



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 МОТИВАЦИИ

Комплексные тесты для диагностики
и развития персонала

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

Содержание

Нажмите на иконку для перехода в нужный раздел

О мотивации
и инструментах оценки

3

Структура Трудовой
Мотивации (СТМ)

7

Тест индивидуальной
мотивации (ТИМ)

13

Мотивационная структура
(условия)

19

Индекс благополучия |
HappyStaff

25

Выгорание

32

Ценности

39

Цены

45

Обучение работе
с тестами

47

Программное
обеспечение
для тестирования

50

Кастомизация
тестов

53

О компании

56

О мотивации и её оценке

[к содержанию](#)

Мотивация —

это внутренние и внешние причины, которые побуждают человека работать и достигать поставленных целей

Мотивация напрямую влияет на эффективность работы и карьерный рост сотрудников. Поэтому так важно оценивать факторы мотивации персонала и учитывать их при принятии кадровых решений

Для оценки мотивации используют психологические тесты. Они помогают:

- понять, ради чего человек работает
- определить мотивирующие и демотивирующие факторы
- узнать предпочитаемые условия работы и текущую удовлетворённость работой
- оценить эмоциональное состояние сотрудников и риск профессионального выгорания

Какие задачи решают тесты

Подбор персонала

Понимая мотивацию человека, вы сможете оценить, насколько компания и должность может удовлетворить его потребности с одной стороны, а с другой — насколько его трудовые мотивы соответствуют требованиям должности

Адаптация, управление и удержание

Удовлетворение или реальная перспектива удовлетворения значимых потребностей мотивирует человека к выполнению рабочих обязанностей с большей самоотдачей и удовольствием, снижая риск текучести кадров

Выявление проблем организации или отдела

Факторы, которыми чаще всего не удовлетворено большинство сотрудников, указывают на проблемы организации. Понимание потребностей персонала поможет вовремя скорректировать рабочий процесс и сохранить в компании ценные кадры

Построение ИПР

Мотивы связаны с развитием и карьерным ростом. Это ключ к удержанию ценного сотрудника, его продвижению и ротации. Результаты тестирования и диалога помогают создать эффективный индивидуальный план развития

Кадровый резерв

Тестирование поможет выявить сотрудников, которые готовы к расширению ответственности и хотят развиваться в профессии или в управленческой деятельности

Мониторинг благополучия и работа с выгоранием сотрудников

Предупреждение и профилактика. Своевременная диагностика поможет избежать нежелательных последствий в будущем

Линейка тестов мотивации от HT Lab

• [Оценка трудовой мотивации](#)

Оценка трудовой мотивации

- Структура Трудовой Мотивации (СТМ)
- Тест индивидуальной мотивации (ТИМ)

• [Эмоциональное состояние и отношение к работе](#)

Эмоциональное состояние и отношение к работе

- Индекс благополучия | HappyStaff
- Скрин-тест «Выгорание»

• [Предпочтения по условиям работы](#)

Предпочтения по условиям работы

- Мотивационная структура (условия)

• [Профессиональные ценности](#)

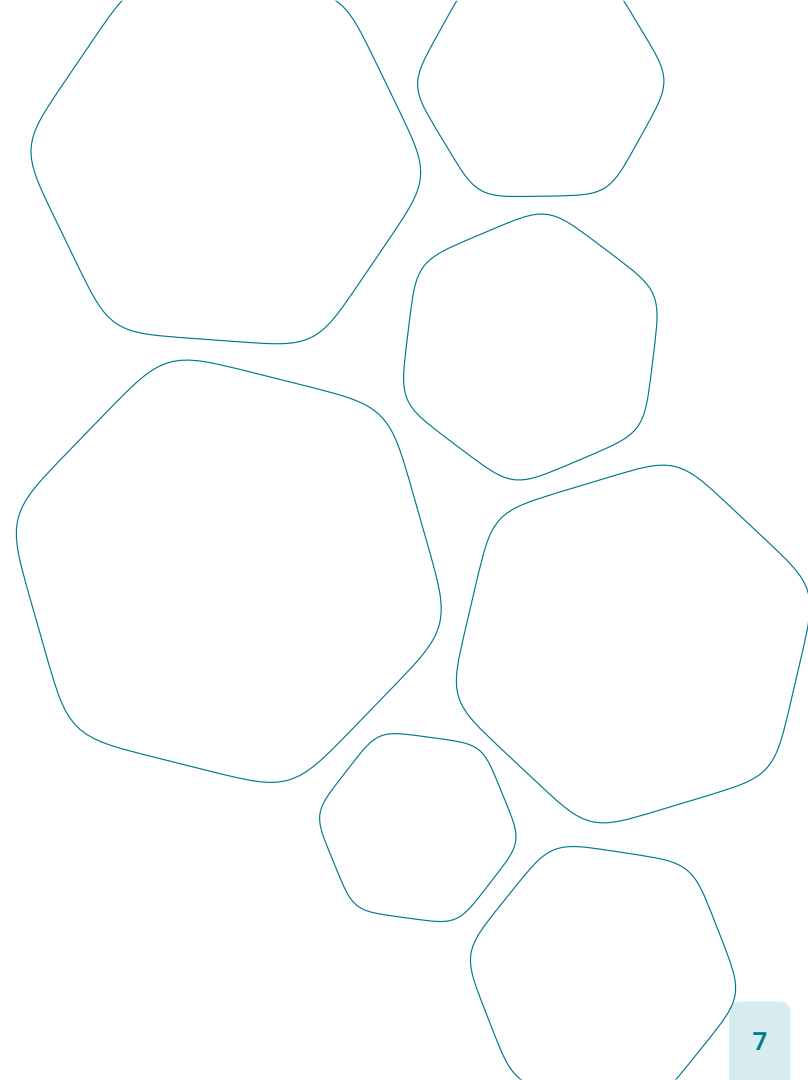
Профессиональные ценности

- Тест «Ценности»

Структура трудовой мотивации (СТМ)

Экспресс-тест структуры мотивационной сферы
сотрудников или кандидатов

[к содержанию](#)



0 тесте



Что оценивает

- **Альтруистическая мотивация:**
Общественная польза, Помощь людям
- **Внутренняя мотивация:**
Интерес к процессу, Творчество
- **Доминантная мотивация:**
Руководство, Признание
- **Социальная мотивация:**
Включённость в команду, Общение
- **Прагматическая мотивация:**
Связи, Деньги, Стабильность

Также рассчитывается
результат по генеральной
шкале «Драйв»

[подробнее о тесте](#)



Из чего состоит

-  20 минут
-  55 заданий
-  Есть мобильная версия теста
-  2 отчёта:
 - [Для HR-специалиста](#)
 - [Для респондента](#)

[пример теста](#)



Области применения

- Подбор
- Адаптация и управление через мотивацию
- Формирование кадрового резерва
- Построение индивидуальных планов развития

Структура теста. Описание шкал

● **Общественная польза**

мотивация морального самоуважения, служения обществу, чувство долга

● **Помощь людям**

мотивация альтруистического поведения, сопереживания и эмоционального контакта

● **Интерес к процессу**

интерес к предмету, процессу и результатам труда, удовольствие от работы

● **Творчество**

мотивация творческого самовыражения и самореализации, новаторство

● **Руководство**

ориентация на самоутверждение, реализацию своих способностей, рост статуса

● **Признание**

тщеславие, ориентация на общественное признание

● **Включённость в команду**

мотивация принадлежности к определённой социальной группе, поиск социальной защищённости

● **Общение**

ориентация на общение с интересными и влиятельными людьми

● **Связи**

мотивация неденежной формы обеспечения материального и социального благополучия, поиск поддержки, покровительства

● **Деньги**

стремление к материальной обеспеченности

● **Стабильность**

мотивация экономии затрат интеллектуальных и физических ресурсов, избегание новизны и тревоги, мотив безопасности жизни

● **Драйв**

общий уровень мотивационной наполненности, «заряженности», мощность внутреннего двигателя сотрудника. Его готовность вкладывать силы и энергию в работу, менять среду вокруг себя и достигать поставленных целей

Пример задания

Блок «Мотивация» (55 заданий)

Укажите, какую работу Вы бы предпочли в данный момент.

Общение

С возможностью каждый день общаться с интересными и значимыми людьми, чей стиль поведения и образ жизни мне нравится.



Признание

С перспективой стать человеком, которого знают и уважают в обществе, мнение которого ценят, который заслуживает персонального отношения.

Отчёт для HR-специалиста

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

Краткое резюме

Драйв

Драйв – это общий уровень мотивационной наполненности, «заряженности», мощность внутреннего двигателя сотрудника. Его готовность вкладывать силы и энергию в работу, менять среду вокруг себя и достигать поставленных целей.



Судя по мотивационному профилю, сейчас он полон сил и стремления делать что-то и менять ситуацию к лучшему. Это позволяет ему откликаться на новые задачи, проявлять больше инициативы и настойчивости, заражать энтузиазмом коллег, что ценно в ситуации быстрых изменений, кризиса или необходимости прорыва. Может выступать как соавтор и двигатель проектов.

Ради чего работает:

Общественная польза

Помощь людям

Творчество

Интерес

Признание

Что мотивирует:

Осмысленность деятельности, общественная значимость работы, участие в больших, стратегических проектах.

Видимая польза для окружающих и регулярные благодарности от коллег, клиентов, роль наставника.

Творческая работа, свобода, самореализация и создание нового.

Возможность глубоко погружаться в интересную тему.

Публичное признание заслуг, рост статуса.

