



Как прогнозировать успешность  
сотрудников с инструментом  
**Potential in Focus (PiF)**

# Потенциал **не равно** результативность

**Привычные методы оценки персонала не способны спрогнозировать эффективность**



**Результативность** (в том числе измеренная руководителем) отражает текущую успешность сотрудника, но не будущую.

Только **10-30% результативных** сотрудников успешны в новой должности (CLC, 2005; Korn Ferry, 2014)



**Профессиональные навыки и знания** определяют эффективность сотрудника в конкретной работе, но не его способность адаптироваться к новым условиям.

Добавление тестов способностей (одного из инструментов оценки потенциала) **увеличивает** точность центра оценки (Schmidt, 1998)

## **Вывод**

Необходимо оценивать потенциал — психологические качества человека, определяющие его эффективность в новых условиях.

# Как **потенциал встраивается** в систему управления талантами

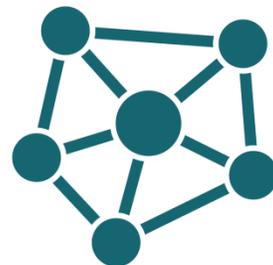


# Тест PiF — технология, созданная для оценки потенциала



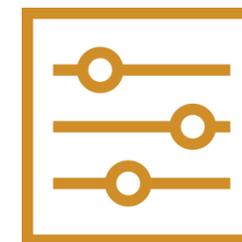
## Только потенциал

Оценивает только те качества, которые доказано прогнозируют успех на новой должности.



## Комплексный подход

Сочетает в себе современные тесты способностей и социального интеллекта, личностные опросники.



## Удобство

По результатам теста формируется интегральный балл, отражающий потенциал участника.

# PiF оценивает **только потенциал**



**Скорость** – быстрота мышления, способность быстро обрабатывать информацию в стандартных ситуациях с заданными инструкциями и образцами



## АНАЛИЗ

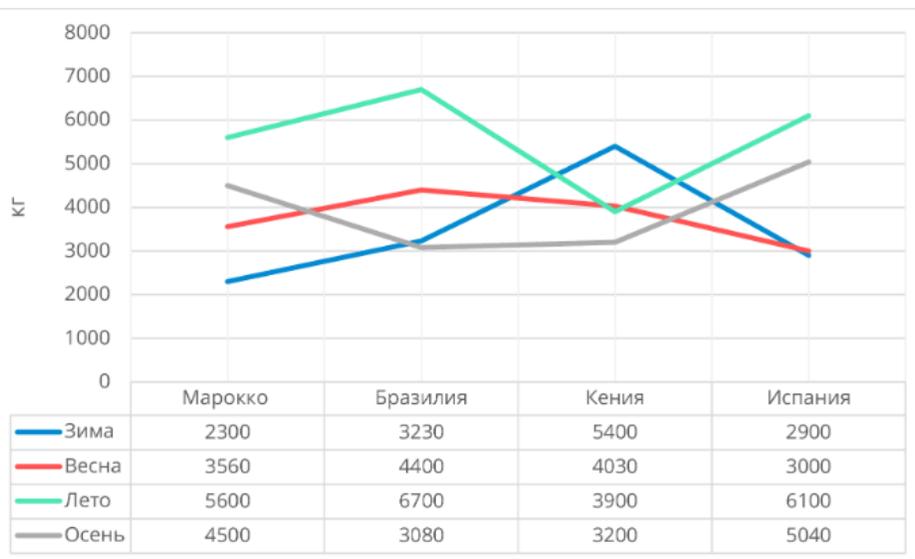
**Скорость  
мышления**

Критическое  
мышление

**Высокий балл** - человеку можно поручить большое количество сравнительно простых, рутинных задач. Сможет работать быстро.

**Низкий балл** - человеку не стоит поручать много задач (работает медленно).

### Сезонные поставки фруктов на склад ретейлера из ряда стран



Между какими временами года наблюдается наибольший разброс в совокупных поставках фруктов?

