



ЛАБОРАТОРИЯ  
ГУМАНИТАРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Тесты для оценки персонала:  
мотивация, интеллект, личность

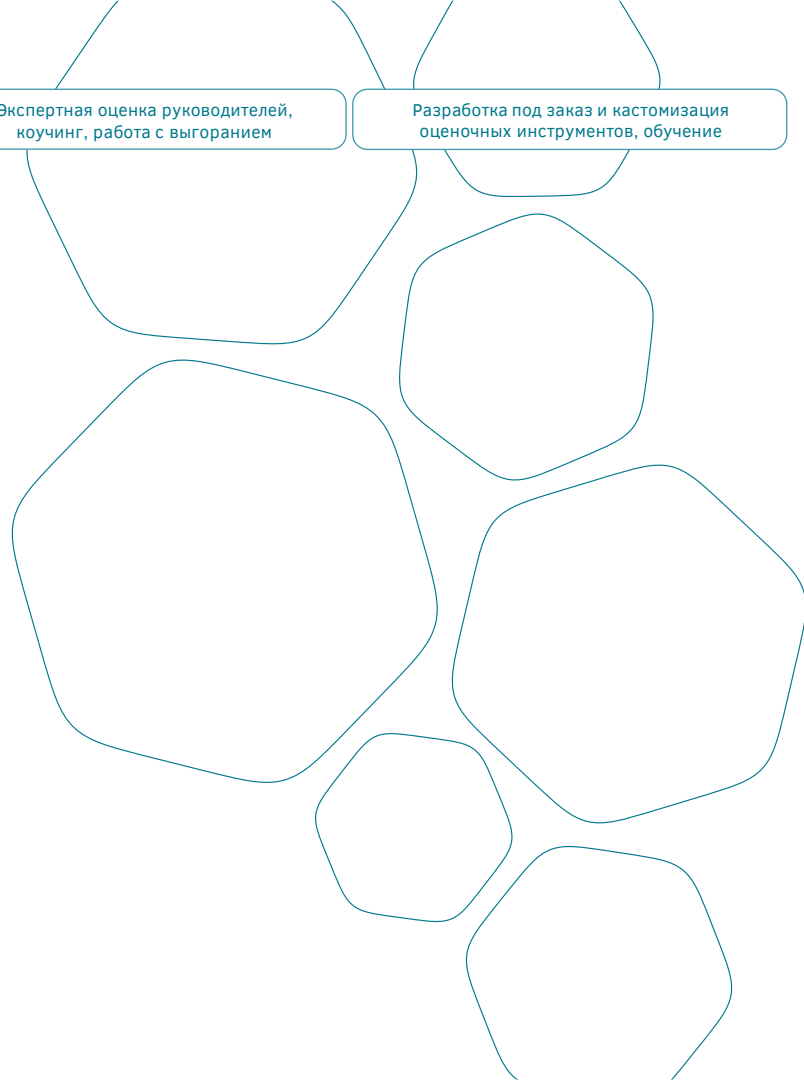
Экспертная оценка руководителей,  
коучинг, работа с выгоранием

Разработка под заказ и кастомизация  
оценочных инструментов, обучение

# Оценка эмоционального интеллекта

Психологические тесты для диагностики  
и развития персонала

*Наша миссия: Делаем бизнес успешнее,  
человека — счастливее*



# Содержание

Нажмите на иконку для перехода в нужный раздел

Об оценке эмоционального  
интеллекта

**3**

Эмоциональный интеллект.  
Комплексный

**7**

Понимание эмоций

**13**

Управление  
эмоциями

**19**

Цены

**25**

Обучение работе  
с тестами

**27**

Программное  
обеспечение  
для тестирования

**30**

Кастомизация  
тестов

**33**

О компании

**36**

# Об оценке эмоционального интеллекта

[к содержанию](#)

# Об инструментах оценки эмоционального интеллекта

Инструменты разработаны для многосторонней диагностики межличностного эмоционального интеллекта по модели Майера-Саловея-Карузо.

Они оценивают способность идентифицировать эмоции на лицах других людей, категоризировать и определять их интенсивность, а также способность пробуждать, направлять и регулировать эмоции других людей для достижения поставленных целей.

**В отличие от самооценочных опросников**, где человек сам оценивает свои способности, в этих тестах — объективные кейсовые и видео-задания. Они фиксируют реальное проявление эмоционального интеллекта.

**Тесты предназначены для оценки и отбора** сотрудников на позиции, которые предполагают активное общение с людьми и требуют адекватного реагирования на их эмоциональные проявления, управления их реакциями и поведением.

# Какие задачи решают тесты

## Подбор персонала

Тесты эмоционального интеллекта можно использовать как дополнительный инструмент при подборе специалистов, чья работа связана с интенсивным общением: руководителей, менеджеров по продажам, бизнес-тренеров, преподавателей

## Оценка потенциала руководителя/лидера

Умение распознавать и направлять эмоциональное состояние подчинённых — важный фактор успешности руководителя

## Оценка потенциала сотрудников

Оценка потенциала сотрудников к эффективной коммуникации для целей ротации или формирования команд

# Линейка тестов эмоционального интеллекта от HT Lab

## • ..... Комплексная оценка

- Эмоциональный интеллект. Комплексный: понимание эмоций и управление эмоциями

## • ..... Понимание чужих эмоций

- Понимание эмоций

## • ..... Управление чужими эмоциями

- Управление эмоциями

# Эмоциональный интеллект. Комплексный

Тест эмоционального интеллекта для любой профессиональной группы или HR-задачи

[к содержанию](#)

# 0 тесте



## Что оценивает

- Понимание эмоций (видео-задания)
- Управление эмоциями (кейсовые задания)

подробнее о тесте



## Из чего состоит

-  25 минут
-  30 заданий
-  2 отчёта:
  - [Для HR-специалиста](#)
  - [Для респондента](#)

пример теста



## Области применения

- Подбор
- Оценка потенциала руководителя/лидера
- Оценка потенциала сотрудников

# Структура теста. Описание шкал

## ● Понимание чужих эмоций

способность считывать эмоции других людей по мимике, выражению лица и интенсивности лицевой экспрессии

Чем выше этот показатель, тем выше потенциальная успешность человека в работе, которая предполагает активную коммуникацию и требует точного распознавания чужих эмоций.

