



Агентство Optimum Recruitment

Комплексный подход
к решению HR-задач

ЛАБОРАТОРИЯ
ГУМАНИТАРНЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ



Лаборатория HT-Lab

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД

к оценке персонала и решению
Ваших HR-задач

*Миссия Optimum: человек на своём месте — залог
процветающих компаний.*

*Миссия HT-Lab: делаем бизнес успешнее, человека — счастливее.
И в этом мы солидарны.*



**Большинство
компаний теряют
прибыль**
*из-за ошибочных
кадровых решений*

Низкие показатели
продаж



Низкое качество
подбора персонала



Низкая результативность
труда сотрудников



Низкие показатели
удержания персонала



Не справившись с обязанностями,
люди уходят из компании

Инструменты HT Lab позволяют решать HR-задачи

Массовый
подбор

Оценка
специалистов

Оценка
по компетенциям

Оценка
потенциала
в продажах

Управленческий
потенциал

Формирование
кадрового
резерва/
Talent Pool, HiPo

Мотивация
и вовлеченность
персонала

Безопасность
на производстве

Агентство Optimum Recruitment работает на рынке труда Казахстана с 2003 года, а с 2011 года является эксклюзивным официальным дилером Лаборатории HT-Lab на территории Казахстана. Помимо оценки персонала посредством тестовых методик HT-Lab, рекрутинговое агентство Optimum Recruitment предоставляет услуги по поиску и подбору персонала среднего и высшего звена менеджмента, услуги по профориентированию для взрослых и для подростков, услуги по обучению рекрутеров.

Лаборатория HT-Lab с 1990 года помогает ведущим компаниям в поиске лучших решений в области оценки персонала.

Объединение наших усилий дает отличный результат и импульс для развития качественной оценки на рынке труда нашей страны.



Лаборатория HT-Lab СОЗДАЕТ тесты для оценки персонала

- 1 25 готовых методик
- 2 Универсальные и специализированные тесты
- 3 Кастомизация для решения уникальных задач Заказчика



Мы умеем эти тесты
ПРИМЕНЯТЬ



Предлагаем услугу

Тест-Ассесмент



«Гибридная» технология оценки персонала

соединяющая в себе тестирование
и живой опыт реального эксперта



Независимая комплексная оценка

профессионального потенциала кандидата
и прогноз эффективности работника

Мы сами создаем
тестовые методики

1

Быстрая
реакция
на запрос

Результат работы
в тот момент, когда
Вам это нужно

Уникальные
эксперты

Регулярные
обновления ПО

Ежедневная работа
над оптимизацией ПО

Техническая
поддержка
всегда на связи

Работа под руковод-
ством профессора
МГУ А.Г. Шмелёва

Тесты оценки интеллекта
и личности доступны
на казахском языке

Методики
оригинальны

Повышение
точности оценки

Полная информация
о возможностях человека

Оценка мотивации,
интеллекта
и личности

Применяем
научный подход

2



Почему нас выбирают?

Мы сами разрабатываем
уникальное программное
обеспечение

3

Используем комплексный
подход к психометрической
оценке

4

Собственное ПО MAINTEST позволяет нам быть гибкими и эффективно проводить оценку персонала под Ваши запросы

В HT lab применяется 3 варианта системы тестирования

1

Maintest Online

Облачное решение на базе SaaS

Возможность интеграции с сайтом, порталом, СДО заказчика

Прокторинг: система наблюдения и контроля за удаленным тестированием

2

Maintest Offline

Если нет выхода в Интернет/разрешения службы безопасности

Локальный и сетевой

Устанавливается на один ПК-сервер

Одновременно запускается до 40 сеансов

Не ограничено во времени использования

3

Maintest Pro

Облачное решение для разработки и проведения тестов знаний

Последовательная реализация всей технологии разработки профтестов



Лаборатория HT-Lab обучает клиентов **до уровня профессиональных пользователей психометрических тестов**, а Агентство Optimum **обучает и на постоянной основе поддерживает** всех клиентов в Казахстане

В основе наших программ обучения – методология, отработанная и апробированная научным руководителем Лаборатории, профессором А.Г. Шмелёвым





Примеры отчетов и заданий

Примеры заданий



РЕШЕНИЕ КЕЙСОВ



В первый день работы Вы знакомитесь с одним из кандидатов на позицию кассира – Ларисой. Лариса работает в компании недавно, но предыдущий руководитель давно предлагал ей перейти в Ваш отдел. Причины такого поведения коллеги Вам неизвестны, ведь опыт работы у Ларисы небольшой, а до этого она занимала аналогичную должность, но в компании не банковского профиля. На собеседовании она показала Вам добросовестной и компетентной, указала на то, что очень хочет работать здесь и готова продемонстрировать, на что способна. Единственное, Вас смущает то, как быстро ей захотелось поменять подразделение на новое. Какую тактику, на Ваш взгляд, лучше всего выбрать, чтобы оценить Ларису как потенциального специалиста?

