

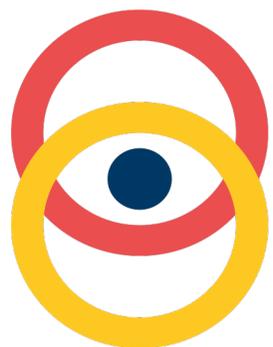
HR на уровне ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

Наталья Захарова
собственник, CEO F2F Group



Наше решение





151 EYE

**Сервис самостоятельной
автоматизированной
оценки персонала**

Уникальность



- ♦ анализируем голос на интервалах **3-5 мс.**
- ♦ **исключаем социальную желательность** и само представление сотрудника о себе
- ♦ оценка за **15 минут.** Одновременно можем проводить тысячи исследований.
- ♦ **единственная** научная лаборатория многоуровневого анализа голоса в РФ
- ♦ ведем собственные разработки в HR

Как это работает

1

IVR-бот:

- осуществляет звонки
- записывает аудио файлы

2

Модуль анализа «сырых» данных:

- оценивает качество звука
- не пропускает короткие ответы

3

Ядро LVA:

- анализирует акустические параметры голоса в ответах на вопросы

4

Модуль анализа результатов:

- оценивает голосовые ответы на вопросы по ряду обобщенных критериев в соответствии с нормативными показателями

5

Web-интерфейс:

- предоставляет доступ в личный кабинет
- отображает отчеты

Как реализуем

облачный сервис с готовым продуктом

аудио интервью за **15 мин.**
с ботом по мобильному телефону

151EYE помогает



сократить издержки
при найме неподходящих
сотрудников **на 50%**



составить рейтинг
сотрудников в сравнении
с идеальным профилем
компании (индивидуальный
и групповой)



внедрить новый инструмент
оценки в бизнес процесс
в течении 1 дня



детализировать
информацию по сотруднику



использовать потенциал
каждого сотрудника



Снизить в 2 раза текучесть
сотрудников и
возникновение инцидентов
на работе

На каких этапах жизненного цикла сотрудника может быть интегрировано тестирование



подбор и оценка кандидатов



подготовка индивидуального плана развития сотрудника



обучение и развитие сотрудников



движение сотрудника по карьерной лестнице



формирование рабочих команд



Управление эффективностью



оценка рисков поведения



кадровый резерв



определение целевого профиля

151EYE помогает

Оценка благонадежности

- риск-тесты 5 минут (1 тема)
- оценка по заранее подготовленным темам: кражи, наркотики, алкоголь и тд. 24 темы
- применяется в службах безопасности как инструмент массовой проверки сотрудников

Анализ soft-skill's

- Т.О.Ч'ка компетенций 15 минут
- оценка отношения сотрудника к набору стандартных компетенций 20 компетенций
- используется в HR на этапе подбора и найма сотрудников, адаптации, определении потенциала и кадровом резерве.

