



HUMAN TECHNOLOGIES
ЛАБОРАТОРИЯ «ГУМАНИТАРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ»



ТЕСТ-АССЕССМЕНТ НЕЗАВИСИМАЯ ЭКСПЕРТИЗА КАНДИДАТОВ

”

«Те, кто создал великие компании, понимают, что основной ускоритель роста – это не рынок, не технологии, не конкуренция, не продукты. Фактор, который важнее всех остальных, – это способность найти и удержать нужных компании людей».

*Джим Коллинз
«От хорошего к великому»*



НЕЗАВИСИМАЯ ЭКСПЕРТИЗА КАНДИДАТОВ

*Лаборатория «Гуманитарные Технологии» – эксперт в области разработки и применения тестовых методик при оценке и подборе персонала, предлагает вам уникальную услугу – **Независимая экспертиза кандидатов (НЭК)**.*

КОГДА?



ЭКСПЕРТИЗА КАНДИДАТОВ И СОТРУДНИКОВ

осуществляется нами в тех случаях, когда особенно велика цена времени или ошибки при проведении кадровой диагностики. В основе услуги лежит тестовая оценка – высокоточный, надежный и объективный метод, тем не менее имеющий ряд ограничений, которые эффективно преодолеваются экспертами в области тестологии.



ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ТЕСТОВ –

это сложное и ответственное мероприятие. Именно от выводов по итогам тестирования, а не от результатов тестов самих по себе зависят важные управленческие решения, карьерные траектории кандидатов и сотрудников, а также объективность оценки и справедливость суждений, которые выносятся на ее основе.



НЕЗАВИСИМОСТЬ ОЦЕНКИ

обеспечивается отсутствием заинтересованности эксперта в положительном или отрицательном решении по принятию на должность оцениваемого кандидата.

В рамках оценки применяются стандартизированные психометрические тестовые методики Лаборатории «Гуманитарные Технологии», разработанные под руководством заслуженного профессора МГУ им.М.В.Ломоносова и д.п.н. – Александра Георгиевича Шмелева. Используемые инструменты проверены многолетней успешной практикой применения в крупнейших российских и международных компаниях.

ЧТО?

ОПЫТНЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ ЛАБОРАТОРИИ дадут экспертное заключение о профессиональном потенциале кандидата, опираясь на:

- требования к должности
- профессиональные компетенции
- особенности корпоративной культуры



КАК МЫ РАБОТАЕМ?

Услуга НЭК строится на основе стандартизированной технологии, состоящей из трех этапов.



ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ

- заказчик заполняет формализованную анкету для уточнения профиля должности и определения критериев
- подбор тестового комплекса под согласованные критерии оценки



ПРОВЕДЕНИЕ КОМПЛЕКСНОЙ ДИАГНОСТИКИ

- психологическое тестирование (мотивация+интеллект+личность)
- оценка специализированными методиками
- решение управленческих кейсов
- постдиагностическое интервью
- обратная связь участнику оценки



ПОДГОТОВКА И ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ПО ИТОГАМ КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ

- комплект автоматизированных отчетов по пройденным тестам
- психологический портрет респондента и рекомендации для принятия кадрового решения, составленные специалистом-тестологом

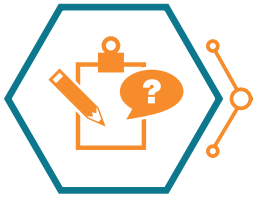
ПРИМЕР ИЗ ПРАКТИКИ

ЗАКАЗЧИК: Дилерская сеть по продаже автомобилей премиум-класса

ЗАДАЧА: Отбор из 44 кандидатов на ключевую с точки зрения развития бизнеса позицию «Менеджера по качеству обслуживания клиентов» из числа действующих сотрудников, рекомендованных Генеральными менеджерами.

РЕШЕНИЕ: Все кандидаты прошли онлайн-тестирование по комплексной методике «Бизнес-профиль» в системе Maintest5i. Экспертам требовалось спрогнозировать выраженность таких компетенций, как Лидерские качества, Коммуникативные навыки, Готовность к внедрению изменений, Интеллектуальные навыки, Стрессоустойчивость, Ориентация на клиента. Для этого был построен «профиль успеха»: обобщенное указание на те качества, которые являются самыми важными для позиции и на которые необходимо обращать внимание в первую очередь. Одновременно «профиль успеха» задавал единую систему критериев оценки для каждого из экспертов.

В результате проведенной экспертизы 8 кандидатов были рекомендованы на позицию, 20 – рекомендованы условно, 16 – не рекомендованы.



НАПРАВЛЕНИЯ ОЦЕНКИ



PERSON & JOB FIT

- Кто из кандидатов подходит на целевую позицию больше других?
- Насколько цели и ценности кандидата соответствуют корпоративной культуре компании?
- Чей потенциал раскроется здесь наиболее полно?



СОЗДАНИЕ И ОЦЕНКА ПРОЕКТНЫХ КОМАНД

- Кому доверить исполнение и кому – управление в новом проекте?
- Смогут ли эти сотрудники, которые раньше не работали вместе, добиться хороших результатов?
- Чего ожидать от членов виртуальной команды в совместной работе, если они даже не знакомы друг с другом?

АУТПЛЕЙСМЕНТ

- Какую поддержку можно оказать сотрудникам, попавшим под сокращение численности персонала?
- Как сделать процесс увольнения щадящим для сотрудника?
- Можно ли снизить риски юридических осложнений и ухудшения HR-бренда работодателя?



ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА И ВЫЯВЛЕНИЕ HIPO (HIGH POTENTIAL)

- Кто из действующих сотрудников обладает наибольшим потенциалом к руководству?
- Кого назначить на вакантную управленческую должность, минимизировав риски?



