

Оценка интеллекта персонала

гайд



Навигация

Нажмите на строчку для перехода в раздел

Введение.....	3
Какие задачи решают тесты интеллекта.....	4
Как выбрать инструмент оценки.....	6
Тесты интеллекта.....	11
Тесты эмоционального интеллекта.....	20
Как работать с результатами.....	25
Как подготовить кандидата к тестированию.....	32
Полезные ссылки.....	36
Об HT Lab.....	41





Введение

Интеллект — это основа обучаемости, метапознания, основа критического и стратегического мышления и многих других компетенций.

Всё это делает интеллект мощным предиктором профессиональных успехов, инструментом развития и поддержания умений и навыков человека.

Психологические тесты позволяют определить структуру интеллектуальных способностей, оценить общий уровень интеллекта и потенциала к обучению

Этот гайд посвящён оценке интеллекта персонала: какие HR-задачи решают тесты, какие есть тесты, как их правильно выбрать и как работать с результатами оценки сотрудников.

Приятного чтения!
Команда HT Lab

[← Назад](#)



Какие задачи решают тесты интеллекта

01 Подбор персонала

Тесты помогают отсеять кандидатов, заведомо не обладающих необходимыми способностями и знаниями, а также дают возможность отобрать кандидатов, способных к быстрому усвоению новой информации. Это позволяет сократить затраты на обучение сотрудника.

02 Выявление Talent pool и HiPo

Результаты оценки удобны в построении рейтинга, определении сильных и слабых сторон кандидатов.

03 Ротация кадров

Знания об интеллектуальных способностях сотрудников помогут повысить эффективность кадровых решений.

04 Построение ИПР

Способности человека, потенциал обучаемости определяют скорость, успешность и вектор его развития.



Какие задачи решают тесты интеллекта

05 Определение карьерного пути сотрудника

На основе результатов тестирования вы получаете целостный интеллектуальный портрет человека, который поможет сделать выводы о том, в каких областях и с какими задачами сотруднику будет легче и интереснее работать.

06 Комплексная оценка персонала

Тесты интеллекта могут использоваться как часть комплексной оценки персонала, например, при планировании программ корпоративного обучения или при формировании кадрового резерва.

← Назад



Согласно [исследованиям](#), уровень интеллекта связан со способностью сотрудника к обучаемости



Как выбрать инструмент оценки интеллекта

← Назад





Учитывайте сферу деятельности сотрудника

Подбирайте тесты интеллекта так, чтобы они соответствовали сфере деятельности оцениваемого сотрудника или кандидата.

Результаты тестов, которые лучше подходят к сфере деятельности, будут более показательными и прогностическими относительно успешности сотрудника в работе.

ГУМАНИТАРНЫЕ СПОСОБНОСТИ

Лексика

Эрудиция

Вербальная логика

МАТЕМАТИКО-ТЕХНИЧЕСКИЕ СПОСОБНОСТИ

Вычисления

Пространственное мышление

Невербальная логика

АКТУАЛЬНЫЕ СПОСОБНОСТИ (используются в деятельности)

Вычисления

Лексика

Эрудиция

СПОСОБНОСТЬ К ОБУЧЕНИЮ

Невербальная логика

Вербальная логика

Обработка информации



Учитывайте сферу деятельности сотрудника

Сфера	Необходимые способности
Продажи	Числовой IQ, Понимание текстов, Вербальная логика, Критическое мышление (в зависимости от типа продаж)
Рабочий персонал	Понимание инструкций, Внимание
IT	Вычисления, Эрудиция, Пространственное мышление, Вербальная логика, Обработка информации

(x,y)

