



# 5 этапов проведения тестирования персонала в компании

# Содержание

5 этапов проведения тестирования персонала в компании . . . . .	3
Зачем проводить тестирование персонала . . . . .	3
Что проверяют во время тестирования . . . . .	6
Инструменты офлайн и онлайн-тестирования . . . . .	10
5 этапов проведения тестирования . . . . .	12
Этап №1. Определить цель . . . . .	12
Этап №2. Подготовка положения . . . . .	13
Этап №3. Собрать результаты прошлых тестирований . . . . .	14
Этап №4. Провести тестирование . . . . .	15
Этап №5. Подготовить заключение . . . . .	18
Что делать с результатами тестирования . . . . .	20
Краткие выводы . . . . .	22
Как проводить эффективное тестирование сотрудников . . . . .	24

# 5 этапов проведения тестирования персонала в компании

Тестирование персонала показывает, какой потенциал есть у сотрудников, их слабые и сильные стороны. Это поможет понять, кого можно повысить, перевести на другую должность или отправить в кадровый резерв. Также тестирование – важный этап развития работников. На его основе можно составить планы обучения, которые действительно принесут пользу, а не сольют бюджет.

## Зачем проводить тестирование персонала

Тестирование персонала – это процесс оценки знаний, навыков, способностей, поведенческих и других качеств, которые важны для эффективной работы. Есть как минимум пять причин, почему компаниям полезно периодически оценивать сотрудников. Рассмотрим их ниже.

### ► Оценить потенциал работников

Тестирование персонала – это процесс оценки знаний, навыков, способностей, поведенческих и других качеств, которые важны для эффективной работы. Есть как минимум пять причин, почему компаниям полезно периодически оценивать сотрудников. Рассмотрим их ниже.

#### **ПРИМЕР**

Руководитель на собеседовании произвёл впечатление уверенного и компетентного специалиста. Через год в компании провели тестирование, и оказалось, что у него плохо развиты лидерские качества и есть пробелы в знаниях. А новый молодой менеджер проявил себя в тесте как инициативный и амбициозный работник. В будущем начальство рассмотрит его для повышения.

## ▶ Составить план развития персонала

Оценка персонала показывает слабые и сильные стороны сотрудников, это помогает подобрать подходящее обучение каждому работнику.

### ПРИМЕР

Иногда в компаниях отправляют сотрудников на курсы вслепую. То есть без понимания, какое именно обучение им нужно. Допустим, руководитель маркетингового отдела и до тренинга умел делегировать задачи и распределять время сотрудников. А если бы в организации провели тестирование, то отправили бы его на курсы по стратегическому мышлению и повысили эффективность работы.



## ▶ Улучшить производительность

Понимание способностей, знаний и личных качеств сотрудников помогает эффективнее распределять задачи, а также показывает, кого можно повысить или перевести на другую должность.

### ПРИМЕР

В компании есть два SMM-менеджера, которые получают одинаковые задачи. Но после оценки персонала руководитель понял: более коммуникабельному и напористому сотруднику стоит поручать преимущественно общение с блогерами, а специалисту с аналитическим мышлением - запуск таргетированной рекламы, разработка концепции продвижения в соцсетях.



## ▶ Определить потребность в найме кадров

После проверки знаний работников компания поймёт, специалисты какой направленности ей нужны. У HR-менеджеров будет ориентир, на что обращать внимание при подборе кандидатов, а новые сотрудники помогут закрыть узкие места в работе компании.

**ПРИМЕР**

Оказалось, что в IT-отделе специалисты хорошо работают с различными фреймворками и знают языки, нужные для работы в этой организации. Однако они плохо разбираются в анализе больших данных – а это направление фирма планирует развивать в будущем. Получается, что необходимо привлечь специалистов со знаниями Big Data.

**▶ Сократить текучесть кадров**

После проверки знаний работников компания поймёт, специалисты какой направленности ей нужны. У HR-менеджеров будет ориентир, на что обращать внимание при подборе кандидатов, а новые сотрудники помогут закрыть узкие места в работе компании.

**ПРИМЕР**

Менеджер по продажам пытается проявить себя как активный и амбициозный сотрудник, но ему уже второй год ставят типовые задачи, карьерного роста не предвидится. Если же компания проведёт тесты, то выяснит: менеджер готов брать на себя ответственность за выполнение более серьёзных задач, не боится рисковать, обладает лидерскими качествами и в будущем способен стать руководителем.



## В MW-Light сократили срок аттестации в 5 раз

*MW Light – международный производитель светильников.*

### Как тестируют персонал с помощью iSpring Learn:

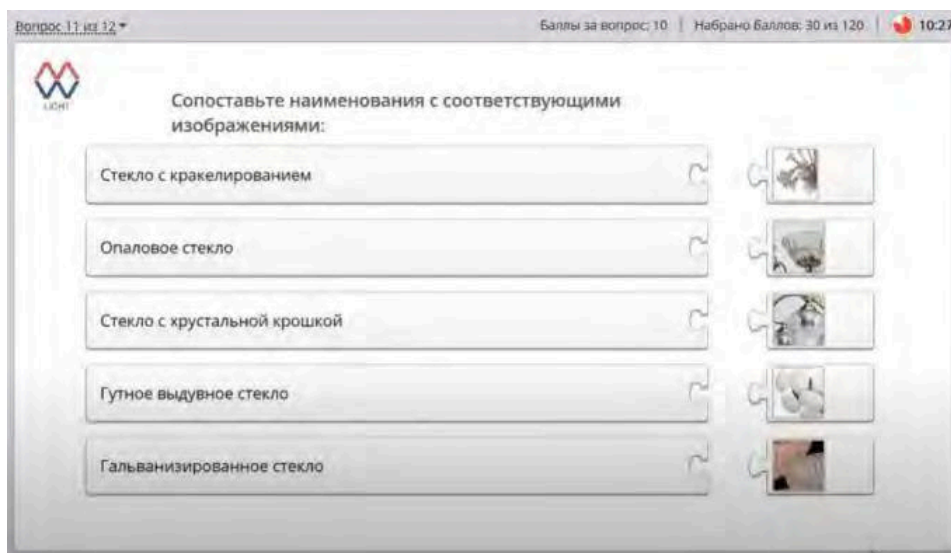
- Вместо бумажных опросников сотрудники решают онлайн-тесты с планшета или телефона;
- Качество обучения контролируется на каждом этапе: после изучения онлайн-курса сотрудники сразу проходят тест;

- Защищают тесты от списывания: у специалиста есть только минута, чтобы ответить на вопрос, и одна попытка.

