



**О сервисе «Оценка
ТАЛАНТОВ»**

15 лет меняем мир онлайн-рекрутмента к лучшему



48% рынка интернет-рекрутмента в России.

17 млн резюме.

18 млн уникальных пользователей в месяц.

13 763 649 откликов в июле 2015.

3 место в мировом топе сайтов для поиска работы *

1 место в российском топе сайтов для поиска работы *

* по данным SimilarWeb.

* по данным LiveInternet.

О СПИКЕРЕ



Марина Хадина, руководитель карьерного направления компании HeadHunter.

В области подбора и оценки персонала работает более 12 лет. С 2011 года Марина руководит направлением карьерных сервисов в группе компаний HeadHunter и руководит проектами запуска новых веб-сервисов для соискателей и для работодателей.

Контакты для связи: m.khadina@hh.ru

О СПИКЕРЕ



Николай Милов, менеджер компании CEB SHL.

Николай более трех лет работает менеджером в компании CEB SHL, является экспертом в вопросах оценки персонала.

В послужном списке Николая участие в проектах по онлайн оценке, созданию центров оценки и развития, моделированию компетенций для крупных компаний на российском рынке, а также менеджмент проекта «Оценка талантов» на стороне SHL..

SHL: глобальный охват, локальная экспертиза

SHL начинает свою историю в **1977г.**

30 млн оценочных процедур в год

В **110 +** странах

Инструменты на 30+ языках

87% из 500 крупнейших компаний мира, **80% из FTSE 100** - наши клиенты

Работает в **России и странах СНГ с 1992г**, офисы в Москве, Санкт-Петербурге, Киеве, Алматы

С **2014г.** – часть **CEB**

Мы первые в России предложили психометрические инструменты для оценки персонала: **1992г.**

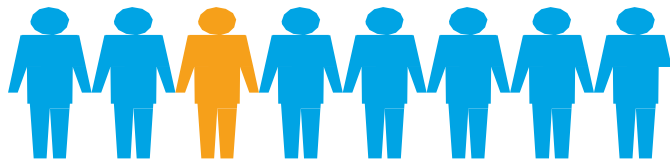
Мы первые в России запустили он-лайн систему для оценки персонала: **2003г**

С тех пор наши он-лайн инструменты прошли более **220 000 человек**

И каждый год к ним добавляется еще не менее **75 000**

В нашей он-лайн системе доступны **112 инструментов**

По этим инструментам формируется **116 типов отчетов**





**ПРИХОДИЛОСЬ ЛИ РАНЕЕ ВАМ
ПОЛЬЗОВАТЬСЯ УСЛУГАМИ SHL?**



**ПОЛЬЗОВАЛИСЬ ЛИ ВЫ УЖЕ
сервисом «Оценка талантов»?**

О ЧЕМ ВАМ БУДЕТ ИНТЕРЕСНО СЕГОДНЯ УСЛЫШАТЬ ?



1. Зачем нужны объективные инструменты оценки
2. О встроенных в hh.ru инструментах оценки и как работают:
 - Тесты числовых и вербальных способностей
 - Опросник OPQ для выявления компетенций
3. Интерпретация результатов и как выбрать целевые значения.
4. О примерах использования сервиса другими компаниями.

4е составляющих критерия при отборе. Фокус на том, что не изменишь



А КАК ЖЕ ИНТУИЦИЯ?

Руководители бизнеса **полагаются на свою интуицию**, когда принимают критически важные решения о персонале. В любой другой сфере это было бы абсолютно недопустимым.



Кадровые решения были основаны главным образом на чутье отдельных менеджеров.
Я понял, что наши закупщики в большей степени опирались на точные данные при управлении затратами на такси, чем команда HR и линейные руководители – при управлении сотрудниками.

CEO

Вывод:

Интуиция может помочь принимать решения по найму. Однако, если полностью полагаться на этот способ, организация будет подвержена ряду рисков, несущих серьезные долгосрочные последствия.

Риски

Высокая
текущая

Высокая
стоимость найма

Низкие
результаты

Отсутствие
преемников

Репутация бренда

Судебные иски

Source:CEB, The Analytics Era: How Talent Analytics is Transforming HR's Impact on the Business, 2013

Традиционное интервью дает лишь 20% прогноз успешности будущего сотрудника



По данным исследования Robertson & Smith в статье Personnel Selection

HEADHUNTER ПРЕДЛАГАЕТ РЕШЕНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ ВСЕХ 4Х СОСТАВЛЯЮЩИХ



- Фильтры по стажу, проф. области и даже отрасли компании – отобрать самые релевантные резюме
- Сервис Вопрос и тесты – позволяет отфильтровать нерелевантные отклики, оценить профессиональные знания и навыки
- **Оценка талантов** - оценить способности и личностные особенности

3 ИНСТРУМЕНТА В ОДНОМ СЕРВИСЕ



Тест вербальных
способностей



Тест числовых
способностей



Опросник выявления
универсальных компетенций



Оценка талантов

ЛУЧШЕЕ ТРИО ТЕПЕРЬ ДОСТУПНО ВСЕМ



Тест вербальных
способностей

Поможет оценить способности к логическому анализу
текстовой информации, умение учиться и осмыслять
новое

Время на прохождение: 25 минут



Тест числовых
способностей

Поможет оценить способности к анализу числовой
информации, способности учиться и осмыслять
новое