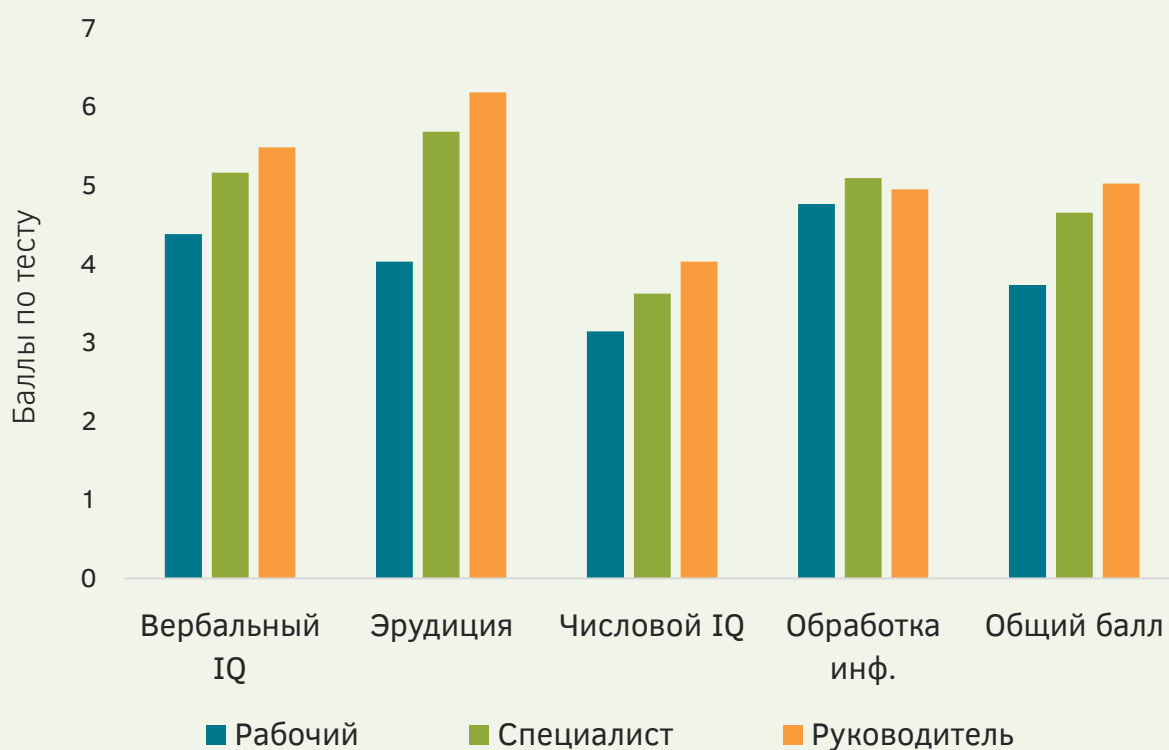


Наши исследования показали, что развитые вычислительные способности значимо отличают сотрудников IT, финансовой сферы и топливно-энергетического комплекса от представителей других профессий

Учитывайте уровень должности сотрудника

Для руководителей рекомендуем давать тесты на оценку интеллекта посложнее, так как ответственность, количество и уровень выполняемых функций у руководителей больше, чем, например, у рабочего персонала.

Соответственно, для рабочего персонала рекомендуем давать более лёгкие тесты интеллекта.



Проверяйте показатели надёжности и валидности выбранного теста

◆ Надёжность

Надёжность или устойчивость результатов во времени и к воздействию посторонних факторов. Это значит, что результаты теста не изменятся на противоположные при повторном тестировании сотрудника через несколько месяцев, а останутся примерно на том же уровне.

Приемлемый показатель надёжности теста — от 0,7

◆ Валидность

Валидность или пригодность теста для оценки заявленного психологического свойства. Это значит, что тест измеряет точно тот параметр, для которого был разработан.

Приемлемый показатель валидности теста — от 0,3 до 0,7

Подробную информацию о требованиях к тестам можно посмотреть в [Российском стандарте тестирования персонала](#) (глава 4, пункты 4-5)





Интеллект

тесты

← Назад



Краткий тест отбора (КТО)

Экспресс-тест общего уровня интеллекта

Что оценивает

- ✓ Числовой IQ
- ✓ Вербальный IQ
- ✓ Эрудиция
- ✓ Обработка информации

Параметры

48 заданий

20 минут
на тестирование

2 отчёта

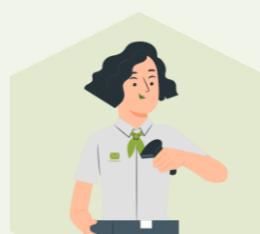
[Бизнес-отчёт](#)

[Отчёт для респондента](#)

Для кого



Специалисты



Исполнители

О тесте

Тест интеллектуального потенциала (ТИПС)

Комплексный тест интеллекта

Что оценивает

- ✓ Вычисления (Числовой IQ)
- ✓ Лексика
- ✓ Пространственное мышление
- ✓ Невербальная логика
- ✓ Вербальная логика
- ✓ Эрудиция
- ✓ Обработка информации

Параметры

84 задания

2 отчёта

[Бизнес-отчёт](#)

45 минут на тестирование

[Отчёт для респондента](#)

Для кого



Специалисты



Руководители

О тесте

ТИПС: подтверждённая связь с эффективностью работы

По результатам наших исследований группа принятых сотрудников имела результаты по тесту «ТИПС» значительно выше, чем группы непринятых или впоследствии уволенных работников.