## Результат:

- сократили срок аттестации в пять раз;
- знают уровень каждого сотрудника;
- на основе результатов тестирования разрабатывают индивидуальные планы обучения.

[Читать полностью](#) →

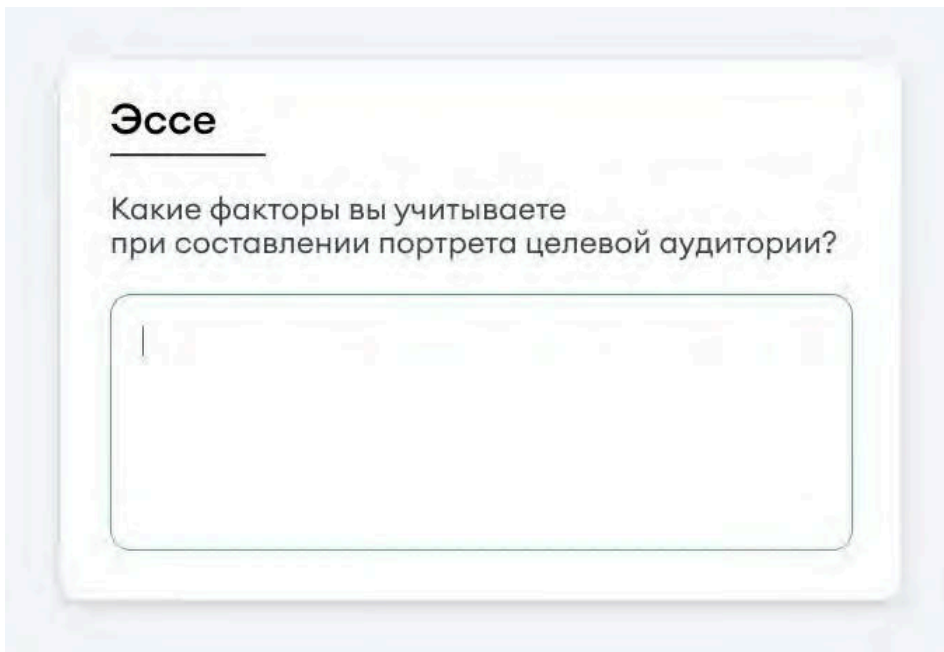


Для проверки знаний используют не только классические вопросы с вариантами ответа, но и другие, например, где сотруднику нужно сопоставить данные

## Что проверяют во время тестирования

### Компетенции

С помощью оценки персонала можно узнать, насколько хорошо сотрудник владеет основными знаниями и навыками, необходимыми для работы. Это проверяют в онлайн-тестах или в бизнес-симуляциях. В последнем случае с сотрудником разыгрывается ролевая игра, в которой он должен проявить свои профессиональные умения. Например, менеджеру на горячей линии нужно поговорить с разгневанным клиентом и помочь решить его проблему.



В iSpring Learn можно провести онлайн-тесты на компетенции в формате «Эссе», где сотрудник должен дать развёрнутый ответ на вопрос

## Интеллектуальные способности

Чем интеллектуальней сотрудник, тем быстрее он учится и вникает в новые задачи. Проверить умственные способности персонала можно с помощью готовых методик, например, популярен IQ-тест. Для каждой должности тесты могут различаться. Например, финансисту или программисту подойдёт тест вычислительных способностей. Он покажет, умеет ли специалист работать с большим объёмом данных, быстро считать в уме и т. д.



Пример профессионального IQ-теста на вычислительные способности, его разработал эксперт в области интеллекта Ганс Айзенк

## Личные качества

Они покажут, насколько коммуникабелен, инициативен, целеустремлён сотрудник. С помощью тестов можно оценить практически любые качества, которые важны для работы. Например, руководителей оценивают на лидерские навыки, дизайнеров – на креативность, продавцов-консультантов – на доброжелательность. Есть тест Хогана, который измеряет личностные черты, необходимые для успешной работы. А опросник Кеттелла выявляет особенности характера, склонности и интересы.

### 3. У вас свободный вечер. Чем из перечисленного вы бы предпочли заняться?

- Читать, смотреть видео о науке, саморазвитии, бизнесе, искусстве.
- Сделать разминку, потанцевать.
- Встретиться с друзьями или заняться готовкой.

### 4. У вас наступил долгожданный отпуск и появилась возможность съездить куда-то. Что выберете?

- Путевку на море.
- Горнолыжный курорт или поход на природу.
- Тур с экскурсиями, достопримечательностями.

Примеры вопросов из теста на характер по теории немецкого психолога Эрнста Кречмера

## Мотивация

Тестирование на мотивацию поможет выяснить, что влияет на поведение и эмоциональное состояние персонала, что они ожидают от своей работы и какие условия нужны для эффективной деятельности.

Например, тесты по методике Реана определяют, какой вектор преобладает у специалиста: достижение успеха или избегание неудачи. «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартина выявляет, что больше всего мотивирует специалиста: высокая зарплата, признание, власть и др.

