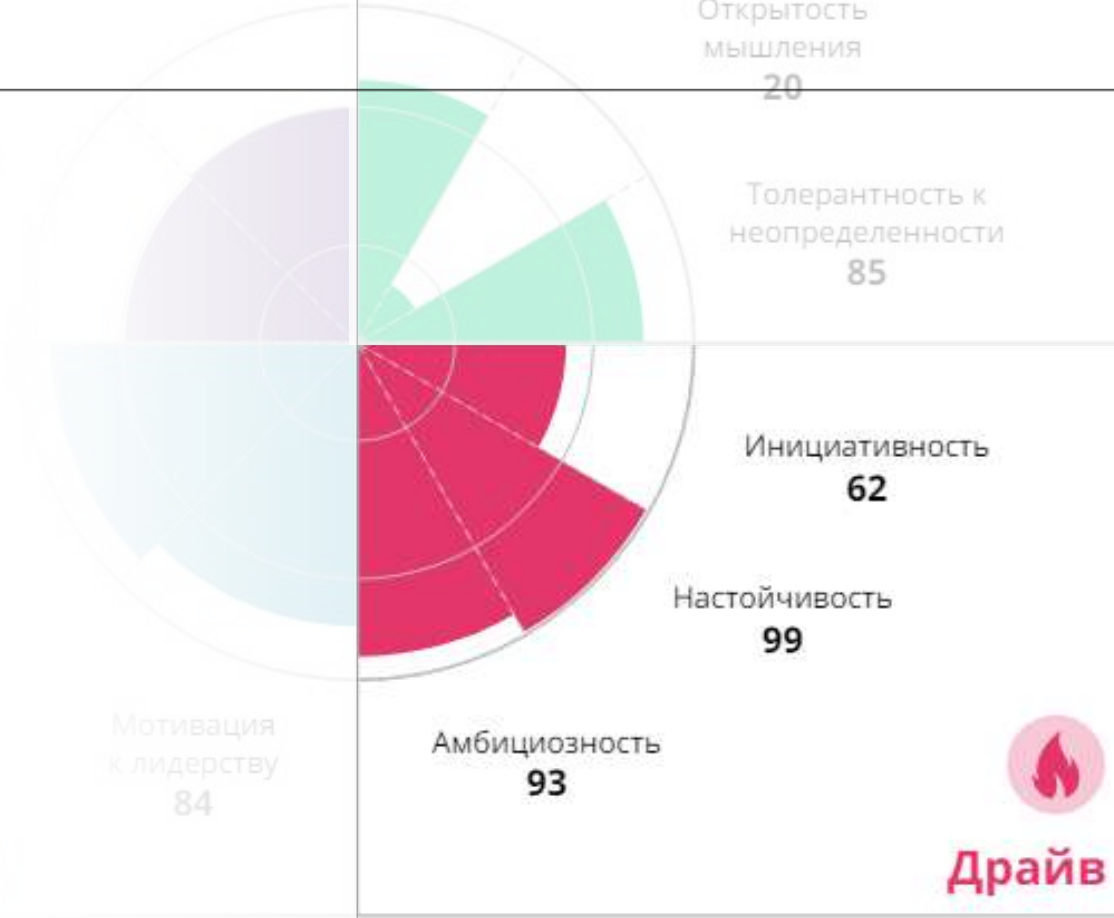
## Социальный интеллект

Способность понимать других людей, определять их мотивы и чувства и влиять на них без использования административных рычагов.



## Блок Драйв

целеустремленность, готовность достигать результата: амбициозность целей, настойчивость в преодолении барьеров и ответственность за результат.



### Инициативность

Готовность самостоятельно формулировать задачи и выступать с инициативами по улучшению рабочих процессов.

### Настойчивость

Стремление преодолевать препятствия на пути достижения цели.

### Амбициозность

Стремление самостоятельно ставить амбициозные карьерные цели.

ЭКСПСИ

Что означает низкий бал  
у хорошего сотрудника?



# Комфортные условия прохождения

Спросите в каких условиях сотрудник проходил тест?