ProfIQ

Тест базовых интеллектуальных способностей

Что оценивает

- ✓ Числовой IQ
- ✓ Понимание текста
- ✓ Невербальная логика

Параметры

46 заданий

30 минут
на тестирование

2 отчёта

[Для HR-специалиста](#)

[Отчёт для респондента](#)

Для кого



Специалисты



Менеджеры

О тесте

ProfIQ+

Тест базовых интеллектуальных способностей

Что оценивает

- ✓ Числовой IQ
- ✓ Понимание текста
- ✓ Невербальная логика
- ✓ Вербальная логика
- ✓ Внимание

Параметры

77 заданий

1 час
на тестирование

2 отчёта

[Для HR-специалиста](#)

[Отчёт для респондента](#)

Для кого



Специалисты



Менеджеры

О тесте

Критическое мышление

Оценка способности к критическому мышлению

Что оценивает

- ✓ Оценка аргументов
- ✓ Оценка выводов
- ✓ Анализ информации

Параметры

38 заданий

30 минут
на тестирование

2 отчёта

[Для HR-специалиста](#)

[Отчёт для респондента](#)

Для кого



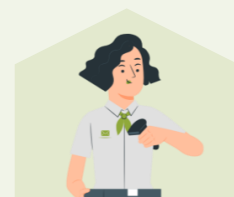
Руководители



Менеджеры



Специалисты



Исполнители

О тесте

Моношкальные тесты интеллекта

Один тест — одна способность

Что оценивают

- | | | | |
|-------------------------|---|------------------------|---|
| ✓ Числовой IQ | → | ✓ Эрудиция | → |
| ✓ Технический интеллект | → | ✓ Память | → |
| ✓ Критическое мышление | → | ✓ Понимание инструкций | → |
| ✓ Понимание текста | → | ✓ Внимание (doc) | → |
| ✓ Невербальная логика | → | ✓ Внимание (tech) | → |
| ✓ Вербальная логика | → | | |

Параметры

- | | |
|------------------------------------|---|
| ◆ От 8 до 15 минут на тестирование | ◆ 2 отчёта: для специалиста и для респондента |
|------------------------------------|---|

Для кого



Менеджеры



Специалисты



Исполнители



Рабочие

Топ-5 тестов 2023

Тесты «ТИПС», «ProfIQ+», «ProfIQ»
и моношкальные тесты интеллекта
входят в [топ-5](#) самых популярных
методик НТ Lab за 2023 год.





Эмоциональный интеллект

тесты

← Назад



EmIQ Понимание эмоций

Экспресс-тест способности понимать чужие эмоции

Что оценивает

- ✓ Способность распознавать эмоциональные состояния других людей с помощью невербальных сигналов: выражение лица, мимика и её интенсивность

Параметры

15 заданий

10 минут
на тестирование

2 отчёта

[Для HR-специалиста](#)

[Отчёт для респондента](#)

Для кого



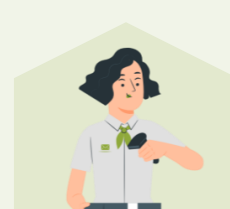
Руководители



Менеджеры



Специалисты



Исполнители

О тесте

EmIQ Управление эмоциями

Экспресс-тест способности управлять чужими эмоциями

Что оценивает

- ✓ Способность укрощать, пробуждать и направлять эмоции людей для достижения поставленных целей

Параметры

15 заданий

15 минут
на тестирование

2 отчёта

[Для HR-специалиста](#)

[Отчёт для респондента](#)

Для кого



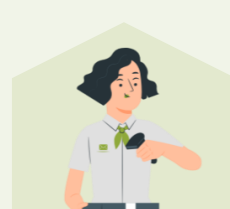
Руководители



Менеджеры



Специалисты



Исполнители

О тесте

EmIQ Комплексный

Комплексный тест эмоционального интеллекта

Что оценивает

- ✓ Понимание чужих эмоций
- ✓ Управление чужими эмоциями

Параметры

30 заданий

25 минут
на тестирование

2 отчёта

[Для HR-специалиста](#)

[Отчёт для респондента](#)

Для кого



Руководители



Менеджеры



Специалисты



Исполнители

О тесте

EmIQ: подтверждённая связь с опытом руководства

По тесту «EmIQ Управление эмоциями»
баллы респондентов с опытом
руководства выше, чем у респондентов
без такого опыта.