**Я полагаю, что могла бы внести большой вклад на такой работе, где:**

- a) хорошая заработная плата и прочие виды вознаграждений
- b) имеется возможность установить хорошие взаимоотношения с коллегами по работе
- c) я могла бы влиять на принятие решений и демонстрировать свои достоинства как работника
- d) у меня есть возможность совершенствоваться и расти как личность

Пример вопроса из «Мотивационного профиля» Ш. Ричи и П. Мартина. Слева от вариантов ответа есть ячейки с цифрами, задача сотрудника – распределить их так, чтобы в сумме они давали ровно 11

**ЧИТАЙТЕ ПОДРОБНЕЕ ПО ТЕМЕ:**

1. [Тестирование кандидатов при приёме на работу: 6 методов отбора сотрудников](#) →
2. [13 методов тестирования персонала](#) →

# Инструменты офлайн и онлайн-тестирования

Оценку персонала можно проводить лично с сотрудниками или онлайн. Рассмотрим особенности каждого способа.

## Офлайн-тестирование

Это когда штатные менеджеры по обучению или приглашённые специалисты лично оценивают сотрудников. При тесном взаимодействии можно найти к каждому индивидуальный подход. Это поможет выявить его скрытые черты личности, проверить, как он ведёт себя в стрессовых ситуациях, решает сложные проблемы.

Такое тестирование довольно затратно: нужно найти специалиста для проведения оценки, оторвать сотрудников от рабочих задач на несколько часов или даже на день. Подобное целесообразно проводить для руководителей высшего звена, топ-менеджеров. Если же нужно протестировать целый штат работников, легче и экономичнее сделать это онлайн.

## Онлайн-тестирование

С помощью специальных платформ тестирование можно автоматизировать и одновременно оценить хоть весь штат. Например, на платформе iSpring Learn несложно разработать тесты без навыков программирования и назначить их сотрудникам в офисе, на удалёнке или даже на вахте. Работники в свободное время смогут пройти тесты с телефона или компьютера. Затем система создаст подробный отчёт: будет видна общая статистика результатов и отдельно по каждому специалисту.

Список вопросов 25:30

**Покупатель просит вас оценить модель джинсов, которые он хочет купить. Что вы будете делать?**

Спрошу, под какой образ и на какие случаи он выбирает. Если это повседневные джинсы, то уточню, какие цвета и преобладают в гардеробе. Затем оценю, подходят ли джинсы по размеру и фасону.

Скажу, что лучше ориентироваться на свои ощущения и предложу присесть

Объясню, что под его фигуру лучше взять джинсы на два размера больше

Набрано 30 баллов из 100

Вопрос 4 из 10 **ОТВЕТИТЬ**

Пример теста, разработанного в iSpring Suite и загруженного в iSpring Learn. С помощью него проверяют, как продавцы-консультанты работают с клиентом

## В Johnson & Johnson тестируют персонал за два дня в 60 филиалах одновременно

### Как тестируют персонал с помощью iSpring Learn:

- каждые 1–2 месяца сотрудники работают по определённому пулу товаров и проходят по нему онлайн-тестирование;
- в каждом тесте 25 вопросов разного типа: одиночный ответ, множественный выбор, ввод числа;
- работники не могут списывать, так как всем попадают разные вопросы и время на тест ограничено.

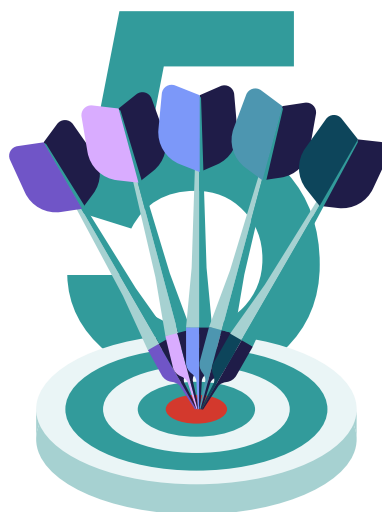
### Результат:

- дистанционно проверяют знания около 400 полевых специалистов;
- проводят тестирование персонала за два дня в 60 филиалах одновременно;
- видят «болевы́е точки» в каждом регионе и могут быстро их устранить.

[Читайте полностью](#) →

# 5 этапов проведения тестирования

Есть 5 основных этапов тестирования, которые помогут получить качественные результаты и использовать их для развития персонала и повышения производительности. Рассмотрим подробно каждый из них.



## Этап №1. Определить цель

Для начала необходимо определить цель оценки персонала. Она может зависеть от стратегических задач компании или от возникших проблем. Ниже собрали несколько примеров, как организации определяют цель оценки персонала:

Задача «Улучшить клиентское обслуживание». Нужно оценить коммуникативные навыки сотрудников и их способность взаимодействовать с клиентом. Например, окажется, что одному сотруднику не хватает гибкости в общении, другой быстро выходит из себя. Если не решить эти проблемы, клиентский сервис продолжит страдать.

Задача «Внедрить новые технологии в работу». В этом случае следует оценить уровень технической грамотности и обучаемости. Если результаты теста будут неудовлетворительными, сначала нужно заняться развитием персонала. Иначе внедрение новых технологий замедлит работу и снизит производительность работников.

Проблема «Падают продажи». Если продукт остался таким же, но стал продаваться хуже, возможно, проблема в маркетинге или отделе продаж. Компании следует оценить профессиональные навыки и знания специалистов, а затем с помощью обучения подтянуть их слабые стороны.

