

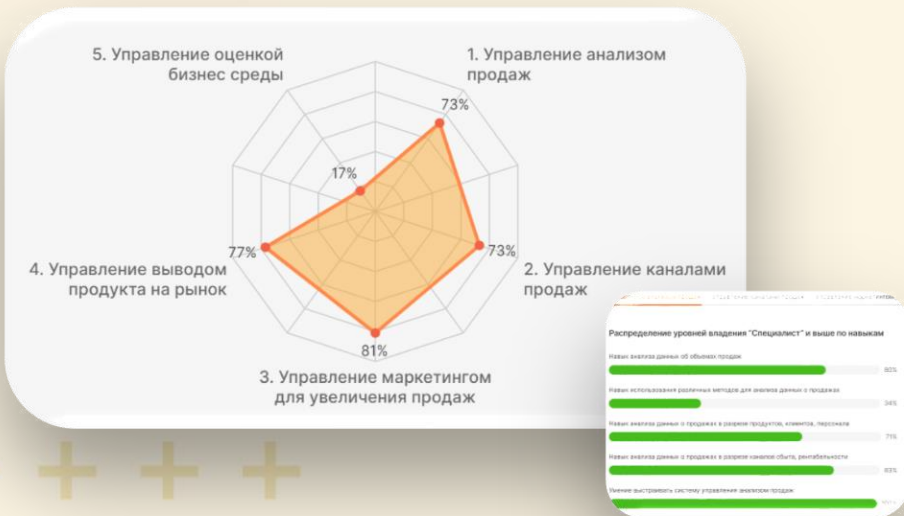


Онлайн-сервис оценки сотрудников и кандидатов
для построения сильных команд



Концепция продукта

Применение онлайн-сервиса GoTalent повышает **эффективность бизнеса** за счёт принятия **точных кадровых решений** на основе объективных данных об уровне компетенций сотрудников.



GoTalent поможет:

- сформировать точные требования к сотрудникам в формате модели компетенций;
- оценивать кандидатов и получать готовый рейтинг для отбора;
- оценивать компетенции действующего персонала;
- получать групповые аналитические отчёты для формирования общей программы развития сотрудников;
- получать индивидуальные аналитические отчёты по каждому сотруднику для формирования индивидуальных траекторий развития;
- выявлять перспективных сотрудников для кадрового резерва.

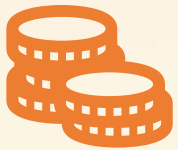
Бизнес-эффекты



Снижение издержек
на подбор



Повышение конверсии
из найма в адаптацию



Снижение риска
недополученной прибыли



Ускорение адаптации



Усиление команды



Снижение текучести

Снижение риска недополученной прибыли

пример расчёта для b2b-сегмента



Дано (в среднем по компании)

- Продолжительность цикла сделки: **6 месяцев** (от первого контакта до заключения контракта)
- Чек: **1МР**
- Маржинальность: **25%**
- Сделок на 1 «сейла»: **5 в месяц**
- Окладная часть: **100 000Р**
- Коэффициент ФОТ: **1,4** (налоги и отчисления)

Негативный сценарий

Наняли менеджера по продажам, который хорошо себя «продал» на собеседовании без оценки компетенций.

Полгода сотрудник отчитывался о звонках, встречах, но не заключил ни одного контракта.

Спустя 6 месяцев, ввиду нулевых продаж, его уволили.

Потери компании (не считая затрат на подбор и обучение) составили:

$$(1\ 000\ 000 \times 5 \times 25\% \times 6) + (100\ 000 \times 1,4 \times 6) = \mathbf{8\ 340\ 000Р}$$

Позитивный сценарий

Применение оценки по компетенциям GoTalent позволит отобрать специалиста, который начнёт эффективно продавать сразу после погружения в предметную область и за полгода привлечёт клиентов, которые принесут компании **30МР выручки и 7,5МР прибыли.**

Снижение издержек на подбор

пример расчёта для вакансии руководителя небольшой компании



Дано

- Вакансия: руководитель
- Число откликов на вакансию: **100**
- Структура воронки:
 1. обработка **100 резюме (5 минут)** на кандидата), отбор 30 резюме по формальным критериям;
 2. интервью по компетенциям с **30 кандидатами (по 1 часу)**;
 3. собеседование **5 лучших кандидатов** с нанимающим руководителем (по **1 часу**).
- Зарплата рекрутера: **50 000₽**
- Зарплата нанимающего руководителя: **200 000₽**
- Коэффициент ФОТ: **1,4** (налоги и отчисления)

Негативный сценарий

Рекрутер тратит около 8 часов на анализ резюме, 30 часов на первичное собеседование и 5 часов на финальное.