Время на прохождение: 25 минут

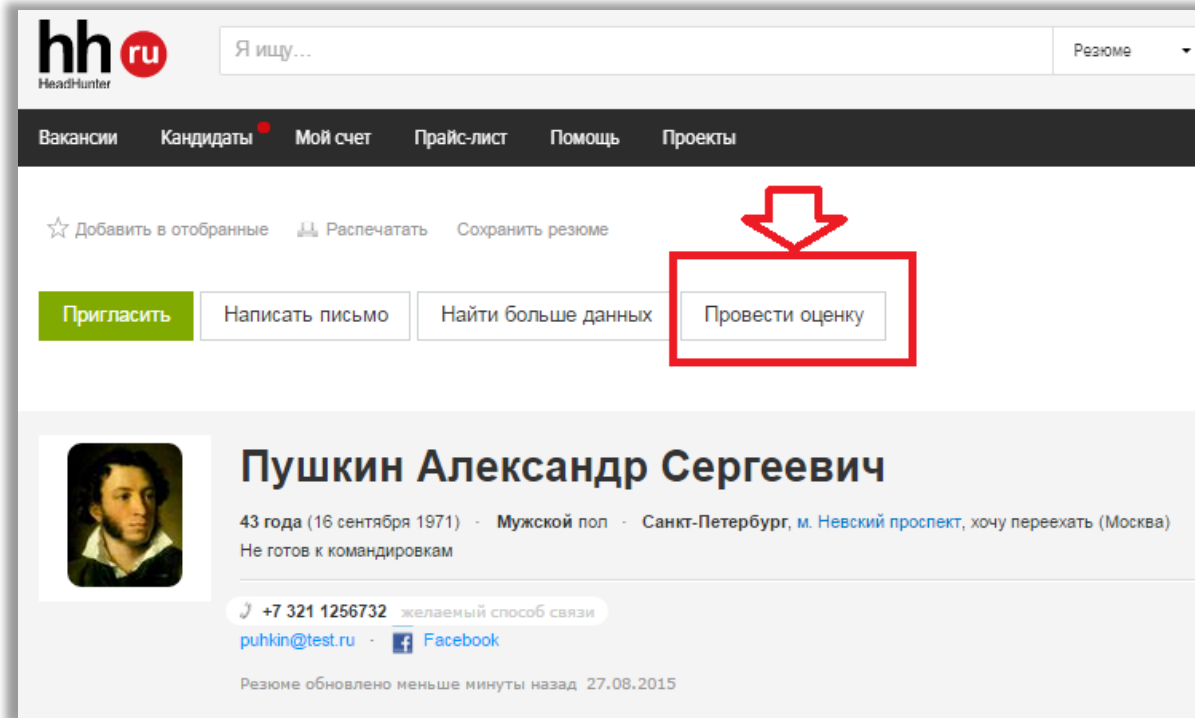


Опросник выявления
универсальных компетенций

Поможет выявить склонности, черты характера и установки
в рабочих ситуациях. Какие деловые качества будут
работать без усилий над собой, а какие потребуют
ощутимых вложений.

Время на прохождение: 40 минут – 1 час

ПОЛНАЯ ВСТРОЙКА В ИНТЕРФЕЙС ПРИВЫЧНОГО САЙТА



The screenshot shows the HeadHunter (hh.ru) website interface. At the top left is the hh.ru logo. A search bar contains the text "Я ищу...". To the right of the search bar is a dropdown menu labeled "Резюме". Below the search bar is a navigation bar with links: "Вакансии", "Кандидаты", "Мой счет", "Прайс-лист", "Помощь", and "Проекты". Below the navigation bar are three icons: a star for "Добавить в отобранные", a printer for "Распечатать", and a document for "Сохранить резюме". Below these icons are four buttons: "Пригласить" (green), "Написать письмо", "Найти больше данных", and "Провести оценку" (highlighted with a red box and a red arrow pointing down to it). Below the buttons is a candidate profile for "Пушкин Александр Сергеевич". The profile includes a photo, age (43 years), gender (Male), location (Saint-Petersburg), and contact information (+7 321 1256732, puhkin@test.ru, Facebook). The profile is updated as of 27.08.2015.

На каждом резюме соискателя появляется кнопка Провести оценку, нажав на которую раскрывается форма приглашения на оценку.

Соискателя можно пригласить на любом этапе: нашел в базе, разобрал ли отклики на вакансию, уже провел собеседование.

ПРИГЛАШЕНИЕ К ОЦЕНКЕ ВСТРОЕНО В ИНТЕРФЕЙС САЙТА

Приглашение к оценке

На вакансию Frontend-разработчик (Москва)

Пригласительное письмо
При выборе инструмента соискателю будет направлена ссылка на прохождение


Здравствуйте, [Name]!
Нас заинтересовала ваша кандидатура.
Мы приглашаем вас пройти онлайн-тестирование – обязательный этап подбора в нашу компанию.
Пожалуйста, помните, что пройти тестирование необходимо в ближайшее время (в течение 6 дней).
С уважением, [HRName]

Инструмент оценки

Пригласите соискателя в офис

SMS будет отправлено, если в резюме желаемый способ связи — мобильный телефон

Динамический тест числовых способностей
Динамический тест числовых способностей
Доступен 1 тест
Динамический тест вербальных способностей
Доступно 3 теста
Опросник выявления универсальных компетенций OPQ
Доступно 9 тестов



Неразобранные 83

Подумать 23

Приглашенные 11

Отклоненные 56

Приглашенные на оценку 2

Ключевые слова

Найти

Отказать

↓ Создать сводный отчет

 Руководитель интернет-проектов ☆

Пушкин Александр Сергеевич

Откликнулся 25 августа, 20:15

[1 сообщение](#)[Результаты оценки](#)

Обновлено 30 января 2014, 11:00

Опросник выявления универсальных компетенций OPQ

25.08.2015

[Отозвать](#)

Пушкин Александр Сергеевич

Соискатель удалил резюме или изменил настройки видимости

Приглашен 27 августа, 14:21

[2 сообщения](#)[Результаты оценки](#)

Динамический тест числовых способностей

27.08.2015

[Результат](#)

☆ Добавить в отобранные 🖨 Распечатать 💾 Сохранить резюме

Пригласить

Написать письмо

Найти больше данных

Провести оценку



Пушкин Александр Сергеевич

43 года (16 сентября 1971) · Мужской пол · Санкт-Петербург, м. Невский проспект, хочу переехать (Москва)
Не готов к командировкам

+7 321 1256732 желаемый способ связи
puhkin@test.ru · Facebook

Резюме обновлено меньше минуты назад 27.08.2015

Желаемая должность и зарплата

Менеджер по продажам кухни

50 000 руб.