Что демотивирует:

Бессмысленность, мелкий масштаб задач.

Конкурентная среда и обесценивание его помощи.

Жёсткий регламент, отсутствие свободы и игнорирование его идеи.

Монотонная и однообразная работа.

Публичная критика, подрыв его авторитета, работа на чужую репутацию.

Профиль результатов

Альтруистическая мотивация

Общественная польза

Помощь людям



Внутренняя мотивация

Творчество

Интерес



Доминантная мотивация

Руководство

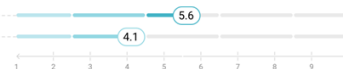
Признание



Социальная мотивация

Включённость в команду

Общение

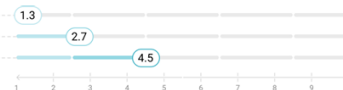


Прагматическая мотивация

Связи

Деньги

Стабильность

[открыть отчёт](#)

Нажмите, чтобы посмотреть
полную версию отчёта

Отчёт для респондента

ориентирован на сотрудника и предоставляет мягкую, поддерживающую обратную связь

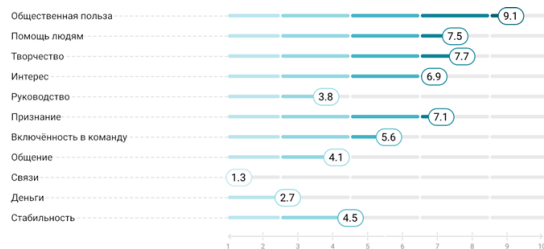
Ваш уровень драйва

Драйв — это общий уровень мотивационной наполненности, «заряженности», мощность Вашего внутреннего двигателя. Ваша готовность вкладывать силы и энергию в работу, менять среду вокруг себя и достигать поставленных целей.



Сейчас Вы стремитесь к достаточно «энергетичным» целям, значит, Вы полны сил и желания делать что-то, менять ситуацию к лучшему. Это позволяет Вам быстрее откликаться на задачи, проявлять инициативу и настойчивость, что ценно в ситуации быстрых изменений, кризиса или необходимости прорыва. Вы можете брать на себя роль соавтора и двигателя проектов.

Ваш профиль результатов



К чему Вы стремитесь



Общественная польза

Для Вас крайне важна осмысленность деятельности, общественная или государственная значимость работы. Такая мотивация помогает преодолевать преграды и мириться с ограничениями на пути к высокой цели.



Помощь людям

У Вас выражена альтруистическая мотивация, готовность сопереживать, сочувствовать, оказывать поддержку, заботиться. Вы хотите, чтобы Ваша работа приносила пользу и помогала людям, с которыми Вы лично взаимодействуете.



Творчество

Вам свойственна потребность в творческой работе: Вам приносит удовольствие создание нового. Для Вас важно претворять в жизнь свои идеи, преобразовывать окружающую действительность, совершенствовать существующее или создавать то, чего ещё не было.



Интерес

Вы стремитесь заниматься тем, что интересно, нравится и приносит удовольствие. Если работа Вам по душе, Вы готовы прикладывать усилия и достигать цели просто ради наслаждения процессом труда и полученным результатом.



Признание

Вы стремитесь к признанию, росту своего статуса, завоеванию авторитета и известности в профессиональном кругу. Вы амбициозны в своих желаниях, Вам важно, чтобы окружающие замечали и по достоинству оценивали Ваши достижения.

Чего избегаете



Связи

Вам чужд целенаправленный поиск поддержки и покровительства более влиятельных и компетентных людей. Вы не воспринимаете новые знакомства с точки зрения возможных выгод для решения рабочих и личных проблем. Вероятно, Вы предпочитаете во всём полагаться сами на себя или считаете неэтичным пользоваться выгодами от взаимоотношений.

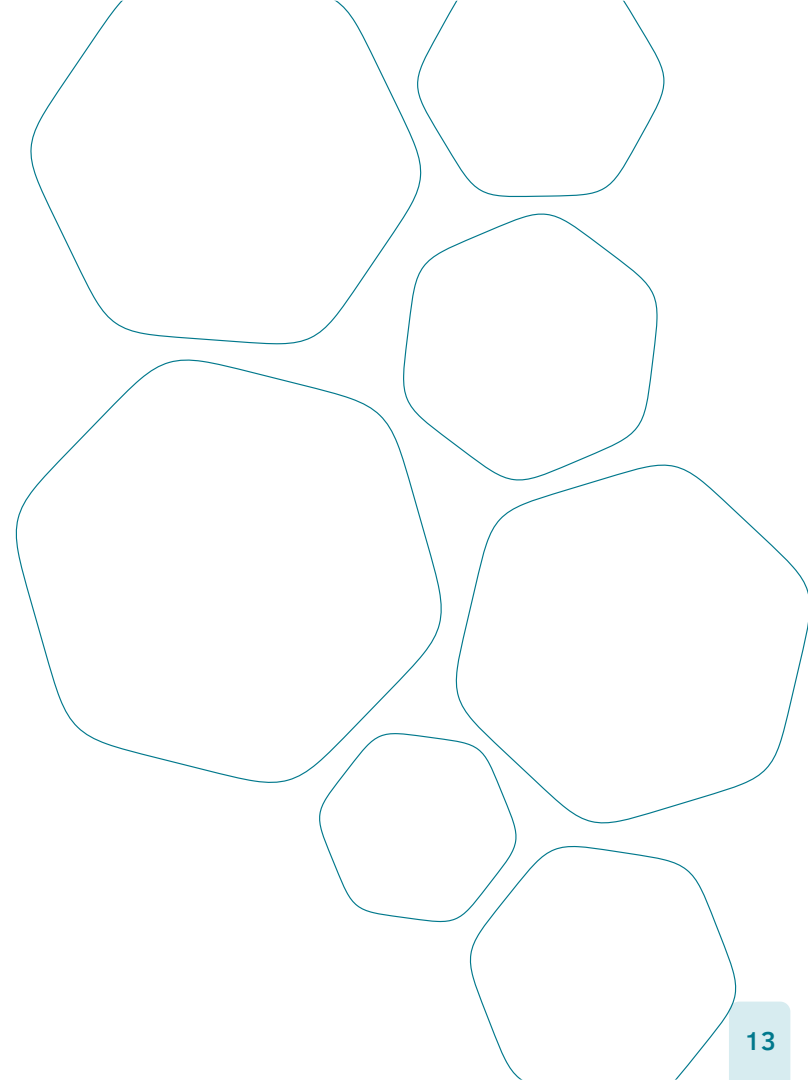
открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

Тест индивидуальной мотивации (ТИМ)

Экспресс-тест основных мотивов кандидатов
или сотрудников

[к содержанию](#)



0 тесте



Что оценивает

- Мотивационный профиль
- Мотивация Сохранения — Мотивация Достижения
- Внутренняя Мотивация — Внешняя Мотивация
- Командные роли по Белбину

[подробнее о тесте](#)



Из чего состоит



15 минут



56 заданий



2 отчёта:

- [Для HR-специалиста](#)
- [Для респондента](#)

[пример теста](#)



Области применения

- Подбор
- Формирование кадрового резерва
- Удержание и развитие сотрудников

Структура теста. Описание шкал

● **Познание и интерес**

потребность в интересной работе, в получении удовольствия от процесса труда, в приобретении и использовании новых знаний и умений

● **Определённость**

потребность в стабильности, постоянстве, уверенности в будущем, определённости в профессиональной сфере, социальной защищённости

● **Здоровье и комфорт**

потребность в безопасности, гигиене и эргономике условий труда, сбалансированном графике и нормированном рабочем дне, заботе о здоровье со стороны организации

● **Творчество и независимость**

желание проявлять предприимчивость и нестандартность, потребность в автономии и независимости, импровизации, самореализации

● **Деньги**

потребность в финансовой стабильности и благополучии, денежных вознаграждениях и поощрениях; заработной плате, удовлетворяющей актуальные потребности человека

● **Взаимоотношения**

потребность в социальной активности, коммуникациях и контактах, общении и отношениях с другими людьми, в развитии и поддержании взаимоотношений на работе

● **Преодоление и рост**

потребность в риске и активности, новых и трудновыполнимых задачах, разностороннем развитии, карьерном продвижении, инициативности

● **Пrestиж**

потребность в статусе и внешнем признании, общественном положении, высоком престиже деятельности или организации

Пример задания

Блок «Мотивация» (56 заданий)

Мне было бы сложнее работать в условиях:

☒ небольшой заработной платы

☐ затрудняюсь ответить

☐ при нечетком, неопределенном круге обязанностей и непонимании цели работы

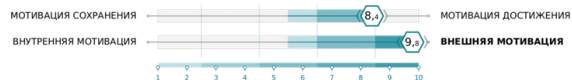
Отчёт для HR-специалиста

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

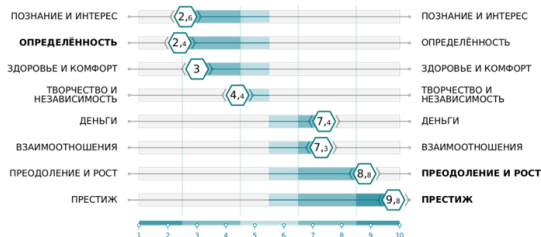
ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



Факторы по блоку «Интегральные Мотивационные Факторы»



Факторы по блоку «Профиль мотивации»



ИНТЕГРАЛЬНЫЕ МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ

МОТИВАЦИЯ СОХРАНЕНИЯ - МОТИВАЦИЯ ДОСТИЖЕНИЯ

Умеренная выраженность МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ

Отражает ориентацию на достижения высокой ценой, стремление проявить себя, готовность к риску, неопределённости и изменениям.

