ЛАБОРАТОРИЯ
ГУМАНИТАРНЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ

HT Lab

Психометрические тесты
для решения HR-задач

Разработка, аудит и кастомизация
оценочных инструментов

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

Нажав на кнопки, Вы найдете предложения конкретных инструментов для решения этих задач

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

С 1990 года мы помогаем ведущим компаниям в поиске *лучших решений* в области оценки персонала

> 5 400 клиентов

Оценивают персонал
с помощью наших тестов

> 30 тестов

Оценки личностных,
мотивационных особенностей,
управленческого потенциала,
рискованного поведения
IQ и др.

> 30 лет

Мы работаем на рынке
психометрических тестов

1 раз в год

Мы проверяем психо-
метрические свойства
тестов и **пересчитываем**
тестовые нормы

3 000 000 тестирований

Уже проведено.
Наши тесты **удобны, полезны**
для клиентов и респондентов

Наша деятельность

Мы **СОЗДАЕМ** тесты для оценки персонала

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

Читайте подробное описание по ссылкам со знаком

Мы умеем эти тесты **ПРИМЕНЯТЬ**

и готовы «одолжить» вам наших экспертов в аренду

Тест-Ассессмент

«Гибридная» технология оценки персонала

соединяющая в себе тестирование
и живой опыт реального эксперта

Независимая комплексная оценка

профессионального потенциала кандидата
и прогноз эффективности работника

Читайте подробное описание по ссылкам со знаком

Мы умеем эти тесты **РАЗРАБАТЫВАТЬ**

и готовы разработать их для вас
и научить вас это делать

Профессиональные тесты знаний

Аудит
качества
тестовых заданий

Разработка
квалификационных
тестов под заказ

Обучение
разработке
тестов

Предоставление
профессиональной
платформы тестолога

Читайте подробное описание по ссылкам со знаком

Наши преимущества

Почему нас выбирают?

1

Мы сами создаем тестовые методики

Быстрая реакция на запрос

Результат работы в тот момент, когда Вам это нужно

Уникальные эксперты

2

Применяем научный подход

Работа под руководством профессора МГУ А.Г. Шмелёва

Тесты разработаны согласно Российскому стандарту тестирования персонала

Методики оригинальны

3

Мы сами разрабатываем уникальное программное обеспечение

Регулярные обновления ПО

Ежедневная работа над оптимизацией ПО

Техническая поддержка всегда на связи

4

Используем комплексный подход к психометрической оценке

Повышение точности оценки

Полная информация о возможностях человека

Оценка мотивации, интеллекта и личности

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

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

Нажмите на кнопку и узнайте подробности

Бесплатные вебинары по актуальным темам

Полезная информация в открытом доступе: психометрика, применение тестов, разбор кейсов

Обучение работе с тестами

Как правильно провести инструктаж и тестирование, интерпретировать результаты и соединить их с требованиями должности

Обучение конструированию тестов знаний

Обучение методологов, авторов тестовых заданий. Кастомизированная программа обучения для вашей компании

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 копании не банковского профиля. На собеседовании она показалась Вам добросовестной и компетентной, указала на то, что очень хочет работать здесь и готова продемонстрировать, на что способна. Единственное, Вас смущает то, как быстро ей захотелось поменять подразделение на новое. Какую тактику, на Ваш взгляд, лучше всего выбрать, чтобы оценить Ларису как потенциального специалиста?

нет — Первое время соблюдать дистанцию и избегать чрезмерно дружеских отношений.

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

нет

Всего 12 утверждений

МОТИВАЦИЯ

Укажите, какую работу вы бы предпочли в данный момент.

ВКЛЮЧЕННОСТЬ В КОМАНДУ

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

РУКОВОДСТВО

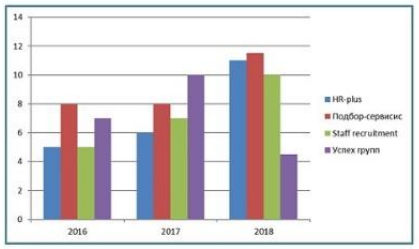
Такую, когда вы получаете самостоятельность, выполняя ответственную работу РУКОВОДИТЕЛЯ; добиваетесь своих целей, организуя процесс работы в организации ПО-СВОЕМУ, имеете перспективу РОСТА и расширения своих ПОЛНОМОЧИЙ и своей СВОБОДЫ.