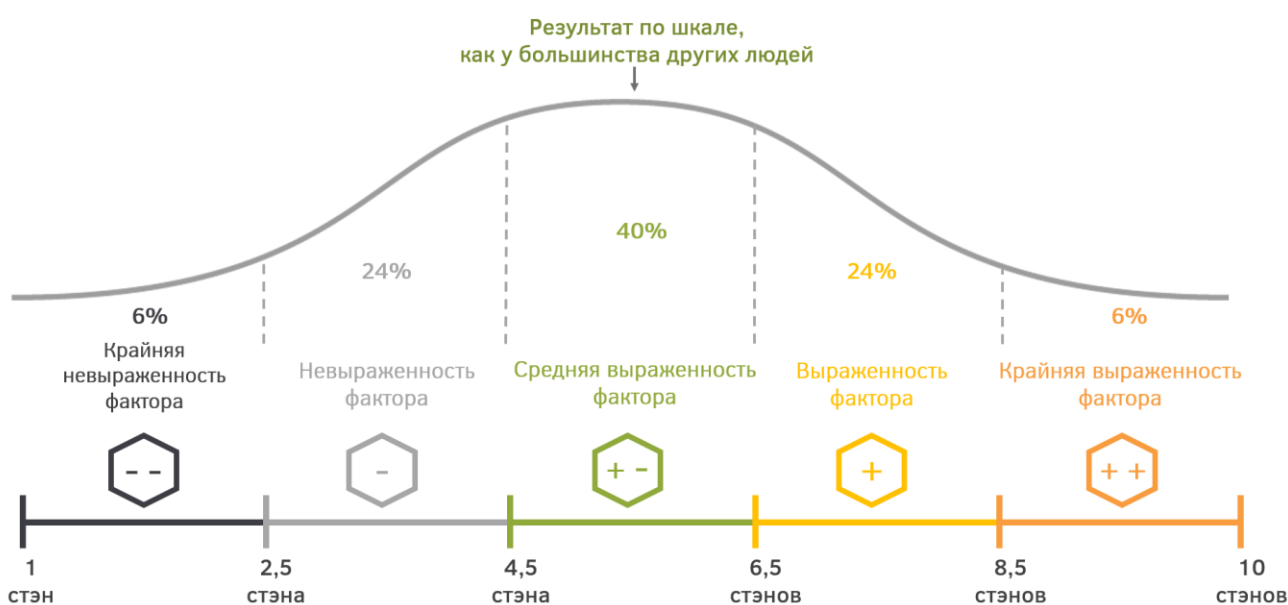


Как работать с результатами тестов

← Назад



В тестах мы используем шкалу стэнов — от 1 до 10



- от 1 до 2,5 стэнов — очень низкий результат
- от 2,5 до 4,5 стэнов — сниженный результат
- от 4,5 до 6,5 стэнов — средний результат
- от 6,5 до 8,5 стэнов — выше среднего
- от 8,5 до 10 стэнов — очень высокий результат



При интерпретации результатов обращайте внимание на попадание балла респондента в зону интерпретации, а не на его абсолютный балл. Нельзя сказать, что человек с результатом 7,3 балла обладает более развитой способностью, чем тот, чей балл 7,0

Как выглядят результаты тестирования



ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



- Способность решать новые задачи (флюидный интеллект по Кеттеллу) является предиктором хорошей обучаемости. Это шкалы: невербальная логика, обработка информации и в какой-то степени вербальная логика.
- Актуальные способности или кристаллизованный интеллект по Кеттеллу — это вычисления, лексика и эрудиция

Если оцениваете руководителя

При тестировании руководителя крайне важно анализировать не только интеллектуальный потенциал, но и его мотивацию и личностные особенности.

