

ЛАБОРАТОРИЯ
ГУМАНИТАРНЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ



Инструменты для
оценки персонала

Разработка под заказ и кастомизация
оценочных инструментов

HR-аналитика, обучение,
коучинг для бизнеса

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД

к оценке персонала и решению ваших HR-задач



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

Большинство компаний теряют прибыль
из-за ошибочных кадровых решений

Низкие показатели продаж



Низкое качество подбора персонала



Низкая результативность труда сотрудников



Низкие показатели удержания персонала



Не справившись с обязанностями,
люди уходят из компании

Инструменты HT Lab позволяют решать HR-задачи

Нажмите на иконку для перехода в нужный раздел

Массовый
подбор

Оценка
специалистов

Оценка
по компетенциям

Оценка
потенциала
в продажах

Управленческий
потенциал

Формирование
кадрового
резерва/
Talent Pool, HiPo

Мотивация
и вовлеченность
персонала

Безопасность
на производстве

HT Lab — российский разработчик инструментов оценки персонала



Предлагаем готовые психологические тесты для оценки сотрудников



Разрабатываем оценочные инструменты под заказ



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



Берем оценку на аутсорсинг: интервью по компетенциям, индивидуальный и групповой коучинг



Проектируем ИПР, модели компетенций и профили должностей



Проводим аналитику HR-данных в компании заказчика

С 1990 года помогаем компаниям в поиске **лучших решений** в работе с персоналом



Наша деятельность

Мы СОЗДАЕМ тесты для оценки персонала

- 1 55 готовых методик
- 2 Универсальные и специализированные тесты
- 3 Кастомизация для решения уникальных задач заказчика

Нажмите на иконку для перехода в нужный раздел



Мы умеем эти тесты ПРИМЕНЯТЬ

И ГОТОВЫ «ОДОЛЖИТЬ» ВАМ НАШИХ
ЭКСПЕРТОВ В АРЕНДУ

ПОДРОБНЕЕ



Тест-Ассесмент



«Гибридная» технология оценки персонала
соединяющая в себе тестирование
и живой опыт реального эксперта



Независимая комплексная оценка
профессионального потенциала кандидата
и прогноз эффективности работника

Мы умеем эти тесты РАЗРАБАТЫВАТЬ

и готовы разработать их для вас
и научить вас это делать

[ПОДРОБНЕЕ](#)



Профессиональные тесты знаний



Аудит
качества
тестовых заданий



Разработка
квалификационных
тестов под заказ



Обучение
разработке
тестов



Предоставление
профессиональной
платформы тестолога



Наши преимущества

Мы сами создаем
тестовые методики

1

Быстрая
реакция
на запрос

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

Применяем
научный подход

2

Результат работы
в тот момент, когда
Вам это нужно

Тесты разработаны согласно
[Российскому стандарту
тестирования персонала](#)



Уникальные
эксперты

Методики
оригинальны

Почему нас выбирают?