У респондента преобладает мотивация на ДОСТИЖЕНИЯ в работе. Видимо, сейчас он готов добиваться многого, пусть даже высокой ценой, не боится трудностей и препятствий. Респондент стремится проявить себя; он готов к риску и неопределённости, к изменениям. Такая мотивация говорит о том, что человек также стремится к независимости и реализации себя через преодоление трудностей, ориентирован на получение новых знаний и опыта, на расширение сферы деятельности и общения. Иногда он может переоценить свои силы. Такого человека можно удерживать в организации перспективами роста и развития, личной ответственностью за отдельные участки работ, участием в инновационных проектах. Застой или стагнация, рабочая позиция, не позволяющая добиваться успеха и развиваться, - всё это может его демотивировать.

ВНУТРЕННЯЯ МОТИВАЦИЯ - ВНЕШНЯЯ МОТИВАЦИЯ

Яркая выраженность ВНЕШНЕЙ МОТИВАЦИИ

Отражает материальную заинтересованность, доминирование ориентации на успех и результаты, а также на финансовые и карьерные достижения ради той практической пользы, которую они сулят.

Судя по результатам, в работе у респондента доминирует ВНЕШНЯЯ мотивация. Он заинтересован в материальной отдаче от того дела, которым занимается, чётко представляет себе, какая работа сколько стоит и при каких условиях он готов за неё встать. В первую очередь ему важен успех и результаты работы, а не её содержание. Респондент ориентирован на финансовые и карьерные достижения ради той личной практической пользы, которую они сулят. Он также склонен заниматься тем, что востребовано конъюнктурой рынка и что выгодно именно сейчас. Также такая мотивация может говорить о том, что респондент сейчас активно стремится улучшить свое материальное благосостояние. В любом случае для него приемлемы любые формы материального поощрения и стимулирования (премии, бонусы и т.п.), а также нематериальное мотивирование, связанное с признанием результатов и успехов его работы, повышением статуса и т.п.

[открыть отчёт](#)

Нажмите, чтобы посмотреть
полную версию отчёта

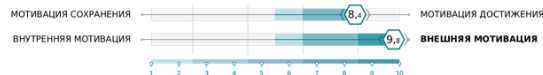
Отчёт для респондента

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

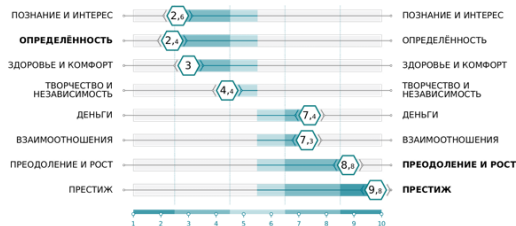
ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



Факторы по блоку «Интегральные Мотивационные Факторы»



Факторы по блоку «Профиль мотивации»



ИНТЕГРАЛЬНЫЕ МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ

МОТИВАЦИЯ СОХРАНЕНИЯ - МОТИВАЦИЯ ДОСТИЖЕНИЯ

Умеренная выраженность МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ

Отражает ориентацию на достижения высокой ценой, стремление проявить себя, готовность к риску, неопределённости и изменениям.

Сейчас Вы готовы добиваться многого, пусть и высокой ценой. Вы не боитесь трудностей и препятствий, которые могут встать у Вас на пути. Вы стремитесь проявить себя, готовы к риску и неопределённости, к изменениям. Вы нацелены на получение новых знаний и опыта, на познание нового, на расширение сферы деятельности и общения. Но иногда Вы переоцениваете свои силы и возможности. Стремитесь строить реальные планы.

ВНУТРЕННЯЯ МОТИВАЦИЯ - ВНЕШНЯЯ МОТИВАЦИЯ

Яркая выраженность ВНЕШНЕЙ МОТИВАЦИИ

Отражает материальную заинтересованность, доминирование ориентации на успех и результаты, а также на финансовые и карьерные достижения ради той практической пользы, которую они сулят.

Вы заинтересованы в материальной отдаче от дела, которым занимаетесь, чётко представляете себе, какая работа сколько стоит и при каких условиях Вы готовы за неё взяться. Вам гораздо важнее успех и результаты работы, нежели её содержание. Вы ориентированы на финансовые и карьерные достижения ради той личной практической пользы, которую они сулят. Вы склонны заниматься тем, что востребовано сегодняшним рынком труда, тем, что выгодно сейчас. Здесь главное - выдержать баланс между тем, что нравится и тем, что выгодно делать, иначе можно разочароваться в самой работе как таковой.

[открыть отчёт](#)

Нажмите, чтобы посмотреть
полную версию отчёта

Мотивационная структура (условия)

Экспресс-тест предпочтений по условиям
работы сотрудников или кандидатов

[к содержанию](#)

0 тесте



Что оценивает

- Спокойная – Активная
- Простая – Сложная
- Минимум общения – Максимум общения
- Одиночная – Командная
- Подчиненная – Доминантная
- Регламентированная – Свободная
- Постоянная – Проектная

[подробнее о тесте](#)



Из чего состоит



15 минут



91 задание



2 отчёта:

- [Для HR-специалиста](#)
- [Для респондента](#)

[пример теста](#)



Области применения

- Подбор
- Формирование команд
- Удержание сотрудников
- Комплексная оценка персонала

Структура теста. Описание шкал

● Спокойная — Активная

спокойная: безопасная, тихая, статичная, размеренная

активная: рискованная, подвижная, динамичная, спонтанная, наполненная событиями и впечатлениями

● Минимум общения — Максимум общения

минимум общения: уединённая, с малым количеством контактов

максимум общения: много общения, как внутри организации, так и с внешними клиентами, основной объект работы — люди

● Подчинённая — Доминантная

подчинённая: минимальная ответственность: задачи ставит другой

доминантная: ответственность за себя и команду, постановка задач подчинённым и принятие решений, влияющих на других

● Регламентированная — Свободная

регламентированная: работа по чётко определённым правилам, методам, с чётким планированием

свободная: дающая возможность самостоятельного выбора методов, целей и сроков

● Простая — Сложная

простая: без интеллектуальных нагрузок

сложная: интеллектуальная, с большим количеством информации, без готовых вариантов решения

● Одиночная — Командная

одиночная: самостоятельная, предполагает личную ответственность за полученный результат

командная: сотрудничество, взаимопомощь, распределение задач

● Постоянная — Проектная

постоянная: стабильный график, предсказуемый, ровный режим труда

проектная: нестабильный график: периоды мобилизации сменяются периодами расслабления и свободы

Пример задания

Блок «Мотивация» (91 задание)

Что для Вас хуже?

Каждый шаг регламентирован

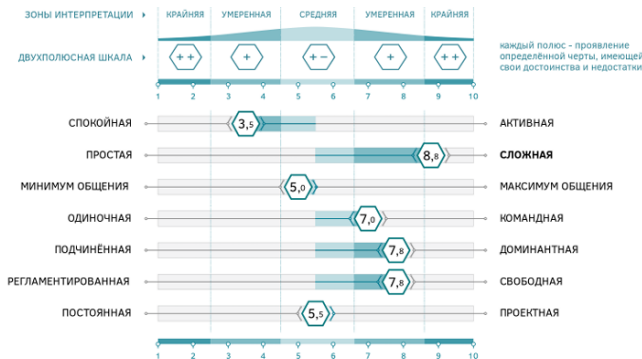


Неравномерная нагрузка: то слишком много,
то слишком мало работы

Отчёт для HR-специалиста

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

ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

+ СПОКОЙНАЯ

Респондент предпочитает спокойную и размеренную работу. Ему важно иметь возможность сосредоточиться, работать в комфортном для себя темпе, поддерживать стабильный уровень физических и психических сил. Редкие переработки, стабильные условия труда, предсказуемые задачи, отсутствие давления и грубости – те условия, в которых респондент может проявить себя более эффективно. Спокойная работа имеет свои минусы: однообразие, ощущение скуки, медленный темп и отсутствие новизны. Чтобы респондент не терял интерес и сохранял бодрость, в работе должны присутствовать элементы динамичности и спонтанности.

++ СЛОЖНАЯ

Респондент отдаёт явное предпочтение интеллектуально сложной работе. Для него очень важно, чтобы работа позволяла применять аналитические способности, расширять кругозор, обновлять профессиональные знания, накапливать опыт решения нетривиальных задач. Ему подойдут задачи без готовых алгоритмов решения, предполагающие самостоятельный поиск и анализ информации, освоение новых технологий. Готов выдерживать оборотную сторону такой работы: постоянное интеллектуальное напряжение, множество неудачных попыток найти решение, необходимость непрерывного обучения, невозможность "разгрузить" голову.

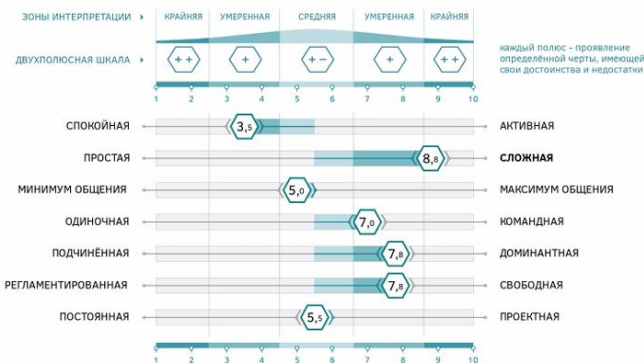
[открыть отчёт](#)

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

+ СПОКОЙНАЯ

Вероятно, Вам подходит спокойная и размеренная работа. Вам важно иметь возможность сосредоточиться на задаче, работать в комфортном для себя темпе, без спешки, суеты и давления. Скорее всего, Вам не нравится делать несколько дел одновременно, распыляя свою энергию направо и налево. Чтобы сохранять работоспособность и эффективность, Вы стараетесь избегать сильных эмоциональных встрясок, ярких впечатлений и резких перемен, потому что они отнимают у Вас много физических и психических сил.