Постройте дополнительную коммуникацию с участниками. Несколько раз проговорите комфортные условия прохождения.



# Пример 1

Михаил - молодой, очень общительный юноша. Пришел в компанию не очень давно, но ему тут нравится, он готов работать и прикладывать усилия. «Звезд с неба не хватает», как говорят о нем коллеги. Со стандартными задачами справляется, а вот как только попадетсся что-то более сложное - идет к старшим коллегам.

При этом он записался сразу на несколько обучающих курсов, и с удовольствием на них ходит, а потом еще и рассказывает о том, что узнал, своим друзьям, которых в компании у него уже очень много.

# Пример 1



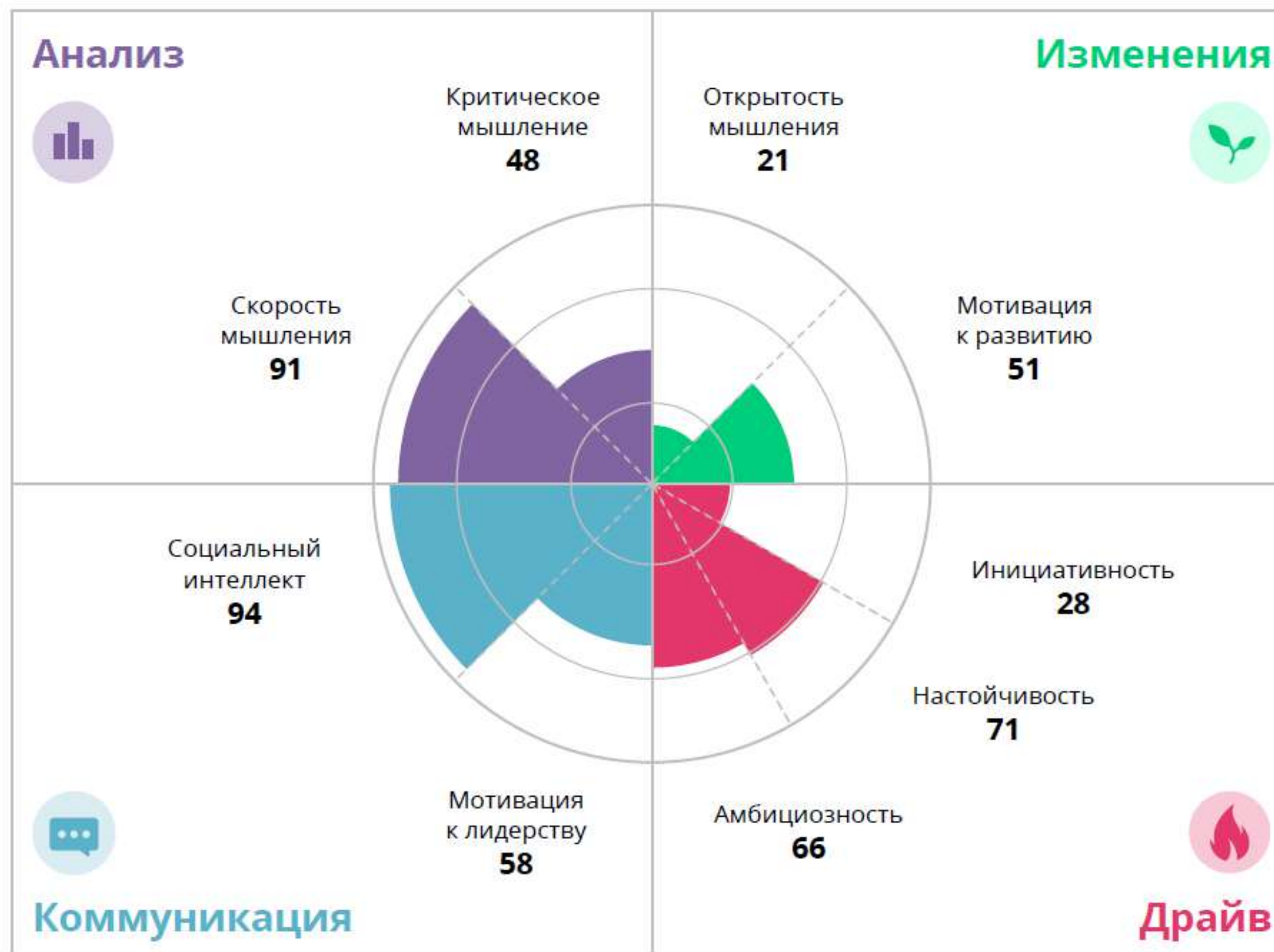
## Пример 2

Анна работает в компании более 15 лет. Знает всех и всё. Быстрее всех может найти решение сложной задачи.

