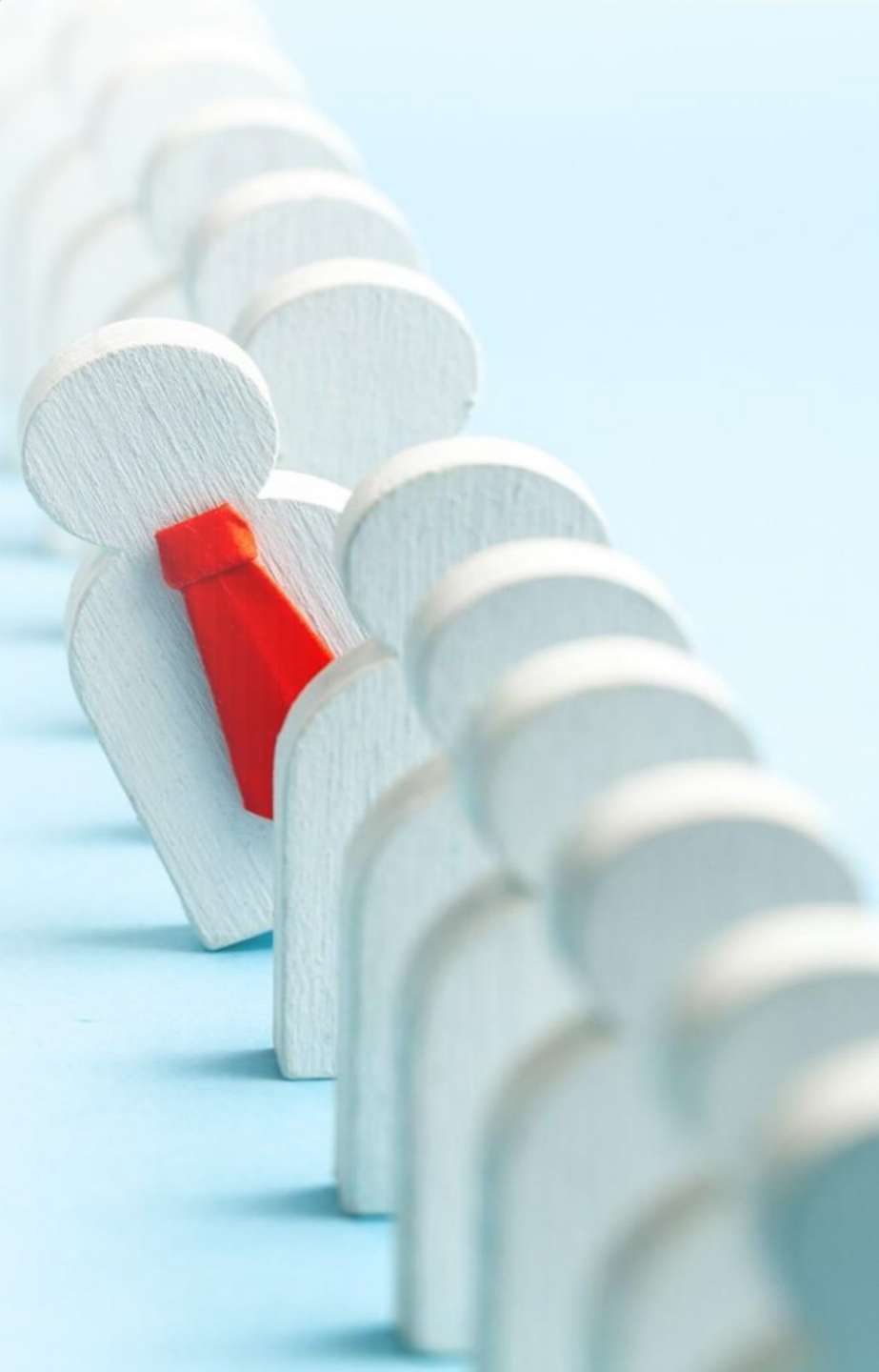


Анализ результатов тестирования сотрудников

Пример отчета



Mi ВВОДНЫЕ ДАННЫЕ

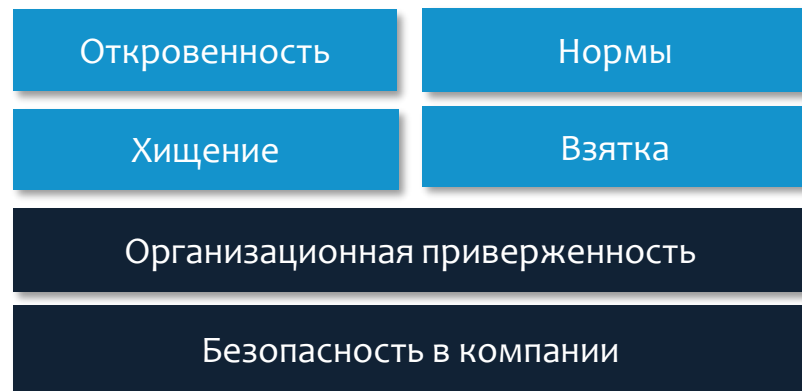
Для анализа выбраны данные тестирований, проведенных в период с **01 по 25 декабря 2021 года**. За данный период протестированы **500** респондентов.

Оценка проводилась с помощью теста TRUSTEE (тест для сотрудников), использована версия «Финансы»

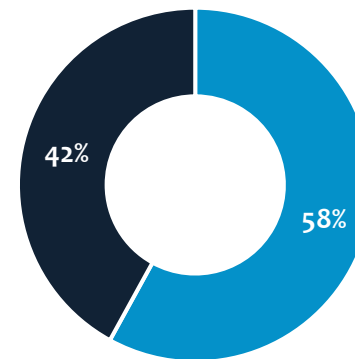
В рамках проекта проводилось тестирования сотрудников на **Должности 1, Должности 2 и Должности 3**.

58% тестов проводились с помощью веб-мониторинга.