Продажи

- Прямые продажи
- Торговый представитель
- Менеджер по работе с клиентами

Занятость: полная занятость

График работы: полный день

Комментарии

+ Добавить комментарий

История

Приглашен на вакансии

Дизайнер интерфейсов мобильных приложений
27.08.15

Откликнулся на вакансии

Специалист технической поддержки пользователей
09.10.13
Приглашен 09.10.13

Оценка

Динамический тест числовых способностей
27.08.2015
[Результат](#)



ДИНАМИЧЕСКИЕ ТЕСТЫ СПОСОБНОСТЕЙ

НОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ ТЕСТОВ

- Разработаны SHL Russia & CIS с учетом уникального опыта SHL **в России**
- Рандомизация: каждое следующее задание теста выбирается в случайном порядке из обширного банка вопросов, обеспечивает 10 в 25 степени вариантов комбинаций вопросов в тесте;
- Случайный порядок выдачи вопросов и их обширный банк защищают от возможного мошенничества;
- В батарею динамических тестов входят 2 инструмента: **вербальный и числовой** тесты;
- Не требуют администрирования;
- Тестирование проводится удаленно



ДИНАМИЧЕСКИЙ ТЕСТ ВЕРБАЛЬНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ



Тест вербальных способностей

- Оценивает способности к логическому анализу текстовой информации;
- Задания теста представляют собой фрагменты текста и утверждения к ним, по одному утверждению на каждый текст;
- Участнику необходимо оценить правильность утверждения, исходя из информации, содержащейся в приведенном фрагменте;
- Утверждение можно оценить как истинное или ложное, или же информации может оказаться недостаточно для оценки;
- Тест состоит из 30 заданий, а его прохождение занимает 25 минут.
- Уровень Соискателей: Выпускники, Специалисты и Менеджеры любых отраслей

Динамический тест вербальных способностей

Вопрос 1 из 30

Оставшееся время
24:48

Каждый гражданин Исландии имеет доступ к генеалогической базе данных содержащих информацию о родственных связях всех исландцев начиная с 18 века. Задача составления такой базы могла быть решена благодаря не очень большому населению государства (чуть более 300 тысяч) и тому, что Исландия на протяжении своей истории была слабо подвержена влиянию как эмиграции, так и иммиграции. Многие молодые люди используют эту базу проверки, не является ли их новый возлюбленный кузен или кузиной, чтобы исключить вероятность инцеста. Другое популярное применение базы – проверка степени родства с известными личностями. Например, каждый исландец может узнать, через сколько поколений он связан родственными узлами с Бьорк.

Утверждение:
На создание генеалогической базы граждан Исландии ушло более 5 лет.

A
 B
 C

Следующий вопрос →

Выберите A, если утверждение является верным с точки зрения данной во фрагменте информации.

Выберите B, если утверждение является ложным с точки зрения данной во фрагменте информации.

Выберите C, если без дополнительной информации вы не можете сказать, является ли оцениваемое утверждение верным или ложным.

Текстовый фрагмент

Утверждение

Варианты ответов

Общий таймер теста

Легенда

ДИНАМИЧЕСКИЙ ТЕСТ ЧИСЛОВЫХ СПОСОБНОСТЕЙ



Тест числовых
способностей

- Оценивает способности к анализу числовой информации, представленной в виде таблиц, графиков и диаграмм;
- Задания теста представляют собой задачи, где-нужно что-то посчитать, по содержанию приближенные к деловой реальности.
- Тест состоит из 28 заданий, а его прохождение занимает 30 минут
- Уровень Соискателей: Выпускники, Специалисты и Менеджеры любых отраслей

ДИНАМИЧЕСКИЙ ТЕСТ ЧИСЛОВЫХ СПОСОБНОСТЕЙ

Вопрос 1 из 30

Оставшееся время 24:48

Общий таймер теста

Данные для анализа

Категория печати	Тираж календарей, экз.			
	100	200	300	500
«Эконом», стоимость тиража, в у.е.	436	622	866	1380
«Стандарт», стоимость тиража, в у.е.	626	852	1041	1462
«Элит», стоимость тиража, в у.е.	702	949	1158	1560

Утверждение

Варианты ответов

Утверждение:
При каком заказе стоимость печати 1 экземпляра календаря не превысит 3,35 у.е.?