нет



Первое время соблюдать дистанцию и избегать чрезмерно дружеских отношений.

нет



Организовать встречу или разговор с другими кассирами отдела с целью пробного обучения и для получения обратной связи о работе Ларисы.

нет



Всего 12 утверждений



МОТИВАЦИЯ

Укажите, какую работу вы бы предпочли в данный момент.

ВКЛЮЧЕННОСТЬ В КОМАНДУ

Такую, когда вы оказываетесь полноправным членом СПЛОЧЕННОЙ ГРУППЫ друзей и единомышленников, сильной КОМАНДЫ, которая может помочь и защитить в трудную минуту, которая может взяться за любое дело и добиться успеха благодаря спайке.



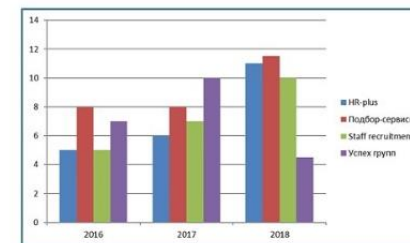
РУКОВОДСТВО

Такую, когда вы получаете самостоятельность, выполняя ответственную работу РУКОВОДИТЕЛЯ; добиваетесь своих целей, организуя процесс работы в организации ПО-СВОЕМУ, имеете перспективу РОСТА и расширения своих ПОЛНОМОЧИЙ и своей СВОБОДЫ.



ИНТЕЛЛЕКТ

Вам необходимо определиться, с каким из рекрутинговых агентств вы будете в дальнейшем сотрудничать. На данной диаграмме отражен процент успешно закрытых вакансий от их общего числа тремя различными агентствами за последние 3 года. Какую компанию стоит выбрать, основываясь только на данной информации, если самый важный критерий – это процент закрытых вакансий за последние три года?



☐ HR-plus

☐ Подбор-сервис

☐ Staff recruitment

☐ Успех групп



СКОРОСТЬ РЕАКЦИИ

Ваша задача: при появлении трёх квадратиков сдвинуть с помощью клавиш со стрелками ЦЕНТРАЛЬНЫЙ квадратик в сторону квадрата ТОГО ЖЕ самого цвета.



ЛИЧНОСТЬ

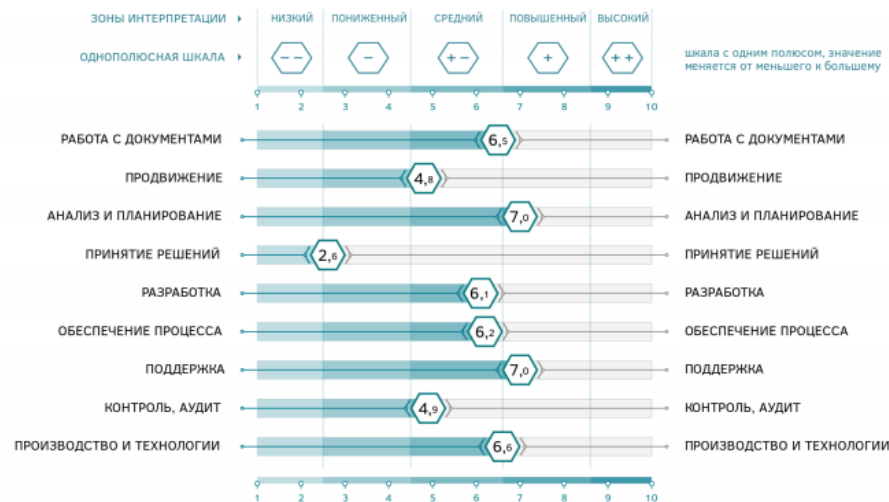
С каким утверждением из двух Вы бы согласились в большей степени?