Параметры оценки версии теста
TRUSTEE Финансы



Веб-мониторинг



■ Камера ■ Без камеры

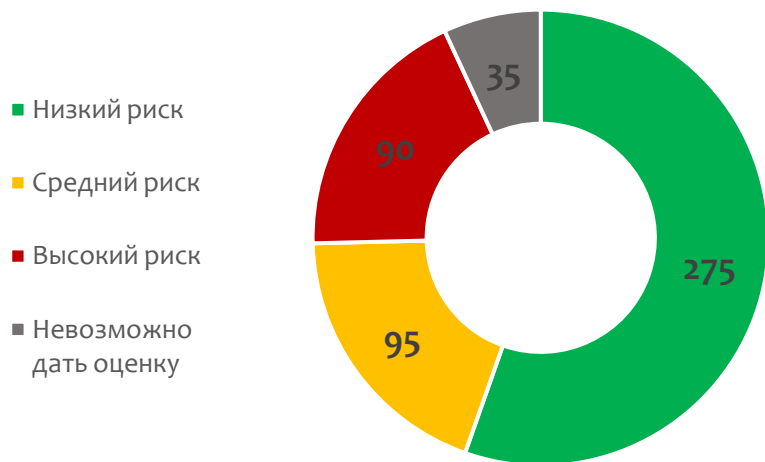


РЕЗУЛЬТАТЫ

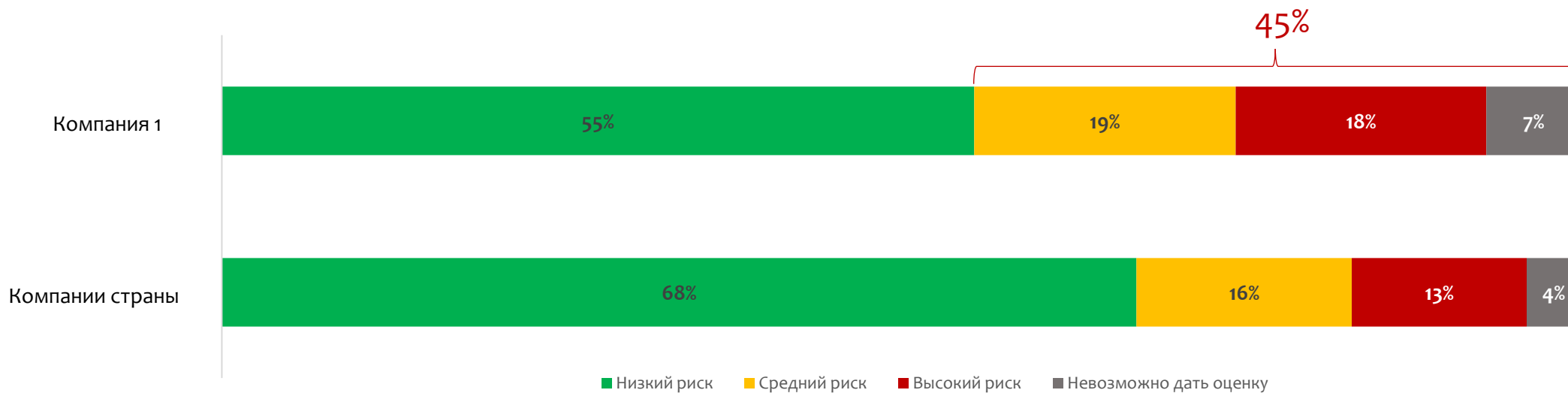


onnel

Mi ОБЩЕЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

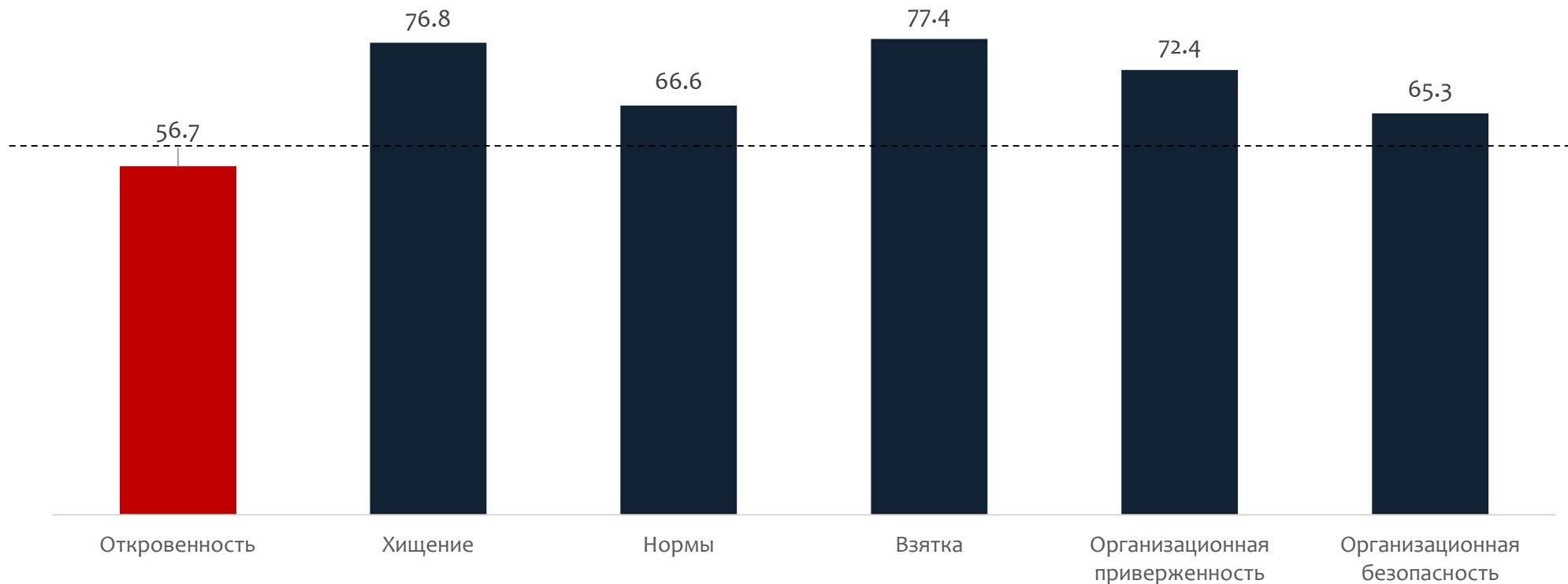


Распределение результатов протестированной выборки отличается от общих норм населения существенным процентом сотрудников в зоне среднего и высокого риска. При сравнении с другими компаниями региона различия в результатах также отмечены, но в меньшей степени. Результат «Невозможно дать оценку» не нормативен (свыше 2.5%) и может свидетельствовать о попытках манипуляций и отказе от сотрудничества при тестировании (см. подробнее «Выводы и рекомендации»)