++ СЛОЖНАЯ

Вы любите решать интеллектуально сложные задачи. Для Вас очень важно, чтобы работа давала возможность расширять кругозор, обновлять профессиональные знания, осваивать новые технологии. Вы любите чувство, которое возникает, когда Вам удаётся решить особенно сложную проблему, с которой никто не мог справиться до Вас. Ради этого чувства гордости, триумфа, подтверждения своей компетентности Вы готовы пережить множество разочарований от неудачных попыток найти решение и постоянное умственное напряжение.

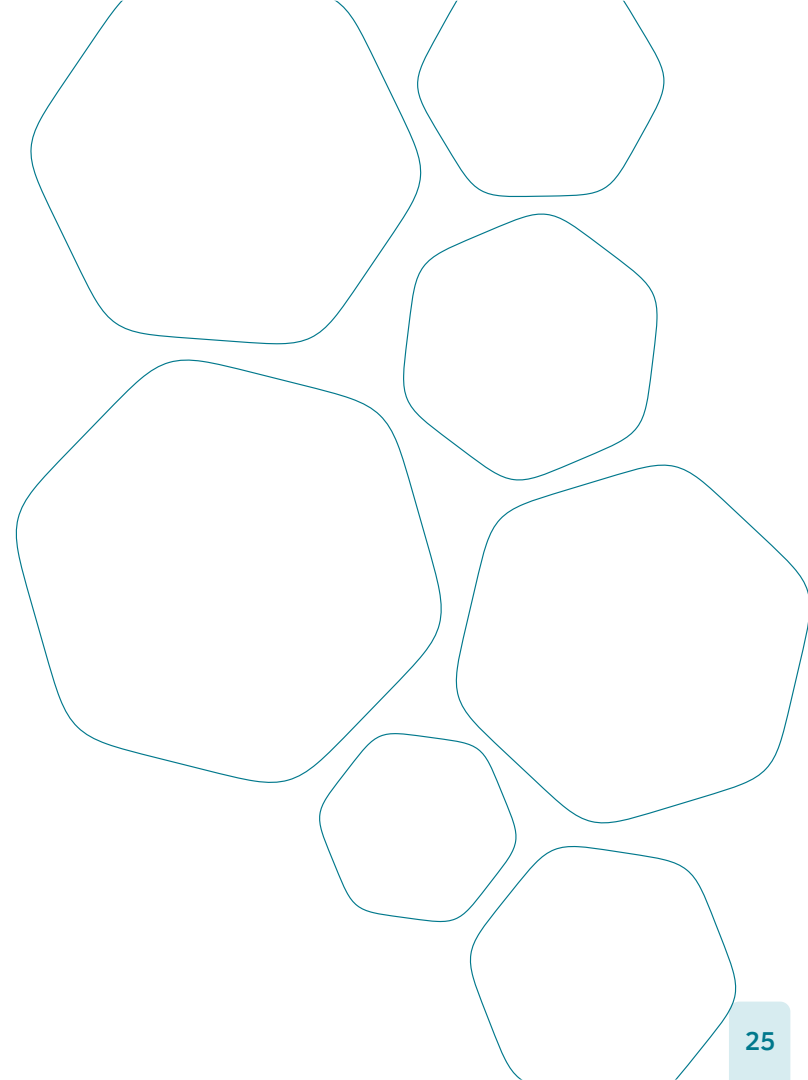
[открыть отчёт](#)

Нажмите, чтобы посмотреть
полную версию отчёта

Индекс благополучия | HappyStaff

Комплексная оценка эмоционального состояния
сотрудников и их отношения к работе

[к содержанию](#)



0 тесте



Что оценивает

- Вовлечённость
- Лояльность
- Выгорание
- Удовлетворённость работой
- Жизнестойкость
- Трудоголизм
- Намерение уволиться
- eNPS (готовность рекомендовать компанию как работодателя)

С оценкой достоверности
ответов

[подробнее о тесте](#)



Из чего состоит

-  30 минут
-  171 задание
-  Есть мобильная версия теста
-  3 отчёта:
 - [Для HR-специалиста](#)
 - [Для сотрудника](#)
 - [Групповой отчёт](#)

[пример теста](#)



Области применения

- Мониторинг удовлетворённости работой и поиск причин снижения удовлетворённости
- Удержание сотрудников
- Поддержка и обоснование well-being программ
- Выявление проблем организации или отдела
- Планирование и оценка нововведений или изменений в компании

Структура теста. Описание шкал

● Вовлечённость

желание и готовность сотрудника вкладываться в свою работу, достигать наилучших результатов, включённость в работу, сильная заинтересованность ею

● Лояльность

эмоциональное отношение сотрудника к своей работе, приверженность компании, ощущение сопричастности

● Жизнестойкость

способность сохранять устойчивость к стрессовым нагрузкам, продуктивность в некомфортных условиях работы, устойчивость к критике и неудачам, уверенность и оптимистичный настрой

● Оценка намерения уволиться

риск увольнения в течение следующего года построен на данных регрессионного анализа и связи метрик с самооценкой намерения работать в компании

● eNPS

Employee Net Promoter Score — дополнительная метрика оценки лояльности, выводится в групповой отчёт и при соблюдении ряда условий может быть использована для подачи данных для участия в Рейтинге работодателей hh.ru

● Выгорание

состояние истощения, которое возникает как реакция на неконтролируемый стресс и выражается в симптомах переутомления, отстранённости в отношениях с другими и негативной самооценке

● Удовлетворённость работой

общий балл удовлетворённости различными факторами работы: компания, отношения, задачи и возможности, условия работы

● Трудоголизм

психологическая зависимость от работы, которая внешне может выглядеть как вовлечённость, но является негативным и нездоровым индикатором, который положительно связан с выгоранием

● Оценка достоверности ответов

показывает тенденцию работника давать социально одобряемые и наиболее желаемые для компании ответы

Примеры заданий

Блок 1. Оценка эмоционального состояния (24 задания)

На работе я в последнее время...

Ощущаю подъём сил ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Сильно устаю

Блок 2. Оценка склонностей и особенностей реагирования (24 задания)

Вам в большей степени свойственно...

Разбираться с проблемами по мере их поступления ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Переживать за последствия принимаемых решений

Блок 3. Оценка отношения к работе в компании (16 заданий)

Оцените, насколько Вы согласны со следующими утверждениями:

	Совершенно не согласен	Не согласен	Не знаю	Согласен	Полностью согласен
Как правило, я готов работать сверхурочно, не ожидая дополнительной оплаты	☐	☐	☐	☐	☐
Я беспокоюсь о качестве работы моих коллег и Компании в целом	☐	☐	☐	☐	☐
Я часто задумываюсь о решении рабочих проблем в нерабочее время	☐	☐	☐	☐	☐
Я ощущаю полную погружённость в рабочий процесс, забывая обо всём остальном	☐	☐	☐	☐	☐

Блок 4. Два вопроса eNPS: оценка по шкале от 0 до 10 и свободный ответ

Насколько Вы готовы порекомендовать Компанию в качестве места работы своим друзьям или знакомым?

☐ 0 — Ни в коем случае не буду рекомендовать

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

☐ 6

☐ 7

☐ 8

☐ 9

☐ 10 — Обязательно порекомендую

Почему Вы поставили именно такую оценку?

Блок 5. Оценка удовлетворённости работой в компании (105 заданий)

Давайте начнём с содержания Вашей работы. Интересны ли Вам Ваши рабочие задачи?

Нет ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Да

Отчёт для HR-специалиста

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

Оценка достоверности ответов

✓ Результаты сотрудника можно в целом назвать достоверными. Возможно, при ответе на некоторые вопросы он немного приукрасил себя и ситуацию.

ИНДЕКС БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКА



Средний уровень. По сочетанию всех измеренных показателей респондент получил средний итоговый балл. Это не плохо, но и не вполне хорошо. Внимательно прочитайте данный отчёт, обратите внимание на сниженные и низкие баллы по разным критериям: Вашему сотруднику есть, что с Вами обсудить. Данный отчёт послужит основой для содержательного плана беседы с сотрудником и подскажет рекомендуемые действия.

Оценка намерения уволиться

✓ Низкий риск увольнения в течение следующего года.

ПОИСК ПРИЧИН СНИЖЕНИЯ ИНДЕКСА БЛАГОПОЛУЧИЯ

Карта удовлетворённости работой

Плюсы текущей работы для сотрудника

Факторы, которыми он доволен на своей нынешней работе: причины, по которым он здесь работает



САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ

Самостоятельность, свобода действий в работе



ОПЛАТА ТРУДА

Заработная плата, справедливость оплаты труда

Минусы текущей работы

Это факторы, которыми сотрудник сейчас недоволен.