- «Эконом», 100 экз.
- «Стандарт», 200 экз.
- «Элит», 300 экз.
- «Стандарт», 300 экз.
- Ответ не указан

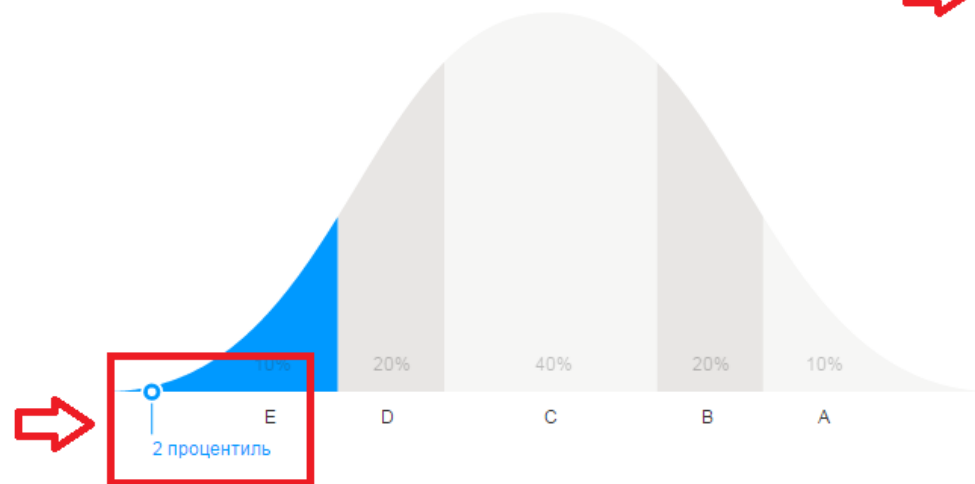
Следующий вопрос →

ПРИМЕР ОТЧЕТА ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ТЕСТОВ

Динамический тест числовых способностей

Пушкин Александр Сергеевич, 27 августа 2015

CEB | SHL Talent Measurement

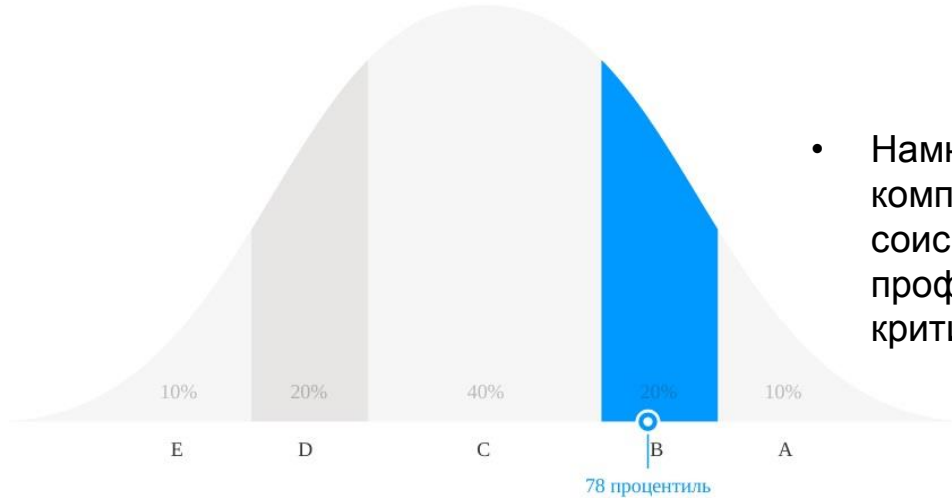


Показатель того, насколько хорошо кандидат прошел тестирование по сравнению с другими участниками группы. С этим показателем нельзя производить арифметические действия.

Процентиль:	2
T-балл:	30
Грейд:	E
Точность ответов:	27% (8/30)
Скорость выполнения:	100% (30/30)
Нормативная группа:	Специалисты и менеджеры 2015

По итогам тестирования кандидат Пушкин Александр Сергеевич показал способность к анализу числовой информации на уровне значительно ниже среднего. Результат кандидата лучше, чем результаты 2% людей в нормативной группе. Это означает, что у кандидата могут возникнуть значительные трудности с пониманием и интерпретацией цифровых данных, таблиц и графиков, а также с проведением математических расчетов.

КАК ВЫБРАТЬ ПОРОГОВЫЕ ЗНАЧЕНИЯ ДЛЯ ОТБОРА?



- Намного ниже и ниже среднего уровни развитости компетенций можно рассматривать при наличии у соискателя солидного опыта и глубоких познаний в его профессиональной сфере, а также при развитых критичных для этой работы компетенций;

- Средний уровень способности означает, что соискатель может справиться с умеренно сложными задачами абсолютно самостоятельно. Этого достаточно для большинства Компаний;
- Есть сферы деятельности, где зачастую требуется уровень способности выше или намного среднего (инвестиционный банкинг, финансовый и стратегический консалтинг, информационные технологии), где есть большая вариативность сложных задач и постоянное обучение

ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЛИЧНОСТНЫЙ ОПРОСИК ОРQ



- Разработан SHL в Великобритании в начале 80-х годов 20 века;
- **В 1994 году был переведен на русский язык и адаптирован для России;**
- Опросник доступен более чем на 30 языках более чем в 50 странах мира;
- Опросник специально разработан для оценки типичного или предпочитаемого стиля поведения человека в профессиональной деятельности. ОРQ дает возможность получить подробную информацию относительно того, насколько кандидаты подходят к конкретной рабочей среде, как они будут работать с окружающими;
- Не требуют администрирования;
- Оценка проводится удаленно;
- Время прохождения опросника не ограничено, среднее – 30 минут;
- Опросник состоит из 104 комплектов утверждений по 4 в каждом;
- ОРQ может быть использован для соискателей любого уровня

ПРИМЕР ЭКРАНА ВОПРОСА ИЗ ОПРОСИКА ОРQ

Утверждения

Вопрос 12 из 104

	Более	Менее	
Я чувствую себя свободным от стресса	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Наименее точно характеризующий вас ответ
Я веду себя так, чтобы приспособиться к другим людям	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Я избегаю говорить с людьми о своих успехах	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Я думаю, что полезность нововведений зачастую переоценивается	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Наиболее точно характеризующий вас ответ