☐ Я активно участвую в общественной жизни, хочу реально влиять на жизнь вокруг

☐ Если каждый будет делать то, что хочет, начнётся полный хаос

Примеры отчетов. Пример бизнес-отчета

ПРОФИЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

ВИД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	ОПИСАНИЕ	ПОТЕНЦИАЛ
АНАЛИЗ И ПЛАНИРОВАНИЕ	У респондента проявилась умеренная склонность к работе, связанной с поиском, анализом и обобщением информации: проведению исследований, экспертизе, составлению прогнозов и долгосрочных планов. То есть ему подходит работа, требующая развитых интеллектуальных способностей, готовности к вдумчивой самостоятельной деятельности, к проявлению интеллектуальной инициативы и любознательности. Примеры профессий: аналитик данных, маркетолог, логист, риск-менеджер, учёный-исследователь, медиапланер, финансовый менеджер, бизнес-аналитик.	+

МОТИВИРУЮЩИЕ И ДЕМОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ

МОТИВ	МОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ	ДЕМОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ
++ ВКЛЮЧЕННОСТЬ В КОМАНДУ	Возможность быть включенным в состав сильной и сплоченной команды, которая обеспечивает защиту и поддержку каждого участника; понимание своей роли и пользы для команды.	Недобросовестность других участников команды; отвержение коллективом; отсутствие командного духа, разобщенность коллег.

ПРОГНОЗ ПОВЕДЕНИЯ В КОМАНДЕ

ПРОГНОЗ КОНФЛИКТНОСТИ

Потенциальная конфликтность респондента – **низкая**.
В конфликтной ситуации респондент склонен прибегать к стратегии **приспособления**, то есть избегать активных действий и жертвовать собственными интересами, чтобы сохранить мир и устранить конфликт.

КОМАНДНЫЕ РОЛИ

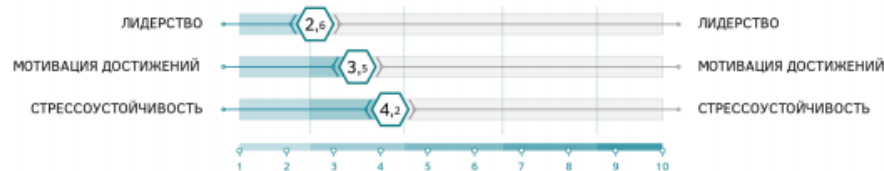
В разделе используется типология командных ролей М. Белбина. В таблице представлена информация о командных ролях, наиболее характерных для респондента по его психологическим особенностям.

Примеры отчетов. Пример отчета по компетенциям

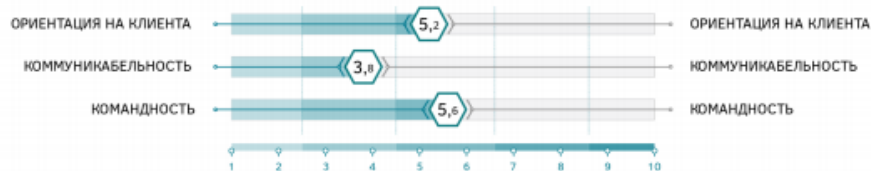
ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



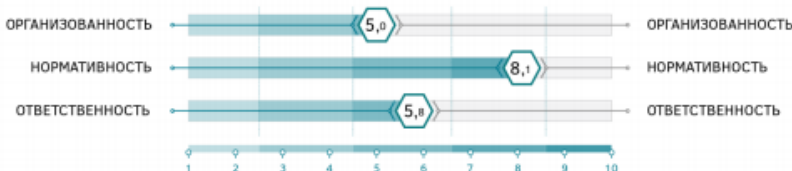
Факторы по блоку «ЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



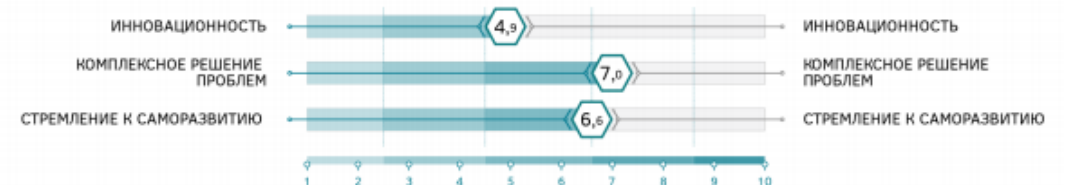
Факторы по блоку «СОЦИАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



Факторы по блоку «ВОЛЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



Факторы по блоку «КОГНИТИВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



КОММУНИКАбельНОСТЬ (сниженный потенциал для проявления компетенции)

Не очень общителен и не склонен брать излишнюю инициативу в разговоре. Может проявлять недостаточно чуткости и такта по отношению к собеседнику.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ

- дружелюбие, доброжелательность, отзывчивость, миролюбивость, тактичность
- чуткость и внимательность к чувствам и потребностям других людей

КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ

- замкнутость, склонность к уединённой работе
- ярко выраженная осторожность и нерешительность

КОМАНДНОСТЬ (средний потенциал для проявления компетенции)

Способен работать в команде и поддерживать хорошие отношения с коллегами. Однако эффективность работы в команде во многом определяется особенностями конкретной ситуации.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ

- ярко выраженное стремление работать в команде, в сильной и сплочённой группе друзей и единомышленников, объединённых общей целью
- дружелюбие, доброжелательность, отзывчивость, миролюбивость, тактичность

КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ

- чрезмерная уступчивость и подверженность влиянию других людей

Примеры отчетов. Пример отчета для респондента

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ

Ярко выраженные черты характера могут быть вашими преимуществами, а могут затруднять взаимопонимание с другими людьми и ограничивать возможности для самовыражения. Зная свои личностные особенности, легче научиться эффективно использовать сильные стороны и корректировать слабые. Предлагаем вам индивидуальные рекомендации и полезные материалы, которые могут помочь увеличить эффективность, улучшить психологическое благополучие и достичь внутренней гармонии.

Замкнутость



Что помогает, а что может мешать

Преимущества	Ограничения
• Говорите по делу, кратко и информативно • Умеете слушать и наблюдать • Тщательно выбираете друзей – поверхностные знакомства не для вас • Умеете с пользой проводить время в одиночестве • Уделяете время самопознанию, внимательны к своим мыслям и чувствам	• Держитесь обособленно, поэтому кажется отстранённым(ой), "себе на уме" • Не расположены к светским разговорам • Вам сложно заводить новые знакомства • Устаёте от долгого общения и большого количества впечатлений • Иногда чувствуете себя одиноко, так как не можете похвастаться множеством приятелей



Рекомендации

- Предупредите окружающих о своих личностных особенностях. Объясните, что вы ходите на обед в одиночестве не из-за того, что видеть не хотите коллег, а потому что вам важно отдохнуть в середине дня, погрузившись в свои мысли. Честность располагает к себе и предотвращает недопонимание.
- Если обстоятельства требуют знакомиться и быть на виду, учите искусству вежливых разговоров ни о чём (small talk). Умение поддерживать светскую беседу поможет вам знакомиться и располагать к себе людей, не тратя при этом всю свою энергию.
- Задавайте вопросы – это лучший способ не говорить самому, заполнить паузы в разговоре и показать заинтересованность в собеседнике. А если разговаривать не хочется, можно просто помолчать. В этом нет ничего неправильного.
- Общение отнимает у вас много энергии, поэтому вам необходимо найти "место силы" – укромный уголок, где вам удаётся быстро подзарядить "батарейки".
- Если вы чувствуете себя одиноко, не ждите инициативы от других. Звоните первым(ой), предлагайте встретиться. Окружающие могут не проявлять инициативу не потому, что не хотят с вами общаться, а потому, что думают, вам это неинтересно.



Полезные материалы

Что почитать?

- *Аннетт Симмонс*, Сторителлинг. Как использовать силу историй.
- *Сьюзан Кейн*, Интроверты. Как использовать особенности своего характера.
- *Нэнси Энковиц*, Карьера для интровертов. Как завоевать авторитет и получить

заслуженное повышение.

- *Ванесса ван Эдвардст*, Наука общения. Как читать эмоции, понимать намерения и находить общий язык с людьми.
- *Мортимер Адлер*, Искусство говорить и слушать.

Что посмотреть?

- [www.ted.com/talks: Сьюзан Кейн](https://www.ted.com/talks/susan_cain_the_power_of_introverts), Сила интровертов (*Susan Cain, The power of introverts*)
- [www.ted.com/talks: Джулиан Треже](https://www.ted.com/talks/julian_treasure_how_to_speak_so_that_people_want_to_listen), Как говорить так, чтобы люди хотели вас слушать (*Julian Treasure, How to speak so that people want to listen*)
- [www.ted.com/talks: Эми Кадди](https://www.ted.com/talks/amy_cuddy_your_body_language_may_shape_who_you_are), Язык тела формирует вашу личность (*Amy Cuddy, Your body language may shape who you are*)

Наши клиенты в России



Наши клиенты в Казахстане



ERG SERVICE



ASPANDAU
ACADEMY



BTS·Education

АоК



KAZCHROME



KOTON

ТрансКом

fora



SHUBARKOL KOMIR



PULSER®

SSGPO



Almaly

Asset
management



А Альфа·Банк

EEC



Свяжитесь с нами, и мы подберем решение Вашей задачи



Агентство Optimum Recruitment

Адрес: г. Алматы, ул. Байзакова, 280, пространство SmartPoint, офис 10



+ 7 (701) 495 55 24, + 7 (701) 74 101 74



optimist.kz, ht-lab.ru



optimum@optimist.kz
Saltanat.a@optimist.kz
Dina.a@optimist.kz
Kenzhe.k@optimist.kz