СКОРОСТЬ РЕАКЦИИ

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

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

ЛИЧНОСТЬ

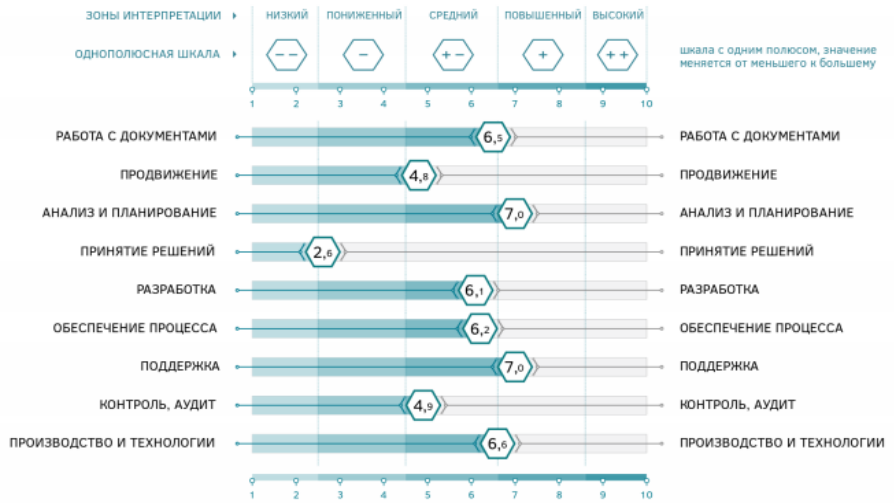
С каким утверждением из двух Вы бы согласились в большей степени?

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

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

Примеры отчетов. Пример бизнес-отчета

ПРОФИЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

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

МОТИВИРУЮЩИЕ И ДЕМОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ

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

ПРОГНОЗ ПОВЕДЕНИЯ В КОМАНДЕ

ПРОГНОЗ КОНФЛИКТНОСТИ

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

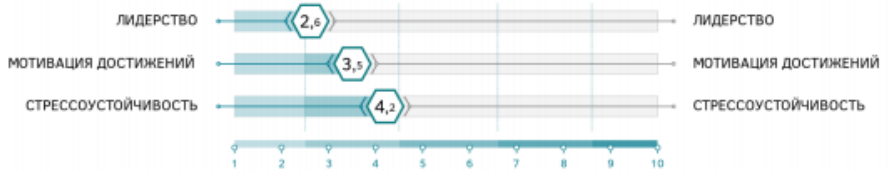
КОМАНДНЫЕ РОЛИ

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

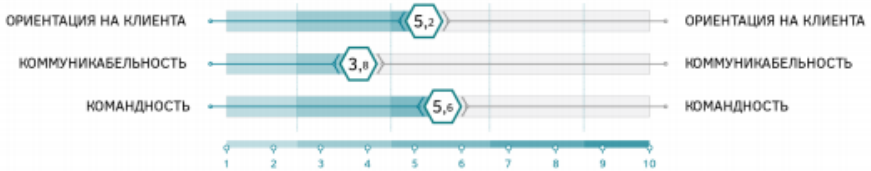
Примеры отчетов. Пример отчета по компетенциям

ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ

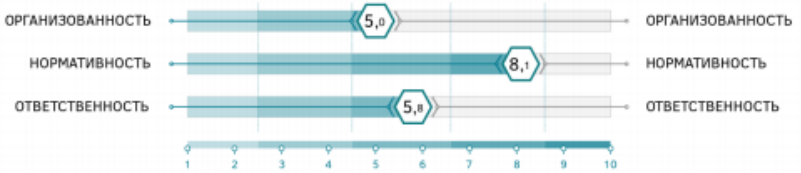
Факторы по блоку «ЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



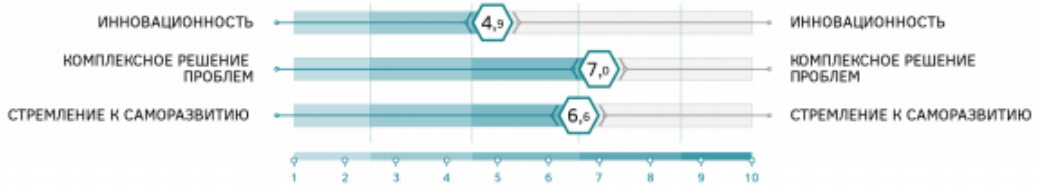
Факторы по блоку «СОЦИАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