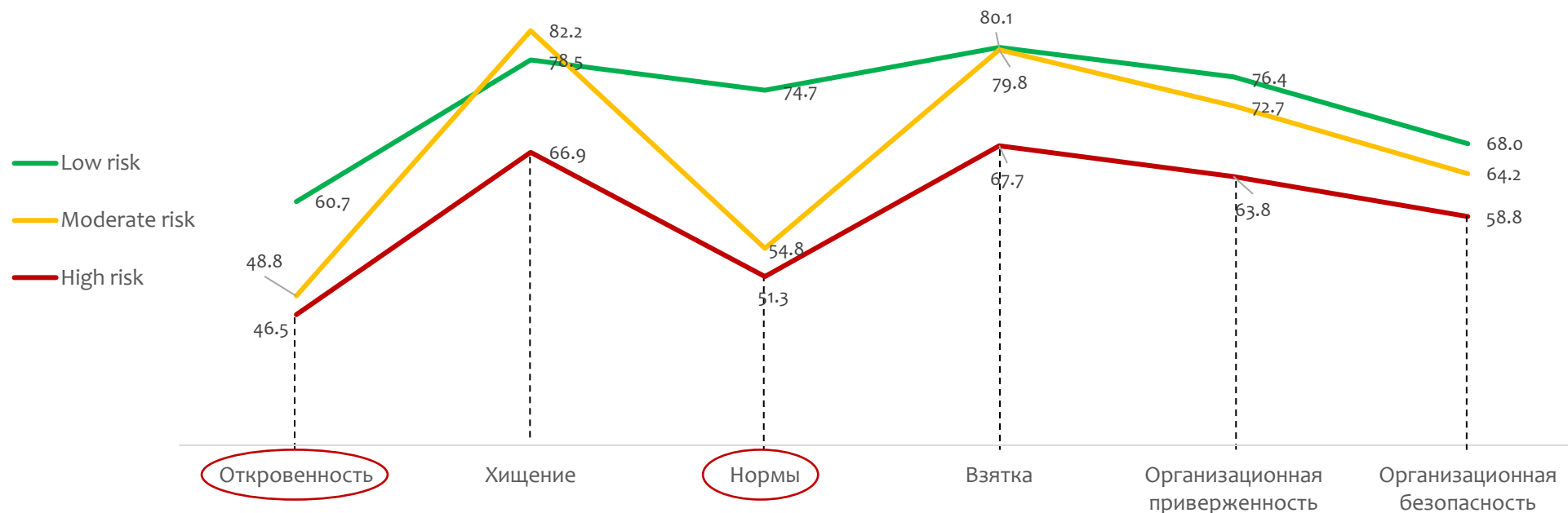
СРЕДНИЕ ЗНАЧЕНИЯ ПО ПАРАМЕТРАМ



Средние значения по всем параметрам, кроме параметра «Откровенность», являются нормативными. Шкала «Откровенность» измеряет уровень склонности действовать честно, предоставлять работодателю правдивую информацию и не искажать отчеты. Также оценивает последовательность и постоянство в ответах на вопросы теста и частоту социально-желаемых ответов. Однако, необходимо отметить, что данный показатель в целом бывает ниже среднего у компаний региона.