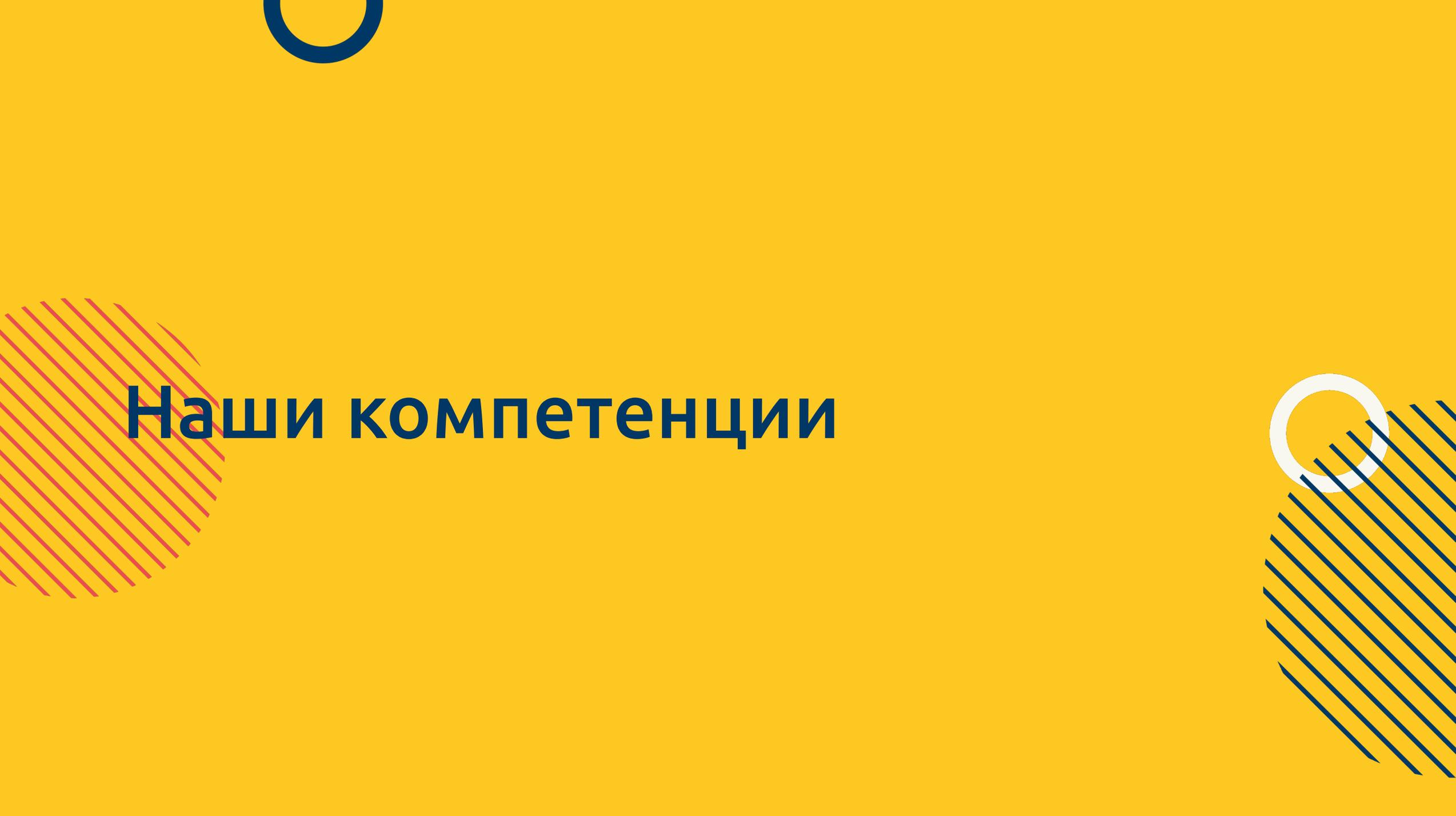
151EYE помогает

Тест-оценка отношения к культуре безопасности труда

- для крупной нефтяной компании был разработан индивидуальный опросник для оценки отношения работников к требованиям культуры безопасности труда

Тест на выгорание

- по заказу крупной угольно-энергетической компании разработан опросник для оценки профессионального выгорания сотрудников.
- 📍 на данный момент тест проходит апробацию на выборке компании



Наши компетенции



мотивация

Внутренняя мотивация
Преодоление трудностей
Настойчивость
Отсроченное удовольствие



взаимоотношения

Дружелюбие
Эмпатия
Эмоциональный контроль
Соперничество
Работа в команде



развитие

Карьерное развитие
Нацеленность на развитие
Отношение к инновациям
Открытость обратной связи



операции

Детальность
Принятие и следование
инструкциям



коммуникация

Навыки общения
Выступление на публике
Влияние на других людей



ложь

Выгода
Полуправда

тест Т.О.Ч'ка компетенций оценивает отношение респондента к профессионально важным компетенциям.

Риск-тесты

Прием на работу с опытом работы

- ♦ донесение
взятки и льготы
кражи на работе
работа в коллективе
употребление алкоголя
употребление наркотиков
лояльность к месту работы
резюме/трудовая деятельность
соблюдение конфиденциальности

Прием на работу без опыта

- ♦ донесение
взятки и льготы
работа в коллективе
употребление наркотиков
преступные группировки
резюме/трудовая деятельность
соблюдение конфиденциальности

Риск-тесты



Плановые тестирования

- ♦ донесение
- взятки и льготы
- кражи на работе
- работа в коллективе
- употребление алкоголя
- употребление наркотиков
- лояльность к месту работы
- соблюдение конфиденциальности

Специальные тесты

- ♦ террористические организации
 - преступные группировки и пр.
- 

Как система оценивает компетенции?

