



БИЗНЕС ДЕЛАЮТ ЛЮДИ

---

Digital Assessment

Цифровая оценка  
персонала

# Обзор технологических решений в оценке персонала

Рейтинг РА «Эксперт», 2022

# 34

года на рынке

# 560

проектов в год

# 250

консультантов

## Зоны экспертизы

- **Оценка персонала**
- Развитие персонала
- Организационное развитие
- Исследования и социология
- Автоматизация HR

**1990:** первыми в России стали проводить индивидуальный ассесмент

**1996:** разработали первую в России модель компетенций

**2011:** разработали первый в России виртуальный центр оценки — Web@ssessment

**2013:** разработали первый российский инструмент для оценки обучаемости и потенциала – Potential in Focus

**2019:** Провели первый в России task-based центр оценки



## Юрий Шатров

Партнер ЭКОПСИ, руководитель практики Digital Assessment

Психолог (МГППУ), разработчик психологических тестов PiF, FADE, DPI, Engage. Входил в состав рабочей группы по разработке профессионального стандарта «Специалист по оценке персонала».

Реализовал около 1 500 проектов по оценке персонала.

Автор блога про оценку персонала [digital.ecopsy.ru/blog](https://digital.ecopsy.ru/blog) и Телеграм-канала «Digital Assessment» ([https://t.me/digital\\_assessment](https://t.me/digital_assessment)).



Регулярная оценка  
(performance management)



Психологические  
тесты



Автоматизация  
тестов знаний



360 градусов



Виртуальные  
центры оценки  
(дистанционный  
ассесмент)



Видеоинтервью

Часто входят в HCM в виде отдельного модуля

- В существенной степени нуждаются в кастомизации, т.к. у компаний сильно различаются процессы оценки эффективности
- Иногда нужна интеграция с системой расчета вознаграждений

Сильные стороны		
Очевидные сильные стороны		
Компетенции, которыми оцениваемый владеет на высоком уровне, в этом уверены его коллеги и он сам.		
Компетенция		Средняя оценка
Мотивация и развитие		2
Ориентация на результат		1.9
Коммуникации и взаимодействие		1.8
Лояльность к компании		1

Яркие положительные проявления		
Проявления, которым окружающие поставили наивысшие оценки. Они считаются сильными сторонами сотрудника.		
Индикатор	Компетенция	Оценка окружения
Настойчивость в достижении результата	Ориентация на результат	2.3
Самомотивация	Мотивация и развитие	2.2
Самостоятельное обучение	Мотивация и развитие	2.2
Планирование собственной работы и самодисциплина	Ориентация на результат	2.2
Анализ информации	Аналитическое мышление	1.8

# Платформы для регулярной оценки (в том числе в составе HCM-решений)



Практически все — отдельные решения.  
Опционально интегрируются с HCM и  
ATS

Коробочные платформы с тестами  
провайдера (за редким исключением)

Пользователи — специалисты по  
оценке, подбору, развитию

- Среди требований — не только техническая зрелость платформы, но и валидность тестов
- Если предполагается встроить в процесс (а не в проект) — опыт и лёгкость интеграции

ЭКОПСИ Авторегистрация 16:02 19.07.2022 по ключу #28669 ru

Вопрос 1 из 2 01:45

**Поставки фруктов на склад ритейлера, сезоны и страны**

	Марокко	Бразилия	Кения	Испания
Зима	2300	3230	5400	2900
Весна	3560	4400	4030	3000
Лето	5600	6700	3900	6100
Осень	4500	3080	3200	5040

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

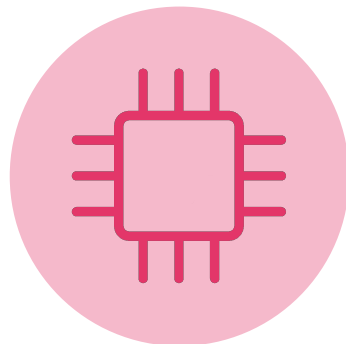
Осень и зима     Осень и весна     Лето и осень     Лето и зима     Зима и весна

Ответить



**Пройдите тест**  
самостоятельно или дайте  
пройти сотруднику

Так вы пройдёте путь кандидата и сравните результаты с вашим собственным мнением



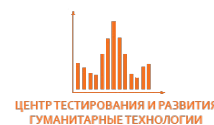
**Запросите технический**  
**отчёт по тесту**

В нем должна содержаться информация о валидности (от 0,15) и надёжности (от 0,6)