Показатель служит индикатором способности анализировать эмоциональные проявления по невербальным параметрам: выражению лица, мимике и интенсивности лицевой экспрессии

## ● Управление чужими эмоциями

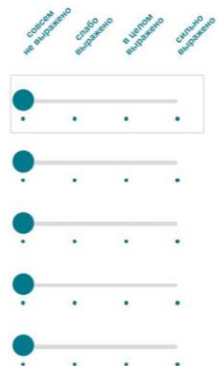
способность укрощать, пробуждать и направлять эмоции других людей для достижения поставленных целей

Чем выше этот показатель, тем выше потенциальная успешность человека в работе, подразумевающей разного рода коммуникацию с другими людьми.

Показатель служит индикатором сформированности способности к поиску эффективных решений в различных ситуациях общения

# Примеры заданий

## Блок «Понимание эмоций» (15 заданий)



печаль

злость

интерес

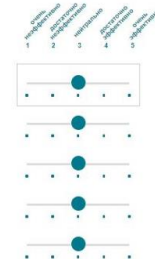
страх

отвращение

## Блок «Управление эмоциями» (15 заданий)



Наталья опаздывает на работу и из-за жуткой пробки вынуждена ехать на метро. Забежав в последний момент перед закрытием дверей в поезд, она совершенно случайно наступила на ногу стоящей в вагоне девушке. Не думая сдерживаться, девушка стала кричать Наталье, что она, кривоногая растля, испортила ее новые туфли, поэтому обязательно должна за них заплатить. Наталья видит, что это не так: туфли целы, и она ничего не испортила. Как ей лучше поступить в этой ситуации, чтобы уладить конфликт и не портить себе настроение?



Извиниться перед девушкой и оплатить испорченную, по ее мнению, обувь.

Игнорировать девушку и делать вид, что рядом никто не кричит.

Спокойно и аргументировано объяснить девушке, что она не права.

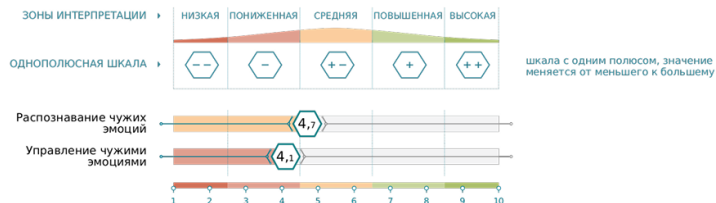
На повышенных тонах дать понять девушке объяснить девушке, что она ведёт себя некорректно.

Обратиться за поддержкой к другим пассажирам вагона.

# Отчёт для HR-специалиста

ориентирован на HR-подразделение и лиц, принимающих решение по итогам оценки

## ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



## ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

### Распознавание чужих эмоций

#### Что оценивает?

Способность при помощи анализа выражения лица, мимики, интенсивности лицевой экспрессии распознавать эмоциональные состояния других людей.

#### В какой работе важно?

- поддержка клиентов;
- преподавательская деятельность.

#### Результат респондента средний, как и у большинства других людей.

Как правило, он может по выражению лица определить, что чувствует другой человек, но иногда это может быть сопряжено с некоторыми трудностями. Порой он обращает слишком мало внимания на лицевую экспрессию, мимику и другие невербальные проявления собеседника, что ведёт к некоторым ошибкам в распознавании эмоций других людей.

#### Особенности:

- способен к эффективной коммуникации, если будет собран и внимателен;
- не испытывает больших трудностей в понимании переживаний других людей;
- периодически обращает внимание на сигналы, подаваемые другими людьми при помощи невербальной информации.

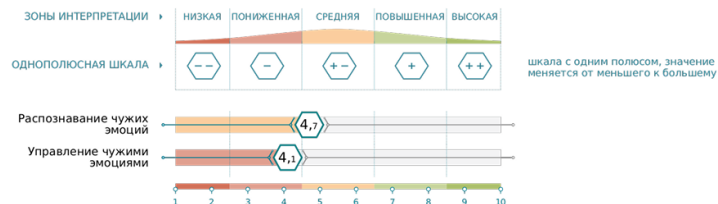
[открыть отчёт](#)

Нажмите, чтобы посмотреть  
полную версию отчёта

# Отчёт для респондента

Ориентирован на сотрудника и предоставляет мягкую, поддерживающую обратную связь по результатам теста

## ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



## ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

### Распознавание чужих эмоций

#### Средний уровень

Как правило, Вы можете по выражению лица определить, что чувствует другой человек, но иногда это может быть сопряжено с некоторыми трудностями. Постарайтесь проявлять больше чуткости и внимания к лицевой экспрессии, мимике и другим невербальным проявлениям собеседника, и тогда Вы сможете улучшить вашу способность к распознаванию эмоций других людей. У Вас есть для этого все необходимые задатки.



#### В какой работе важно?

- поддержка клиентов;
- преподавательская деятельность.



#### Как совершенствовать?

- Открыто спрашивайте. Не стесняйтесь задавать прямой вопрос о том, что Ваш собеседник чувствует прямо сейчас.
- Смотрите фильмы без звука. Попробуйте определить по мимике героев, о чём они говорят и что чувствуют, а потом проверьте себя.
- Попробуйте тренажёры распознавания эмоций. Это программы и приложения, предназначенные для тренировки умения распознавать эмоции по микровыражениям лица.

