



ТРЁХУРОВНЕВАЯ ДИАГНОСТИКА ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА

01 · Стандартизированные методики

02 · Индивидуальное личное глубинное интервью

03 · Диагностика включённости и психологической атмосферы

НОМИНАЦИЯ

«Лучшая кадровая технология оценки
персонала»

АКТУАЛЬНОСТЬ И ПРОБЛЕМА

ПРОБЛЕМА ПРЕДПРИЯТИЯ

- 01 Препные диагностические процедуры были поверхностными
- 02 Цеха разрознены, единой картины по коллективу нет
- 03 Управление не видит психологический портрет сотрудников и не понимает, как работать с ними для формирования кадрового резерва и корпоративной культуры

АКТУАЛЬНОСТЬ

В век ИИ крупные предприятия чаще тестируют заочно. Обычные методики не закрывают потребности крупного предприятия качественно

НА ЧЁМ ОСНОВАНА МЕТОДИКА

- 01 Психологические концепции потенциала
- 02 Концепции лидерства
- 03 Реальные потребности предприятия: резерв, культура, адаптация

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОЕКТА

ЦЕЛЬ

Получить объективный психологический портрет сотрудников и цехов и выявить потенциал для кадровых решений

01

Оценить потенциал каждого участника

02

Сформировать портрет каждого цеха и предприятия в целом

03

Выявить кандидатов в кадровый резерв

04

Дать основу для корпоративной культуры, наставничества и адаптации

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ И УЧАСТНИКИ

01

Все цеха

Рабочие, административные и управленческие должности

02

Случайный отбор

Сотрудники выбирались случайно — с каждого цеха отдельно

03

Должности скрыты

Исследователю не были известны должности сотрудников во избежание предвзятости

04

Списки от исследователя

Руководители получали готовые списки и не могли выбрать «выгодных»

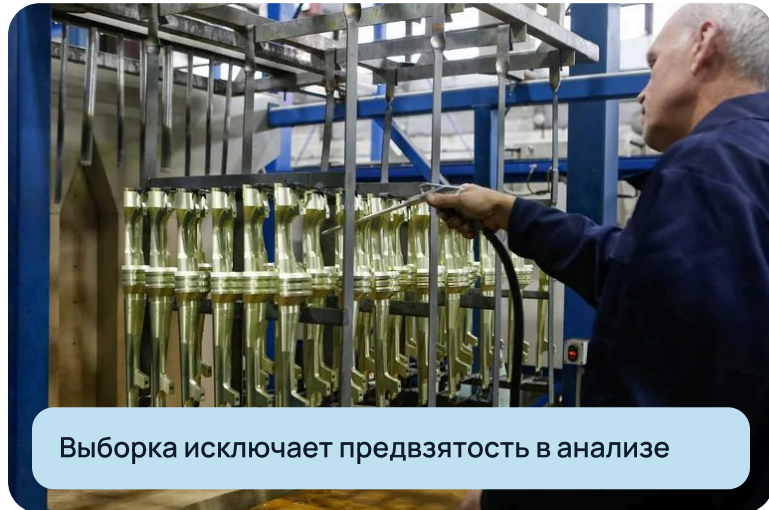
92

участника диагностики

≥30

с каждого подразделения

78% мужчин · 22% женщин · возраст от «до 25» до «56+»



Выборка исключает предвзятость в анализе

МЕХАНИКА РЕАЛИЗАЦИИ ДОРОЖНАЯ КАРТА

ШАГ 1

≥30

Выборка

- Рандомно по цехам
- Должности скрыты

ШАГ 2 · ЭТАП 1

92

Тестирование

- Малые группы, работа с возражениями
- Открытая часть: включённость и климат
- Батарея из 6 методик

ШАГ 3

0–2

Подсчёт

- Баллы по каждой методике
- Итог — среднее
- Группа потенциала

ШАГ 4 · ЭТАПЫ 2–3

40→20

Подтверждение

- Глубинное полуструктурированное интервью
- Кейс-оценка по реальным ситуациям

ШАГ 5

ИПР

Анализ

- Характеристика на каждого
- Портрет цехов и завода
- Резерв, обучение, ИПР

НАШЕ ОСНОВНОЕ ОТЛИЧИЕ

Не заочный тест, а личная встреча: мы рядом с сотрудниками весь процесс и отрабатываем возражения — эмоциональный контакт повышает объективность