За эти годы доросла до руководителя небольшого отдела, но дальше так и не продвинулась.

Коллеги ее уважают и знают, что она на многое способна, но иногда ворчат, что она совсем не слышит их идеи и не готова хоть немного изменить свое отношение к делу.

# Пример 2



## Пример 3

Валентин проработал в компании около 7 лет. Работал всегда хорошо, жалоб на него не было. Быстро учился, решал разные проблемы.

Но в последний год его как будто подменили. Стал допускать много ошибок. Всегда старается отказаться от новой задачи, сделать поменьше, отдать ответственность кому-то другому.

Его предлагали включить в кадровый резерв, но он сам отказался.

Правда, его резюме нигде в сети нет, похоже, новую работу он все-таки не ищет...

# Пример 3



ЭКСПСИ

Что делать если  
проходил год назад  
другую версию?



# Прохождение других версий

## Смотрите портретно

Можно сравнивать разные версии.

## Сравниваете по баллам, строите рейтинг

Важно соблюдать полное равенство условий для всех участников.

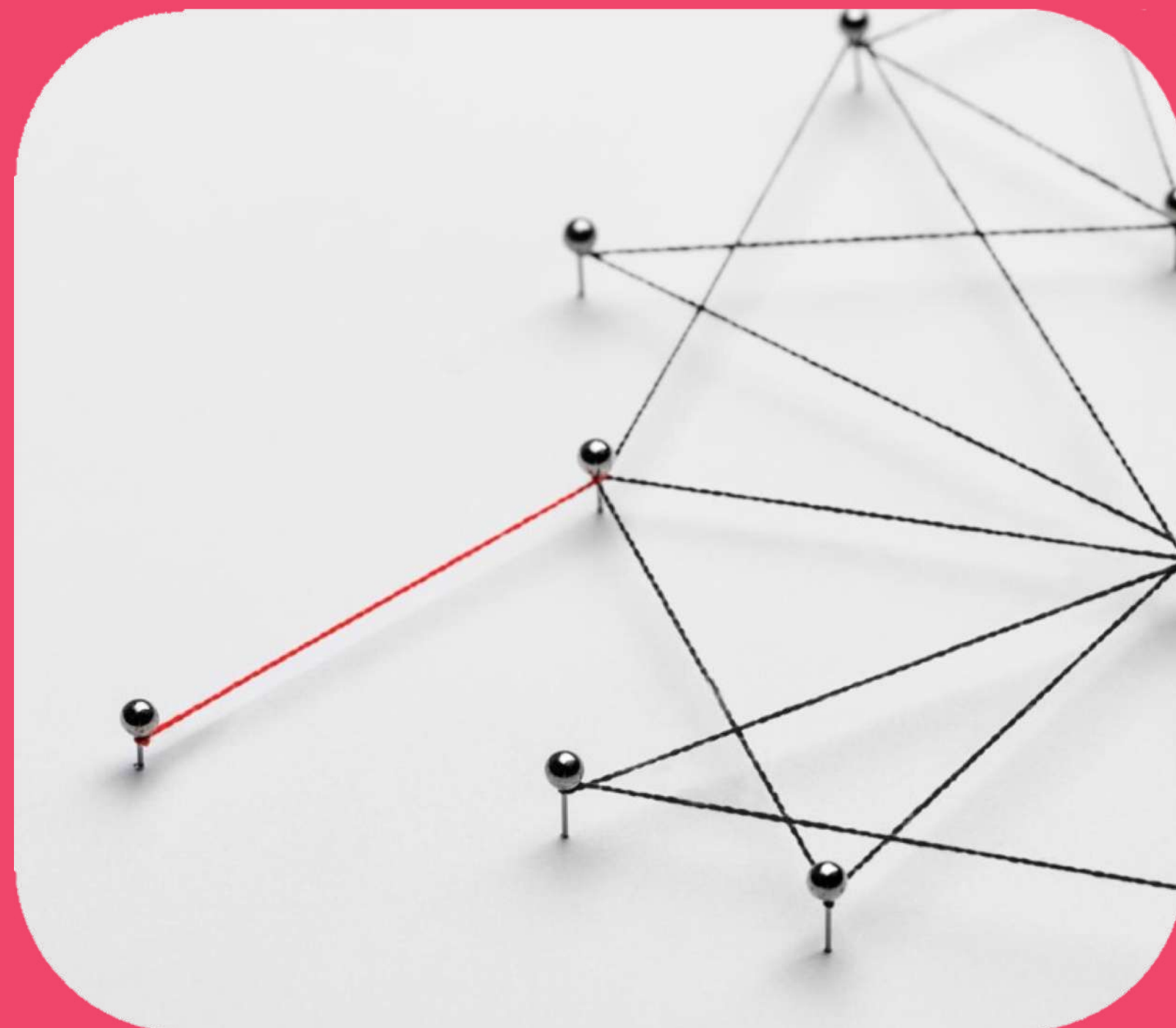


Можно перейти на новый механизм расчета - обратитесь к вашему консультанту!



ЭКСПСИ

Как шкалы связаны с потенциалом и друг с другом?



# Влияние шкал на итоговый балл



Все шкалы имеют одинаковый вес при расчете итогового балла.

При этом чем дальше значение по той или иной шкале от абсолютного среднего (50й перцентиль), тем больше балл по этой шкале влияет на итоговый показатель.

Шкалы не влияют друг на друга!

При интерпретации результатов можно смотреть на связки шкал. Высокая проявленность одной шкалы может компенсировать низкую проявленность другой.



**Задавайте, пожалуйста  
ваши вопросы.**

Подписывайтесь на Telegram



Telegram-канал Digital Assessment



Telegram-канал ЭКОПСИ

# Анализ. Интерпретация результатов

## Скорость мышления

Вероятнее всего, в ситуациях острого дефицита времени участник способен сохранять эффективность и быстро обрабатывать информацию.