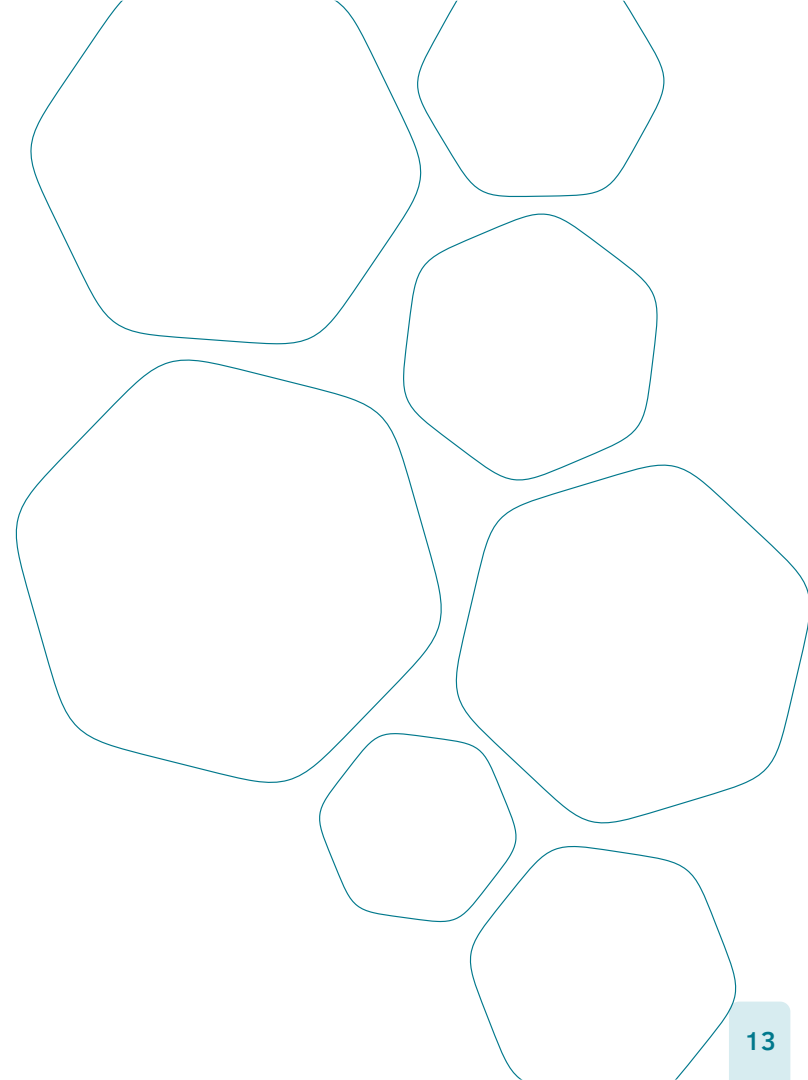
[открыть отчёт](#)

Нажмите, чтобы посмотреть  
полную версию отчёта

# Понимание эмоций

Экспресс-тест способности понимать чужие эмоции

[к содержанию](#)



# 0 тесте



## Что оценивает

- Понимание чужих эмоций

[подробнее о тесте](#)



## Из чего состоит

-  10 минут
-  15 видео-заданий
-  2 отчёта:
  - [Для HR-специалиста](#)
  - [Для респондента](#)

[пример теста](#)



## Области применения

- Подбор
- Оценка потенциала руководителя/лидера
- Оценка потенциала сотрудников

# Структура теста. Описание шкал

## ● Понимание чужих эмоций

способность считывать эмоции других людей по мимике, выражению лица и интенсивности лицевой экспрессии

Чем выше этот показатель, тем выше потенциальная успешность человека в работе, которая предполагает активную коммуникацию и требует точного распознавания чужих эмоций.

Показатель служит индикатором способности анализировать эмоциональные проявления по невербальным параметрам: выражению лица, мимике и интенсивности лицевой экспрессии

# Пример задания

## Блок «Понимание эмоций» (15 заданий)

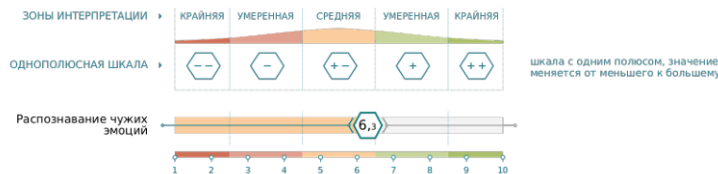


| совсем<br>не выражено | слабо<br>выражено     | в целом<br>выражено   | сильно<br>выражено    |            |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | печаль     |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | злость     |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | интерес    |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | страх      |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | отвращение |

# Отчёт для HR-специалиста

ориентирован на HR-подразделение и лиц, принимающих решение по итогам оценки

## ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



## ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

### Что оценивает?

Способность при помощи анализа выражения лица, мимики, интенсивности лицевой экспрессии распознавать эмоциональные состояния других людей.

### В какой работе важно?

- поддержка клиентов;
- преподавательская деятельность.

Результат респондента средний, как и у большинства других людей.

Как правило, он может по выражению лица определить, что чувствует другой человек, но иногда это может быть сопряжено с некоторыми трудностями. Порой он обращает слишком мало внимания на лицевую экспрессию, мимику и другие невербальные проявления собеседника, что ведёт к некоторым ошибкам в распознавании эмоций других людей.

### Особенности:

- способен к эффективной коммуникации, если будет собран и внимателен;
- не испытывает больших трудностей в понимании переживаний других людей;
- периодически обращает внимание на сигналы, подаваемые другими людьми при помощи невербальной информации.

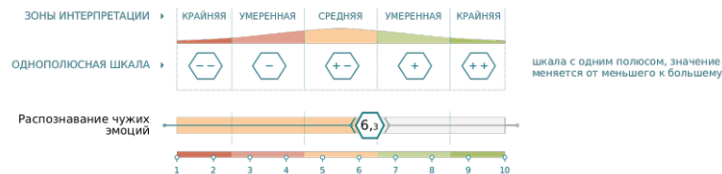
[открыть отчёт](#)

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

# Отчёт для респондента

Ориентирован на сотрудника и предоставляет мягкую, поддерживающую обратную связь по результатам теста

## ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



## ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

### Средний уровень

Как правило, Вы можете по выражению лица определить, что чувствует другой человек, но иногда это может быть сопряжено с некоторыми трудностями. Постарайтесь проявлять больше чуткости и внимания к лицевой экспрессии, мимике и другим невербальным проявлениям собеседника, и тогда Вы сможете улучшить вашу способность к распознаванию эмоций других людей. У Вас есть для этого все необходимые задатки.