Регулярные
обновления ПО

Повышение
точности оценки

Ежедневная работа
над оптимизацией ПО

Полная информация
о возможностях человека

Техническая
поддержка
всегда на связи

Оценка мотивации,
интеллекта
и личности

3

Мы сами разрабатываем
уникальное программное
обеспечение

4

Используем комплексный
подход к психометрической
оценке

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

В HT Lab применяется 3 варианта системы тестирования

1

Maintest Online

Облачное решение на базе Saas

Возможность интеграции с сайтом, порталом, СДО заказчика

Прокторинг: система наблюдения и контроля за удаленным тестированием

2

Maintest Offline

Если нет выхода в Интернет/разрешения службы безопасности

Локальный и сетевой

Устанавливается на один ПК-сервер

Одновременно запускается до 40 сеансов

Не ограничено во времени использования

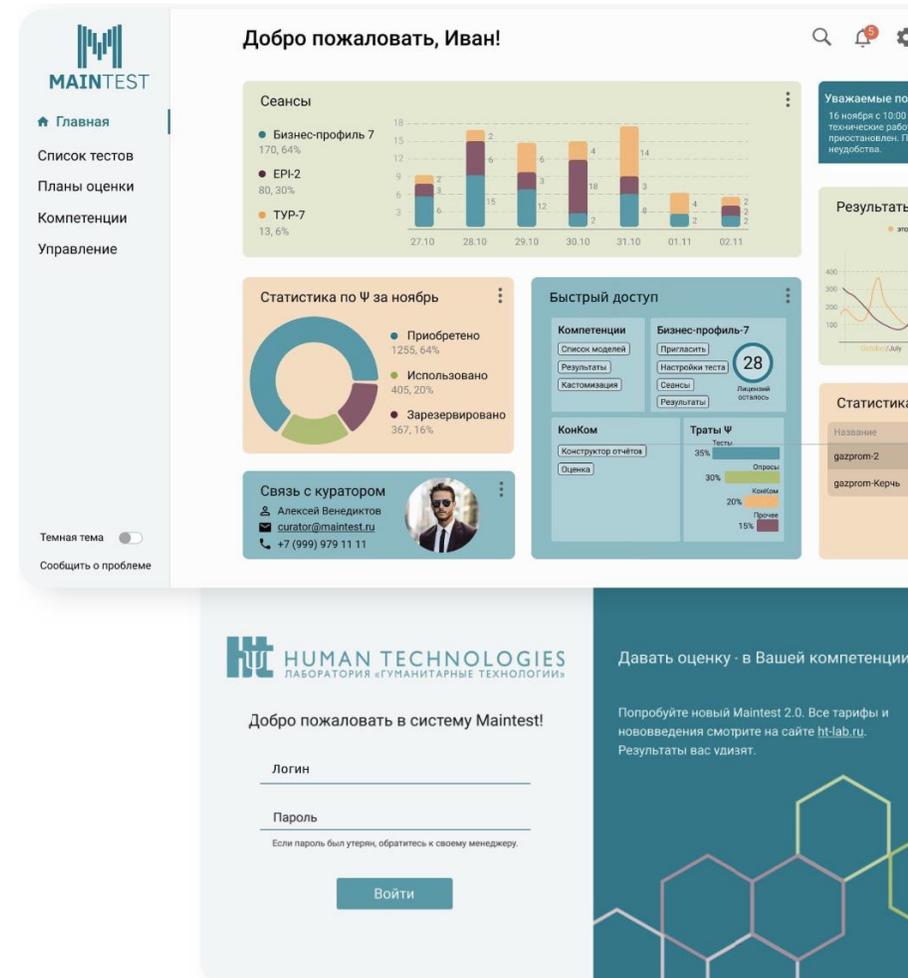
3

Maintest Pro

Облачное решение для разработки и проведения тестов знаний

Последовательная реализация всей технологии разработки профтестов

ПОДРОБНЕЕ



Мы обучаем наших клиентов до профессиональных пользователей психометрических тестов

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





Примеры отчетов и заданий

Примеры заданий

РЕШЕНИЕ КЕЙСОВ



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



Первое время соблюдать дистанцию и избегать чрезмерно дружеских отношений.



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



Всего 12 утверждений

МОТИВАЦИЯ

Укажите, какую работу вы бы предпочли в данный момент.

ВКЛЮЧЕННОСТЬ В КОМАНДУ

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



РУКОВОДСТВО

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

СКОРОСТЬ РЕАКЦИИ

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



ЛИЧНОСТЬ

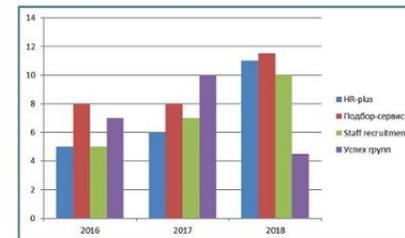
С каким утверждением из двух Вы бы согласились в большей степени?