**ЧИТАЙТЕ ПОДРОБНЕЕ ПО ТЕМЕ:**

[Как создать онлайн-тест в iSpring Suite →](#)

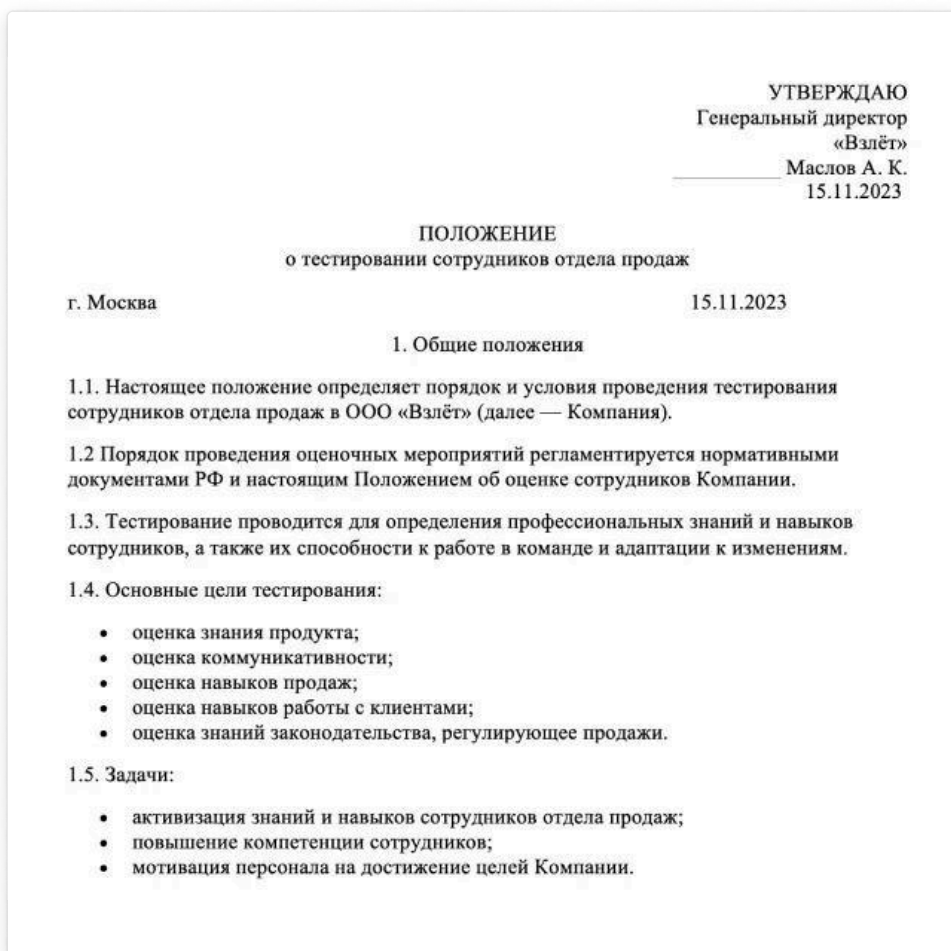


## Этап №2. Подготовка положения

Положение о тестировании персонала – основной документ, который фиксирует правила и нормы процедуры. Если это не регламентировать, могут возникнуть проблемы, например жалобы сотрудников, что после теста некоторые получили прибавку к зарплате или повышение, а они нет.

У положения нет типовой формы, поэтому его можно составить произвольно. Обычно в него включают следующие разделы:

1. Вводная часть. В ней прописывают область применения положения и собирают ссылки на нормативно-правовые акты, которые использовали в процессе разработки.
2. Цели оценки персонала. Прописывают цели, которые мы разбирали на предыдущем этапе.
3. Задачи. В этом пункте описывают, какой результат хотят получить в итоге корпоративной проверки знаний. Например: повышение компетенции руководителей высшего и среднего звена, мотивация на достижение целей компании и т. д.
4. Сроки. Можно указать график тестирования и как часто будет проводиться проверка. Иногда в положении не пишут конкретные даты, а прописывают, что сроки утверждаются оценочной комиссией.
5. Оценочная комиссия. Это группа штатных или внештатных сотрудников, ответственных за проведение тестирования. Здесь указывают конкретных специалистов.
6. Категории работников. В этом разделе прописывают должности, которые примут участие в оценке.
7. Методы. Например, психологические опросники, онлайн-тесты, интервью.
8. Критерии оценки. В этом разделе следует прописать, как именно будут оцениваться результаты. То есть это будет балльная система, категории («прошёл» / «не прошёл»), ранжирование по уровню компетенций и т. п. Также можно указать конкретные баллы или проценты, при которых сотрудник провалил тест или сдал на отлично.
9. Результаты и рекомендации по результатам тестирования. Здесь указывают, что будет происходить после оценки персонала. Например, руководитель проводит беседу с сотрудниками и даёт обратную связь, принимает решение о корректировке заработной платы, менеджеры по развитию составляют планы обучения и т. д.



Пример положения о тестировании для сотрудников отдела продаж.

[Скачать шаблон в doc](#)

## Этап №3. Собрать результаты прошлых тестирований

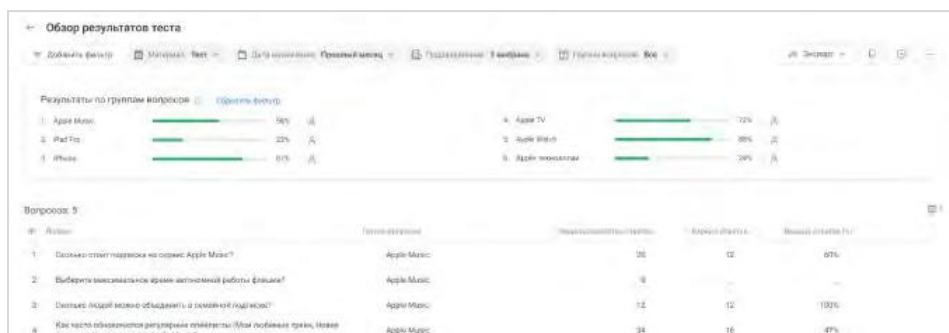
Если в компании уже проводили оценку сотрудников, то стоит собрать результаты в одном месте, чтобы потом можно было посмотреть динамику: стали ли специалисты более компетентны, эффективны, повысился ли уровень знаний и т. д.

Например, собрать результаты прошлых тестов можно в таблицах Microsoft Excel или Google Sheets.