### В какой работе важно?

- поддержка клиентов;
- преподавательская деятельность.



### Как совершенствовать?

- Открыто спрашивайте. Не стесняйтесь задавать прямой вопрос о том, что Ваш собеседник чувствует прямо сейчас.
- Смотрите фильмы без звука. Попробуйте определить по мимике героев, о чём они говорят и что чувствуют, а потом проверьте себя.
- Попробуйте тренажёры распознавания эмоций. Это программы и приложения, предназначенные для тренировки умения распознавать эмоции по микровыражениям лица.



### Что почитать?

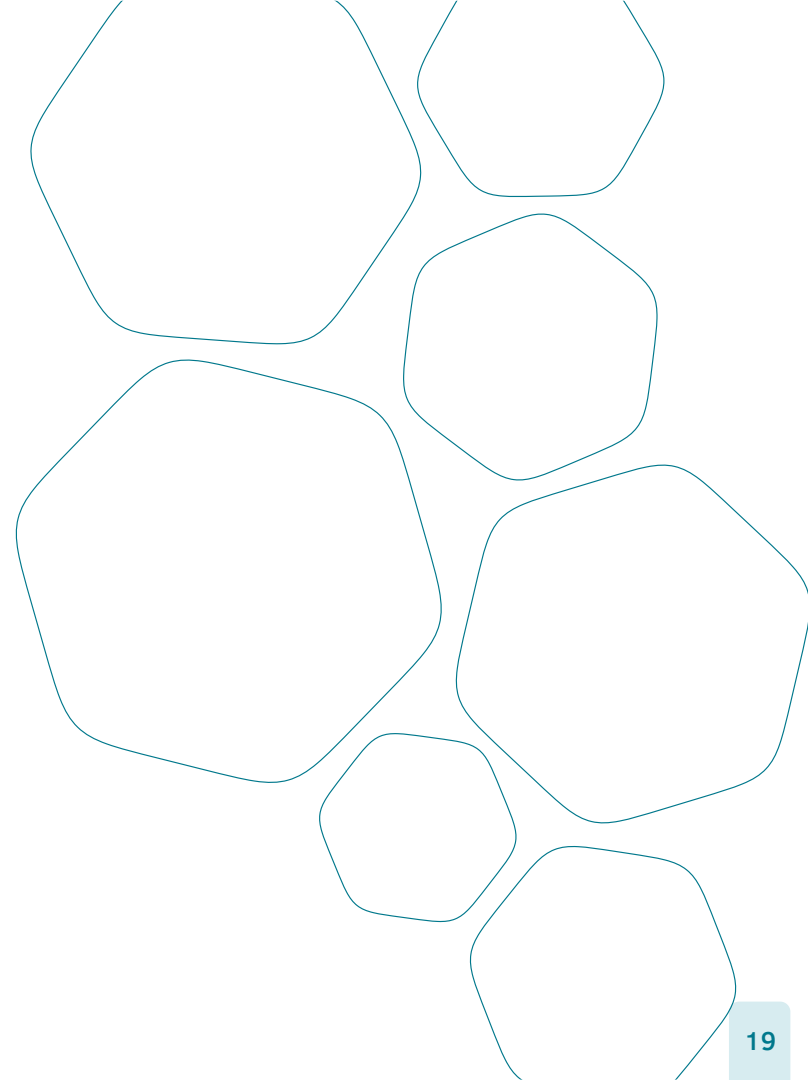
[открыть отчёт](#)

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

# Управление эмоциями

Экспресс-тест способности управлять чужими эмоциями

[к содержанию](#)



# 0 тесте



## Что оценивает

- Управление чужими эмоциями

[подробнее о тесте](#)



## Из чего состоит

-  15 минут
-  15 кейсовых заданий
-  2 отчёта:
  - [Для HR-специалиста](#)
  - [Для респондента](#)

[пример теста](#)



## Области применения

- Подбор
- Оценка потенциала руководителя/лидера
- Оценка потенциала сотрудников

# Структура теста. Описание шкал

## ● Управление чужими эмоциями

способность укрощать, пробуждать и направлять эмоции других людей для достижения поставленных целей

Чем выше этот показатель, тем выше потенциальная успешность человека в работе, подразумевающей разного рода коммуникацию с другими людьми.

Показатель служит индикатором сформированности способности к поиску эффективных решений в различных ситуациях общения

# Пример задания

## Блок «Управление эмоциями» (15 заданий)



Наталья опаздывает на работу и из-за жуткой пробки вынуждена ехать на метро. Забежав в последний момент перед закрытием дверей в поезд, она совершенно случайно наступила на ногу стоящей в вагоне девушке. Не думая сдерживаться, девушка стала кричать Наталье, что она, кривоногая растяпа, испортила ее новые туфли, поэтому обязательно должна за них заплатить. Наталья видит, что это не так: туфли целы, и она ничего не испортила.

Как ей лучше поступить в этой ситуации, чтобы уладить конфликт и не портить себе настроение?

1. игнорировать  
2. извиниться  
3. спокойно объяснить  
4. криком объяснить  
5. обратиться к другим пассажирам



Извиниться перед девушкой и оплатить испорченную, по ее мнению, обувь.



Игнорировать девушку и делать вид, что рядом никто не кричит.



Спокойно и аргументировано объяснить девушке, что она не права.



На повышенных тонах дать понять девушке объяснить девушке, что она ведёт себя некорректно.

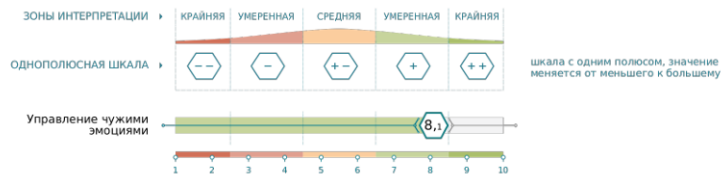


Обратиться за поддержкой к другим пассажирам вагона.