▶ **Цель:** определить истинное отношение человека к профессионально важным компетенциям

Задаёт 22 вопроса об опыте человека, связанного с определенной компетенцией

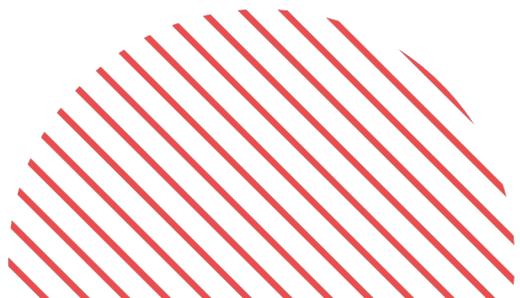
Фиксирует реакцию когнитивного и эмоционального стресса

Как система выявляет риски?

▶ **Цель:** выявить критические вопросы, при ответе на которые человек испытывал стресс

Усиливает напряжение в вопросах от общего к частному

Фиксирует уровень стресса при ответе на конкретный вопрос



Примеры отчетов

Групповые отчеты

Проектный отчет (Риски)

Респондент	Вопрос 1 ?	Вопрос 2 ?	Вопрос 3 ?	Вопрос 4 ?	Вопрос 5 ?
Севридова К. НИЗКИЙ РИСК	Плановые тестирования/Лояльность к месту работы ? НИЗКИЙ РИСК				
	●	●	●	●	●
Дружинин Д. СРЕДНИЙ РИСК	Плановые тестирования/Лояльность к месту работы ? СРЕДНИЙ РИСК				
	●	●	●	●	●
Фрол Б. НИЗКИЙ РИСК	Плановые тестирования/Лояльность к месту работы ? НИЗКИЙ РИСК				
	—	—	—	—	—

Проектный отчет (Т.О.Ч'ка компетенций)

Респондент	Компетенции			
	Энергичный ?	Страстный ?	Взволнованный ?	Тревожный ?
Фрол Б.	0%	54%	19%	76%
Плужников А.	1%	65%	56%	74%
Захарова Н.	9%	19%	26%	72%
Махарадзе Н.	7%	25%	60%	74%

Примеры отчетов

Отчет по уровню риска

Отчет

Общий результат

ВЫСОКИЙ РИСК Общий уровень риска по тесту, отражающий достоверность сообщаемой респондентом информации.

Тема №1 **ВЫСОКИЙ РИСК**

Категория: Плановые тестирования | Тема: Лояльность к месту работы

Вопрос 1 **СРЕДНИЙ РИСК**
Объясните, что такое, по-вашему, лояльный работник.

Вопрос 2 **ВЫСОКИЙ РИСК**
Что вы думаете о работниках, которые часто меняют место работы?

Вопрос 3 **ВЫСОКИЙ РИСК**
Что вы сделаете, если при вас какой-то работник будет неуважительно отзываться о месте своей работы?

Вопрос 4 **ВЫСОКИЙ РИСК**
Коротко расскажите о том, в чем вам, по вашему мнению, удалось достичь особых успехов на работе в этом году.

Вопрос 5 **СРЕДНИЙ РИСК**
Коротко расскажите о том, что в этом году доставило вам особое удовольствие на работе.

Отчет

Общий результат

НИЗКИЙ РИСК Общий уровень риска по тесту, отражающий достоверность сообщаемой респондентом информации.

В тестировании был показател **SOS**

Тема №1 **НИЗКИЙ РИСК** **SOS**

Категория: Плановые тестирования | Тема: Лояльность к месту работы

Вопрос 1 **НИЗКИЙ РИСК** **SOS**
Объясните, что такое, по-вашему, лояльный работник.

Фрол Б. С.
Всея Мастер

Вопрос 2 **НИЗКИЙ РИСК**
Что вы думаете о работниках, которые часто меняют место работы?