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

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

ИНТЕЛЛЕКТ

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



HR-plus

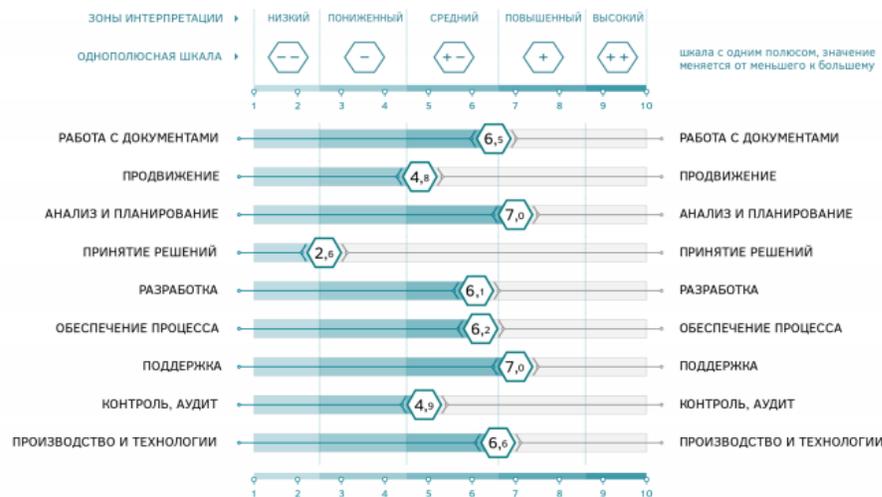
Подбор-сервисис

Staff recruitment

Успех групп

Примеры отчетов. Пример бизнес-отчета

ПРОФИЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

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

МОТИВИРУЮЩИЕ И ДЕМОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ

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

ПРОГНОЗ ПОВЕДЕНИЯ В КОМАНДЕ

ПРОГНОЗ КОНФЛИКТНОСТИ

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

КОМАНДНЫЕ РОЛИ

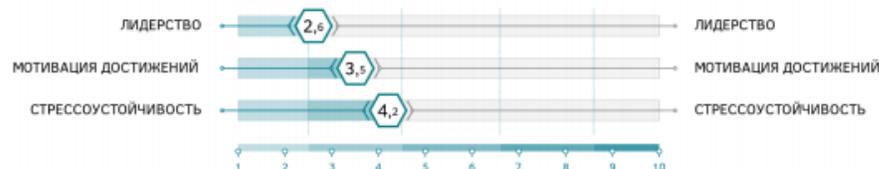
В разделе используется типология командных ролей М. Белбина. В таблице представлена информация о командных ролях, наиболее характерных для респондента по его психологическим особенностям.

Примеры отчетов. Пример отчета по компетенциям

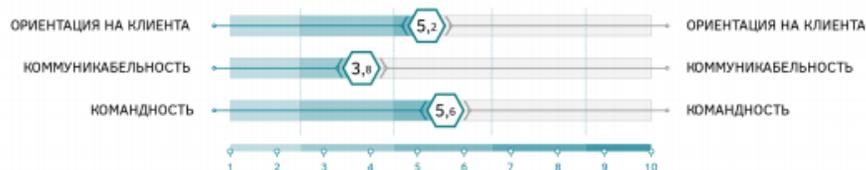
ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



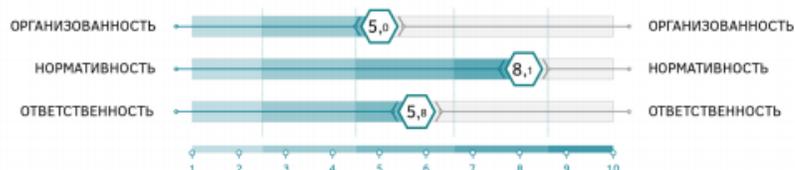
Факторы по блоку «ЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