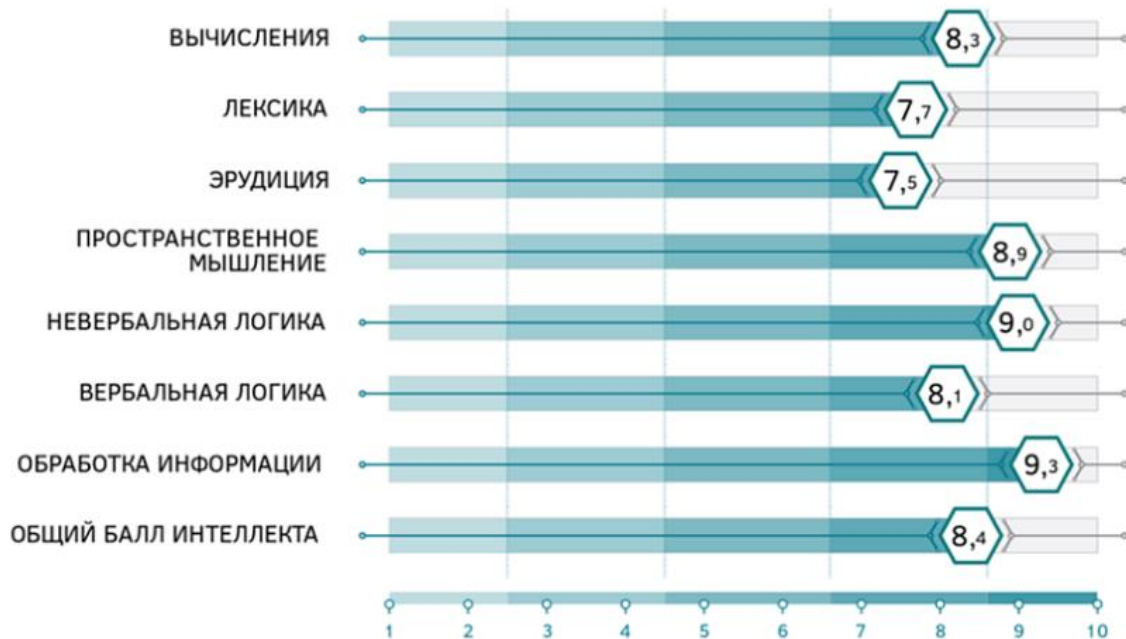
Мотивация, интеллект и личность связаны и взаимно влияют друг на друга.

Комплексная оценка даст вам более полный психологический портрет управленца и поможет точнее спрогнозировать его поведение в профессиональной деятельности.

[Подробнее](#)



Результаты теста: высокий показатель (от 6,5 стенов)



Плюсы

- Умение решать сложные задачи
- Быстрая обучаемость
- Высокая системность мышления

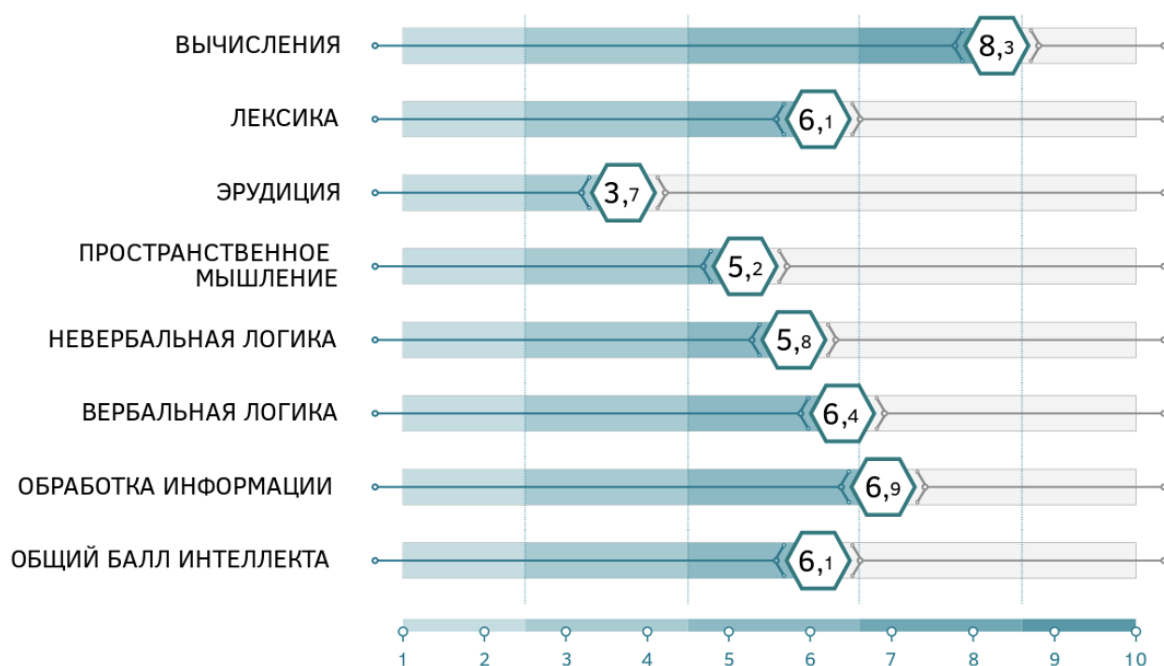


Минусы

- Нужно обеспечивать сотрудника сложными задачами на регулярной основе
- Трудность в управлении этими сотрудниками
- Сотрудник может испытывать сложности в общении с коллегами и подчинёнными