Лето и осень



Зима и весна



Лето и зима



Осень и весна



Осень и зима



В последнее время прослеживается следующая тенденция: покупатели всё меньше готовы тратить время на походы в торговые центры. И снижение покупательской способности здесь ни при чём. Онлайн торговля, тренды покупательской психологии и большие данные создают препятствия в развитии традиционных способов торговли. Существует мнение, что в будущем торговые центры будут работать исключительно в формате шоурума. Используя технологии дополненной реальности (AR) и виртуальной реальности (VR), потребитель в торговых центрах с помощью AR- и VR-очков будет оценивать свойства товаров. Например, виртуально примерять на себя одежду и аксессуары. После этого он будет уходить и заказывать понравившиеся предметы через интернет. ТЦ при этом будет генерировать доход за счёт производителей товаров, арендовавших шоурумы. Технически это вполне возможно уже в ближайшем будущем.

**Вывод:** современные технологии, такие как онлайн-форматы торговли, большие данные, AR- и VR-технологии, полностью лишат торговые центры возможности зарабатывать.

- Вывод верен
- Вывод неверен
- Недостаточно информации для данного вывода



Найдите последовательность, в которой расположены фигуры. Выберите фигуру из списка ниже, которая продолжит данную последовательность.



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



## АНАЛИЗ

Скорость  
мышления

Критическое  
мышление

**Высокий балл** - человеку можно поручать задачи, требующие сложного анализа.

**Низкий балл** - человеку не стоит поручать содержательно - сложные задачи (мыслит неглубоко).

Равнодушие, а тем более неприятие своего собственного бренда сотрудниками компании невероятно опасно. Последствия этого рано или поздно обязательно дадут о себе знать. Это примерно то же самое, что дать своему ребенку имя, которое не хочется произносить. **Выберите то умозаключение, которое может быть сделано из представленной информации.**

- Иногда последствия неприятия сотрудниками бренда своей компании проявляются не сразу
- При создании компании не следует разрабатывать такой бренд, который вам не нравится
- Если сотрудникам не нравится бренд компании, нужно его изменить
- Взросление компании и ребенка – аналогичные процессы
- Название компании – главная составляющая ее бренда

**Социальный интеллект** – способность понимать других людей, определять их мотивы и чувства и влиять на них без использования административных рычагов



**Высокий балл** - человек не сделает серьезных коммуникативных ошибок в переговорах и ответственной коммуникации (при высоких баллах в разделе "Анализ", он может вести сложные переговоры)

**Низкий балл** - человек может делать серьезные ошибки в коммуникации. Не следует поручать ему ведение ответственных переговоров.

В детском летнем лагере вожатый проводит с детьми утреннюю зарядку, и вся группа постепенно просыпается. Команды ведущего выполняются, у детей повышается настроение. Ножиданно один мальчик громко заявляет: «Зачем мы все это делаем? Я хочу спать. Вы меня заставляете, вы нарушаете мои права». Детям около 15-16 лет. Остальные прекратили выполнять упражнение и с интересом смотрят, как отреагирует вожатый, это определенный вызов. Просто продолжать нельзя – дети ждут от вожатого ответа.

*Оцените эффективность действий, которые вожатый может предпринять в данной ситуации.*

Варианты действия	Неэффективно	Скорее неэффективно	Скорее эффективно	Эффективно
Показать знание закона – процитировать статью из устава лагеря, где указаны условия контракта между организаторами лагеря и родителями и обговорено расписание.	●	●	●	●
«Обрубить» нарушителя спокойствия, дав понять, что роль ведущего позволяет это делать. Продолжить выполнение упражнения и не отвлекаться на провокационные взгляды. Постараться увлечь детей следующими активными упражнениями.	●	●	●	●
Заставить его выйти на место ведущего и показать более приемлемые, на его взгляд, упражнения. Пояснить, что своим поведением тормозит работу всей группы, хотя вопрос является личным и его нужно обсуждать во время перерыва.	●	●	●	●
Встречно сделать неожиданный для детей шаг – позволить нарушителю спокойствия идти и спать, взяв с него обещание, что он будет именно спать, а не заниматься посторонними делами.	●	●	●	●
Вынести вопрос о необходимости утренних зарядок на голосование. Если больше половины детей проголосует против, отменить зарядки и скорректировать расписание на оставшиеся дни.	●	●	●	●