Отдел продаж: тестирование 12.10.2022				
Менеджер по продажам Андруханов А.В.				
Тестирование	Балл	Макс. балл	(%)	Уровень
Навыки продаж	8	12	67%	Хорошо
Знание продукта	3	8	38%	Плохо
Знание законодательства	5	17	29%	Плохо
<b>Симуляция</b>				
Навыки работы с клиентами	23	27	85%	Отлично
Решение проблем	14	22	64%	Хорошо

Примерно в таком виде можно собрать результаты тестирования по всем сотрудникам, для наглядности можно добавить столбец «Уровень», где знания работника оцениваются по трём категориям: «Плохо», «Хорошо», «Отлично»

Собирать результаты вручную – неудобно и требует времени. Поэтому в компаниях нередко пользуются специальными сервисами для автоматизации. Например, на платформе iSpring Learn можно запустить оценку персонала и автоматически получить отчёт: какие именно тесты прошли сотрудники, за какое время, какой балл набрали и какие ошибки допустили.



Вся статистика тестирования персонала хранится в облаке, к ней можно обратиться в любой момент

**ЧИТАЙТЕ ПОДРОБНЕЕ ПО ТЕМЕ:**

[4 самые популярные системы тестирования и оценки персонала.](#)

[Полный обзор →](#)



## Этап №4. Провести тестирование

На этом этапе нужно провести оценку персонала по заранее установленным методикам: тесты, интервью, «360 градусов» и т. п. Рассмотрим, как проводить основные из них.

### Тесты

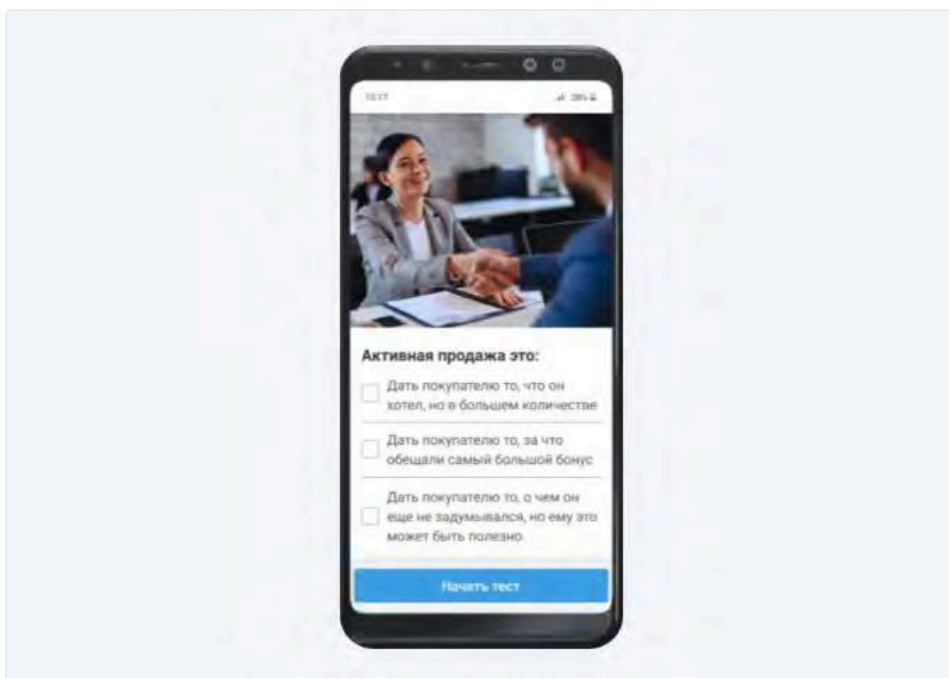
С помощью тестов можно проверить знания сотрудников, интеллектуальные способности, выявить личные черты. Их разрабатывают штатные методисты, психологи или менеджеры по персоналу. Иногда можно взять из открытых источников готовые тесты по проверенным методикам.

Проводить тесты удобно в [iSpring Learn](#). Это платформа с интуитивно понятным интерфейсом, где несложно самостоятельно составить тесты и без знаний в программировании. На выбор 14 типов вопросов, которые помогут полноценно оценить сотрудника. Например, есть классический вариант, где нужно выбрать верный ответ среди неверных. Или «логичность» – тип вопроса, где специалисту

необходимо расставить варианты ответа в правильном порядке.

Чтобы снизить риск списывания, в iSpring Learn есть несколько способов защиты: ограничения по времени и количеству попыток, а также случайная выборка вопросов. Благодаря последнему у сотрудников будут разные задания, и они не смогут обсуждать их между собой.

Сотрудники могут проходить тесты через компьютер, смартфон или планшет. Для мобильных устройств нужно только скачать приложение iSpring Learn. Оно будет присылать уведомление, когда работнику назначат тест, а также будет напоминать о его прохождении.



Благодаря мобильному приложению iSpring Learn сотрудники проходят тесты с телефона в удобное время – их можно не отрывать от рабочих задач, а ещё тестирование смогут пройти специалисты в командировке и на удалёнке

## Самооценка

Это опросник, в котором сотрудник должен оценить себя сам. Например, его просят определить свой уровень коммуникативных навыков, умения вести переговоры, анализировать рынок и т. д. Важно объяснить работникам, что результаты опроса не будут использоваться против них. Наоборот, эти данные помогут им стать лучше, ведь в компании увидят, какие области нужно подтянуть, и отправят на обучение. Чтобы корпоративное тестирование было более объективно, самооценку лучше сочетать с другими методиками.