[К прошлому вопросу](#) [Следующий вопрос →](#)

ОСОБЕННОСТИ ВОПРОСОВ В ОПРОСНИКЕ ОРQ

- ✓ исключает влияние установок на согласие и на средние неопределенные ответы
- ✓ снижает социальную желательность
- ✓ позволяет получить более дифференцированный профиль
- ✓ шкала согласованности показывает согласованность ответов
- ✓ формат опросника осложняет фальсификацию результатов

ОСОБЕННОСТИ ОПРОСНИКА ОРQ

Примеры формулировок в ОРQ	Примеры формулировок в других опросниках
Я готов отвечать за работу других людей	Я бы предпочел быть генералом, а не епископом
Мне нравится продавать идеи	Я бы скорее восхищался красотой стихотворения, чем хорошего ружья
Я не сторонник экспериментов	Я боюсь быть похороненным заживо
Я обдумываю свои будущие действия	Я верю во второе пришествие Христа
Я открыто высказываю свои взгляды	Эмоциональные люди мне нравятся больше, чем деятельные

- ✓ создан для профессиональной сферы. вопросы релевантны рабочим задачам
- ✓ нет клинических или непонятных психологических конструктов
- ✓ широкий диапазон личностных шкал
- ✓ разработан для HR
- ✓ в основе - психометрические принципы

Принятие решений и инициирование действий

Осуществление руководства

Работа в команде

Следование принципам и ценностям

Отношения и контакты

Убеждение и оказание влияния

Изложение и представление информации

Письменная коммуникация и написание отчетов

Применение профессиональных знаний и технологий

Анализ

Обучение и исследование

Творчество и инновативность

Формулирование стратегий и концепций

Планирование и организация

Ориентация на результат и ожидания клиентов

Следование инструкциям и процедурам

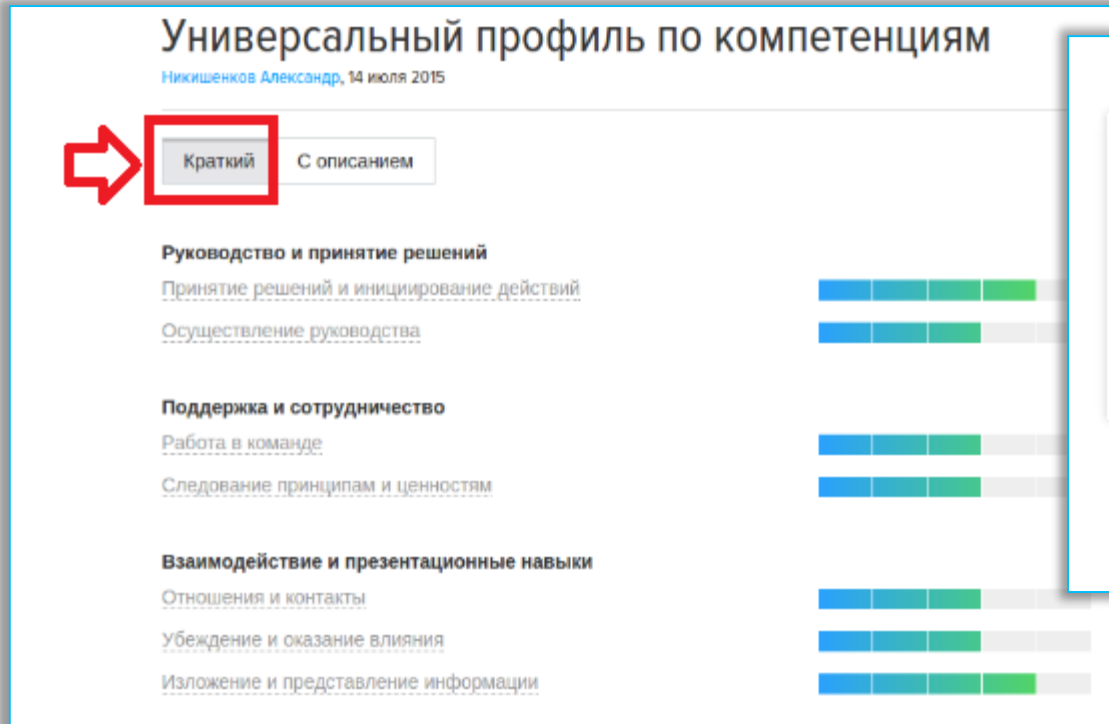
Адаптация и реакция на изменения

Преодоление давления и неудач

Достижение собственных профессиональных целей и результатов

Предпринимательство и коммерческое мышление

Удобная и понятная форма отчетов



Руководство и принятие решений

Показывает, насколько эффективно кандидат устанавливает отношения с другими людьми, выстраивает сеть контактов внутри и вне организации; насколько успешно взаимодействует с людьми на всех уровнях. Описывает, как кандидат управляет конфликтами и использует юмор для улучшения взаимоотношений.

Принятие решений

Осуществление руководства

Осуществление взаимодействия

Отношения и контакты

Убеждение и оказание влияния

Изложение и представление информации

1. Привычный интерфейс hh.ru
2. Краткая и подробные версии отчетов для разных уровней пользователей
3. Подсказки при наведении

Описание универсальных компетенций (UCF)

Принятие решений и инициирование действий

Иницирует и направляет действия, проявляет самостоятельность в работе. Оперативно принимает решения, в том числе несущие в себе разумные риски, и берет на себя ответственность за них

Работа в команде

Поддерживает других и заботится о них. При общении с людьми демонстрирует уважение и позитивное отношение. Ставит на первое место интересы других людей, эффективно работает как с отдельными людьми, так и в команде в целом, а также с клиентами и представителями своей организации. Запрашивает обратную связь и на ее основе корректирует свое поведение.