Вероятнее всего, ситуации острого дефицита времени ограничивают эффективность участника. Для глубокой и качественной работы с большими массивами новой информации ему требуется дополнительное время.

## Критическое мышление

Люди с такими результатами способны эффективно анализировать сложную информацию: находить скрытые взаимосвязи, отделять главное от второстепенного.

В ситуации изменений, скорее всего, участнику легче работать с однотипной информацией, чем с разноплановой и разнородной.

# Изменения. Интерпретация результатов

## Мотивация к развитию

Люди с таким результатом готовы изменять свою точку зрения, учиться и переучиваться в работе.

Люди с таким результатом склонны опираться на существующие и устоявшиеся представления и опыт, однако в ситуациях изменений, эта особенность может быть ограничением для получения новых необходимых знаний и навыков.

## Открытость мышления

Участники с таким результатом готовы приобретать новые знания и навыки, активно искать и создавать новые подходы к работе, пересматривать привычные шаблоны действий.

Вероятно, у участника существует несколько готовых, привычных рабочих схем, которые показали свою эффективность. Однако в ситуациях изменений, это может существенно его ограничивать и ему может быть сложно создавать новые схемы и правила.

## Толерантность к неопределенности

Конструктивное восприятие ситуации неопределенности, готовность адаптировать свои решения и действия к новым обстоятельствам.

Вероятно, участник воспринимает такие ситуации нейтрально и готов искать разные варианты решения проблемы. Однако может потребоваться дополнительное время или помощь окружающих для того, чтобы адаптировать свои методы работы и решения к новым обстоятельствам.

# Коммуникация. Интерпретация результатов

## Мотивация к лидерству

Вероятно, участник заинтересован в роли руководителя и готов взять на себя повышенную ответственность, вне зависимости от внешних обстоятельств и стимулов. Готов давать достаточно внимания своим подчинённым.