## Шкала Ликерта

Оцените свои коммуникативные навыки

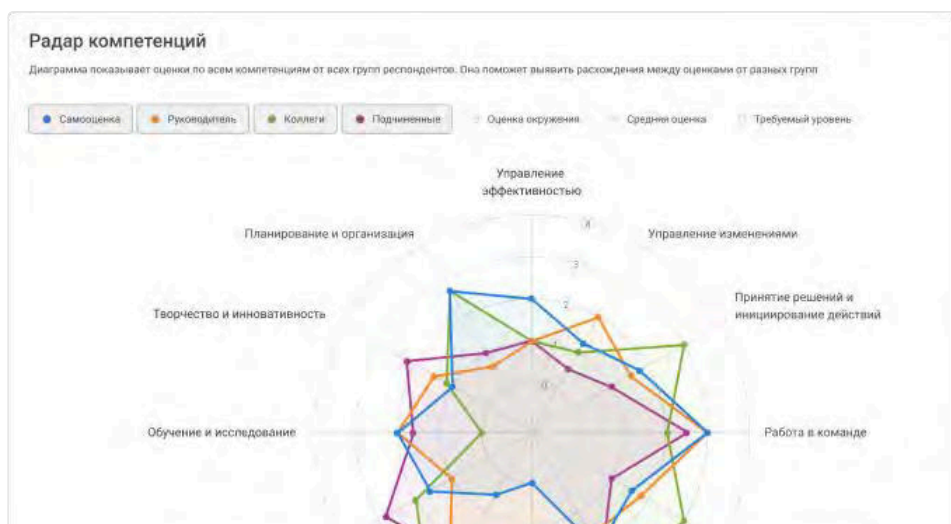
Умение четко выразить мысли	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Умение распознавать эмоции собеседника	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Умение слушать	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Проводить самооценку можно в iSpring Learn, для этого подойдёт тип вопросов «Шкала Ликерта», где сотруднику нужно оценить уровень своих навыков

## Опросник «360 градусов»

Это обратная связь от коллег, руководителей и подчинённых. Они должны поделиться мнением об уровне знаний и компетенций оцениваемого сотрудника и его личных качеств. Методика поможет увидеть работника с разных сторон, определить его развитые качества и зоны роста. Этот опросник можно объединить с предыдущим – самооценкой. Так как здесь сотрудники тоже могут оценивать сами себя.

Провести методику «360 градусов» можно в iSpring Learn, для этого разработан одноимённый инструмент. Необходимо только составить список компетенций, которые планируется проверить и назначить опрос нужным сотрудникам. Дальше платформа сделает всё сама: напомнит персоналу о дедлайне и составит подробный отчёт.



Платформа iSpring Learn предоставляет статистику не только в виде таблиц, но и в виде радара компетенций. Так можно наглядно увидеть, что думают о сотруднике его коллеги, подчинённые и руководители

## Бизнес-симуляции

Этот практический метод оценки наглядно покажет, как сотрудник действует в разных ситуациях. Обычно симуляции проводят в виде ролевых игр, которые имитируют реальные рабочие задачи, проблемы. Во время участия сотрудник должен проявить свою компетенцию, знания, личные качества.

Например, менеджеру по продажам нужно сделать холодный звонок и убедить недоверчивого грубого клиента приобрести услугу или продукт компании. В качестве клиента может быть другой сотрудник организации. В этой симуляции менеджеру нужно проявить свои навыки убеждения, коммуникации, показать, как он обрабатывает возражения. Также будут видны личные качества работника, к примеру, тактичность или несдержанность.

Формат и содержание симуляции должны зависеть от того, какие качества и навыки нужно проверить у сотрудника.

## Интервью

Обычно оно проводится один на один с сотрудником. Интервьюер задаёт специальные вопросы, чтобы выяснить, как специалист работает в стрессовых ситуациях, какие знания у него есть, с какими проблемами уже сталкивался и как их решал. Проводить интервью должен специально обученный человек, обычно компании его приглашают извне.

## Этап №5. Подготовить заключение

На последнем этапе нужно собрать полученные итоги тестирования и проанализировать их. Если оценка проводилась на онлайн-платформе, статистика должна собраться автоматически, нужно будет только зайти в раздел с отчётами. Если же оценку проводили вручную, то важно собрать результаты в одном месте. Например, в таблицах Google Sheets или Microsoft Excel.

Далее необходимо проанализировать полученные результаты и сделать выводы на их основе. Например, может оказаться, что в отделе продаж высокий уровень знаний по продуктам компании и понимания клиентских потребностей. Однако менеджерам не хватает навыков командной работы и самоорганизации.

На основе анализа составляют отчёт, где прописывают, что именно сделали и какие результаты получили. Ниже пример заключения о тестировании сотрудников отдела продаж.

УТВЕРЖДАЮ  
Генеральный директор  
«Взлёт»  
\_\_\_\_\_ Маслов А. К.  
15.11.2023

Отчёт  
о тестировании отдела продаж  
15 ноября 2023 г.

В период с 01 ноября 2023 г. по 14 ноября 2023 г. проводилось тестирование отдела продаж. В его рамках оценивалось знание продуктов компании, законодательства, регламентирующего продажи, уровень профессиональных знаний и навыков, а также личные качества сотрудников. Проводились онлайн-тесты, оценка «360 градусов» и бизнес-симуляции.

По результатам проверки сделаны следующие выводы: большинство сотрудников обладают высоким уровнем знаний по продуктам компании. Особенно высокие результаты в области технической экспертизы и понимания клиентских потребностей. Общий уровень навыков продаж в отделе также высок. Сотрудники проявили отличные коммуникативные навыки, способность успешно заключать сделки и обрабатывать возражения клиентов. Отдел продаж продемонстрировал высокую степень эффективности в работе. Команда работает слаженно, что способствует достижению общих целей.

Результаты тестирования подтверждают высокий профессиональный уровень отдела. Большинство сотрудников показали выдающиеся результаты в области знаний, навыков и эффективности.

Несмотря на общий успех, выявлены определённые области, в которых сотрудники могут улучшить свои навыки. Рекомендуется провести дополнительные тренинги по самоорганизации, проведению презентаций, умению идти на риск, чтобы усилить сильные стороны и устранить слабые места.

Разработкой индивидуальных и групповых планов развития сотрудников на основе полученных результатов займётся отдел развития и обучения персонала.