Вопрос 3 **НИЗКИЙ РИСК** **SOS**
Что вы сделаете, если при вас какой-то работник будет неуважительно отзываться о месте своей работы?

Вопрос 4 **НИЗКИЙ РИСК**
Коротко расскажите о том, в чем вам, по вашему мнению, удалось достичь особых успехов на работе в этом году.

Вопрос 5 **НИЗКИЙ РИСК**
Коротко расскажите о том, что в этом году доставило вам особое удовольствие на работе.

Примеры отчетов

Отчеты по компетенциям

Отчет Детальный отчет

Компетенции Бриллиант Стиль отношения

Блок №1. Мотивация

<p>Внутренняя мотивация</p> <p>Активность к определенному виду деятельности с внутренним или внешним контролем. Внутренняя энергия, побуждающая к работе.</p> <p>Исполнительность Гибкость Самостоятельность</p> <p>Работнику важна поддержка в ситуациях постоянных изменений или форс-мажорных обстоятельств. Уверенность в успехе своей работы будет зависеть от внешних условий и контекста ситуации.</p>	<p>Отсроченное удовольствие</p> <p>Отношение к намеренному отказу от получения сиюминутного удовольствия ради большой выгоды в будущем.</p> <p>Выгода сейчас Двойная выгода Выгода в будущем</p> <p>Человек, исходя из внутренних убеждений и внешних условий, будет выбирать позицию, в которой получит наибольшую выгоду.</p>
<p>Преодоление трудностей</p> <p>Характерная реакция на наличие трудностей в работе. Как ответ - увеличение целевых показателей, конкурентоспособность</p> <p>Оптимизация Преодоление трудностей</p> <p>Внутренняя установка на минимизацию рисков в текущей деятельности, склонность выявлять, анализировать и минимизировать любые риски. Наведение "порядка" и устранение несовершенств в текущих процессах активизирует деятельность человека.</p>	<p>Настойчивость (Отношение к возражениям) высокий риск</p> <p>Отношение респондента к способам и действиям в достижении целей и преодолении трудностей.</p> <p>Податливость Настойчивость/Упорство</p> <p>Легко подстраивается под внешние условия и текущие задачи, имеет позитивное отношение к изменению своего мнения под воздействием возражений оппонента/руководителя/подчиненного.</p>



<p>Внутренняя мотивация</p> <p>Эмоционально Рационально</p>	<p>Преодоление трудностей</p> <p>Эмоционально Рационально</p>
<p>Настойчивость (Отношение к возражениям)</p> <p>Эмоционально Рационально</p>	<p>Отсроченное удовольствие</p> <p>Эмоционально Рационально</p>



Решения для клиентов



Оценка лояльности сотрудников в отношении культуры безопасности труда

Что сделано

- под потребности заказчика научная лаборатория F2FGroup разработала индивидуальный опросник для оценки отношения работников к культуре безопасности труда
- проведено обучение внутренних экспертов компании работе с платформой 151EYE
- протестировано 38 сотрудников из 3-х разных подразделений
- проведен статистический анализ данных результатов тестирования

Выводы

- ▶ **71%** респондентов показали высокий уровень лояльности к культуре безопасности. Сотрудники **следуют инструкциям** и выполняют все необходимые требования
- ▶ **29%** респондентов попали в зону риска. **Получили высокие показатели риска** по тесту в целом и отдельным вопросам.
- ▶ **проведены дополнительные разъяснения (проведена развивающая обратная связь)** о важности соблюдения культуры безопасности, как ценности сохранения здоровья, окружающей среды и имущества при выполнении работ
- ▶ **определены зоны роста (обозначен вектор развивающих программ)** влияющие на показатели ESG, как важный фактор успешности бизнеса
- ▶ по результатам оценки **разработана библиотека мероприятий по снижению рисков**

Оценка кадрового резерва

Что сделано

- за 10 дней проведена оценка 282 сотрудников из разных городов
- скорректирован идеальный профиль “резервиста”, предложены программы развивающих действий
- проанализировано соотношение моделей компетенций компании и платформы 151EYE

Подготовлена матрица данных “тепловая карта”

▷ **51 сотрудник из 282 соответствует требованиям** включения в кадровый резерв

▷ **27 сотрудников смогут приблизиться к этому уровню через один год** интенсивного развития своих компетенций

▷ **204 сотрудника не соответствуют требованиям** кадрового резерва, но уже находятся в нем.