МЕТОДИКИ И ЛОГИКА ПОДСЧЁТА

Методика	Что диагностирует	2 балла — критерий потенциала
Т. Элерс	Мотивация к успеху	Средняя и высокая, без излишне высокой
Л. Б. Шнайдер	Профессиональная идентичность	Достигнутая идентичность
TIPI-RU	Черты личности «Большой пятёрки»	Все 5 шкал ≥ 3
Н. Холл	Эмоциональный интеллект	Интегральный EQ выше 55
ОСС	Способы совладания со стрессом	Планирование, переоценка, поиск поддержки
Э. Берн	Эго-состояние, принятие ответственности	Ведущий только «Взрослый»
Дембо — Рубинштейн	Адекватность самооценки	Адекватная, чуть выше средней
Открытая часть	Включённость, развитие, климат	Высокий и выше среднего уровень

ИТОГОВЫЙ БАЛЛ

Среднее всех показателей

0 — 2

ГРУППА ПОТЕНЦИАЛА

Высокий $\geq 1,5$

Выше среднего $\geq 1,3$

Средний $\geq 1,0$

Ниже среднего $\geq 0,8$

Низкий $< 0,8$

КЛЮЧЕВЫЕ МЕТРИКИ И РЕЗУЛЬТАТЫ

92

прошли тестирование

40

прошли глубинное интервью

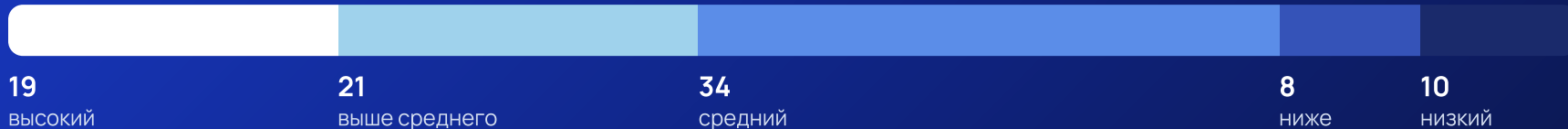
20

прошли кейс-оценку

23

с расхождением тестов и открытой части

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПО ПОТЕНЦИАЛУ · 92 ЧЕЛ.



27+

сотрудников направлены на повышение квалификации и обучение

40

сотрудников — данные у руководителей, разрабатывается ИПР

ВКЛАД В ПЕРСПЕКТИВНОЕ РАЗВИТИЕ

01

Кадровый резерв

40 кандидатов проходят интервью и кейс-оценку, лучшие получают план развития

02

Наставничество

Наставники подбираются по позиции «Взрослого», EQ и мотивации

03

Корпоративная культура

Мероприятия по запросам сотрудников: выезды и туризм — 23%, спорт — 15%

04

Адаптация

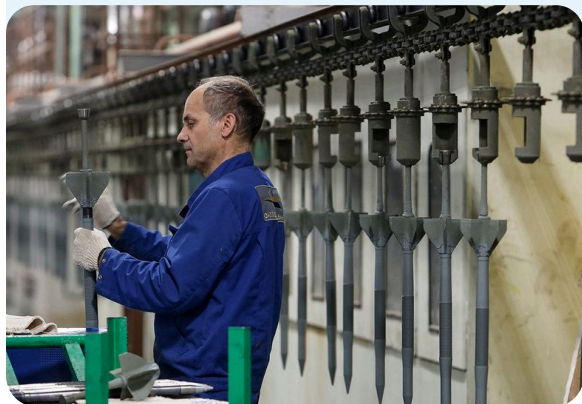
В диагностику попали и недавно трудоустроенные сотрудники. Мы увидели, с какими трудностями они сталкиваются на старте, и какие инициативы помогут удержать сотрудника, улучшить его состояние и повысить эффективность

ВЫЗОВЫ И БАРЬЕРЫ

БАРЬЕР

Недоверие и «правильные» ответы

Решение: очные встречи в малых группах, открытые цели и отработка возражений



БАРЬЕР

Предвзятость выборки и анализа

Решение: случайный отбор по цехам, скрытые должности, готовые списки для руководителей



ОГРАНИЧЕНИЕ

Нужен эксперт

Тестовая часть считается формулами и ИИ, но интерпретация, выводы и рекомендации требуют специалиста по человеческому капиталу и психологии



ПЕРСПЕКТИВЫ И МАСШТАБИРОВАНИЕ

01 Всё предприятие

Методику пройдёт большее количество сотрудников

02 Любая сфера и организация

Методика интегрируется в таком виде без переработки

03 Автоматизация

Тестовая часть обрабатывается формулами и ИИ

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Первичная апробация показала эффективность: личный формат и три уровня диагностики дают объективный портрет коллектива и основу для кадровых решений