Директор по персоналу \_\_\_\_\_ Л. М. Ожогова

Сразу после окончания тестирования следует составить отчёт и начать разработку программ обучения. [Скачать шаблон](#)

## В «ФораФарм» проводят срез знаний у 250 человек одновременно

*«ФораФарм» – парафармацевтический дистрибьютор №1 на рынке России.*

### Как тестируют персонал с помощью iSpring Learn:

- оценивают знания с помощью интерактивных тестов и опросов;
- проверяют в тестах, насколько хорошо сотрудник знаком с ассортиментом и особенностями товаров.

## Результат:

- проводят срез знаний у 250 человек одновременно;
- средний балл сотрудников в тестах достиг 93%;
- уровень подготовки команды повысился вдвое.

[Читать полностью →](#)

В чем заключаются преимущества "ТД ФораФарм"?  
(выберите несколько правильных ответов)



- Предоставляет новые возможности, позволяющие зарабатывать дополнительную прибыль своим клиентам
- Эксперт в области продаж и аналитики нелекарственного ассортимента
- Эксклюзивный поставщик торговых марок производства НПО "ФораФарм"
- Широкий ассортимент, соответствующий требованиям рынка

 **ФораФарм**  
ГРУППА КОМПАНИЙ

Фрагмент из теста по вводному курсу для новичков

## Что делать с результатами тестирования

После подведения итогов будет видно, какие компетенции необходимо подтянуть персоналу. На основе этого составляется план обучения. Сотрудники могут повышать квалификацию на очных тренингах, конференциях, с помощью книг, обучающих вебинаров или онлайн-курсов. Последнее можно реализовать на платформе [iSpring Learn](#).

Благодаря онлайн-курсам на iSpring Learn сотрудников не нужно отрывать от работы. Проходить обучение они могут в любое свободное время на компьютере или телефоне. Ответственный за развитие персонала будет видеть, какие курсы начали проходить работники, где остановились, когда закончили и как справились с проверочным тестом.

На платформе можно создавать траектории непрерывного обучения. Например, после проведения оценки оказалось, что менеджеры по продажам не очень хорошо знают продукт, плохо продают и не умеют обрабатывать возражения клиентов.

Можно разработать три курса по этим сферам, а платформа будет автоматически назначать их менеджерам в такой же очерёдности. В будущем цепочку курсов можно предоставлять новеньким, чтобы они быстрее вливались в работу.

Создать курсы на iSpring Learn несложно. Их можно разработать в виде презентаций в PowerPoint и перенести на платформу. В видео ниже за две минуты показывается, как это сделать.

## **В Unilever автоматизировали процесс аттестации: сотрудники проходят тестирование два раза в год**

*Unilever – один из мировых лидеров по производству товаров повседневного спроса.*

### **Как тестируют персонал с помощью iSpring Learn:**

- проводят срез знаний после каждого курса, а два раза в год сотрудники сдают экзамен – решают онлайн-тесты;
- большинство сотрудников работают в «полевых» условиях, поэтому проходят тестирование в свободное время с телефона.

---

### **Результат:**

- обучают и проверяют знания онлайн у 3500 человек из трёх стран;
- автоматизировали аттестацию: сотрудники ежегодно сдают экзамены онлайн практически в одно и то же время без задержек.

[Читайте полностью →](#)

Список вопросов

Вопрос 1 из 1 Набрано баллов: 0 из 10

Выберите пункты, которые относятся к функциональным обязанностям DS:

- Принимать необходимые действия по достижению целей по первичным продажам.
- Взаимодействовать с ключевым пользователем дистрибьютора: администрирование, обучение, контроль приездов, взаимодействие с технической поддержкой.
- Совместно с дистрибьютором составлять план развития бизнеса (БРП) и контролировать его своевременное выполнение.
- Обеспечивать выполнение контрактных торговых обязательств между компанией Юнилевер и дистрибьютором.
- Анализировать выполнение контрольных показателей по своевременности доставок товара в полном объеме (CCFOT).
- Предпринимать меры по достижению поставленных целей по развитию продаж, выстраивая партнерские отношения с закрепленными дистрибьюторами.

ОТВЕТИТЬ

Фрагмент  
из онлайн-курса  
ежегодной аттестации

## Краткие выводы

01

Тестирование помогает оценить профильные знания, навыки, личные качества сотрудников. Это полезно для составления индивидуальных планов обучения, улучшения производительности в компании и сокращения текучести кадров.

02

Оценку персонала проводят онлайн или офлайн. В первом случае можно провести оценку сотрудников, не отрывая их от рабочих задач.

03

Чтобы тестирование не оказалось бесполезным, нужно проанализировать его результаты и составить планы обучения.

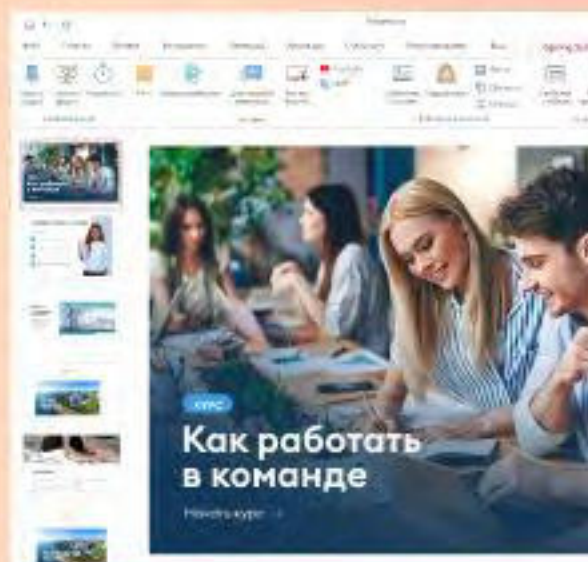
04

Платформа iSpring Learn поможет провести дистанционные тесты и автоматически составит отчет по результатам. Платформа будет полезна и в дальнейшем: на ней можно разработать курсы для повышения квалификации сотрудников.