Руководство людьми для участника не является ведущей ценностью. Т.е. скорее всего руководство людьми - простой и понятный инструмент для достижения каких-то других целей, но не самостоятельная ценность.

## Социальный интеллект

Участник с таким результатом способен эффективно понимать скрытые мотивы других людей, эффективно направлять их поведение в нужное русло, успешно разрешать конфликты.

В ситуациях, связанных с необходимостью руководить людьми, участник комфортнее себя чувствует, когда обладает административным ресурсом и у него есть формальные рычаги управления, на которые он может опираться.

## Драйв. Интерпретация результатов

**Драйв** - уровень жизненной энергии, то как характеризует себя респондент, как он оценивает свой уровень энергии на реализацию чего-то большего, чем он делает в текущий момент времени.

Люди с такими результатами ставят себе амбициозные цели, стремятся достигать высоких результатов и брать на себя ответственность за их достижение

Исходя из результатов, можно сказать, что, вероятно, участник задействует в текущий момент почти все возможные ресурсы.

Скорее всего, дополнительная нагрузка и ответственность могут вызвать повышенный дискомфорт.



# Обратная связь заказчику. Дополнительный отчет

Необходимо оценивать также **деструкторы (derailers) - личные факторы риска в организации.**

Это личные особенности, развитые на очень высоком уровне, которые могут негативно влиять на эффективность взаимодействия и успешность выполнения задач в рабочей среде.

Деструкторы вносят вклад в эффективность человека. Но в долгосрочной перспективе, будучи неосозанными или бесконтрольными, наоборот, препятствуют профессиональному и карьерному успеху.

## Тест потенциала Potential in Focus

Тест Тестовый

Дата заполнения: 01.01.2021



	ШКАЛА	ОПИСАНИЕ ШКАЛЫ	Процент
Анализ	Скорость мышления	Быстрота мышления, способность быстро обрабатывать информацию	58
	Критическое мышление	Глубина мышления, способность делать правильные причинно-следственные выводы	43
Изменения	Мотивация к развитию	Желание учиться и развиваться, менять свои представления о мире и работе	8
	Открытость мышления	Способность рационально действовать, преодолевая собственные стереотипы	86
	Адаптивность	Готовность адаптироваться к изменениям в организации и на рынке	72
	Толерантность к неопределённости	Готовность выполнять задачи и принимать решения в условиях недостатка информации	44
	Стрессоустойчивость	Готовность работать в условиях стресса	77
Коммуникация	Креативность	Готовность разрабатывать новые идеи и браться за творческие задачи	16
	Мотивация к лидерству	Готовность и стремление человека занимать управленческие позиции	91
	Социальный интеллект	Способность понимать других людей, определять их мотивы и чувства и влиять на них	46
	Кооперативность	Стремление объединяться с другими для решения рабочих задач	71
	Нетворкинг	Стремление знакомиться с новыми людьми, расширять свою сеть профессиональных контактов	87
	Доброжелательность	Выстраивание тёплых отношений с коллегами. Может мешать эффективному выполнению задач	91
Драйв	Настойчивость	Стремление преодолевать препятствия на пути достижения цели	54
	Амбициозность	Стремление самостоятельно ставить амбициозные цели в работе	31
	Инициативность	Готовность самостоятельно ставить себе задачи и выступать с инициативами по улучшению рабочих задач	11
	Ориентация на долгосрочные цели	Стремление организовывать свою работу исходя из долгосрочных целей	21
	Оптимизм	Вера в успешность своего профессионального будущего	47
	Перфекционизм	Стремление учитывать все детали в своей работе и достигать идеального результата	81
	Следование правилам	Стремление следовать корпоративным правилам и регламентам вне зависимости от обстоятельств	95

ЗНАЧЕНИЯ  
Низкие (0-29)  
Средние (30-70)  
Высокие (71-100)

ШКАЛЫ  
Основные  
Дополнительные

Деструктор

Нормогруппа: PIF 7.0, общероссийская выборка