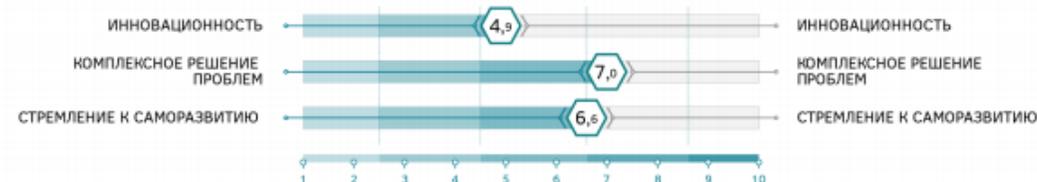
Факторы по блоку «СОЦИАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



Факторы по блоку «ВОЛЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



Факторы по блоку «КОГНИТИВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



КОММУНИКАбельНОСТЬ (сниженный потенциал для проявления компетенции)

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

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ

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

КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ

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

КОМАНДНОСТЬ (средний потенциал для проявления компетенции)

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

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ

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

КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ

- чрезмерная уступчивость и подверженность влиянию других людей

Примеры отчетов. Пример отчета для респондента

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ

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

Замкнутость



Что помогает, а что может мешать

Преимущества	Ограничения
<ul style="list-style-type: none">• Говорите по делу, кратко и информативно• Умеете слушать и наблюдать• Тщательно выбираете друзей – поверхностные знакомства не для вас• Умеете с пользой проводить время в одиночестве• Уделяете время самопознанию, внимательны к своим мыслям и чувствам	<ul style="list-style-type: none">• Держитесь обособленно, поэтому кажетесь отстранённым(ой), "себе на уме"• Не расположены к светским разговорам• Вам сложно заводить новые знакомства• Устаёте от долгого общения и большого количества впечатлений• Иногда чувствуете себя одиноко, так как не можете похвастаться множеством друзей



Рекомендации

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



Полезные материалы

Что почитать?

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

заслуженное повышение.

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

Что посмотреть?

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

Как наши инструменты работают на практике

КЕЙС



У крупной железнодорожной компании есть собственная модель корпоративных компетенций, по которой составлялись индивидуальные планы развития (ИПР) для руководителей

ПРОБЛЕМА



Никто в компании не понимал степень развития компетенций. Поэтому составление ИПР проходило долго и «вслепую»

ЗАДАЧА



Прогноз управленческого потенциала и потенциала к развитию корпоративных компетенций для составления ИПР

ЧТО БЫЛО СДЕЛАНО

Инструмент оценки

**ТЕСТ
БИЗНЕС-
ПРОФИЛЬ**

Участники оценки

**2 985
ЧЕЛОВЕК**

Срок

**25
ДНЕЙ**

РЕЗУЛЬТАТ

Результат 1

**Повысилось
качество
ИПР**

Результат 2

**Отобраны
сотрудники
с высоким
управленческим
потенциалом**

Результат 3

**Сокращено
время
на принятие
кадровых
решений**

[ПОДРОБНЕЕ](#)



Наша миссия



*Делаем бизнес успешнее,
человека — счастливее*



Мы работаем ради людей



1

Мы ценим каждого члена нашей команды
и поддерживаем благоприятную атмосферу
внутри компании

2

Мы заботимся о наших респондентах,
предоставляя развивающую обратную связь.
Наши рекомендации способствуют развитию
бизнеса и улучшению качества жизни

3

*Только счастливые люди
делают бизнес успешным*



Клиенты отмечают наш профессионализм, комплексный подход и быстрое реагирование на пожелания и потребности



Москомархитектура

Комитет по архитектуре и градостроительству города Москвы

Комитет по архитектуре и градостроительству города Москвы выражает признательность ООО «Лаборатория «Гуманитарные Технологии» (генеральный директор А.В. Горбачев)

При выборе инструмента оценки персонала для задач отбора, кадрового резерва и ротации персонала, методика «Бизнес-Профиль» показала наиболее интересные прогностические способности, набор отчетов по результатам тестирования позволяет принимать различные кадровые решения. В процессе совместной работы все необходимые вопросы по инструментам, методологии применения и работе с результатами были предоставлены быстро и в полном объеме.