Конкуренты и преимущества

Лидерство



Готовые решения

- **возможность разработки методик анализа сотрудников под запрос клиентов**

- библиотека готовых инструментов на основе кейсов клиентов



Универсальность

- для работы с системой не требуется специальных знаний и навыков
- система тестов является мультязычной
- для тестирования сотрудников не требуется специальное оборудование и навыки



Репликация

- возможность создания новых платформ на базе основной версии по отдельным рынкам

Гибкость системы

- На основе имеющейся системы **возможна разработка новых продуктов** для решения разносторонних задач **в разных сферах деятельности компаний**



Банки и страхование

Автоматизация андеррайтинга

Кредитный скоринг

Автоматизация поиска схем
мошенничества

Транспорт

Засыпание

Безопасность на транспорте

Маркетинг

Опыт использования продукта

Автоматизация исследований

HR и Рекрутмен

Оценка благонадежности

Анализ soft-skill's

Тест-оценка отношения
к культуре безопасности труда

Тест на выгорание

Call centr

Онлайн работа с NPS

Эффективность операторов

Благополучие работников

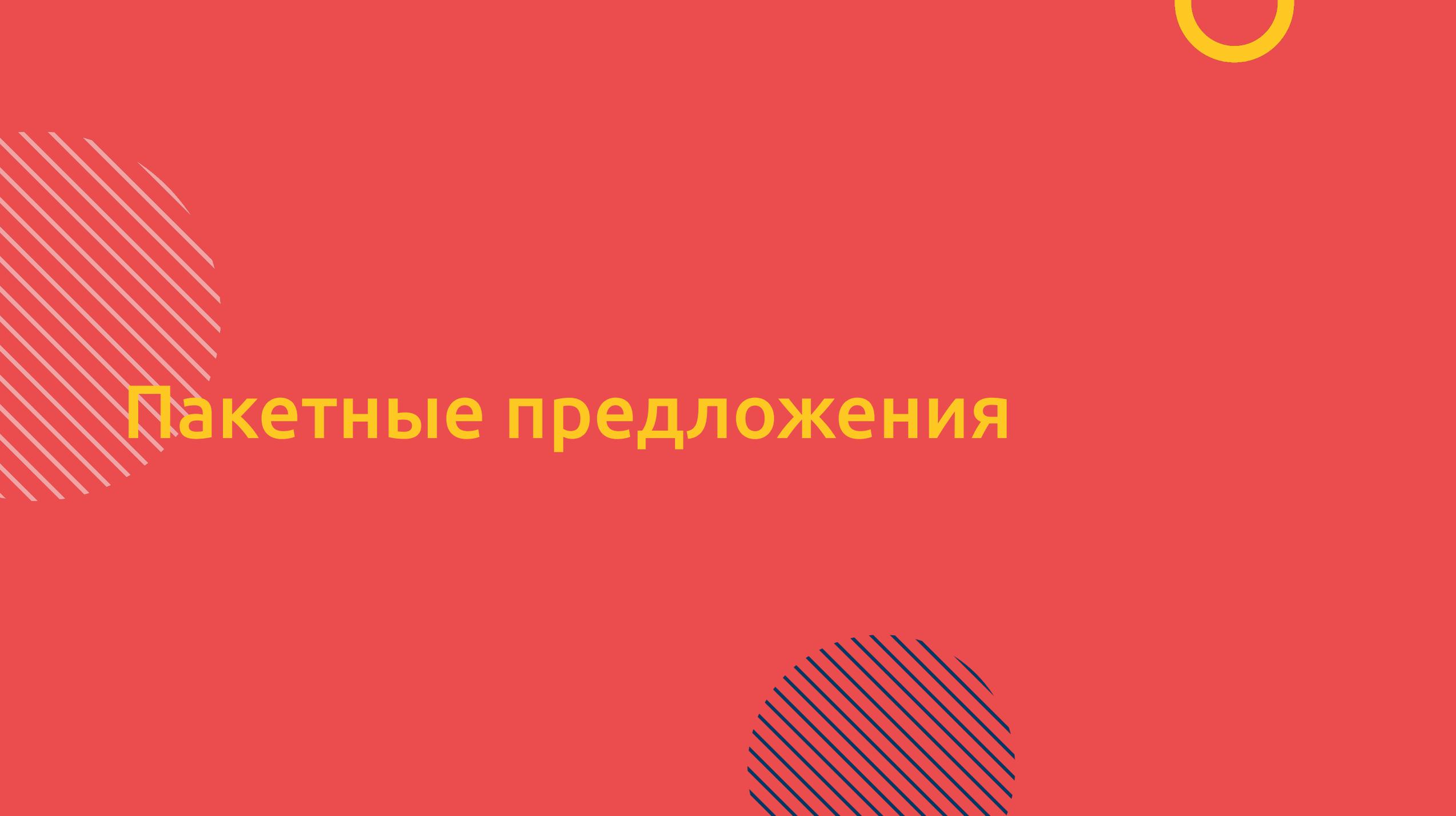
Безопасность, расследование правонарушений