# Отчёт для HR-специалиста

ориентирован на HR-подразделение и лиц, принимающих решение по итогам оценки

## ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



## ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

### Что оценивает?

Способность укрощать, пробуждать и направлять эмоции других людей для достижения поставленных целей.

### В какой работе важно?

- осуществление продаж;
- руководство и работа с людьми.

Результат респондента несколько выше среднего.

В большинстве ситуаций он знает, как найти правильный подход к людям, находящимся в разных эмоциональных состояниях, и может изменить их эмоции. Вероятно, он достаточно чутко реагирует на настроение других людей и способен подобрать эффективный способ, чтобы утешить расстроенного человека, успокоить затеявших конфликт или вывести кого-либо из ступора и побудить к нужным действиям. Люди с развитой способностью к управлению эмоциями других людей, как правило, умеют вдохновлять и убеждать, управлять вниманием собеседника, справляются с ведением спора, не обижая оппонента и не задевая его слабые места.

### Особенности:

- высокий потенциал к эффективной коммуникации;
- успешность во взаимодействии с другими людьми;
- более высокая вероятность адекватного реагирования на чужие эмоциональные проявления по сравнению с другими людьми и умение их нивелировать;
- способность достигать поставленных целей посредством управления чужими эмоциями.

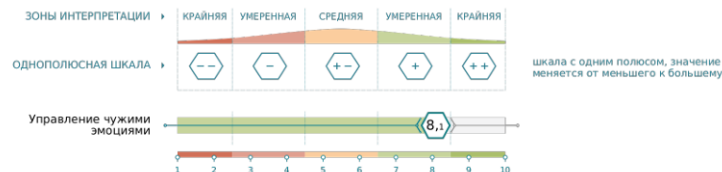
[открыть отчёт](#)

Нажмите, чтобы посмотреть  
полную версию отчёта

# Отчёт для респондента

Ориентирован на сотрудника и предоставляет мягкую, поддерживающую обратную связь по результатам теста

## ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



## ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

### Повышенный уровень

В большинстве ситуаций Вы знаете, как найти правильный подход к людям, находящимся в разных эмоциональных состояниях, и изменить их эмоции. Вы достаточно чутко реагируете на настроение других людей и способны подобрать эффективный способ, чтобы утешить расстроенного человека, успокоить затеявших конфликт или вывести кого-либо из ступора и побудить к нужным действиям. Вероятно, у Вас получается вдохновлять и убеждать других людей, управлять вниманием собеседника, Вы неплохо справляетесь с ведением спора, не обижая оппонента и не задевая его слабые места.



### В какой работе важно?

- осуществление продаж;
- руководство и работа с людьми.



### Как совершенствовать?

- **Для управления чужим гневом.** Давайте человеку выговориться, используйте техники вербализации чувств и "Я-послания", признавайте наличие и значимость проблемы, держите на контроле невербальную коммуникацию (разговаривайте, сохраняя спокойную интонацию и жесты).
- **Для управления чужими страхами.** Не обесценивайте значимость беспокойства, расспросите о страхах и о том, что они дают человеку, чем помогают и чему способствуют, что могло бы помочь почувствовать внутреннее спокойствие.
- **Для управления печалью или обидой.** Признавайте значимость эмоции, уделите внимание

[открыть отчёт](#)

Нажмите, чтобы посмотреть  
полную версию отчёта

# Цены и скидки на тестирование

[к содержанию](#)

| Инструменты оценки                   | Стоимость тестирования | Базовая стоимость | 50 тестирований | 100 тестирований | 500 тестирований | 1 000 тестирований |
|--------------------------------------|------------------------|-------------------|-----------------|------------------|------------------|--------------------|
| Эмоциональный интеллект. Комплексный | Р/человек              | 1 080 Р           | 1 030 Р         | 1 017 Р          | 906 Р            | 819 Р              |
| Понимание эмоций                     | Р/человек              | 720 Р             | 690 Р           | 684 Р            | 635 Р            | 584 Р              |
| Управление эмоциями                  | Р/человек              | 720 Р             | 690 Р           | 684 Р            | 635 Р            | 584 Р              |

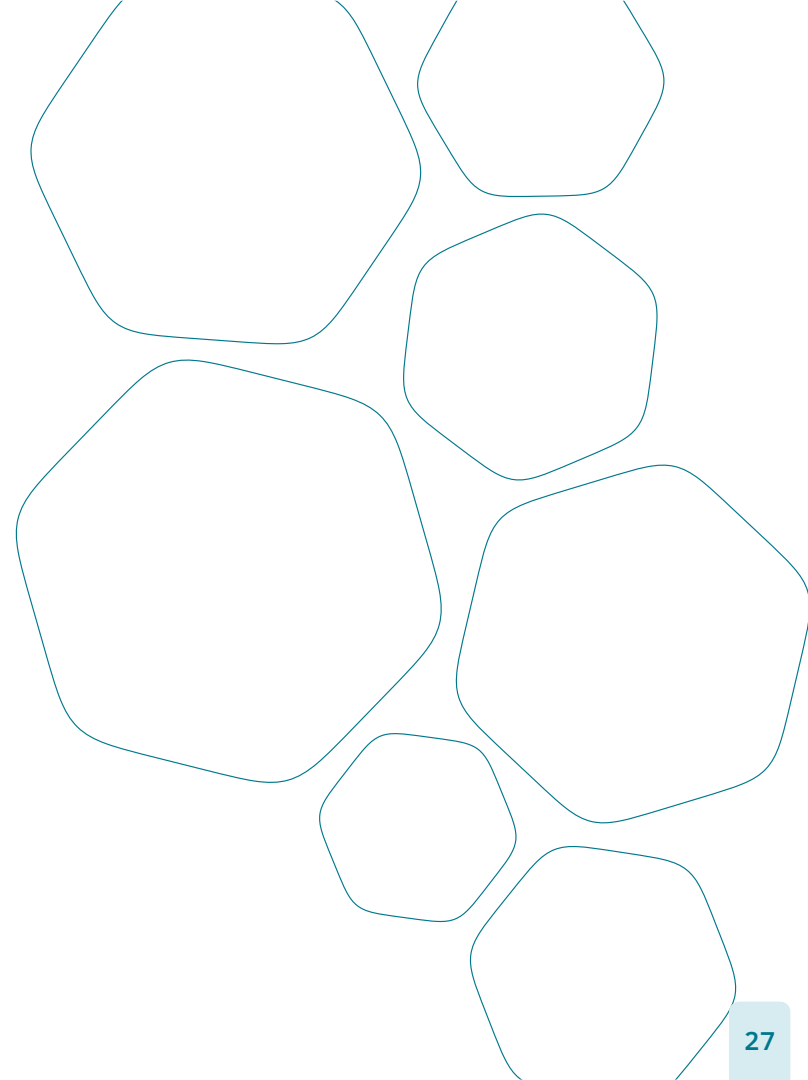
Цены на тестирование зависят от количества одновременно приобретаемых сеансов тестирования: чем больше, тем цена ниже. Можно рассчитать точную стоимость с помощью [онлайн-калькулятора](#)