Факторы по блоку «ВОЛЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



Факторы по блоку «КОГНИТИВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



КОММУНИКАБЕЛЬНОСТЬ *(сниженный потенциал для проявления компетенции)*
Не очень общителен и не склонен брать излишнюю инициативу в разговоре. Может проявлять недостаточно чуткости и такта по отношению к собеседнику.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
• дружелюбие, доброжелательность, отзывчивость, миролюбивость, тактичность • чуткость и внимательность к чувствам и потребностям других людей	• 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	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
• ярко выраженное стремление работать в команде, в сильной и сплочённой группе друзей и единомышленников, объединённых общей целью • дружелюбие, доброжелательность, отзывчивость, миролюбивость, тактичность	• чрезмерная уступчивость и подверженность влиянию других людей

Примеры отчетов. Пример отчета для респондента

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ

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

Замкнутость

Что помогает, а что может мешать

Преимущества	Ограничения
• Говорите по делу, кратко и информативно • Умеете слушать и наблюдать • Тщательно выбираете друзей – поверхностные знакомства не для вас • Умеете с пользой проводить время в одиночестве • Уделяете время самопознанию, внимательны к своим мыслям и чувствам	• Держитесь обособленно, поэтому 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 приятелей

Рекомендации

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

Полезные материалы

Что почитать?

- *Аннетт Симмонс,* Сторителлинг. Как использовать силу историй.
- *Сьюзан Кейн,* Интроверты. Как использовать особенности своего характера.
- *Нэнси Энковиц,* Карьера для интровертов. Как завоевать авторитет и получить заслуженное повышение.
- *Ванесса ван Эдвардст,* Наука общения. Как читать эмоции, понимать намерения и находить общий язык с людьми.
- *Мортимер Адлер,* Искусство говорить и слушать.

Что посмотреть?

- www.ted.com/talks: *Сьюзан Кейн,* 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 работают наши инструменты 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	Участники оценки	Срок
Тест Бизнес-Профиль	2 985 человек	25 дней

Какой результат?

Результат 1	Результат 2	Результат 3
Повысилось качество ИПР	Отобраны сотрудники с высоким управленческим потенциалом	Сокращено время на принятие кадровых решений

Подробное описание всех кейсов смотрите на нашем сайте

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 К.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, 117393

т.: 8 (800) 3338000 / +7 (495) 2253232
т.: +7 (495) 2253232, доб. 4008

korung@rushydro.ru
www.rushydro.ru

от 02.07.2018 № 5/4
на № _____ от _____

Генеральному директору
ООО Лаборатория
«Гуманитарные
технологии»

А.В. Горбачеву

О благодарности

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.

С уважением,

Директор филиала Д.В. Завражный

Корсун Е.М.
8-800-333-8000 доб. 1464

Больше отзывов читайте на нашем сайте

Наши инструменты уже оценили в разных сферах бизнеса

СБЕР
ВЭБ
ЭКСПСИ КОНСАЛТИНГ
hh.ru HeadHunter
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
РЖД
ОМК
РОСГОССТРАХ
ГАЗПРОМ НЕФТЬ
БАШНЕФТЬ
ЛУКОЙЛ НЕФТЯНАЯ КОМПАНИЯ
МТС
МГТС
Ростелеком
ПЭК
РОССИЯ
О'КЕЙ
globus
MODIS
МАГНИТ
ГЕМОТЕСТ
МОСЭНЕРГОСБЫТ
Моя карьера
ИНТЕРПАЙП
РоссельхозБанк
landmark
АвтоДилер
АВТО 49
АВТОМИР
Ward Howell
Mirapolis HUMAN CAPITAL MANAGEMENT
ЕВРОСЕТЬ
ПСБ

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
методического отдела

Мезенцева Алёна
Руководитель отдела
исследований и разработок

Кирин Алексей
Руководитель отдела
маркетинга

Свяжитесь с нами,
и мы подберем решение Вашей задачи

Москва, проспект Маршала Жукова, д. 4, этаж 3

+ 7 (495) 669-67-19

/htlaboratory

ht-lab.ru

info@ht-lab.ru

Александр Горбачёв
Генеральный директор HT Lab