

ЦИФРОВЫЕ ПРОФИЛИ СОТРУДНИКОВ

как прогнозировать результативность
кандидатов с точностью до 70%



ПАВЕЛ ДЕГТЯРЁВ

Директор по развитию продуктов ЭКОПСИ КОНСАЛТИНГ
Автор и ведущий курса «Анализ данных в HR» НИУ ВШЭ



degtyariov@ecopsy.ru

НЕДЕЛЯ
РИТЕЙЛА
2021

Главный вопрос при найме сотрудника:
«Чего ждать от этого человека»?
Ответ на этот вопрос позволяет связать
оценку с бизнес-показателями —
результативностью, текучестью, травмами
на производстве, карьерным успехом.
Иначе — оценка ради оценки.

Обычно

Для ответа на этот вопрос используются дополнительные конструкции, описывающие тип личности человека — например, мы считаем что целеустремлённые и добросовестные люди работают более эффективно, а организованные и нетревожные дольше остаются в компании. Но такие конструкции чаще основаны на мнениях экспертов, и поэтому недостаточно точны.

Мы предлагаем пойти дальше

Использовать информацию о личности человека и современные методы машинного обучения, чтобы напрямую прогнозировать качество сотрудников. Этот подход мы называем **цифровым профилем**.

НЕДЕЛЯ
РИТЕЙЛА
2021

Для каких аудиторий мы рекомендуем применять цифровые профили

Ограничения:

Требуется довольно большой объём данных (сотни человек)

Точный прогноз возможен только если есть качественные данные о работе сотрудника (регистрация стажа, увольнений, количественные показатели результативности)

Прохождение теста /опросника – требования к знанию русского, наличие устройства с доступом в интернет



Первый приоритет:

Массовые позиции в продажах
Массовые позиции во взаимодействии с клиентами (кассиры, колл-центр и т.д.)



Второй приоритет:

Массовые позиции в поддерживающих функциях с четкими KPI (например, кредитные аналитики)



Последний приоритет:

Редкие / уникальные позиции
Сотрудники высокой квалификации (финансы, IT и т.д.)
Руководители

НЕДЕЛЯ
РИТЕЙЛА
2021

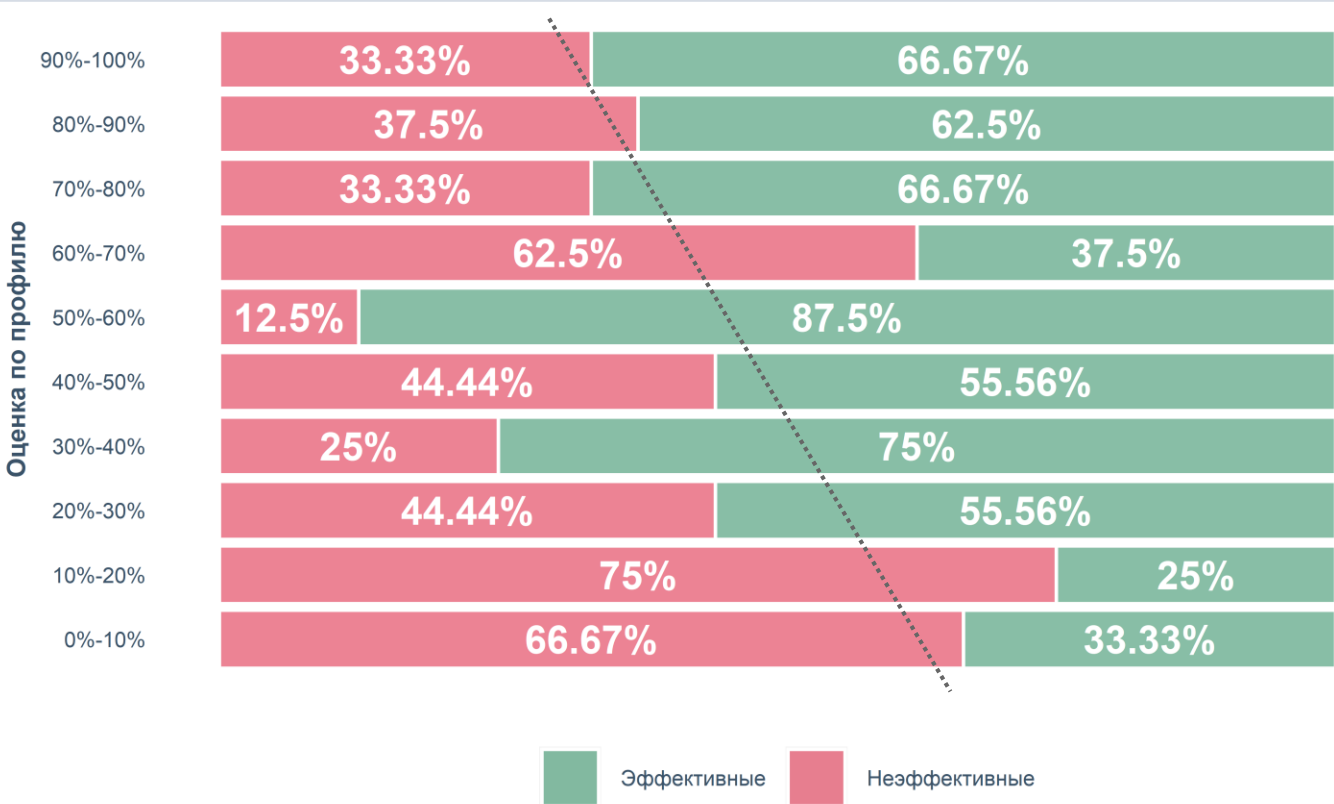
Кейс 1: применение предиктивного профиля для отбора эффективных продавцов в b2c