Цены актуальны на январь 2026 года. Всегда актуальные цены — [в прайсе на нашем сайте](#)

# Обучение работе с тестами

Как использовать возможности  
методик на максимум

[к содержанию](#)



# Используйте возможности теста на 100%

Превратите стандартный отчёт в мощный инструмент принятия кадровых решений

Часто даже опытные HR используют лишь часть потенциала методики.

**Обучение работе с тестами — это ваш проводник в мир данных:** вы научитесь читать результаты тестов не как цифры, а как портрет реального человека с его мотивацией, зонами роста, потенциалом в работе и развитии компетенций.

## 30% | Уровень базовой интерпретации результатов

- .....  
**Самостоятельное изучение методики**
- работаю с базовыми показателями
- принимаю кадровые решения на основе стандартных интерпретаций отчёта

## 60% | Уровень ситуационного принятия решений

- .....  
**Консультация по тесту с экспертом**
- углубляю знания, учусь видеть «между строк» и интерпретировать сложные случаи
- использую тест для точечного решения кадровых задач

## 100% | Уровень комплексного видения сотрудников

- .....  
**Прохождение полноценного обучения**
- уверенно владею инструментом, интегрирую методику в систему управления персоналом
- моделирую сценарии, прогнозирую риски и строю индивидуальные траектории развития сотрудников, предвосхищая запросы бизнеса

[подробнее](#)

# Перешли от теории к практике: кейсы и отзывы наших выпускников

Хотим поблагодарить вас за проведённое специально для команды подбора обучение. В этом году мы решили заменить тесты из линейки HT Lab, которые мы использовали ранее, на другие тесты.

При внедрении новых тестов нам было важно, чтобы рекрутеры могли не только назначать, но и консультировать на профессиональном уровне нанимающих менеджеров по использованию и интерпретации результатов тестов. Мы обратились в команду HT Lab с запросом на организацию обучения.

Коллеги из HT Lab очень ответственно и трепетно относились к этой задаче: оперативно разработали для нас удобный план-график обучения, подробно с конкретными примерами рассказали про каждый из тестов и максимально доходчиво ответили на возникшие вопросы.

Таким образом, всего за 2 недели нам удалось обучить более 60 человек. По итогам проведённого обучения рекрутеры отмечали, что им теперь понятно, в каких случаях и каким кандидатам рекомендовать прохождение тех или иных тестов и как презентовать полученные результаты.

Мы рекомендуем данное обучение всем компаниям, которые недавно приобрели или уже давно используют в работе тесты компании HT Lab. Уверены, что после обучения по тестам эффективность использования их как инструмента оценки кандидатов значительно возрастает.

**Елена**

Главный HR-специалист компании, 2025 г.

Применяем тест «LeaderChart» для отбора сотрудников в кадровый резерв. После обучения могу ответить на все вопросы руководителя о профиле сотрудника, описать его детально. Отдельное преимущество данного теста — блок «Идеальный заместитель»; используем в работе.

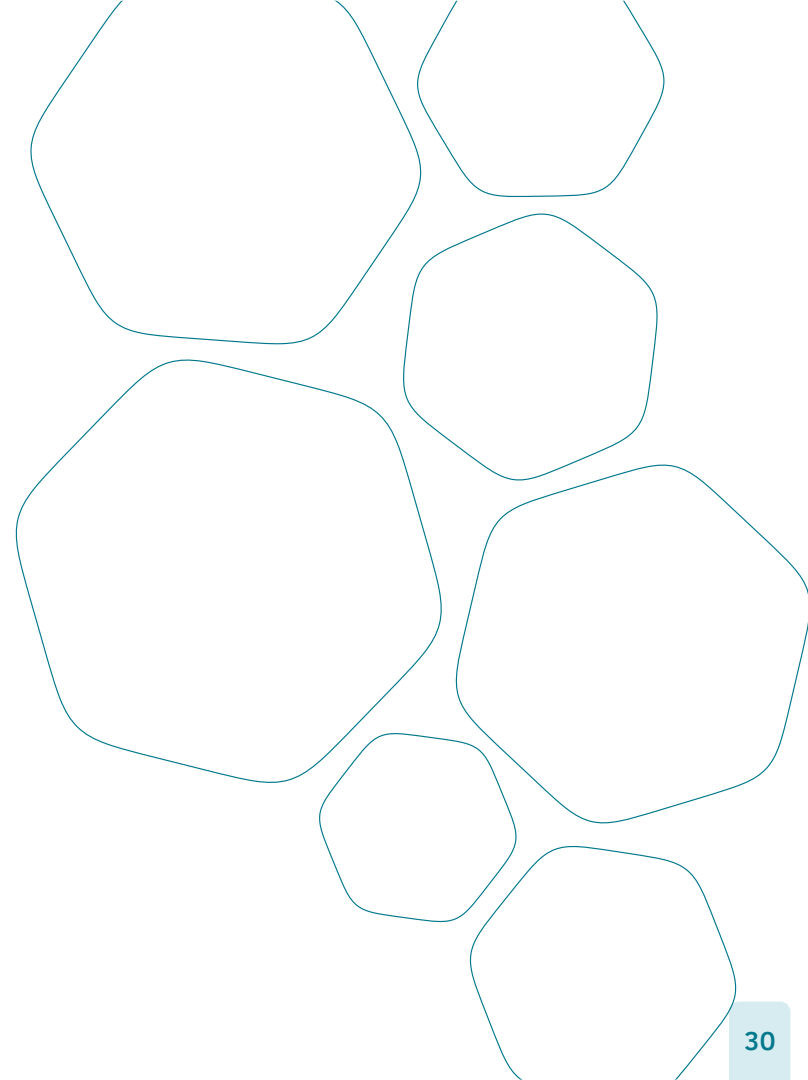
У меня теперь новый взгляд на мои знания, которые я получаю с 2019 г. Повезло! А ещё после этого легче осваивать тест «Бизнес-Профиль».