КОЛЛЕГИ

Отношения с коллегами, атмосфера в коллективе

Причины:

- !! разница в профессионализме и опыте сотрудников подразделения
- !! сомнения в том, что коллеги считают с его мнением
- ! сомнения в том, что коллеги ценят его вклад в работу

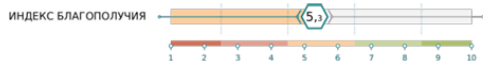
открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть
полную версию отчёта

Отчёт для респондента

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

ВАШ РЕЗУЛЬТАТ



Средний уровень. По сочетанию всех измеренных показателей Вы получили средний итоговый балл. Это не плохо, но и не вполне хорошо. Внимательно прочитайте данный отчёт, обратите внимание на сниженные и низкие баллы по разным критериям. Если есть вещи, которыми Вы недовольны, если Вы хотите что-то поменять – сейчас самое время. Ваша Компания инициировала данный опрос: она готова к диалогу и хочет Вас услышать. Используйте эту возможность: выберите подходящее время и обстановку и поговорите с Вашим непосредственным руководителем или представителем HR. А данный отчёт не только поможет Вам лучше разобраться в себе и получить рекомендации, но и послужит основой для содержательного плана такой беседы.

ПОИСК ПРИЧИН СНИЖЕНИЯ ИНДЕКСА БЛАГОПОЛУЧИЯ

Карта удовлетворённости работой



Плюсы текущей работы

Это факторы, которыми Вы довольны на своей нынешней работе: причины, по которым Вы здесь работаете, источники Ваших сил и ресурсов.

- Самостоятельность, свобода действий в работе
- Заработная плата, справедливость оплаты труда



Минусы текущей работы

Это аспекты работы, которыми Вы сейчас недовольны: основные источники неудовлетворённости Вашей работой. Пожалуйста, не игнорируйте эти факторы: ниже в отчёте Вы найдете индивидуальные рекомендации и списки полезных материалов, которые помогут Вам самостоятельно улучшить ситуацию.

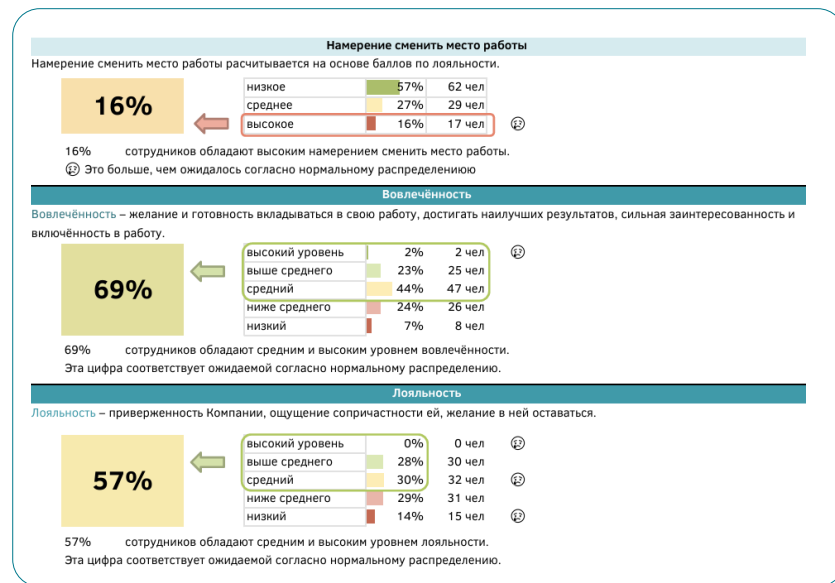
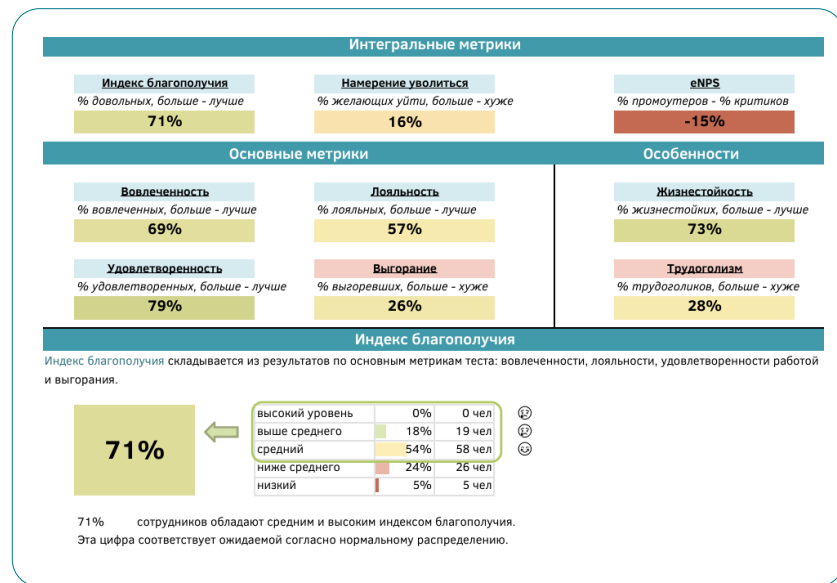
- Ваши коллеги, атмосфера в коллективе

открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть
полную версию отчёта

Отчёт по группе

автоматизированная Excel-выгрузка: данные по всей компании, данные по выделенной группе, тепловые карты по каждому критерию оценки

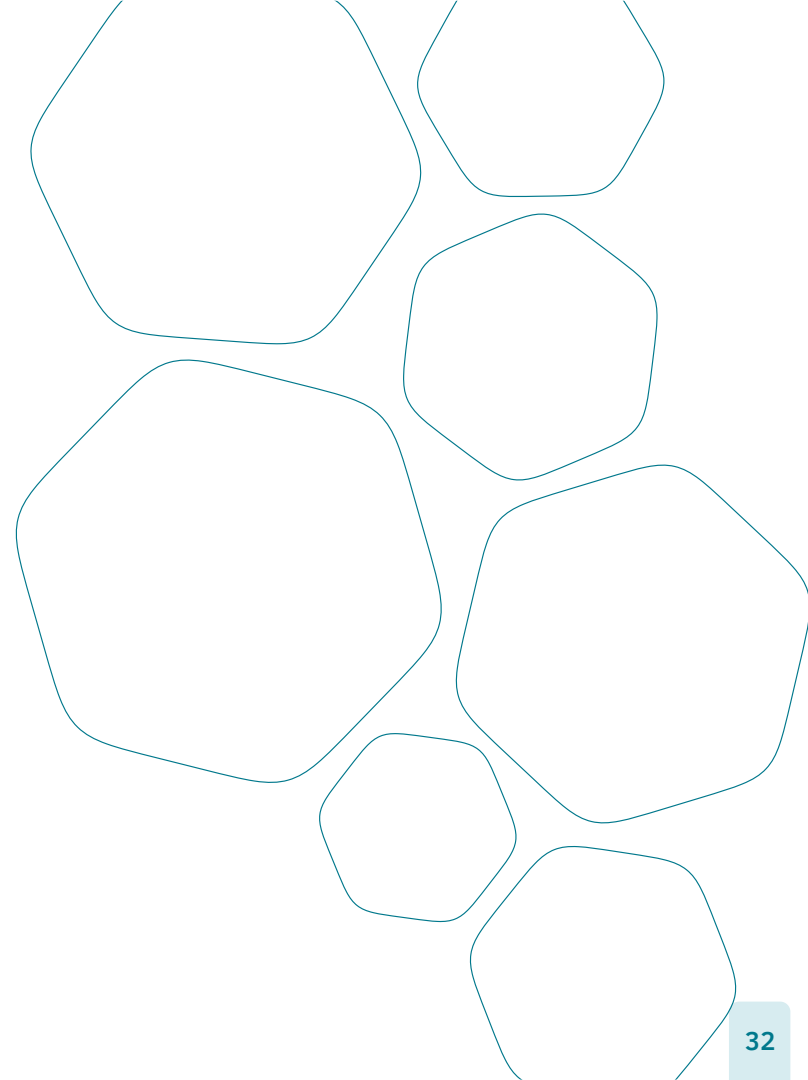
[открыть отчёт](#)

Нажмите, чтобы посмотреть
полную версию отчёта

Выгорание

Экспресс-диагностика выгорания

[к содержанию](#)



0 тесте



Что оценивает

- Негативная самооценка
- Истощение
- Неудовлетворённость работой
- Отстранённость

[подробнее о тесте](#)



Из чего состоит

-  7 минут
-  24 задания
-  Есть мобильная версия теста
-  3 отчёта:
 - [Для HR-специалиста](#)
 - [Для респондента](#)
 - [Групповой отчёт](#)

[пример теста](#)



Области применения

- Мониторинг эмоционального благополучия персонала
- Поддержка и обоснование well-being программ
- Снижение текучести сотрудников

Структура теста. Описание шкал

● Выгорание

Выгорание развивается как естественная ответная реакция на воздействие неконтролируемого стресса, будь то чрезмерная нагрузка, интенсивное и эмоционально тяжёлое общение, высокая ответственность за людей, неопределённость и интеллектуальная сложность задач.

Последствия выгорания проявляются в ухудшении личных и рабочих взаимоотношений, уменьшении контактов и переживании собственного одиночества, в проблемах с самочувствием и падении эффективности работы.

● Субшкалы

Негативная самооценка

чем выше этот показатель, тем хуже сейчас оценивает себя респондент

Неудовлетворённость работой

чем выше этот показатель, тем менее респондент доволен работой

Истощение

чем выше этот показатель, тем более обессиленным чувствует себя респондент

Отстранённость

чем выше этот показатель, тем хуже и холоднее взаимоотношения респондента с окружающими

Пример задания

Блок «Выгорание» (24 задания)

На работе я в последнее время...