**Мотивация к лидерству** – готовность и стремление человека занимать управленческие позиции и нести те издержки, которые влечет за собой руководство людьми



**Высокий балл** - человеку нравится работать с подчиненными. Высокая вероятность, что в его команде будут сильные, вовлеченные люди.

**Низкий балл** - есть риск снижения вовлеченности и ухода сильных людей из его команды. Этот риск требует мониторинга.

**Открытость мышления** - эффективное принятие решений в условиях неопределенности, способность рационально действовать, преодолевая собственные стереотипы, способность адаптироваться к новым условиям



## ИЗМЕНЕНИЯ

Мотивация  
к развитию

Открытость  
мышления

**Высокий балл** - человеку можно поручать задачи, требующие "свежего взгляда", инноваций, нестандартного мышления.

**Низкий балл** - человеку нужно задавать четкие конкретные правила, стандарты, шаблоны работы. Не стоит поручать задачи, требующие инноваций

Некоторое время назад Вы задумали амбициозный проект и закупили дорогостоящее программное обеспечение для его реализации. Впрочем, пока ПО поставлялось в Вашу организацию, Вы успели увлечься другим проектом, который требует полной отдачи и вместе с тем кажется на текущий момент более перспективным. Как Вы поступите?

- Точно займусь старым проектом (буду использовать ПО)
- Скорее всего займусь старым проектом
- Скорее всего займусь новым проектом (не буду использовать ПО)
- Точно займусь новым проектом

**Мотивация к развитию** - желание учиться и развиваться, всерьёз прислушаться к альтернативному мнению; настрой на изменения.



## ИЗМЕНЕНИЯ

Мотивация  
к развитию

Открытость  
мышления

**Высокий балл** - человек готов быстро меняться, адаптироваться к новым обстоятельствам, переходить "в новую веру", менять привычный подход к работе.

**Низкий балл** - человек консервативен, нужно много времени и усилий, чтобы "обратить его в свою веру", убедить изменить привычный подход к работе

**Драйв** - уровень энергии для решения более масштабных задач, чем человек делает сейчас. Готовность ставить высокие цели и брать на себя ответственность за их выполнение, установка на преодоление препятствий.



**Высокий балл** - человека можно "грузить" дополнительными объемом работы, поручать задачи, требующие упорства, преодоления препятствий.

**Низкий балл** - человек может "пасовать" перед сложными задачами и препятствиями, снимать с себя ответственность. Этот риск требует мониторинга.

# PIF – комбинация дистанционных методов оценки

PIF – комплексный инструмент: участник проходит 6 тестов различной направленности

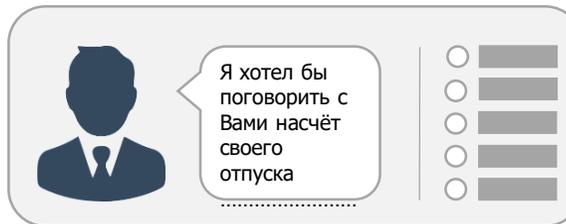
**Тесты способностей в PIF** измеряют интеллектуальные способности человека к быстрой и глубокой обработке информации, к восприятию нового опыта.