**Татьяна**

прошла индивидуальное обучение по тесту «LeaderChart», 2025 г.

# Программное обеспечение для тестирования

[к содержанию](#)



# Собственное ПО для тестирования — MAINTEST

## • Maintest-5i (Online)

**Платформа для онлайн-оценки персонала**

- Доступ к личному кабинету и процедурам оценки из любой точки страны и мира
- Возможность интеграции с сайтом, порталом, СДО заказчика
- Прокторинг: система наблюдения и контроля за удалённым тестированием

## • Maintest Offline

**Платформа для оценки персонала, если нет выхода в Интернет или разрешения службы безопасности**

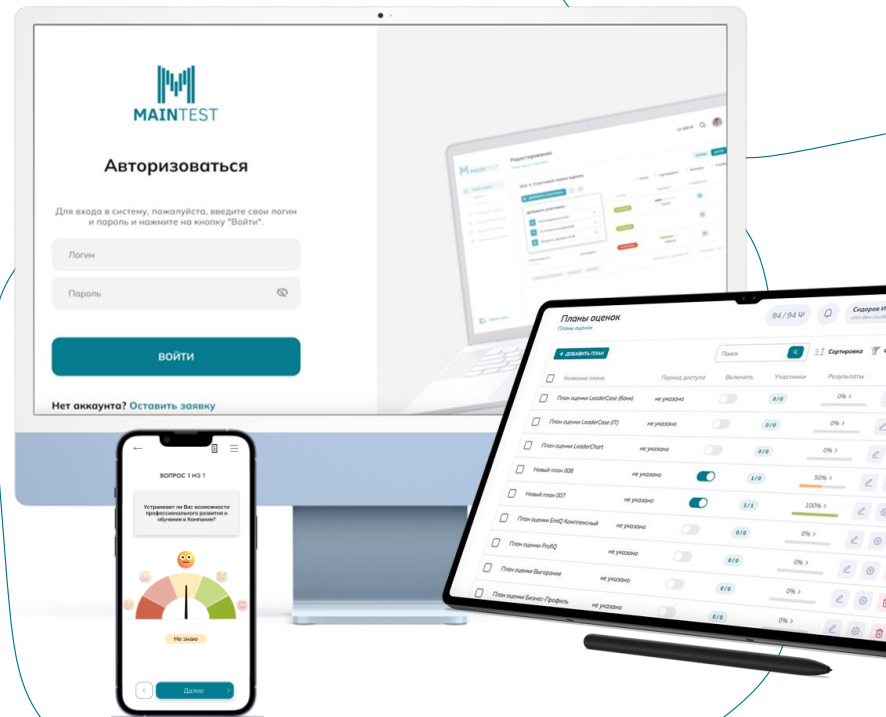
- Локальный и сетевой
- Устанавливается на один ПК-сервер
- Не ограничено по времени использования, оплачиваются только полученные результаты

## • Maintest Pro

**Платформа для онлайн-разработки и проведения тестов знаний**

- Последовательная реализация всей технологии разработки профтестов: авторский цикл, экспертиза, апробация, статистическая обработка
- Поддерживается 10 различных типов тестовых заданий
- Интеграция с системой дистанционного обучения (LMS) и ERP-системами заказчика
- Прокторинг: система наблюдения и контроля за удалённым тестированием

[подробнее](#)



# Отвечает современным требованиям к ПО



## Технологичность

Работает во всех основных браузерах, на мобильных устройствах и планшетах. Поддерживает Windows, Linux, MacOS



## Функциональность

Личный кабинет позволяет назначать готовые тесты по оценке личности, мотивации и интеллекта, контролировать процесс оценки (прокторинг) и собирать все результаты сотрудников в единой системе



Входит в Единый реестр российского ПО



Соответствует требованиям 152-ФЗ о защите персональных данных. Также возможна работа с данными в обезличенном режиме



## Надёжность

Система имеет внутренние механизмы защиты и восстановления сеансов при сбоях и технических неполадках в процессе тестирования



## Кастомизация плеера и отчётов

Можем доработать вид заданий и отчётов под корпоративный дизайн компании-заказчика



Легко встраивается в IT-инфраструктуру: HR-сервис или корпоративный портал. Готовые интеграции с E-Staff, Поток и Хантфлоу

# Кастомизация тестов

[к содержанию](#)

# Доработаем тест под ваш запрос

- Соберём тест под конкретную категорию сотрудников вашей компании
- Настроим отчёты результатов тестирования под модель компетенций или идеальный профиль должности на основе ваших HR-данных или экспертного мнения
- Добавим рекомендации по карьерному и личностному развитию
- Создадим дизайн заданий и отчётов в фирменном стиле вашей организации

[подробнее](#)

Тесты могут быть полностью интегрированы в вашу информационную систему: сайт, портал, систему дистанционного обучения