Своевременное выявление преступлений

Снижение репутационных рисков

Выявление пагубных привычек





Пакетные предложения

Тестирование



• Стоимость тестирования – 1 лицензия

Точка компетенций

5 500 ₽

Риск-тест

2 000 ₽

*стоимость теста зависит от двух параметров:
объема закупки и периода использования

• Консалтинговое сопровождение

Разработка матрицы компетенций

один тренинговый день

Обучение методологии чтения результатов тестирования

один тренинговый день

Предоставление индивидуальной обратной связи руководителям высшего и среднего уровня по результатам тестирования

1 человек, от 30-60 минут

«Навыки предоставления обратной связи на основе результатов тестирования «Точка компетенций» для руководителей

один тренинговый день

- Возможность приобретать комплекс услуг в зависимости от целей и задач заказчика

Публикации в прессе

СМИ ▾

Forbes

Москва протестирует технологию распознавания стресса по голосу



Исследование: около 20% россиян говорят неправду на собеседовании

Коммерсантъ

Работников оценят по голосу.
В Москве протестируют технологию распознавания стресса

VC.ru

Топ 7 успешных стартапов

ТВ ▾



Тема передачи “Не обманешь”.
Спикеры Гусев Алексей Николаевич,
Борис Фрол



- “Можно ли распознать ложь по голосу на собеседовании?”.
Эксперты - Борис Фрол
- “Как распознать эмоции под маской”.
Эксперты - Гусев Алексей Николаевич,
Баев Михаил

Команда



Наталья Захарова

Основатель и CEO, Эксперт Судебно-психологической экспертизы и комплексных судебных исследований видеозаписей, 98 % распознавания микродвижений лица (эмоций) по системе кодирования Пола Экмана - сертификат Paul Ekman Group, Сертифицированный профайлер-верификатор, Сертифицированный мастер НЛП



Аслан Петижев

Основатель и руководитель группы юридических компаний. Более 20-ти лет юридической практики. Эксперт в области корпоративного права, банкротства, сопровождения крупных сделок и инвестиционных проектов.



Алексей Гусев

Глава научно-исследовательской лаборатории, PhD., Профессор кафедры психологии личности факультета психологии МГУ имени М. В. Ломоносова, доктор психологических наук



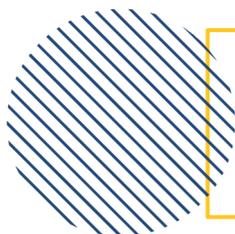
Михаил Баев

Один из лидирующих специалистов анализа лицевых экспрессий и невербального поведения. Сертифицированный эксперт Facial Action Coding System (FACS)



Александр Кремлев

Старший научный сотрудник Лаборатории исследования поведения. Программист, дипломированный психолог. Ведущий специалист по компьютерной психодиагностике факультета психологии МГУ им. М.В. Ломоносова. Автор более 30 научных публикаций в области психодиагностики и анализа поведения человека. Автор-разработчик компьютерной системы Практика-МГУ



Контакты:

+ 7 985 960 16 56 zn@f2fgroup.ru



у компании есть своя научно-исследовательская лаборатория