**Адаптивные технологии**

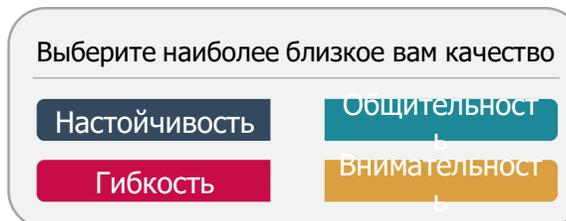
**Концепция когнитивных эвристик  
Д. Канемана**

**Кейс-тесты в PIF** оценивают социальный и управленческий интеллект человека – его способность понимать других людей и влиять на них.



**Концепция General Domain  
Knowledge(Lievens, 2016)**

**Личностные опросники в PIF** измеряют мотивацию человека к работе в новых условиях: приобретению навыков, эффективному выполнению более сложных задач.



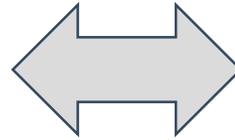
**Ипсативная методология**

**Модель мотивации к лидерству  
Chen (2001)**

# Можно увидеть способности и мотивацию человека

## **ОПРОСНИКИ** («ХОЧУ»)

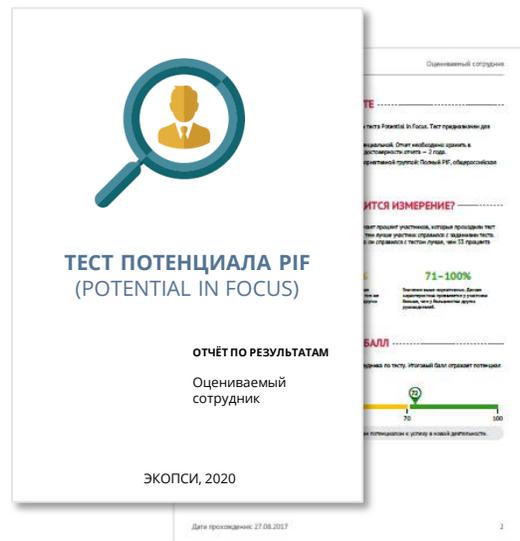
- ▼ Мотивация к лидерству
- ▼ Мотивация к развитию
- ▼ Драйв (все шкалы)



## **ТЕСТЫ СПОСОБНОСТЕЙ** («МОГУ»)

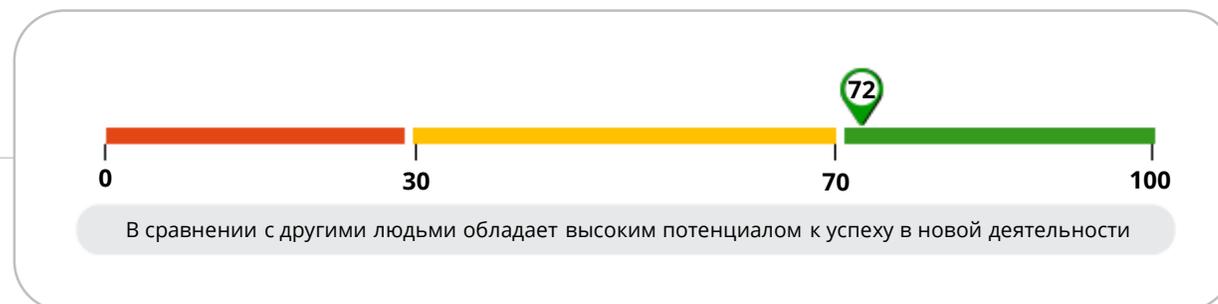
- ▼ Скорость мышления
- ▼ Критическое мышление
- ▼ Открытость мышления
- ▼ Социальный интеллект

# Результат PIF – ясный ответ о потенциале человека



Пример **PDF-отчёта** для заказчика. Также автоматически формируется отчёт для участника, содержащий подробные практические рекомендации по развитию потенциала.

Каждый сотрудник получает итоговый балл, отражающий его потенциал.