# Соберите свою линейку тестов

Все ссылки кликабельны. Нажмите на нужный тест, чтобы узнать о нём больше

## Компетенции линейного персонала

- [Клиентоориентированность](#)
- [Стрессоустойчивость](#)
- [Дисциплинированность](#)
- [Склонность к риску](#)
- [Терпимость к однообразию](#)

## Цифровые компетенции

- [Командность](#)
- [Непрерывные улучшения](#)
- [Рациональность](#)
- [Цифровая открытость](#)
- [Демократичность](#)

## Компетенции специалистов и менеджеров

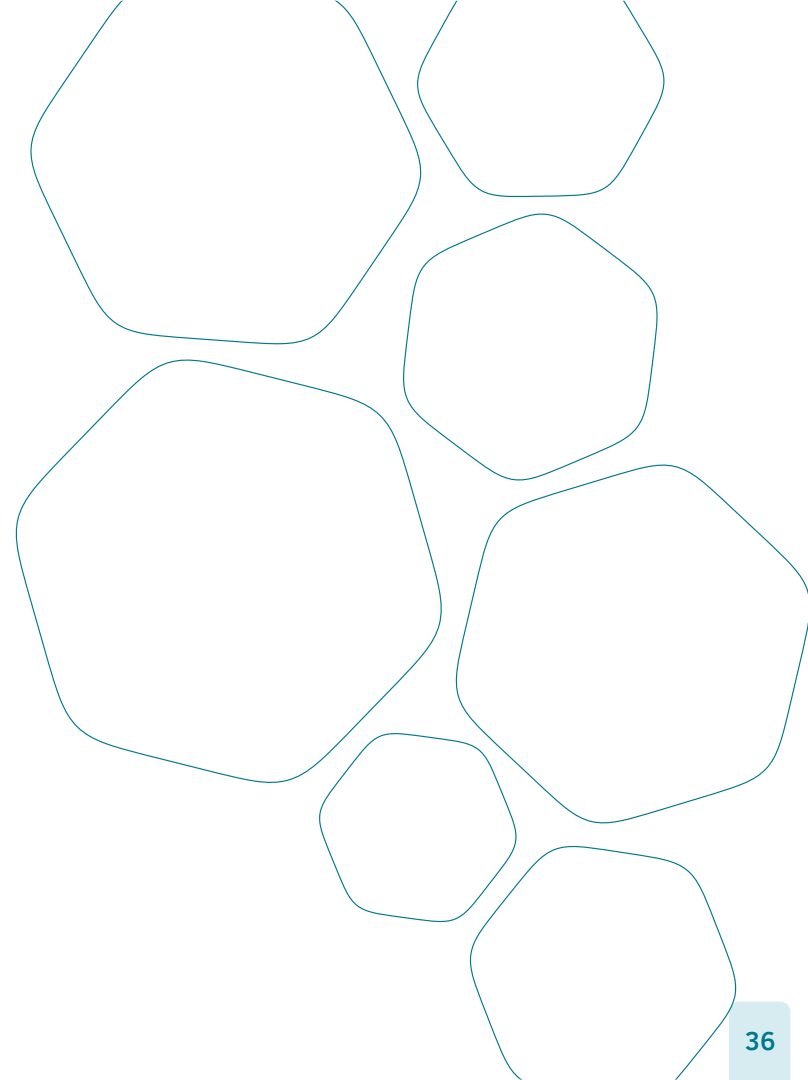
- [Инновационность](#)
- [Проактивность](#)
- [Амбициозность](#)
- [Жизнестойкость](#)
- [Самоорганизация](#)
- [Доминантность](#)

## Интеллектуальные способности

- [Числовой интеллект](#)
- [Технический интеллект](#)
- [Понимание текстов](#)
- [Невербальная логика](#)
- [Вербальная логика](#)
- [Эрудиция](#)
- [Внимание док. | DocAttention](#)
- [Понимание инструкций](#)
- [Внимание тех. | TechAttention](#)
- [Критическое мышление](#)
- [Память](#)

# О компании

[к содержанию](#)



# HT Lab — российский разработчик инструментов оценки и развития персонала

С 1990 года помогаем компаниям в поиске лучших решений в оценке персонала



Предлагаем готовые психологические тесты для оценки мотивации, интеллекта, личности и выгорания



Проводим экспертную оценку компетенций руководителей высшего и среднего звена, а также специалистов



Обучаем разработке корпоративных тестов, проводим семинары и мастер-классы для HR



Разрабатываем оценочные инструменты под заказ



Проектируем ИПР, модели компетенций и профили должностей



Проводим тренинги, индивидуальный и групповой коучинг для руководителей и специалистов



Все тесты разработаны в полном соответствии с [российским стандартом тестирования персонала](#)  
Психометрический паспорт теста предоставляется по запросу: [info@ht-lab.ru](mailto:info@ht-lab.ru)  
Подробнее [о компании](#)

# Экспертная оценка и развитие персонала на основе тестирования



## Зачем нужна экспертная оценка

Тестирование оценивает управленческий или профессиональный потенциал.

При подборе на ключевые должности и для построения программ развития необходима оценка не только потенциала, но и реальных навыков и компетенций сотрудника.



## Как оцениваем

**Тест-Ассессмент** — технология оценки, которая помогает определить как потенциал развития компетенций, так и уже проявленные навыки и умения сотрудника

**Включает два метода оценки:**

- Комплексное психологическое тестирование с прогнозом потенциала к проявлению компетенций
- Интервью по компетенциям оценивает уровень проявления компетенций в практическом опыте респондента



## Что делаем на основе оценки

- Выводы по сильным и слабым сторонам сотрудника
- Составляем ИПР
- Проводим развивающие мероприятия (тренинги, сессии)
- Работаем с выгоранием
- Разрабатываем модели компетенций под вашу компанию

[подробнее об услугах](#)

# Контакты HT Lab



127018, г. Москва,  
Сущёвский Вал, дом 16,  
строение 3



+7 (495) 669-67-19



info@ht-lab.ru



t.me/htlab1



vk.com/htlaboratory



ht-lab.ru



заказать консультацию