Результаты теста: показатель средний/ниже среднего (до 6,5 стенов)



Плюсы

- Возможность научить под «себя»
- Готовность сотрудника решать типичные задачи
- Лёгкость в управлении таким сотрудником

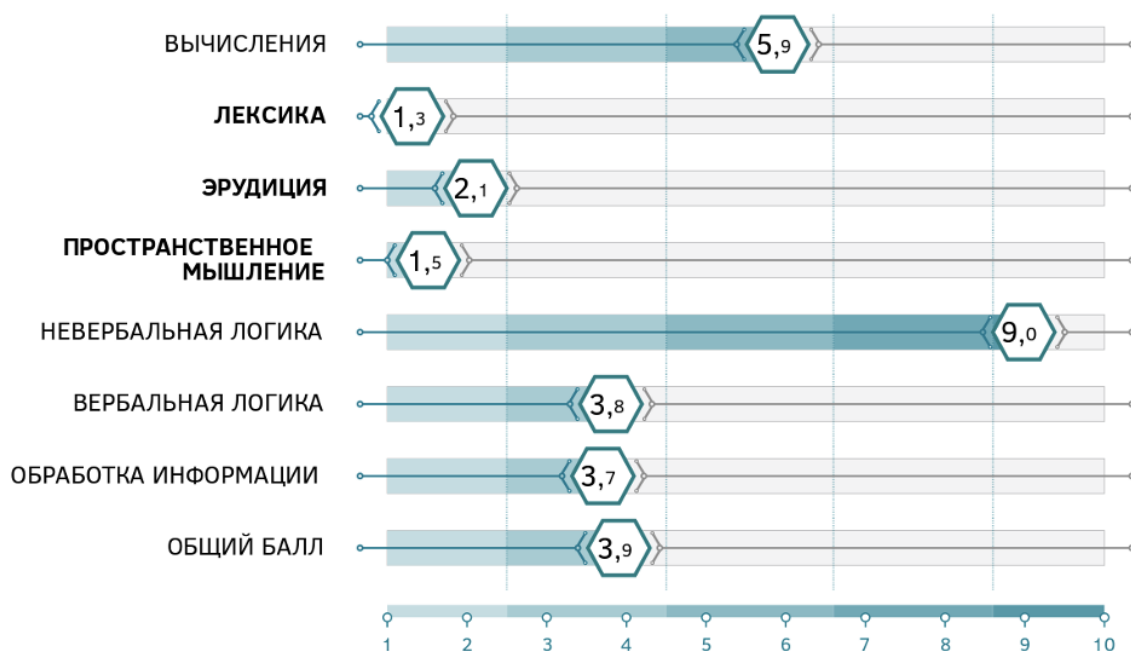


Минусы

- Сложности в решении трудных задач: долго и не всегда результативно
- Долгая или низкая обучаемость
- Низкая системность мышления



Результаты теста: крайне низкие показатели



Низкий интеллект как результат саботажа

Оценка интеллекта — это достаточно чувствительная процедура. Если не объяснить подробно, зачем нужно тестирование, что будут делать с результатами и какие решения принимать по итогам оценки, то сотрудники могут саботировать прохождение теста и специально давать неправильные ответы.