Нет необходимости интерпретировать каждый отчёт – можно построить рейтинг всех сотрудников и выбрать лучших. Специально для этого автоматически формируется **XLS-отчёт** с результатами всех участников в виде таблицы.

# Эффективность PIF доказана в 11 исследованиях на российских компаниях

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

Изменение результативности через год работы на новой должности.



По своей эффективности PIF превышает требования Российского стандарта тестирования персонала.

Характеристики оценочных инструментов	Показатели PIF (Potential in Focus)	Требования Российского стандарта тестирования персонала
НАДЁЖНОСТЬ	0,72 — <i>тестовые шкалы</i>	0,7
	0,61 — <i>опросниковые шкалы</i>	0,6
ВАЛИДНОСТЬ	0,41	0,15

## 22x

У сотрудников с высоким PIF в **22 раза выше шанс** стать топ-менеджерами, чем у сотрудников с низким PIF.

# PIF помогает принять решение в наиболее важных процессах управления талантами



## ОТБОР МЕНЕДЖЕРОВ НА ВХОДЕ

Используйте комплексную оценку потенциала для принятия объективных решений о найме руководителей.



## ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА И ПУЛОВ HIPO

Отбирайте высокопотенциальных менеджеров, способных принести пользу бизнесу.



## ОТБОР НА ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ЛИДЕРОВ

Выявляйте сотрудников, которые быстро усвоят материал программ обучения и развития и далее будут применять его в работе.



## АУДИТ ТАЛАНТОВ

Прогнозируйте эффективность сотрудников в условиях организационных изменений – введения в должность нового руководителя или реорганизации компании.

# Всё проводится онлайн 😊

1

Участники добавляются в онлайн-систему для тестирования. Достаточно только ФИО и e-mail.



2

На электронный адрес каждого участника приходит ссылка на тест.



3

Участник проходит тест, и в течение 60 секунд автоматически формируется его отчёт.

ID	Фамилия Имя email	Группа Должность	Тесты	Активность Дата добавления	Статус Прогресс / Отчет
<input type="checkbox"/>	<a href="#">tester03</a> <a href="#">tester03</a> guriev@ecopsy.ru	PIF Воронеж	PIF 5.1.5	Тестирование не начато Добавлен 01.09.2017	Действие
<input type="checkbox"/>	<a href="#">Иванов Петр</a> ktureeva@krastsvetme	PIF Воронеж	PIF 5.1.5	Тестирование не начато Добавлен 24.08.2017	Действие
<input type="checkbox"/>	<a href="#">12345 KR</a>	PIF Воронеж	PIF 5.1.5	Тестирование не начато Добавлен 20.06.2017	Действие

Системой могут управлять как менеджеры ЭКОПСИ, так и сотрудники компании (обучение системе проходит в рамках бесплатного вебинара)

Система соответствует закону о защите персональных данных (серверы находятся в России)

# PIF предоставляется по простой ценовой политике

# 2 900 ₽

**тестирование одного человека**

В стоимость включены все отчёты и использование онлайн-системы Linkis

Количество, чел.	Стоимость одного тестирования (₽)	Накопительная скидка (%)
До 99 чел.	2 900	
От 100 до 199	2 600	10
От 200 до 499	2 450	15
От 500 до 999	2 300	20
От 1 000 до 1 999	2 150	25
От 2 000 до 4 999	2 000	30
От 5 000 до 9 999	1 700	40
От 10 000 до 19 999	1 450	50
От 20 000 до 39 999	1 160	60
От 40 000 и более	870	70

Все цены указаны без НДС

# Что дальше?

## Мы отправим:

- Презентацию с вебинара
- Примеры отчётов по PiF
- Отчёт с результатами исследования «Практики оценки потенциала в российских организациях»
- Отчёт с описанием основных исследований валидности PiF

## Приглашаем на вебинар

«Как измерить точность оценки персонала?»

<https://ecopsy.ru/events/webinar-kak-izmerit-tochnost-otsenki-personala/>