Осуществление руководства

Осуществляет контроль и руководство. Делегирует выполнение задач и задает соответствующие модели поведения. Мотивирует и вдохновляет других на работу, а также создает возможности для развития персонала. Выбирает наиболее подходящих сотрудников.

Следование принципам и ценностям

Придерживается этических норм и демонстрирует объективность. Предоставляет равные возможности представителям разных культур, религий, других воззрений.

Компетенции UCF

Отношения и контакты

Эффективно устанавливает отношения с другими людьми. Выстраивает обширную сеть контактов внутри и вне организации, успешно взаимодействует с людьми на всех уровнях. Управляет конфликтами. Уместно использует юмор для улучшения взаимоотношений.

Изложение и представление информации

Говорит четко и ясно. Логично выстраивает свои высказывания. Выявляет ключевые аргументы и быстро находит адекватные ситуации контрдоводы. Проводит эффективные презентации. Учитывает реакцию аудитории и адаптирует свои выступления к особенностям слушателей.

Убеждение и оказание влияния

Эффективно общается с другими, успешно убеждает и оказывает влияние на людей с помощью переговоров. Продвигает идеи от своего имени и от имени других людей. Эффективно использует для убеждения сложившуюся в организации практику взаимоотношений.

Письменная коммуникация и написание отчетов

Структурированно и доступно выражает свои мысли в письменной форме. Пишет ясно и грамотно. Избегает ненужного жаргона и сложных оборотов, оставаясь выразительным. При написании сообщений учитывает потребности адресатов.

Компетенции UCF

Применение профессиональных знаний и технологий

Эффективно применяет свои знания и опыт, использует современные технологии для достижения целей. Демонстрирует детальное знание работы. В случае необходимости быстро обучается новым методам деятельности. Делится своими знаниями с другими. Понимает функции различных отделов и организации в целом.

Анализ

Демонстрирует четкое аналитическое мышление. Делает рациональные выводы и находит реалистичные пути решения проблемы. Понимает суть сложных проблем и ситуаций. Видит составные части целого, взаимосвязи и структуру информации. Анализирует различные типы данных (числовые, текстовые, схематические). Ищет дополнительные сведения.

Обучение и исследование

Открыт новым идеям и опыту. Ищет возможности для получения новых знаний. Хорошо запоминает информацию. Управляет знаниями (собирает, классифицирует и распространяет полезные знания).

Творчество и инновативность

Справляется с различными проблемами и ситуациями, применяя творческий подход. Иницирует и поддерживает изменения в организации. Генерирует новые идеи. Формулирует множество вариантов решения проблемы.

Компетенции UCF

Формулирование стратегий и концепций

Мыслит широко и стратегически. Создает и разрабатывает стратегии. Формирует позитивный образ будущего организации. Принимает во внимание широкий спектр факторов, влияющих на деятельность организации.

Планирование и организация

Планирует, структурирует и организует деятельность. Эффективно управляет временем. Определяет и распределяет ресурсы, необходимые для выполнения задач. Отслеживает выполнение работы в соответствии с установленными сроками и контрольными точками.

Ориентация на результат и ожидания клиентов

Сосредоточен на удовлетворении потребностей клиентов. Обеспечивает качество услуг или продукции в соответствии с установленными стандартами. Работает последовательно, методично и организованно.

Следование инструкциям и процедурам

Следует правилам и процедурам. Соблюдает расписание, пунктуален. Демонстрирует лояльность организации. Выполняет должностные и юридические обязательства и соответствующие требования безопасности.

Компетенции UCF

Адаптация и реакция на изменения

Успешно воспринимает перемены и адаптируется к ним. Поддерживает нововведения. Адаптирует свой стиль общения к различным ситуациям и людям. Демонстрирует чувствительность к межкультурным различиям. В ситуациях неопределенности старается использовать имеющиеся возможности наилучшим образом.

Достижение собственных профессиональных целей и результатов

Сосредоточен на результатах и достижении индивидуальных рабочих целей. Высокоэффективен в ситуациях прямого личного влияния на результат. Готов работать сверх положенного времени. Ищет возможности для саморазвития и карьерного роста.

Преодоление давления и неудач

В напряженной ситуации эффективно справляется с работой и успешно преодолевает препятствия. В сложных обстоятельствах сохраняет контроль над своими эмоциями. Поддерживает баланс между работой и личной жизнью. Сохраняет позитивное отношение к работе. Позитивно воспринимает критику.

Предпринимательство и коммерческое мышление

Демонстрирует понимание бизнеса. Информирован о состоянии дел конкурентов и рыночных тенденциях. Демонстрирует осведомленность в финансовых вопросах. Контролирует расходы и рассуждает в терминах прибылей и убытков.