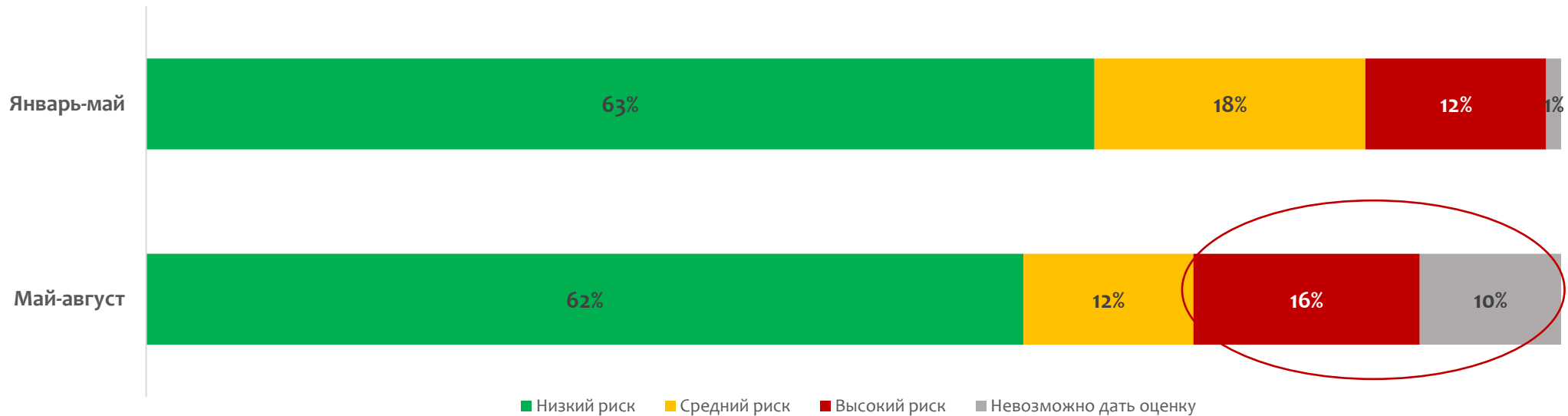


СРЕДНИЕ ЗНАЧЕНИЯ ПО ПАРАМЕТРАМ



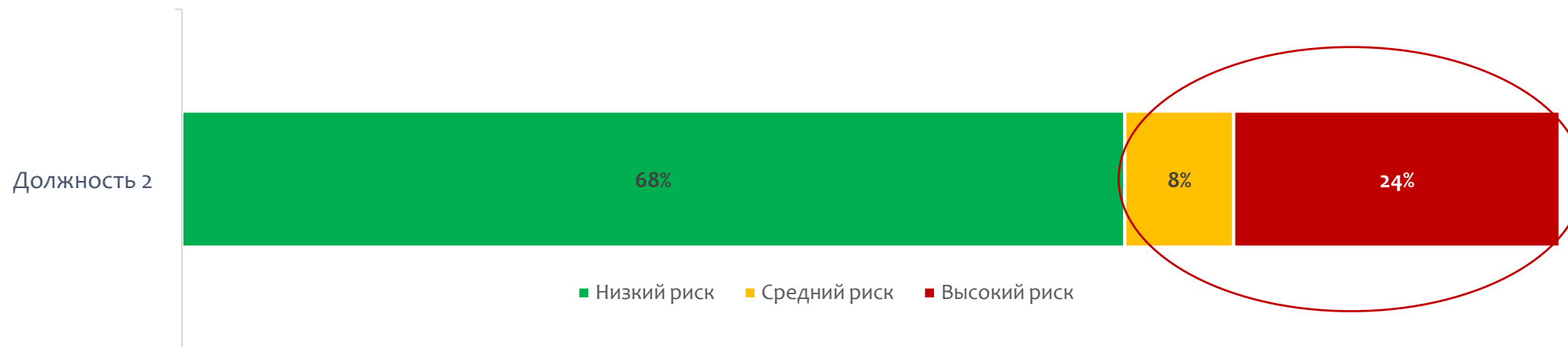
Наибольшее количество сотрудников, получивших оценку «Не рекомендован», дисквалифицированы из-за низких значений по шкалам «Откровенность» и «Нормы». Параметр «Откровенность» измеряет уровень склонности действовать честно, предоставлять работодателю правдивую информацию и не искажать отчеты. Также оценивает последовательность и постоянство в ответах на вопросы теста и частоту социально-желаемых ответов. Параметр «Нормы» оценивает степень осознания моральных и этических норм, отношение сотрудника к необходимости соблюдения правил, уровень законопослушности.

M РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ПО ПЕРИОДАМ



Результаты второго периода отличаются от результатов первых месяцев использования. Настораживает крайне высокий показатель «Невозможно дать оценку» (10% при нормативных знаниях до 2.5%). Это может быть связано с рекомендациями, которые дают прошедшие тест сотрудники тем, кому предстоит тест проходить. С управленческой точки зрения отсутствие информации рекомендовано относить к высокому риску, а также необходимо наблюдать за тенденцией и в случае ее устойчивости при дальнейшем анализе проводить предварительную работу с сотрудниками (разъяснение правил тестирования и рисков уклонения от предоставления информации). Для более глубокого анализа рекомендовано расширить форму анкеты.

M РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ПО ДОЛЖНОСТЯМ



Выборка по данной должности демонстрирует крайне высокий показатель сотрудников в зоне высокого риска. Данная тенденция особенно рискована в случаях, если сотрудники этой категории уже задействованы в обучении и наставничестве более младших работников компании. В случае, если сотрудники тестируются в рамках отбора в категорию «Наставник», рекомендовано изучить результаты с точки зрения текущих позиций этих сотрудников с целью определения наиболее рискованной зоны (можно дополнить формы анкеты информацией о текущей должности сотрудника). В случае, если тестируются действующие наставники, рекомендуется добавить специфические вопросы в информационную часть теста для более четкого понимания проблемных зон на данной позиции.