ОЦЕНКА БЛАГОНАДЕЖНОСТИ

- Как ограничить возможности злоупотребления служебным положением?
- Насколько честными и порядочными являются кандидаты на должности, предполагающие доступ к материальным ресурсам компании?
- Будет ли новый сотрудник соблюдать принятые в компании правила?

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ОЦЕНКА

- Что является самой сильной стороной сотрудника, а что – наиболее слабой?
- Как различные индивидуальные особенности сотрудника влияют на результативность его работы?
- Какие существуют возможности для более полного и глубокого раскрытия управленческого и делового потенциала сотрудника?



ПРИМЕР ИЗ ПРАКТИКИ

ЗАКАЗЧИК: Финансово-кредитная структура.

ЗАДАЧА: Отбор кандидатов на позиции водителей и охранников. Функциональные обязанности данных категорий сотрудников включали в себя повышенные требования к соблюдению ими правил безопасности и режима конфиденциальности. Поэтому среди критериев оценки присутствовали такие компетенции, как Благонадежность, Отсутствие риска алкогольной зависимости, Оперативные способности: реакция и внимание.

РЕШЕНИЕ: Комплект методик, данные по которым сопоставлялись экспертами для вынесения взвешенных суждений, состоял из универсальных тестов мотивации (СТМ) и личности (11ЛФ), а также специальных тестов для оценки профессий, связанных с риском и опасностью, требующих повышенного внимания – ТУР и 3Sv.

НАШИ ГАРАНТИИ

Все тестовые методики Лаборатории «Гуманитарные Технологии», которые используются при проведении Независимой экспертизы кандидатов и сотрудников, имеют подтвержденное качество и обладают Свидетельствами о государственной регистрации программных продуктов.

Эксперты, участвующие в проведении диагностики и написании заключений, обладают базовым психологическим образованием и имеют многолетний опыт проведения аналогичных оценочных проектов.



25 лет наши оценочные процедуры органично встраиваются в практику оценки персонала крупнейших российских и международных компаний.

Диагностика и выдача обратной связи проводятся в полном соответствии с российским Стандартом тестирования персонала.

НАШИ КЛИЕНТЫ



«Мы используем оценку для всех новых сотрудников: от ассистентов и сотрудников ресепшен – до ведущих специалистов, получая ответы на множество вопросов, которые не всегда могут быть четко проверены при любых собеседованиях. Ведь собеседования основываются на рассказе человека о самом себе, на мастерстве самопрезентации. Самые важные из этих вопросов: может ли человек долго и усердно работать, справляться с рутинной; каковы основные мотивирующие факторы; присутствуют ли способности и желание работать в условиях большого количества коммуникаций; готов ли человек к многозадачности. Результаты отчетов Лаборатории «Гуманитарные Технологии» помогают нам утвердиться в верном решении или не принять ошибочного.

Татьяна Крупенина,
Исполнительный директор,
Юридическая компания Amond & Smith Ltd (Москва)»

«Независимая экспертиза кандидатов входит в наш корпоративный стандарт оценки кандидатов при приеме и внутренней ротации. Является дополнительным инструментом, непредвзятым взглядом на кандидата и может быть принято во внимание при принятии кадровых и управленческих решений».

Алексей Палев,
Начальник отдела по работе с персоналом,
ОАО «АТС»»



группа компаний
РУССКИЙ АППЕТИТ



Научный руководитель Лаборатории «Гуманитарные Технологии» Александр Георгиевич Шмелев – доктор психологических наук и заслуженный профессор МГУ им. М.В. Ломоносова. С 1981 года Александр Георгиевич является бессменным преподавателем курсов «Психологическое тестирование» и «Основы психодиагностики» на факультете психологии МГУ им. М.В. Ломоносова.

Автор книги «ПРАКТИЧЕСКАЯ ТЕСТОЛОГИЯ: Тестирование в образовании, прикладной психологии и управлении персоналом», по мнению экспертов профессионального сообщества, «...книги десятилетия для российских специалистов по оценке. Удивительная квинтэссенция научной точности, практичности и полноты охвата содержания».

В течение тридцати трех лет его ученики находятся в авангарде современной сферы оценки персонала и на данный момент успешно работают в таких компаниях, как «TalentQ», «SHL Russia & CIS», «FreshBoard», «ЭКОПСИ Консалтинг», «EXECT Partners Group», «Detech», «Formatta» и других.

1986-1991

Организатор и председатель секции «Компьютерная психодиагностика» при Обществе психологов СССР

1989-1990

Организатор аттестационной комиссии и конкурса компьютерных методик при Обществе психологов СССР

1992

Член Европейской Ассоциации Психологии Личности

1994-1998

Член Координационного Совета Российского Психологического Общества

2014

Персональный член Национальной конфедерации «Развитие человеческого капитала»

Победитель Национального психологического конкурса «Золотая Психея» в номинации «Личность года в российской психологии»

2015

Научно-методическое и организационное обеспечение работы по созданию российского Стандарта тестирования персонала

*Мы делаем бизнес успешнее,
а человека счастливее.*



Мы демонстрируем возможности системы сервисов HT-LINE и наши методики в согласованное время в офисе клиента или в консультационном центре Лаборатории "Гуманитарные Технологии".



Приходите к нам по адресу:
Москва, Кутузовский проспект, д.36, стр.3



Звоните нам по телефонам:
(495) 514-3115, (495) 669-6719



Пишите на e-mail:
test@ht.ru



Заходите на наши сайты:
ht.ru, proftest.ht.ru, maintest.ru, expert.ht.ru



Присоединяйтесь к нам на Facebook:
facebook.com/humanitech