Менеджер по продажам → Отклики

Удобные опции для работы со сводными результатами

Неразобранные 46 Подумать 0 Приглашенные 0 Отклоненные 25 **Приглашены на оценку 12**

Ключевые слова

Фильтр

Тест вербальных способностей **Профиль по компетенциям ОРQ32**

Грейд	В – D	Руководство и принятие решения	
T-балл	2 – 7	Принятие решения и инициирование действия	2 – 3
Процентиль	Процентиль	Управление деятельностью руководства	3 – 5
<input type="checkbox"/> Тест письменных способностей	от 10 до 70	Коммуникация и сотрудничество	
Грейд	<input type="range"/>	Работа в команде	Показать все
T-балл		Соблюдение принципов и ценностей	Показать все
Процентиль	<input type="button" value="Сохранить"/> <input type="button" value="Отменить"/>	Управление деятельностью и презентационные навыки	
		Управление решениями и контакты	Показать все

Администратор ☆ 25000 руб. 24 года

Семенова Юлия
Откликнулся 30 июня, 07:53

Основные выводы этой части

1. **Если вас не устраивает качество найма** (симптомы: текучесть на этапе ввода в должность, эффективность сотрудников и пр), то возможно **стоит сменить систему отбора** и использовать объективные инструменты оценки
2. **Если оценивать все 4 составляющих компетенции**, то можно сильно повысить вероятность успешного найма: способности (от них зависит освоение знаний и навыков, обучаемость), личностные особенности (от них зависит проявление компетенций и стиль работы), мотивация и знания и навыки
3. **Инструмент оценки** и критерии (какой уровень способности нужен) для отбора нужно подбирать **отталкиваясь от должности** или анализируя успешных сотрудников этой должности

Работайте еще удобнее!



Подключайте сервис «Оценка талантов» прямо сейчас, позвонив нам или обратившись к вашему персональному менеджеру.

Единый телефон
8 800 100-64-27

Телефон в Санкт-Петербурге
+7 812 607-77-29

Или к руководителю направления Оценка талантов
Марине Хадиной: m.khadina@hh.ru

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ



SHL Talent
Measurement

Ожидания от процесса подбора:



Скорость

- Повышение скорости закрытия вакансий
- Высокая скорость обработки результатов

Точность

- Прогноз эффективности
- Объективность
- Соответствие профилю
- Отбор лучших

Сопоставимость результатов

- Единые критерии оценки
- Получение гомогенных данных
- Исследование корреляции результатов оценки и эффективности выполнения задач на рабочем месте

Впечатления рекрутеров:

«Удобно, интуитивно понятно, интегрировано в стандартную работу с job-порталом»

«Нет необходимости администрировать оценку – назначается в пару кликов, кандидат может пройти оценку вне офиса»

«Хорошо, что есть возможность формировать сравнительные отчеты»

«Очень понятные отчеты, есть вся необходимая информация»





Есть опыт использования объективных инструментов оценки

Как применяли:

Новый опыт: использовали для отбора на вакансии

- Стажер по программе «Звезды «Балтики» (отдел по работе с национальными ключевыми клиентами)
- Стажер по программе «Звезды «Балтики» (отдел контроллинга)
- Специалист по анализу и отчетности продаж

Используемые инструменты:

Динамический тест числовых способностей
Динамический тест вербальных способностей
Опросник выявления универсальных компетенций OPQ



Есть опыт использования объективных инструментов оценки



Впечатления рекрутеров:

«Удобное администрирование: **все находится в одном** и самом популярном у рекрутеров месте.»

«Заметная экономия времени, так как **нет необходимости открывать другие системы** оценки и создавать в них аккаунты для тестирования кандидатов.»

«Наглядное представление результатов тестирования: есть и хорошая визуализация, и **вся статистическая информация, необходимая для интерпретации.**»

HR-команда Балтика

hh.ru/talentmap



Есть опыт использования объективных инструментов оценки

Впечатления рекрутеров:

Новый опыт: использовали новый сервис для оценки 2х типов вакансий линейный персонал (специалисты по закупкам) и менеджерские позиции

Впечатления:

- удобно для однотипных вакансий – для ранжирования кандидатов
- сразу формируются отчеты
- веб-фильтры
- есть выгрузка сводного отчета
- можно отозвать приглашение
- информация о результатах тестирования доступна всем зарегистрированным коллегам

HR-команда федеральной розничной сети Лента

Как применяли:



Оценка проводилась в период с 09.10.2015 по 16.10.2015.

Применялись инструменты: Динамический тест числовых способностей, Динамический тест вербальных способностей и Опросник выявления универсальных компетенций OPQ.

Инструменты оценки проходили соискатели на должности:

- Специалист по маркетингу
- Аналитик (в маркетинге)
- Начальник отдела маркетинга
- Начальник отдела анализа (в маркетинге)
- Начальник отдела коммуникаций и связи (информационные технологии)
- Заместитель начальника участка (бухгалтерия)

Впечатления рекрутеров:

«Возможность на интервью с соискателем акцентировать внимание на зонах риска, выявленных на основании опросника.»

«Дополнительное подтверждение характеристик соискателя, выявленных в ходе интервью.»

HR-команда группы ЛСР



Оценка проводилась в период с 09.10.2015 по 16.10.2015.

Как применяли:



более 5 лет опыта использования тестов способностей SHL

Предложили пройти тестирование кандидатам на вакансии:

- Бизнес –аналитик (отдел информационных технологий)
- Региональный представитель (отдел продаж)
- Лаборант по физико-механическим испытаниям (отдел технологий и качества)
- Юрист
- Специалист отдела персонала

Впечатления рекрутеров:



более 5 лет опыта использования тестов способностей SHL

«Не представляем, как могли когда -то работать без НН!»

«Замечательная идея – объединения возможностей двух ресурсов.»

- Оперативность
- Экономия времени для рекрутеров – делать первичный отсев по итогам тестирования, не нужно тратить время для заведения информации по кандидату в систему SHL
- Удобно для кандидатов – могут делать дома, понятный интерфейс, не надо переходить по другим ссылкам
- Результаты тестов удобны для интерпретации



ИСКУССТВО
ПРОГРАММИРОВАНИЯ

Ожидания. Впечатления

Ожидания:

- точность соответствия профилю
- скорость взаимодействия с кандидатом
- скорость получения результатов

Впечатления рекрутера:

«Вспомнила времена, когда в одной компании тесты SHL и Talent Q делали на бумажном носителе и обрабатывали данные вручную.