Что в переводе на ФОТ составляет $\left(100 \times \frac{5}{60} + 30 + 5\right) \times \frac{50\,000 \times 1,4}{22 \times 8} = 17\,234,85\text{₽}$

Затраты на ФОТ нанимающего руководителя составили $5 \times \frac{200\,000 \times 1,4}{22 \times 8} = 7\,954,55\text{₽}$.

Итого **общие издержки** на процесс отбора составили **25 189₽**.

Позитивный сценарий

Рекрутер подключает GoTalent по тарифу 300₽ за оценку и размещает ссылку на опросник в тексте вакансии. Его проходят 25% мотивированных кандидатов, уверенных в своих компетенциях. Затраты на оценку GoTalent для 25 кандидатов $25 \times 300 = 7\,500\text{₽}$.

Руководитель и рекрутер вместе проводят собеседование с 5 лучшими кандидатами. Причём тратят на каждого всего 30 минут, поскольку основная информация об уровне ключевых компетенций и навыков уже есть в отчётах GoTalent.

ФОТ рекрутера $(5 \times 0,5) \times \frac{50\,000 \times 1,4}{22 \times 8} = 994,32\text{₽}$

ФОТ руководителя $(5 \times 0,5) \times \frac{200\,000 \times 1,4}{22 \times 8} = 3\,977,27\text{₽}$

Экономия составила $25\,189 - 7\,500 - 994 - 3\,977 = 12\,717\text{₽}$ в расчёте на одну вакансию, то есть, **издержки на подбор сократились вдвое**.

Снижение текучести в процессе адаптации

результат клиента за 5 месяцев применения сервиса



Дано

- Подразделение: технический департамент системного интегратора
- Штатная численность: 105 человек
- Объём найма: около 10 инженеров в месяц
- Главный источник найма: выпускники технических вузов

Проблема

- 45% нанятых инженеров увольнялись в течение испытательного срока.
- В том числе, около 30% увольнялись в течение месяца
- Exit-интервью показало, что основные причины увольнений: «слишком сложная работа» и несбывшиеся надежды на быстрый рост вознаграждения.

Решение

Внедрение при найме системы оценки GoTalent, включая оценку:

- HiPo-компетенций (аналитическое мышление, способность к саморазвитию и т.п.);
- мотивационных факторов (нацеленность на результат и ориентация на карьерные возможности доминируют над ориентацией на материальное вознаграждение).

Результат

После отбора кандидатов по ключевым компетенциям за 5 месяцев не уволился **ни один**.

Выгоды для клиентов



Скорость внедрения

15 минут на запуск первой диагностики



Широта применения

119 компетенций в любых комбинациях



Предиктивная точность

на основе данных о реальном поведении



Стоимость владения

от 160₽ за оценку по 5 компетенциям



Безопасность данных

в сертифицированном ЦОД на территории РФ

Схема решения



Состав сервиса GoTalent



GoTalent

✓ 60+ Soft-компетенций

- коммуникабельность
- эмоциональный интеллект
- саморазвитие
- стрессоустойчивость и жизнестойкость
- планирование и организация
- ориентация на результат
- анализ информации
- инициативность
- организованность и самостоятельность в принятии решений
- решительность и уверенность
- доброжелательность и уважение к другим, эмпатичность
- аналитическое мышление и критическое мышление
- открытость, креативность и гибкость
- направленность на взаимодействие
- ответственность и ориентация на качество
- **и другие**

✓ 50+ Hard-компетенций

- управление рентабельностью,
- управление развитием
- управление контролем, ситуационное лидерство
- управление организацией продаж,
- управление изменениями,
- манипуляции в переговорах,
- убеждение и влияние
- техника речи и управление переговорами
- искусство презентации и управление аудиторией
- управление инновациями
- постановка целей и задач сотрудникам
- управленческое планирование
- эффективное делегирование
- **и другие**

✓ Инструменты оценки

✓ Индивидуальный профиль компетенций



Состав сервиса GoTalent



GoTalent

→ **Пополняемая и доступная библиотека компетенций – 119**

- пополняется другими участниками рынка (образовательные платформы, УЗ, предприятия)
- hard и soft компетенции
- структура компетенции: навыки и индикаторы по 5 уровням развития