Распределение ответов на отдельные вопросы

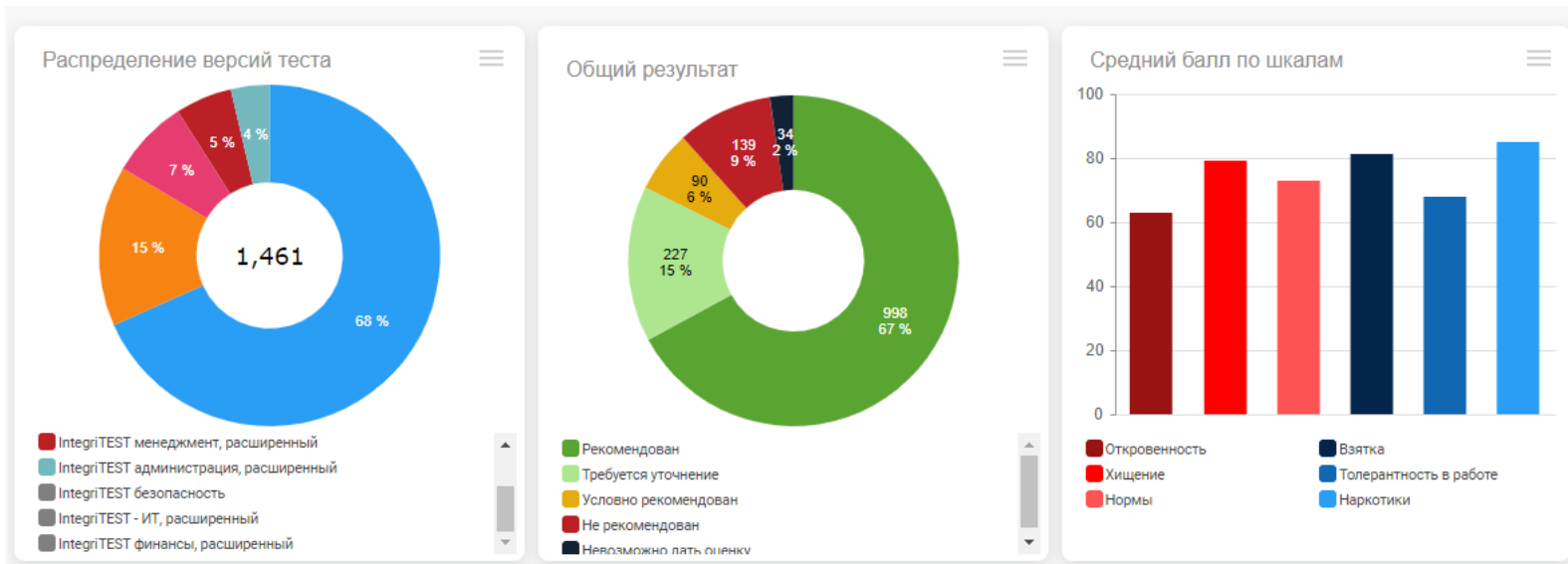
- 89% На работе приятная атмосфера
- 82% Данное место работы стабильное и надежное.
- 79% На мой взгляд, большинство работников ведут себя честно и лояльно по отношению к компании
- 72% В сравнении с другими местами, где я работал, здесь соблюдают правила и предписания так же или строже.
- 61% Это место работы перспективное.

- 21 На мой взгляд, у меня совсем нет перспективы на данном месте работы.
- 37 Я не согласен с утверждением, что в этой организации нет снисходительности к неподобающему поведению, а человек, совершивший нарушение, будет наказан.
- 41 **Я бы хотел поговорить с представителями администрации об известном мне факте нелояльного, нечестного поведения в компании**
- 28 Я думаю о поиске новой работы
- 31 Мой руководитель слишком много требует от работников.
- 58 В последние два года я на своем рабочем месте отдавал больше, чем получал взамен.