+ *Сейчас провести тестирование Просто. Экономит время. «И бумагу» 😊*

+ *Результаты действительно точные (сотрудники-гуманитарии и сотрудники - «физматы»)*

+ *В зависимости от профиля должности можно выбрать соответствующий тест, чтобы выявить нужные способности для предлагаемой работы».*

Как применяли «Оценку талантов»



Светлана Баркалова

HR специалист компании CodeCraft,
Воронеж

- Сотрудники компании откликнулись на вакансию. В ответ им направлялось приглашение пройти тестирование.

Сопоставимость результатов и впечатления:

- Точность числового теста! Отмечена значительная разница результатов между специалистами с математическим образованием и гуманитарным 😊
- Простота и понимание опросника выявления универсальных компетенций OPQ и результатов. Так же отмечена разница между гуманитарными и математическим специалистами.

Задача: выбрать лучшего кандидата среди схожих по опыту на вакансию Директор по маркетингу

Используемые инструменты:

- Динамический тест числовых способностей
- Динамический тест вербальных способностей
- Опросник выявления универсальных компетенций OPQ

Впечатления:

- Удобство организации тестирования и просмотра результатов
- Заинтересованность кандидатов и уважение к применяемым методам
- Возможность быстро сделать сравнение кандидатов по выбранным компетенциям
- Интересные результаты, не совпадающие с результатами собеседования, новая информация
- Новые данные для прогноза эффективности



Ранее не было опыта использования объективных инструментов оценки

Галина Володарская, директор по персоналу, Краснодар

Убедитесь в эффективности вложений в HR на hh.ru/talentmap

Посчитайте вашу выгоду

от использования различных инструментов оценки

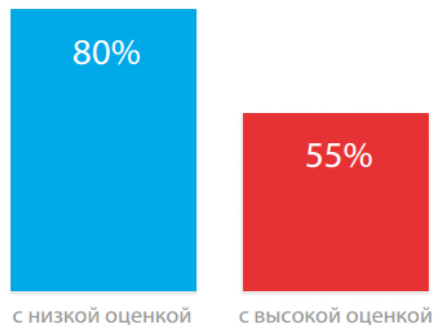
[Калькулятор эффективности](#)

[Калькулятор текучести](#)

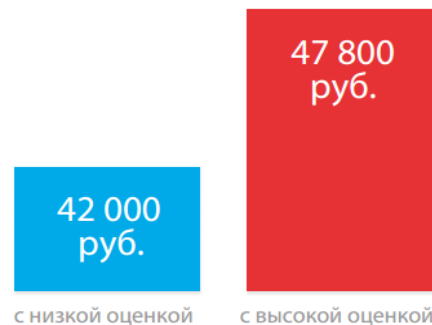
Как это влияет на бизнес

Мы протестировали продавцов-консультантов в розничной сети и сравнили текучесть и полученный экономический эффект

Текучесть персонала



Экономический эффект



Кроме того, сотрудники с высокой оценкой приносят на 14% больше выручки.

Как это влияет на бизнес

Компания	Задачи	Инструменты	Результат
Microsoft, Информационные технологии, Китай	Нанимать лучших; Ускорить процесс найма; Не отдавать лучших конкурентам	1. Тесты способностей: тест числовых и вербальных способностей 2. Личностный опросник OPQ	Рост производительности команды рекрутеров; Сокращение отбора для Кандидата с 30 до 25 дней
CITIC Securities, Финансовые услуги, Китай	Рост бизнеса; Кадровый резерв; Лучшие Соискатели в других регионах и странах; Повысить скорость найма; Эффективно работать с учебными заведениями	1. Тесты способностей: тест числовых и вербальных способностей	Рост уровня удовлетворенности линейными менеджерами Сотрудниками с 80% до 95%; Сокращение времени для удаленного найма почти на месяц

Как это влияет на бизнес

Компания	Задачи	Инструменты	Результат
Муниципальный совет г. Сандерленд, Великобритания	Снизить затрат до целевого уровня; Избежать массовых сокращений; Гарантировать качество услуг; Повысить производительность труда	<ol style="list-style-type: none"> Тесты способностей: тест числовых и вербальных способностей Личностный опросник OPQ 	<p>Экономия 100 млн. фунтов за 3 года;</p> <p>Сокращение затрат на кадровые агентства на 70;</p> <p>Повышение вовлеченности и удовлетворенности персонала;</p> <p>Повышение удовлетворенности Клиентов</p>
Stanley Black & Decker, Производство, Великобритания	Поддержать рост и будущую успешность бизнеса; Единый процесс отбора для Франции и Германии	<ol style="list-style-type: none"> Тесты способностей: тест числовых и вербальных способностей 	<p>Повышение качества Соискателей;</p> <p>Объективность отбора;</p> <p>Прогнозирование успешности нанятых выпускников;</p> <p>Использование результатов оценки для дальнейшего развития</p>

Как это влияет на бизнес

Компания	Задачи	Инструменты	Результат
Финансовая корпорация, Сингапур	Эффективно, точно и с меньшими затратами обрабатывать большие потоки Соискателей	1. Тесты способностей: тест числовых и вербальных способностей	Оптимизация 187 человеко-дней за период; Повышение качества Соискателей; Снижение административных расходов; Единые критерии отбора
Крупный интернет - провайдер, Китай	Точно выявлять Соискателей, соответствующих требованиям критически важных должностей	1. Тесты способностей: тест числовых и вербальных способностей 2. Личностный опросник OPQ	Принятие каждого пятого Соискателя на работы (с каждого десятого); Отсев 70% Соискателей до первого собеседования