**Проверьте опыт**  
**использования теста** (кейсы  
и рекомендации)



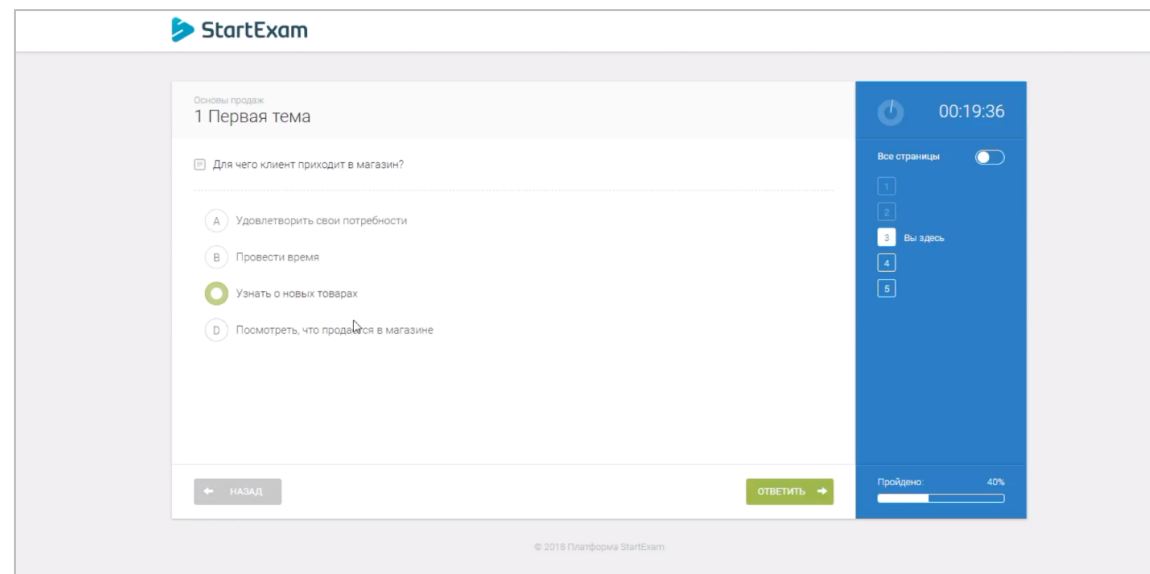


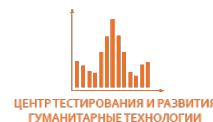
Часто входят в функционал LMS / HCM

Платформы существенно различаются по функционалу (в большинстве случаев нужен базовый)

Тесты знаний в большинстве случаев разрабатывает сама компания. Поэтому платформа должна поддерживать ваши тесты:

- Формат заданий
- Способ их предъявления
- Расчёт результатов
- Форматы отчётности





Часто входят в функционал LMS / HCM, иногда идут вместе с функционалом регулярной оценки

Для малого и среднего бизнеса подходят коробочные решения, для крупного и сверхкрупного бизнеса — практически всегда нужна настройка

Личный кабинет · Анкета · Вы оцениваете · **Обломов Илья**

### Глобальное видение

Оцените, насколько часто характеристики этой компетенции проявляются в поведении сотрудника. Отметьте пункты, соответствующие Вашему мнению.

	Практически никогда	В некоторых ситуациях, редко	Примерно в половине ситуаций	В большинстве ситуаций, часто	Практически всегда	Затруднительно ответить
Изучает и следит за мировыми и отраслевыми трендами.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Имеет стратегическое видение развития своего направления и компании. Опирается на него при планировании повседневной работы.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Выявляет потребности клиентов, извлекает из них новые бизнес-возможности.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Постановка целей и делегирование

Оцените, насколько часто характеристики этой компетенции проявляются в поведении сотрудника. Отметьте пункты, соответствующие Вашему мнению.

	Практически никогда	В некоторых ситуациях, редко	Примерно в половине ситуаций	В большинстве ситуаций, часто	Практически всегда	Затруднительно ответить
Грамотно декомпозирует цели, формирует планы по их достижению с помощью каскадирования задач.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ставит цели по принципам SMART* *метод описания цели, включающий в себя: конкретность (Specific), измеримость (Measurable), достижимость (Attainable), важность (Relevant) и определённость по срокам (Time-bounded)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Согласует с исполнителем цели и способы их достижения.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Наделяет ответственных необходимыми полномочиями.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Согласовывает с исполнителями ожидаемый результат.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Вперед** >>



Заменяют связку «ВКС + отправка файлов по почте»

Коробка работает очень редко, будьте готовы к доработке платформы под вас. Центр оценки (как и тесты знаний) — не стандартизирован от компании к компании. Платформа должна поддерживать ваши практики проведения ЦО:

- Форматы заданий (текст, аудио, изображения, видео)
- Шкалы для оценки компетенций
- Дробности оценки компетенций
- Способы сведения результатов
- Форматы отчётности

The screenshot displays a user interface for a virtual assessment center. At the top left is the ЭКОПСИ logo, and at the top right is the user name 'Константинов Константин Константинович'. Below the header are three tabs: 'Задание' (Task), 'Поле ответа' (Answer field), and 'Видео-связь' (Video call). A central card titled 'Вводная информация для участника' (Introductory information for the participant) contains the following text:

**Холдинг «Химпром»**

Холдинг «Химпром» (далее - «Химпром», холдинг, компания) является крупнейшим холдингом в российской нефтехимической отрасли, работающим в нефтехимическом сегменте. В 2017 году его выручка составила 53 млрд. рублей. В состав входит ряд производственных и торговых предприятий по всей территории России. Компания производит и реализует свою продукцию как на отечественном, так и на зарубежном рынке, является надежным партнером крупнейших заказчиков.

«Химпрому» принадлежат три установки пиролиза, одна установка дегидрирования пропана, два завода по производству базовых полимеров, выпускающих полиэтилен и полипропилен, три завода по производству синтетических каучуков, выпускающих базовые и специальные каучуки и термоэластопласты, и 13 предприятий, производящих широкий ассортимент полуфабрикатов, пластиков и продуктов органического синтеза, в том числе полиэтилентерефталат, гликоли, спирты, БОПП-пленки, вспенивающийся полистирол и акрилаты.

On the right side of the card is a table of contents with a timer showing 123:55:

1. Вводная информация для участника
2. Краткая справка
3. Инструкция для участника
4. Материалы для участника. Обзор текущего состояния дорожной отрасли
5. Рынок геосинтетики
6. Южный регион
7. Завод «Новые дороги»
8. Завод «Новые дороги»
9. Завод «Новые дороги»

Below the card is a footer with contact information: 'Свяжитесь с нами: +7 (495) 645-69-39 | support@ecopsy.ru' and '© ЭКОПСИ Консалтинг, 2012–2020'.



Обычно — часть ATS

Есть платформы со встроенным ИИ для автоматизированного анализа

Если это проект — кастомизируемость под вас

Если это процесс — интеграция с ATS и другими платформами