Важно уточнить, с чем связаны низкие баллы и только после этого делать выводы



Как подготовить кандидата к тестированию

← Назад



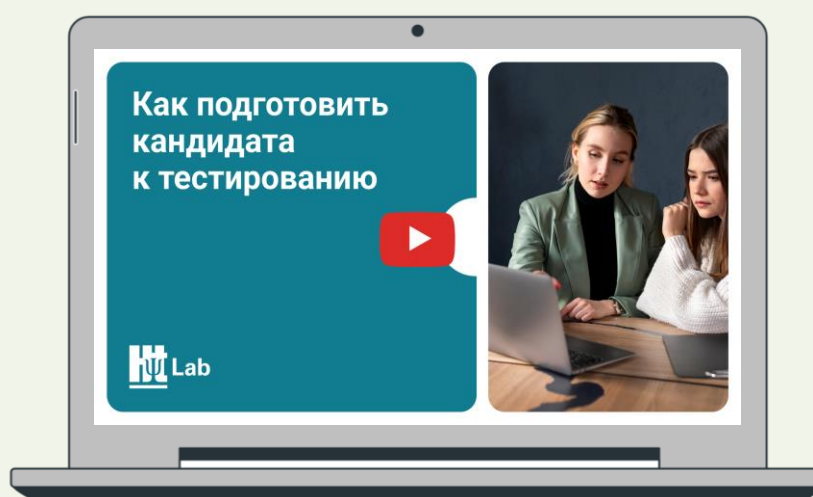
Что делать перед тестированием

Тестирование — стрессовая процедура, ведь от её результатов зависят важные решения: приём на работу, аттестация, кадровые перестановки и т. д. Чрезмерный стресс может привести к снижению откровенности либо к снижению эффективности интеллектуальной деятельности и попыткам фальсифицировать результаты.

Поэтому перед началом тестирования расскажите подробнее респонденту (сотруднику или кандидату) о предстоящей процедуре.

О чём рассказать респонденту:

- ✓ Цели тестирования: зачем оно проводится, какие решения могут быть приняты по результатам, кто будет иметь доступ к данным
- ✓ Как будет выглядеть тест, какие сроки проведения, какие правила (во время тестирования респондента ничего не должно отвлекать)
- ✓ О физическом состоянии перед тестированием. Если человек не выспался, болен, переживает острые эмоции — всё это может негативно сказаться на достоверности результатов теста

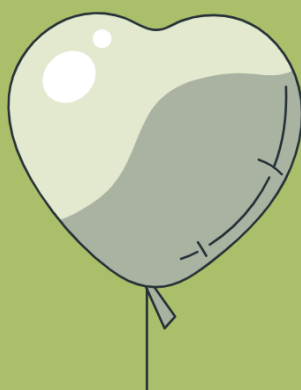




Мотивируйте людей, объясняйте цели тестирования и кто будет иметь доступ к результатам оценки.

Расскажите сотрудникам, что процедура организована не для того, чтобы уволить кого-то или понизить в должности, а чтобы по итогам оценки, например, составить релевантную программу развития или провести качественный отбор в кадровый резерв.

Покажите ценность и выгоду для сотрудника от тестирования. Иначе есть риск получить недостоверные результаты, и тогда всю процедуру придётся проводить ещё раз.



Право респондента на обратную связь

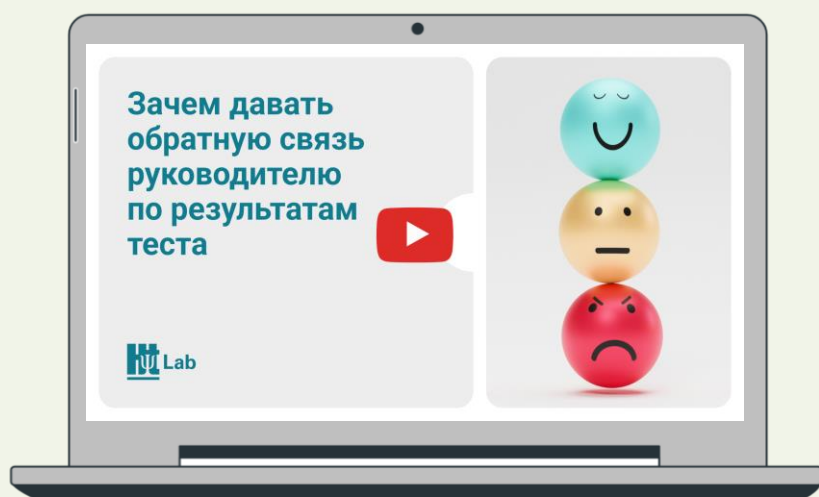
Не оставляйте человека один на один со своими результатами.

Если респондент неправильно поймёт итоги оценки — это может его травмировать, а не помочь.

Поэтому так важна качественная интерпретация результатов после тестирования. Заранее расскажите респонденту, когда и в какой форме он сможет их увидеть.