Хочется отметить высокий профессионализм специалистов ООО «Лаборатория «Гуманитарные Технологии», умение идти на встречу пожеланиям и потребностям клиента и обеспечить высокое качество работы. Особо хочется поблагодарить Федорченко Виталия, принявшего активное участие в совместной работе.

Надеемся на продолжение интересного и плодотворного сотрудничества.

С пожеланием дальнейших профессиональных успехов всей команде «ООО Лаборатория «Гуманитарные Технологии».

Начальник Управления по координации деятельности Москомархитектуры



И.И. Селина

PANDORA



БЛАГОДАРСТВЕННОЕ ПИСЬМО

АО «ПанКлуб» выражает благодарность ООО «Лаборатории «Гуманитарные Технологии» (ООО «ЭйчТи Лаб») за качественно оказанные услуги.

Компания провела работу по оценке потенциала, сильных сторон и зон роста Директоров Дивизионов методом Тест-Ассесмент и по итогам оценки сформировала индивидуальные рекомендации по развитию. На протяжении совместной работы компания зарекомендовала себя как ответственный и добросовестный партнер, способный выполнять сложные задачи на высоком профессиональном уровне, проявлять индивидуальный подход, чутко и оперативно реагировать на возникающие запросы.

Нам особенно хочется поблагодарить Генерального директора компании Горбачева Александра Владимировича за внимательность и отменный профессионализм. Выражаем признательность и надеемся на дальнейшее плодотворное сотрудничество.

Генеральный директор АО «ПанКлуб»



Поздновская А.В.



РусГидро

Филиал ПАО «РусГидро» – «КорУнг»

д.49, ул. Архитектора Власова Москва, Российская Федерация, 117391

т.: + (800) 3338000 / +7 (495) 2253232 т.+: +7 (495) 2253232, доб. 4008

korung@rusgidro.ru www.rusgidro.ru

от 02.07.2018 № 3/1

на № _____ от _____

О благодарности

Генеральному директору ООО Лаборатория «Гуманитарные технологии»

А.В. Горбачеву

Уважаемый Александр Владимирович!

От лица филиала ПАО «РусГидро» - «Корпоративный университет гидроэнергетики» выражаю благодарность сотрудникам ООО «Гуманитек» за качественную и оперативную работу. Также прошу отметить внимательное отношение сотрудников к нашим потребностям при формировании системы автоматизированного тестирования кандидатов на должности ПАО «РусГидро» и оперативное решение рабочих вопросов со стороны клиентского менеджера Виталия Васильевича Федорченко.

Выражаю свою признательность и надеюсь на дальнейшее плодотворное сотрудничество.

Директор филиала

С уважением,

Д.В. Завражный

Корсун Е.М.
8-800-333-8000 доб. 1464

ПОДРОБНЕЕ

Наши инструменты уже оценили в разных сферах бизнеса



Наша команда помогает развитию вашего бизнеса



Шмелёв Александр
Научный руководитель



Горбачёв Александр
Генеральный директор



Воскресенская Елена
Партнер, директор
по развитию бизнеса



Калинин Андрей
Исполнительный директор



Жердев Алексей
Технический директор



Горшков Фёдор
Руководитель департамента
по работе с клиентами



Бардина Ольга
Руководитель отдела
исследований и разработок



Кирин Алексей
Руководитель отдела
маркетинга

Свяжитесь с нами, и мы подберём решение вашей задачи



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



+7 (495) 669-67-19



ht-lab.ru



info@ht-lab.ru



<https://t.me/htlab1>



vk.com/htlaboratory



Александр Горбачёв
Генеральный директор HT Lab