Модель правильно определяет эффективность продавца на основе теста в 65% случаев. Это достаточно высокий показатель – предельная точность таких профилей составляет 70%.

Рост оценки по профилю достаточно точно отражают вероятность оказаться эффективным продавцом. Например, с помощью профиля можно из 100 кандидатов отобрать 30 продавцов с лучшими результатами (статистически, у них будет оценка 70% и выше); из них 20 действительно окажутся эффективными.

Общая точность модели = 20%+45% = 65%

		Прогноз модели	
		Не эффективные	Эффективные
Реальные данные	Не эффективные	20%	23%
	Эффективные	12%	45%

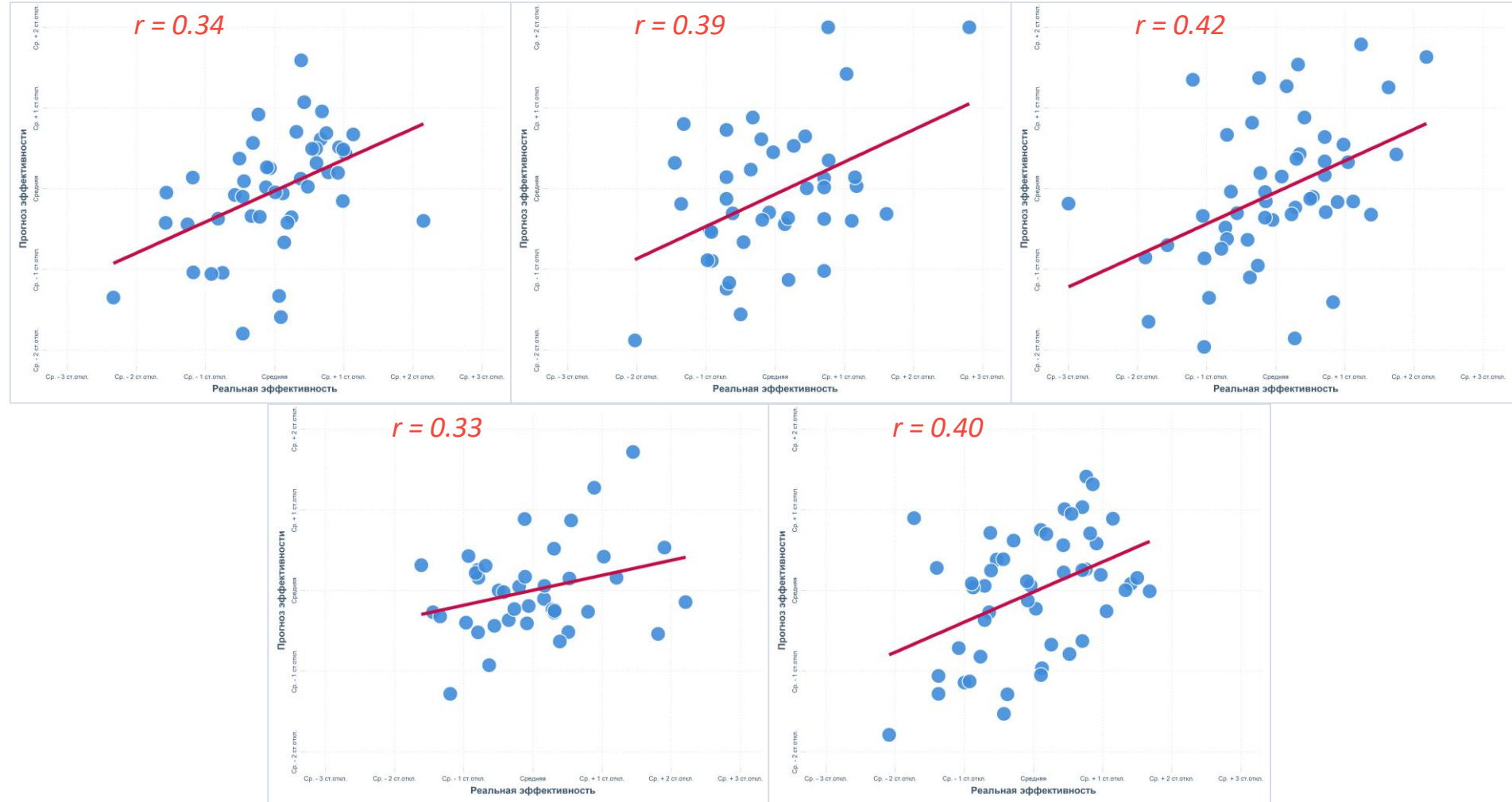


Кейс 2: профиль эффективности для 5 разных должностей в банковском обслуживании

Компания – топ-5 банк в России. Для составления цифровых профилей были собраны данные по ~2000 сотрудников в разных должностях, связанных с обслуживанием клиентов. Для каждой позиции был составлен отдельный предиктивный профиль, позволяющий прогнозировать их эффективность.

Для сравнения:

- Средняя точность разработанных профилей – 0.38
- По российскому стандарту оценки персонала минимальная точность – 0.2
- Средняя точность тестов способностей – 0.29
- Средняя точность личностных опросников – 0.16

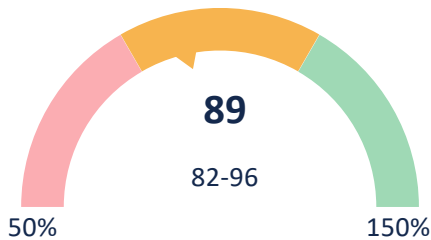


Формат технологии позволяет ориентировать кандидатов на лучшую позицию и создавать отчёт по результатам, понятные нанимающему менеджеру

Оценка соответствия профилю