ощущаю подъём сил



сильно устаю

Отчёт для HR-специалиста

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

ИТОГОВЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ



Средний риск профессионального выгорания. В процессе тестирования выявлены некоторые симптомы выгорания: респондент отмечает у себя определённые переживания и ощущения, которые говорят о выгорании.

СИМПТОМЫ ВЫГОРАНИЯ

Негативная самооценка



Сейчас респондент не уверен в себе, не доволен собой как личностью и профессионалом.

Истощение



В настоящее время респондент обладает средним запасом сил и энергии. Может не выдержать резкое увеличение нагрузки.

Неудовлетворённость работой



Средне удовлетворён своей работой: в целом дорожит ею, но не доволен работой полностью.

Отстранённость



Не выявлено признаков равнодушия и отстранённости по отношению к окружающим людям.

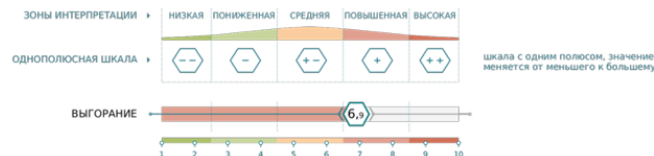
открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

Отчёт для респондента

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

ИТОГОВЫЙ РЕЗУЛЬТАТ



Повышенный риск профессионального выгорания. В Ваших ответах есть узнаваемые признаки профессионального выгорания. Выгорание развивается как естественная ответная реакция на воздействие неконтролируемого стресса, будь то чрезмерная нагрузка, интенсивное и эмоционально тяжёлое общение, высокая ответственность за людей, неопределённость и интеллектуальная сложность задач. Последствия выгорания проявляются в ухудшении личных и рабочих взаимоотношений, уменьшении контактов и переживании собственного одиночества, в проблемах с самочувствием и падении эффективности работы.

ПОЛЕЗНЫЕ МАТЕРИАЛЫ



Что почитать про выгорание?

Выдохшиеся. Когда кофе, шопинг и отпуск уже не работают
Арианна Хаффингтон

На пике. Как поддерживать максимальную эффективность без выгорания
Брэд Сталберг, Стив Магнесс

Я больше не могу! Как справиться с длительным стрессом и эмоциональным выгоранием
Ранган Чаттерджи

Почему у зебр не бывает инфаркта. Психология стресса
Роберт М. Сапольски

Брать, давать и наслаждаться. Как оставаться в ресурсе, что бы с вами ни происходило
Татьяна Мужикая

Эта книга – свод новых, "экологических" правил успеха. Практики, описанные в книге, помогут Вам лучше понимать себя, вовремя сбавлять темп и находить баланс между работой и остальными сферами жизни. Всё это – без потери продуктивности.

О здоровой и устойчивой максимальной эффективности. Не только про чередование стресса и отдыха, но и про цели и ценности.

Комплексное изложение вопроса. Четыре больших части с результатами исследований и конкретными техниками преодоления стресса: о цели и смысле, об отношениях, о теле и о разуме.

Человек эволюционно предрасположен реагировать на угрозу и избегать её, подобно пугливой зебре. Но практически каждый из нас ежедневно находится в состоянии стресса, и наша реакция на него приобретает хронический характер.

Система практик, которая поможет черпать жизненные силы из того, что не зависит от внешних обстоятельств.

[открыть отчёт](#)

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

Групповой отчёт

автоматизированная Excel-выгрузка: 4 субфактора (симптома) по группе, списки выгоревших сотрудников по группе и рекомендации, тепловые карты по срезам

Селекторы

С помощью селекторов можно выбрать группу и посмотреть результаты прохождения теста отдельно по ней. Действие селекторов распространяется весь лист.

Стаж

более 20 лет

до 1 года

от 1 до 3 лет

от 10 до 15 лет

от 3 до 5 лет

от 5 до 10 лет

Подразделение

Администрация

Кадры

Логистика

Маркетинг

Продажи

Производство

Финансовый отд...

Юридический от...

Должность

Младший уровне...

Руководящий у...

Средний уровне...

Старший уровне...

Выбрано: 100 чел

Выгорание

Выгорание – состояние истощения, которое возникает как реакция на неконтролируемый стресс и выражается в симптомах переутомления, отстранённости в отношениях с другими и негативной самооценке

По компании		По группе	
38%		38%	
высокий уровень	12%	высокий уровень	12%
выше среднего	26%	выше среднего	26%
средний	39%	средний	39%
ниже среднего	23%	ниже среднего	23%
низкий	0%	низкий	0%

Симптомы выгорания

Симптом	Компания	Группа
Негативная самооценка	40%	40%
Истощение	38%	38%
Неудовлетворенность работой	36%	36%
Отстранённость	39%	39%

	Выгорание	Негативная самооценка	Истощение	Неудовлетворенность работой	Отстранённость
более 20 лет	6,6	6,7	6,7	6,3	6,3
до 1 года	5,0	5,3	5,0	4,6	5,2
от 1 до 3 лет	5,2	5,0	5,3	5,0	5,5
от 10 до 15 лет	6,0	6,1	5,8	6,2	5,6
от 3 до 5 лет	6,5	6,5	6,2	6,3	6,8
от 5 до 10 лет	6,1	6,3	6,3	5,5	5,9

	Выгорание	Негативная самооценка	Истощение	Неудовлетворенность работой	Отстранённость
Администрация	5,9	5,8	5,7	6,2	5,8
Кадры	6,3	5,9	6,0	6,3	6,9
Логистика	5,4	5,3	5,9	4,9	5,5
Маркетинг	6,0	6,0	5,7	5,7	6,6
Продажи	5,8	6,4	5,2	5,7	5,6
Производство	5,9	6,2	6,1	5,5	5,8
Финансовый отдел	5,2	5,3	5,3	4,9	5,4
Юридический отдел	6,8	6,5	6,8	6,6	6,8

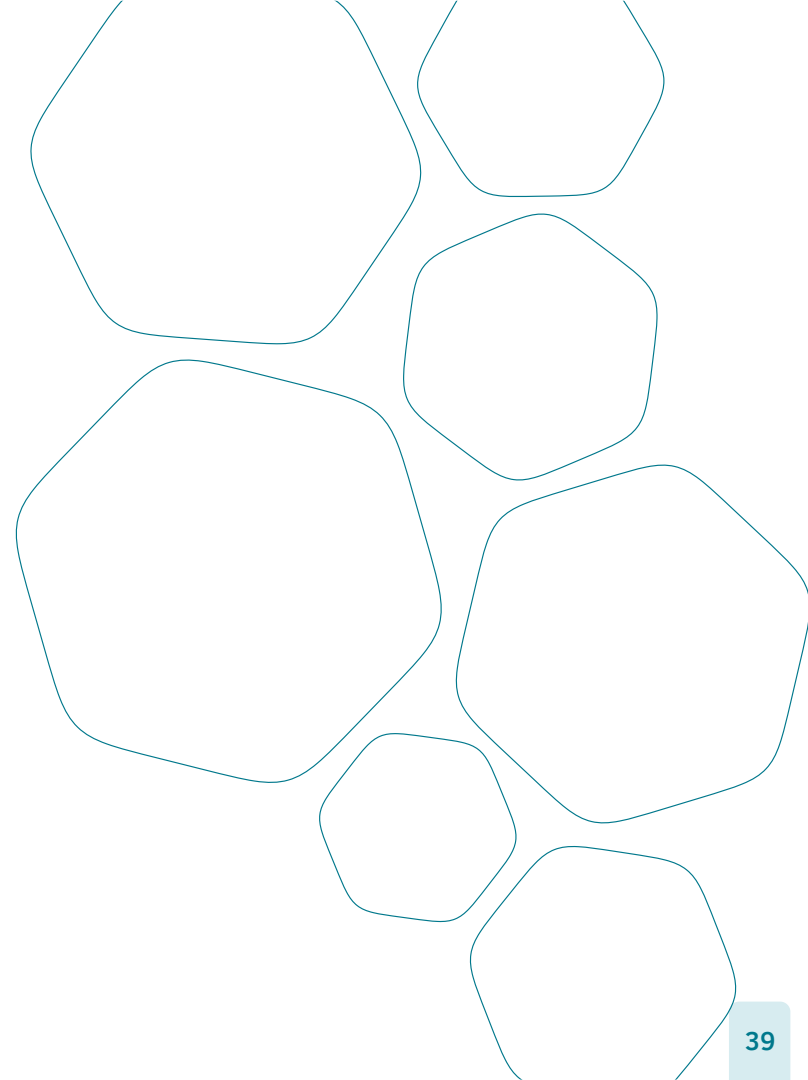
[открыть отчёт](#)

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

Ценности

Оценка факторов мотивации —
ради чего человек работает

[к содержанию](#)



0 тесте



Что оценивает

- Служение
- Развитие
- Достижения
- Отношения
- Выгода
- Энергосбережение

[подробнее о тесте](#)



Из чего состоит

-  25 минут
-  21 кейс
-  2 отчёта:
 - [Для HR-специалиста](#)
 - [Для респондента](#)

[пример теста](#)



Области применения

- Удержание сотрудников
- Измерение мотивации
- Формирование индивидуальной системы мотивации сотрудника

Структура теста. Описание шкал

● Служение

альтруистическая направленность, потребность в помощи людям, которые в этом нуждаются, коллегам или обществу в целом; ответственность, приоритет коллективных целей над личными

● Развитие

необходимость профессионального, интеллектуального, личностного роста; работа ради того, чтобы становиться сильнее, опытнее, здоровее

● Достижения

потребность в достижении успеха, стремление ставить амбициозные цели с элементами риска и достигать значимых результатов, занимать статусное положение и получать уважение и признание

● Отношения

потребность в поддержании дружеских, неформальных отношений; желание быть принятым группой

● Выгода

удовлетворение личных прагматических интересов; работа ради материальной или иной выгоды

● Энергосбережение

необходимость в предсказуемости, определённости жизни и балансе между работой и личной жизнью

Пример задания

Блок «Ценности» (21 задание)

Вы уже несколько лет успешно работаете в компании и имеете хороший заработок. Вам поступает предложение перейти в другую компанию, где Вы занимались бы примерно тем же самым, но при этом Ваш заработок вырос бы на 25%, а то и на 30%.