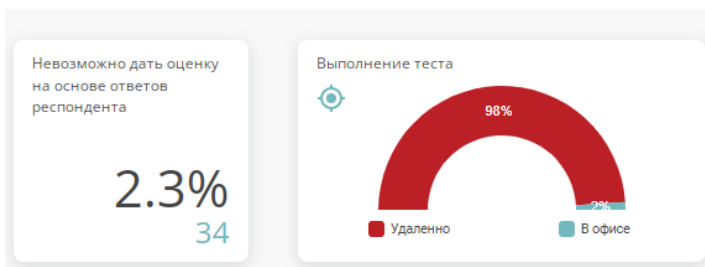
ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ



НОВЫЙ МОДУЛЬ ОНЛАЙН АНАЛИТИКИ



Все данные внутри системы: от общих результатов до конкретных отчетов. Сравнение по любым периодам и характеристикам. Моментальная загрузка любых диаграмм.



Номер удостоверени...	Имя	Фамилия	Название аккаунта	Название должности	Общий результат
298	Алеся			Администрация внутр	Высокий риск
298	Анаста			Администрация внутр	Высокий риск
298	Сергей			Администрация внутр	Средний риск
298	Павел			Администрация внутр	Средний риск
298	Павел			Администрация внутр	Средний риск
298	Сергей			Администрация внутр	Высокий риск
298	Елена			Администрация внутр	Средний риск
298	Андрей			Администрация внутр	Средний риск

РЕКОМЕНДАЦИИ

- Распределение результатов **существенно отличается от норм населения**, при этом в меньшей степени отличается от результатов региона. Такие результаты могут быть вызваны отсутствием у сотрудников опыта массового тестирования (см.ниже).
- Процент результатов «Невозможно дать оценку» существенно превышает нормативные значения (7% vs 2,5%). Такой показатель может быть связан с отсутствием у сотрудников опыта прохождения тестирования. Тревожность по поводу результатов тестирования, обсуждение проекта, его целей и рисков среди коллектива является типичной реакцией на первые тестирования и должно быть принято во внимание. При грамотной системной работе с результатами теста и введении тестирования в стандарт оценки тревожность, приводящая к попыткам исказить результаты, обычно снижается.
- Большинство сотрудников получили результат «Средний» и «Низкий» риск из-за **низких значений по параметру «Откровенность»**. Этот факт также может подтверждать гипотезу о тревожности при прохождении тестирования в силу недостаточного понимания целей проекта тестирования и его последствий. Результат «Невозможно дать оценку» является следствием одного из двух явлений: обнаружена высокая **социальная желаемость ответов** (неискренние ответы) или большое количество вопросов пропущены (нет ответа или выбран ответ «Я не знаю», **избегание предоставления информации о себе**). Сам по себе этот результат не является признаком низкой благонадежности сотрудника, однако с точки зрения управления персоналом рекомендовано определять такой результат как **фактор риска** до получения следующего результата теста (через 6 или 12 месяцев).
- Рекомендовано обратить внимание на тенденцию к увеличению сотрудников в зоне риска во втором периоде оценки, а также на результаты категории «Должность 2» (высокие показатели по зоне риска)
- Для последующих проектов тестирования рекомендовано **дополнить тест анкетой** и проанализировать корреляцию результатов с отдельными факторами, например, со стажем работы в компании. Найденные корреляции могут помочь в идентификации трендов компании.

ВЫВОДЫ

- Работа с групповыми и индивидуальными результатами в первых проектах тестирования должна быть проведена максимально **деликатно и корректно**: это поможет при последующих тестированиях получать более объективные результаты и использовать эти результаты для развития компании и эффективного управления рисками. Необходимо соблюсти баланс между снижением потенциальных рисков для компании (сотрудники, получившие низкие результаты, могут представлять потенциальный риск) и последствиями для сотрудников. **Результаты теста не могут являться основанием для административным действий.** Вся полученная информация должна быть обработана совместно службой персонала и службой безопасности. Сотрудники должны получить полную уверенность в том, что проходить тестирование честно не опасно, никаких **негативных последствий тестирование для них не несет** и является рутинной стандартной регулярной **процедурой для развития компании.**
- Однако, при работе с индивидуальными результатами **необходимо отреагировать** на все заявления сотрудников, сообщивших о желании поговорить с руководством. Такие заявления не всегда подразумевают осведомленность сотрудника о каких-то значимых рисках для компании, но часто помогают понять проблемы, а также демонстрируют сотруднику заинтересованность в его ответах и признание его вклада в развитие компании.



Спасибо за доверие!