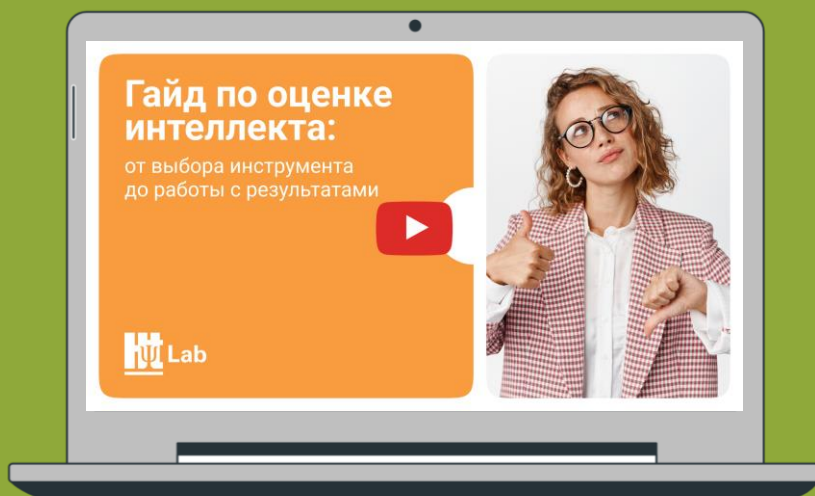
Давая обратную связь и комментарии по итогам тестирования, важно подчеркнуть, что результаты не являются «диагнозом» или «приговором». В идеале обратная связь должна мотивировать респондента на развитие.

Программные возможности тестов НТ Lab позволяют сразу же после тестирования получить готовый отчёт с результатами. В том числе в каждом тесте предусмотрен специальный отчёт для респондента, написанный в доступной форме, с расшифровкой измеряемых факторов и степени их выраженности. В некоторых тестах в отчёт также входят рекомендации тестируемому по развитию отдельных качеств.



Полезные ССЫЛКИ

← Назад



Статьи

- ◆ [Как оценить интеллект сотрудников и зачем это нужно](#)
- ◆ [Валидность методов оценки персонала: три важных мета-анализа](#)
- ◆ [Пол, возраст, интеллект](#)
- ◆ [Оценка интеллектуальных способностей. Разбираем по полочкам](#)
- ◆ [Эмоциональный интеллект в работе: кому он нужен и что это вообще](#)



Кейсы

- [Как подобрать инструмент для отбора эффективных линейных сотрудников](#)
- [Как оценка помогла скорректировать идеальный профиль сотрудника клиентского сервиса](#)
- [Как тесты заменили ассессмент при подборе в кадровый резерв](#)
- [Ингосстрах. Как минимизировать риск ошибки найма с помощью оценки кандидатов](#)
- [Как создать комплексную систему оценки персонала на предприятии с высоким риском аварийности](#)

← Назад



Видео

- ◆ [Гайд HT Lab по оценке интеллекта: от выбора инструмента до работы с результатами](#)
- ◆ [Интеллект и Должность. Всегда ли нужно 10 из 10](#)
- ◆ [Оценка интеллекта VS оценка компетенций: когда и что лучше работает?](#)
- ◆ [Эмоциональный интеллект и его оценка](#)





О компании и контакты

← Назад





О компании

HT Lab — российский разработчик инструментов оценки персонала

Предлагаем готовые психологические тесты

для оценки сотрудников: тесты мотивации, интеллекта, личности, выгорания, лидерского потенциала, компетенций

Самостоятельно проводим оценку сотрудников:

интервью по компетенциям, Тест-Ассессмент, индивидуальный и групповой коучинг

Обучаем разработке корпоративных тестов,

проводим обучающие семинары и мастер-классы для HR

Проектируем ИПР, модели компетенций и профили должностей

Разрабатываем оценочные инструменты под заказ

Проводим аналитику HR-данных в компании заказчика

С 1990 года помогаем компаниям в поиске **лучших решений** в оценке персонала

[На сайт](#)



Кастомизация тестов

Кастомизация — это услуга доработки теста под ваш бизнес

- ✓ Соберём тест под конкретную категорию сотрудников вашей компании
- ✓ Настроим отчёты результатов тестирования под модель компетенций или идеальный профиль должности на основе ваших HR-данных или экспертного мнения
- ✓ Добавим рекомендации по карьерному и личностному развитию
- ✓ Создадим дизайн заданий и отчётов в фирменном стиле вашей организации

Подробнее

Мы можем реализовать ваши идеи: [доработать тест](#) так, чтобы он идеально подходил вашей компании как по содержанию, так и по форме.



Контакты



127018, г. Москва, Сущёвский Вал, дом 16, строение 3



+7 (495) 669-67-19



ht-lab.ru



info@ht-lab.ru



<https://t.me/htlab1>



vk.com/htlaboratory



Заказать консультацию