Что могло бы Вас удержать от перехода, кроме существенного повышения зарплаты?



Хорошая сплочённая команда сотрудников на прежнем месте работы, на которых я всегда могу положиться.

Существенное увеличение времени на дорогу до новой работы по сравнению с прежней.

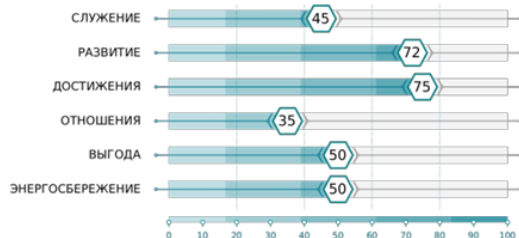
Если на прежнем месте работы меня включают в интересный перспективный проект, который позволит мне вырасти в профессиональном плане.

Перспектива в обозримом будущем получить повышение на прежнем месте работы.

Отчёт для HR-специалиста

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

ПРОФИЛЬ ЦЕННОСТЕЙ



ЗНАЧИМЫЕ ЦЕННОСТИ

В данном отчете представлены только важные для респондента ценности.

РАЗВИТИЕ



Для респондента наиболее актуальным является ощущение своего развития. Он стремится к такой работе, которая даёт возможность двигаться вперед: интеллектуально, профессионально, лично. Респонденту необходимо чувствовать, что он не стоит на месте и что работа способствует его росту, что с каждым днём он становится сильнее, опытнее, лучше.

ЧТО МОТИВИРУЕТ

- возможность постоянно переходить к более сложным, новым задачам;
- наличие более опытных коллег, наставников, у которых можно перенять опыт, посоветоваться;
- корпоративное обучение, тренинги;
- предоставление свободного времени для самообразования либо учебных отпусков.

НА ЧТО ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ

Понять, в чем именно хотел бы развиваться респондент и чему хотел бы обучаться.

[открыть отчёт](#)

Нажмите, чтобы посмотреть
полную версию отчёта

Отчёт для респондента

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

ПРОФИЛЬ ЦЕННОСТЕЙ

СЛУЖЕНИЕ		альтруистическая направленность, потребность в помощи людям, которые в этом нуждаются, или обществу в целом
РАЗВИТИЕ		необходимость профессионального, интеллектуального, личностного роста; работа ради того, чтобы становиться сильнее, опытнее, здоровее и т.д.
ДОСТИЖЕНИЯ		потребность в достижении успеха, стремление ставить амбициозные цели с элементами риска и достигать значимых результатов, занимать статусное положение и получать уважение и признание
ОТНОШЕНИЯ		потребность в поддержании дружеских, неформальных отношений; желание быть принятым группой
ВЫГОДА		удовлетворение личных прагматических интересов; работа ради материальной или иной выгоды
ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЕ		необходимость в предсказуемости, определённости жизни и балансе между работой и личной жизнью

ЗНАЧИМЫЕ ЦЕННОСТИ

РАЗВИТИЕ

Для Вас наиболее актуальным является ощущение своего развития. Вы стремитесь к такой работе, которая даёт Вам возможность двигаться вперед: интеллектуально, профессионально, лично. Вам необходимо чувствовать, что Вы не стоите на месте и что работа способствует Вашему росту, что с каждым днём Вы становитесь сильнее, опытнее, лучше.

ДОСТИЖЕНИЯ

Для Вас принципиально важно видеть свои перспективы в компании. Вы стремитесь к такой работе, на которой ясно видите возможности для карьерного роста, способствующего повышению Вашего статуса, престижа в глазах окружающих. Вам важно стремиться к новым достижениям, что качественно выделит среди коллег, будет отмечено руководством и позволит открыть новые горизонты для себя и компании.

[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
Структура Трудовой Мотивации (СТМ)	Р/человек	720 Р	690 Р	684 Р	635 Р	584 Р
Тест индивидуальной мотивации (ТИМ)	Р/человек	720 Р	690 Р	684 Р	635 Р	584 Р
Мотивационная структура (условия)	Р/человек	720 Р	690 Р	684 Р	635 Р	584 Р
Индекс благополучия HappyStaff	Р/человек	1 080 Р	1 030 Р	1 017 Р	906 Р	819 Р
Выгорание	Р/человек	360 Р	360 Р	345 Р	333 Р	317 Р
Ценности	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.

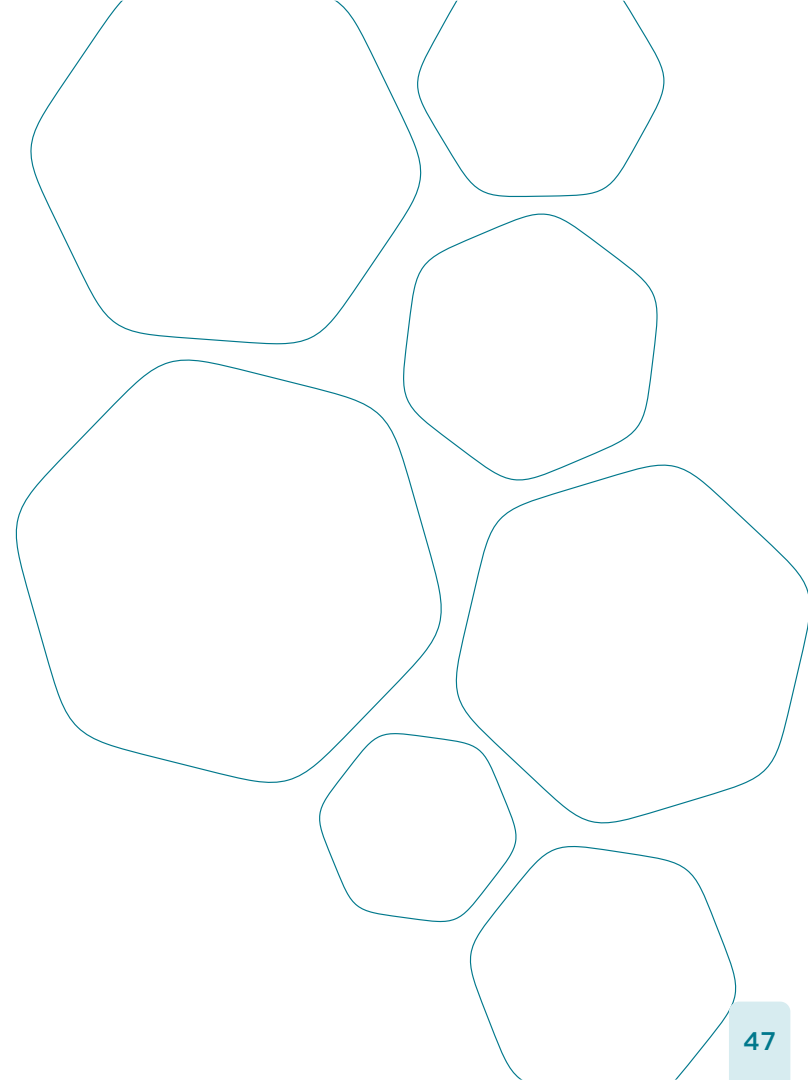
Можно рассчитать точную стоимость с помощью [онлайн-калькулятора](#)

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.

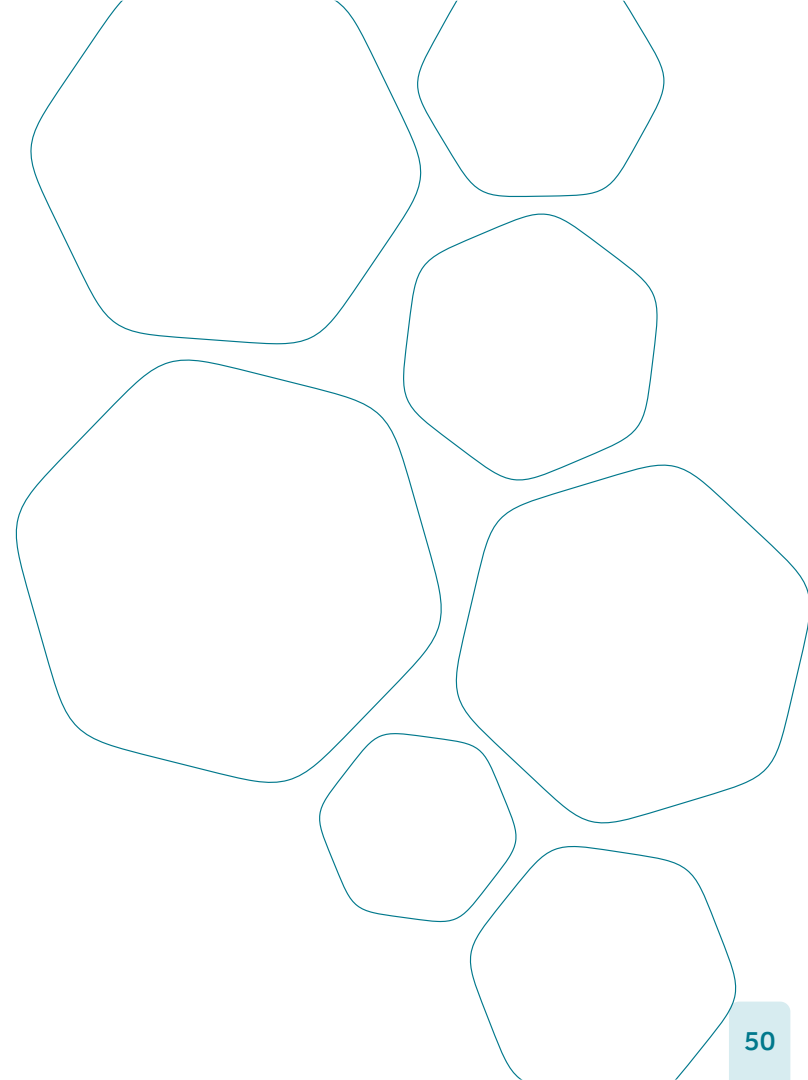
У меня теперь новый взгляд на мои знания, которые я получаю с 2019 г. Повезло! А ещё после этого легче осваивать тест «Бизнес-Профиль».