## iSpring Suite - быстрый и мощный конструктор курсов и тестов

Создавайте интерактивные курсы и проверяйте знания сотрудников.

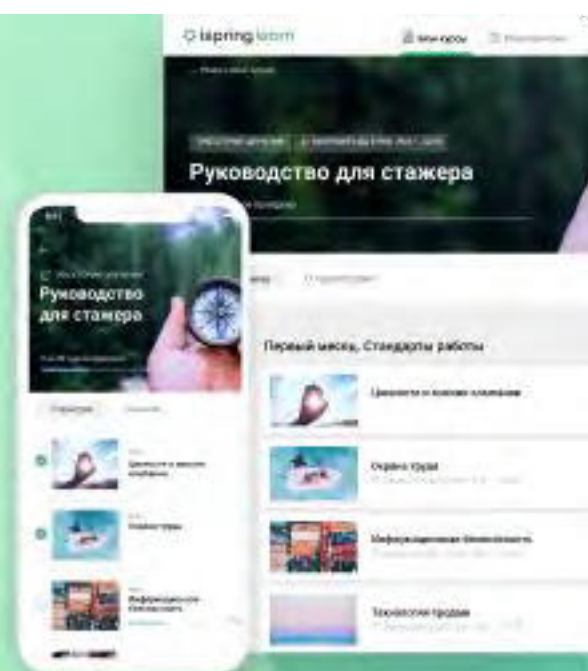


[Попробовать бесплатно →](#)



## Хотите быстро запустить онлайн-обучение?

С iSpring Learn вы сможете ускорить адаптацию, повысить вовлеченность и провести оценку компетенций сотрудников. Обучайте команду и помогайте бизнесу расти.

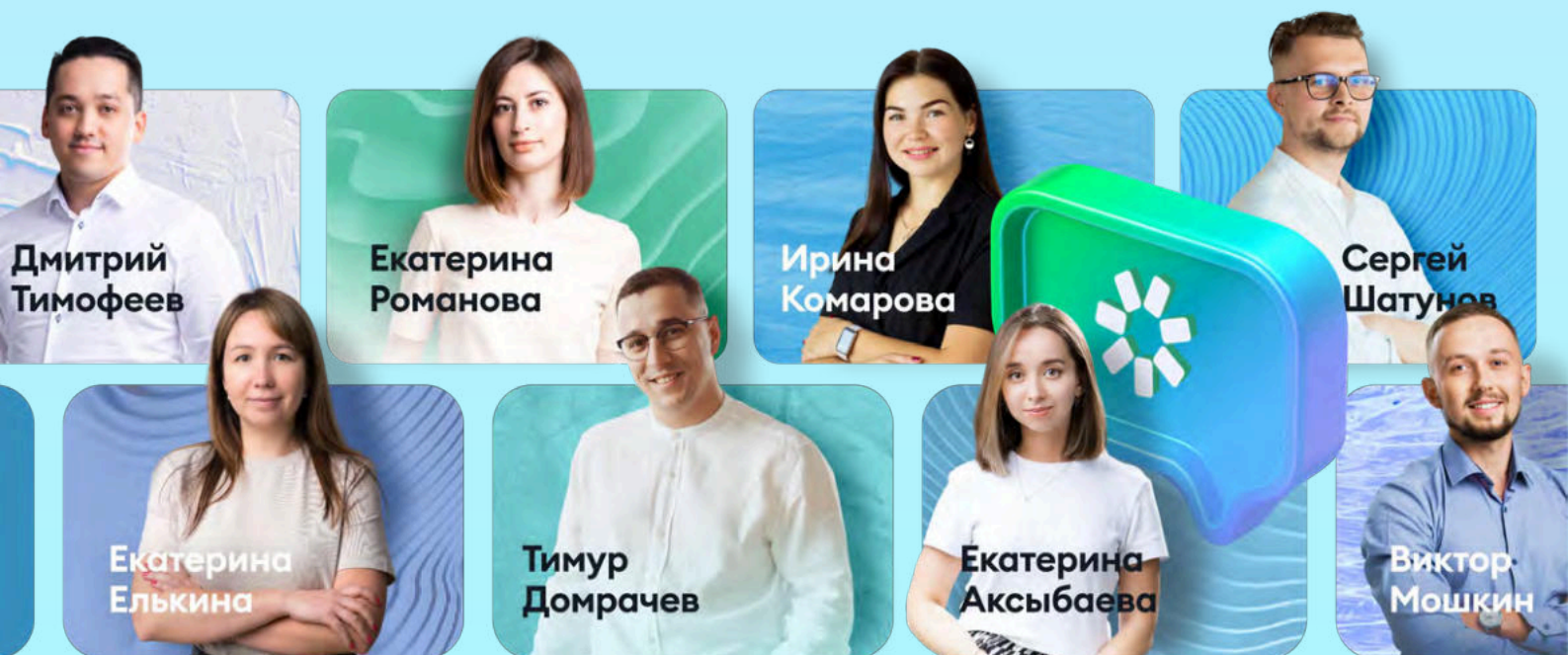


[Попробовать бесплатно →](#)





# Узнайте, как проводить эффективное тестирование сотрудников на консультации с экспертами iSpring

Инструменты iSpring помогают ускорить адаптацию новичков, планомерно повышать квалификацию сотрудников и поддерживать культуру осознанного лидерства. Это позволит руководителям меньше тратить времени на контроль и больше – на стратегические задачи.

Оставьте заявку на консультацию – эксперты iSpring подскажут, как внедрить обучение, которое снижает потребность в микроменеджменте и усиливает вашу команду.



## На встрече вы сможете:

-  разобрать задачи вашей компании и цели обучения
-  узнать, как другие компании решают похожие задачи
-  получить рекомендации по запуску проекта
-  подготовить убедительное обоснование бюджета для руководства

[Записаться на консультацию](#)