→ **Конструктор Моделей компетенций**

- 24 готовых шаблона
- пополняется другими участниками рынка
- собирается аналитика по самым востребованным компетенциям/моделям

→ **Инструменты оценки**

- разработаны в соответствии с национальными и международными стандартами тестирования
- проходят оценку качества
- автоматизированная проверка надежности и валидности заложена в систему

→ **Аналитика/Отчеты**

- групповые отчеты
- групповые отчеты для развития
- индивидуальные отчёты



Создавать Модели компетенций для разных задач на основе:



Библиотеки компетенций

- ✓ **119** компетенций
- ✓ максимальное количество индикаторов
- ✓ **5** уровней развития
- ✓ аналитический метод + статистическая проверка



Конструктора моделей компетенций

- ✓ настройка целевого уровня развития
- ✓ добавление и удаление компетенций
- ✓ лепестковая диаграмма



Создавать Опросники самооценки по модели компетенций для разных задач



Создавать отчеты по результатам прохождения опросов

Аналитический метод + Статистическая обработка + Контент-анализ



Не менее 10 авторитетных исследований



Не менее 100 источников данных



Семантическое ядро, частота, встречаемость

- Экспертный анализ
- Согласованность экспертных оценок
- Метод Q-сортировки
- Метод парного сравнения
- Метод критических инцидентов
- Метод репертуарных решеток
- Метод глубинного интервью
- 19 критериев качества ПИ

На основе Behavioral Acts Inventory (BAI), Riverside Behavioral Q-Sort, Behaviorally Anchored Rating Scales, Applied Behavior Analysis

Исследования и подходы на, которых основываемся:

Количественный анализ данных

- Целостный подход к компетенциям
- Мотивационная сфера по Дж. Равену
- Внутренняя система ценностей по К. Роджерсу
- Теория установки Д.Н. Узнадзе
- Система ценностей М. Рокича
- Потребностно-информационная теория эмоций П.В. Симонова
- Три измерения Дж. Пеннипакера

Качественный анализ данных

- Модель интегративной компетентности Дж. Старк
- Таксономия Б. Блума
- Матрица обучения А. Бандура
- Нормальный закон распределения Гаусса-Лапласа
- Теория измерений
- Шкалы измерения компетенций Л. Спенсера, С. Спенсера

Методы проверки надежности описания компетенций

В основе — теория надежности тестов:

- Проверка устойчивости распределения
- Проверка однородности двух распределений, полученных при расщеплении выборки на равные части
- Проверка внутренней согласованности методом расчета альфа Кронбаха
- Анализ заданий
- + Математическая обработка

Коэффициент корреляции
Пирсона

Ранговый коэффициент
корреляции Спирмена

Альфа Кронбаха

Критерий Колмогорова-
Смирнова

Дополнительные услуги

Дополнительно к возможностям платформы GoTalent мы готовы предоставить услуги в рамках автоматизации, оптимизации и аутсорсинга HR-процессов:

- создание профессиональных моделей компетенций;
- разработка модели компетенций на основании данных о результативности;
- исследование валидности действующей модели компетенций;
- интеграция с корпоративными HR-системами;
- разработка программы обучения по результатам оценки компетенций;
- разработка индивидуальных траекторий развития;
- развивающая обратная связь по итогам оценки.



Разработчик продукта — ООО «АйТи Новация»



Компания АйТи Новация с 2018 года оказывает услуги разработки и внедрения IT-решений.

Состоит в реестре ИТ-компаний, входит в Ассоциацию цифрового развития Краснодарского края. Имеет лицензии ФСТЭК, ФСБ. Проект GoTalent занял первое место в конкурсе Social Tech Challenge 2022; получил грант от Фонда содействия инновациям; одобрен на заседании рабочей группы экспертного совета «Человеческий капитал» Агентства стратегических инициатив; успешно прошёл акселерацию в Фонде Развития Интернет-Инициатив.

Среди наших клиентов —
коммерческие компании,
государственные и
бюджетные учреждения
Краснодарского,
Ставропольского края,
республики Крым, Курганской
и Белгородской областей.



Контактные данные



Денис Прынков

 +7 (988) 360-92-37

 info@gotalent.ru

 @denixor

 GoTalent.ru