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

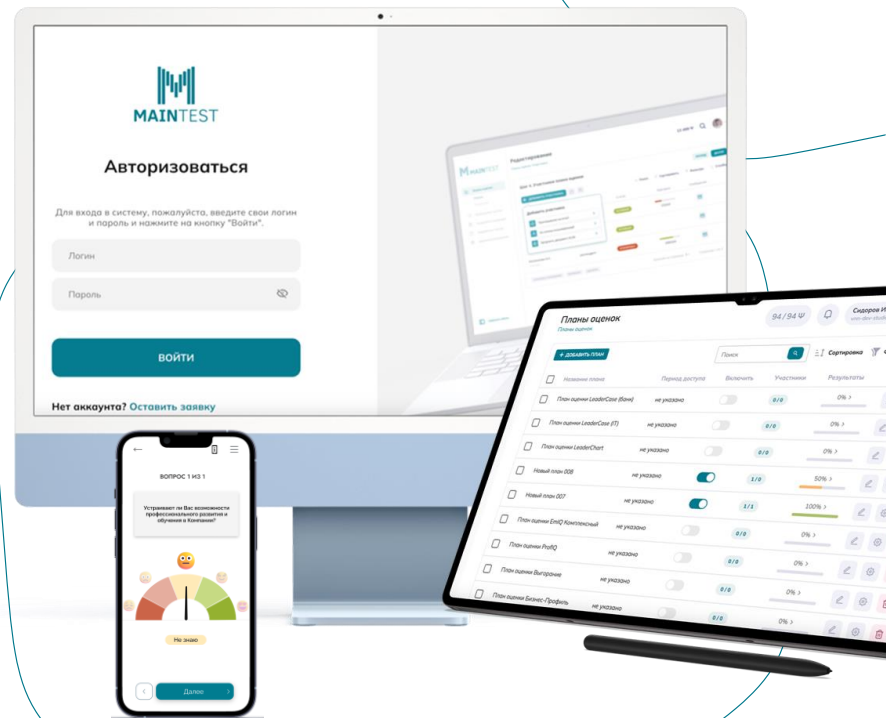
- Локальный и сетевой
- Устанавливается на один ПК-сервер
- Не ограничено по времени использования, оплачиваются только полученные результаты

• 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

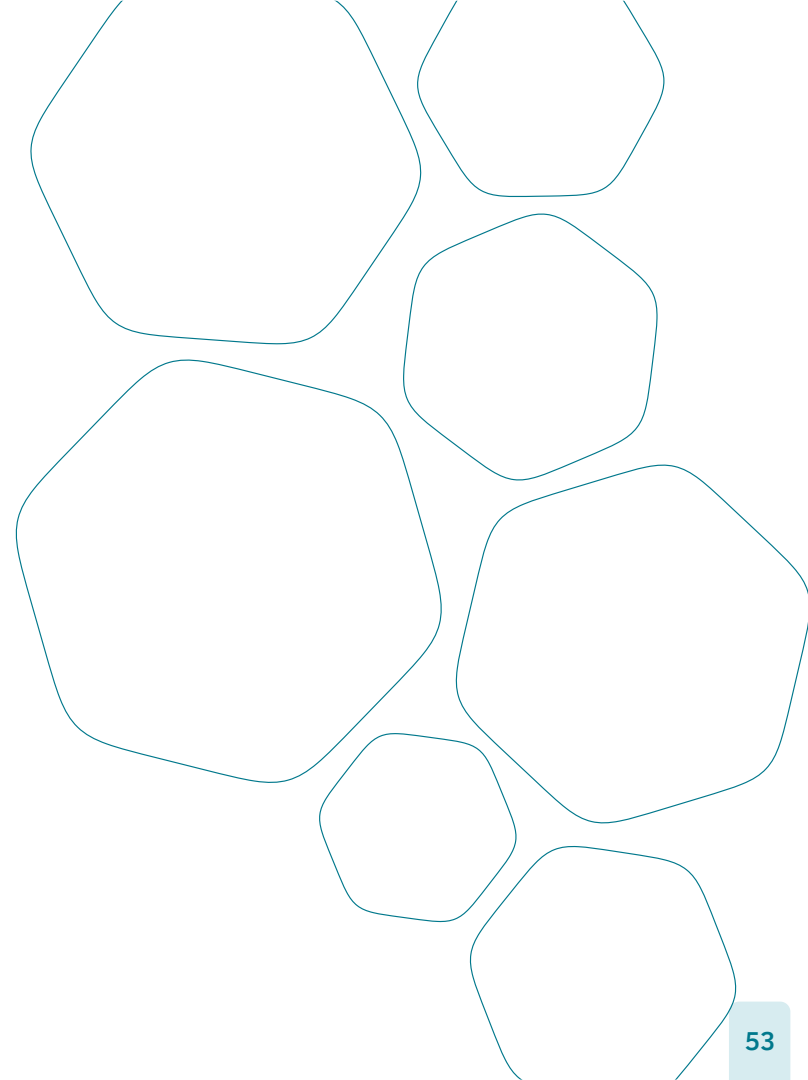
Можем доработать вид заданий и отчётов под корпоративный дизайн компании-заказчика



Легко встраивается в ИТ-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

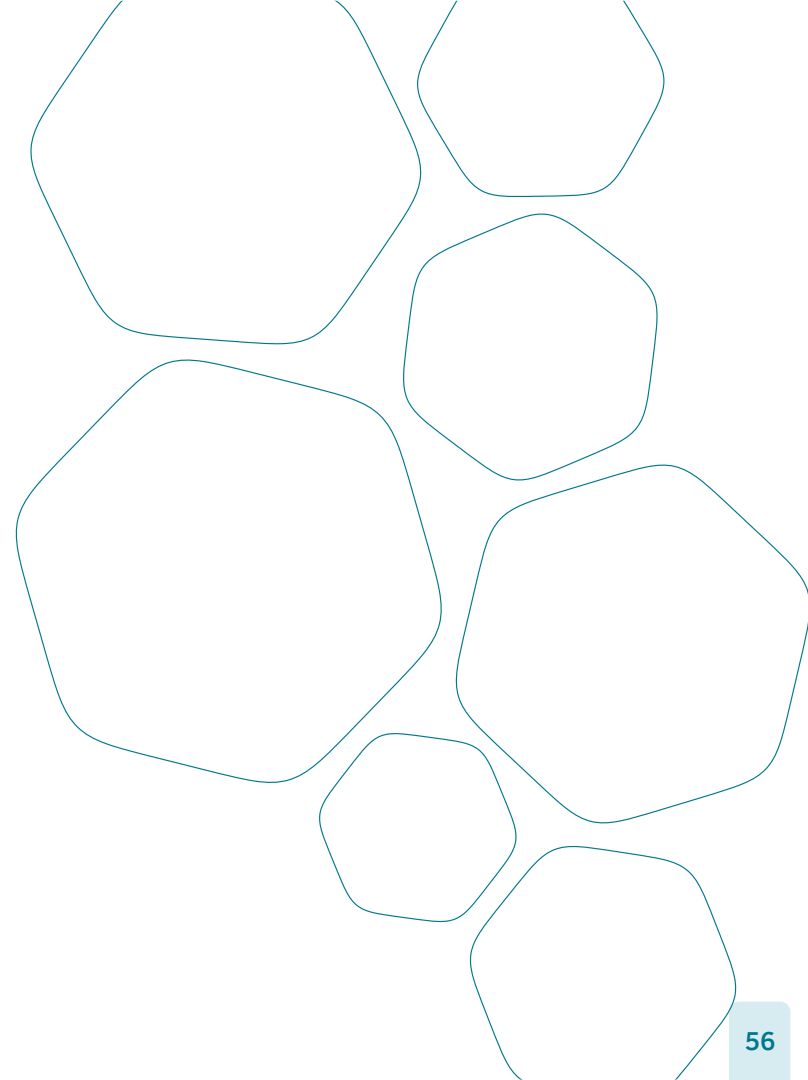
- [Инновационность](#)
- [Проактивность](#)
- [Амбициозность](#)
- [Жизнестойкость](#)
- [Самоорганизация](#)
- [Доминантность](#)

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
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