Прогноз результативности

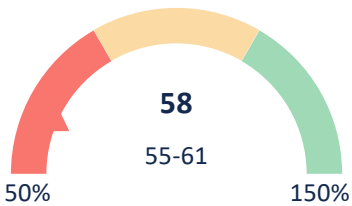
Профиль: Колл-центр



По выбранному профилю: найм **допустим**

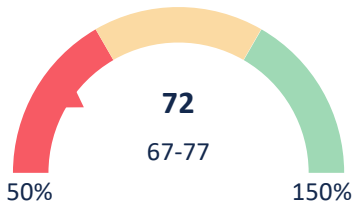
Рекомендован найм по профилю: **Консультант**

Профиль: Поддержка



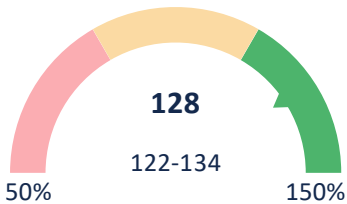
Найм
не рекомендован

Профиль: Прямые продажи



Найм
не рекомендован

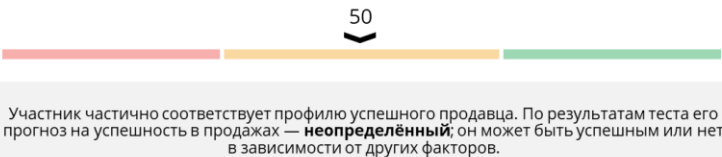
Профиль: Консультант



Найм
рекомендован

Оценка компетенций delta.ai / Профиль успешного продавца/ Иван Иванов

Соответствие профилю успешного продавца



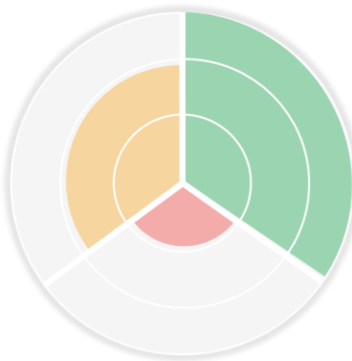
Дополнительные компетенции

Адаптивность:

Нейтральное качество
Участник владеет этой компетенцией на достаточном уровне, чтобы решать большинство связанных с ней задач.

Планирование:

Сильная сторона
Участник владеет этой компетенцией на достаточном уровне, чтобы решать даже самые сложные задачи, требующие проявления данной компетенции.



Стремление к достижениям:

Зона развития
Участник владеет этой компетенцией на недостаточном уровне, может решать только небольшое количество связанных с ней задач.

Буду рад помочь с любыми
оставшимися вопросами

+7 (916) 209 94 18
degtyariov@ecopsy.ru

Больше интересного от ЭКОПСИ КОНСАЛТИНГ

- [Новости, события и инсайты](#)
- [Обсуждения и анонсы мероприятий](#)
- [Канал про современную оценку персонала](#)
- [Разработка моделей компетенций и диагностика корпоративной культуры на основе данных](#)

НЕДЕЛЯ
РИТЕЙЛА
2021