



ЛАБОРАТОРИЯ
ГУМАНИТАРНЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ



ТЕСТ-АССЕССМЕНТ

ТЕХНОЛОГИЯ КОМПЛЕКСНОЙ
ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Миссия:

*Делаем бизнес успешнее,
человека – счастливее*

КОГДА НУЖЕН ТЕСТ-АССЕССМЕНТ

ВЫБОР ЛУЧШЕГО СОТРУДНИКА

Определяем прогноз эффективности в должности в конкретной организации

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЗОН РОСТА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И КЛЮЧЕВЫХ СОТРУДНИКОВ

Оцениваем уровень развития управленческих компетенций

ПРОГНОЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ РОЛИ

Оцениваем потенциал и навыки будущего руководителя для формирования кадрового резерва, назначения на должность

РАЗРАБОТКА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПЛАНОВ РАЗВИТИЯ

Составляем на основе оценки плана обучения и развития в ходе сессии обратной связи

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОМАНДЫ

Выявляем болевые точки команды и разрабатываем рекомендации по улучшению работы команды

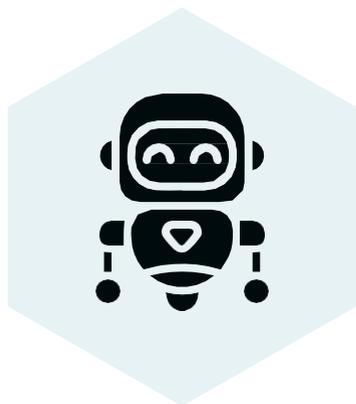
МОТИВАЦИЯ И ВОВЛЕЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

Помогаем сотруднику увидеть себя в профессии, узнать свои сильные стороны и точки роста

ТЕХНОЛОГИЯ NT LAB

КОМПЛЕКСНАЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ТЕСТ-АССЕССМЕНТ

позволяет определить как потенциальный, так и наблюдаемый уровни развития компетенций



НА ЧТО СПОСОБЕН?

ЧТО УЖЕ УМЕЕТ?

ОЦЕНКА ПОТЕНЦИАЛА

с помощью комплексного
психологического тестирования

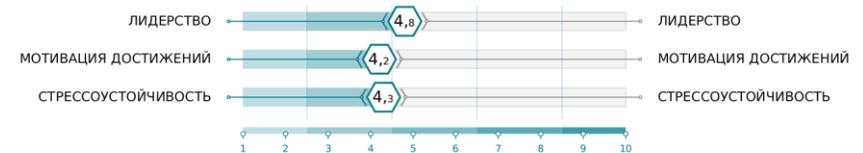
ОЦЕНКА НАВЫКОВ

с помощью интервью
по компетенциям

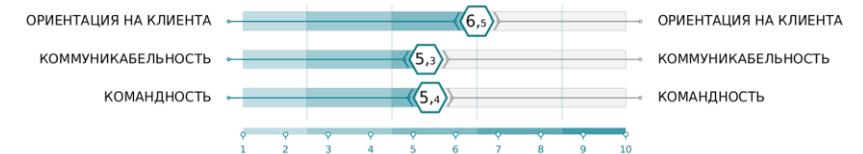
ЧТО ОЦЕНИВАЕМ С ПОМОЩЬЮ ТЕСТ-АССЕССМЕНТА

- Компетенции (корпоративные и управленческие)
- Эффективность в должности
- Стили управления
- Мотивацию и ценности
- Обучаемость
- Командные роли
- Степень конфликтности
- Благонадежность сотрудника
- Жизнестойкость сотрудника

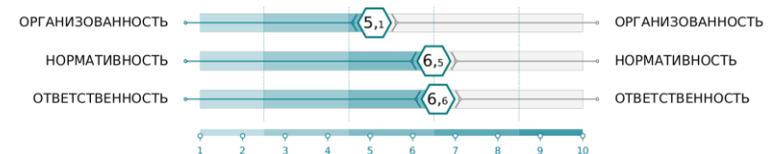
Факторы по блоку «ЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



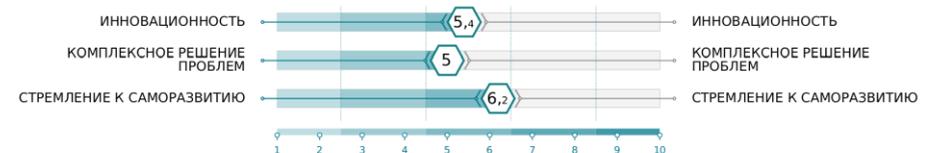
Факторы по блоку «СОЦИАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



Факторы по блоку «ВОЛЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



Факторы по блоку «КОГНИТИВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



ЧТО ВЫ ПОЛУЧАЕТЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОЦЕНКИ

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ ПО СОТРУДНИКУ

- Прогноз эффективности в должности
- Прогноз обучаемости
- Сильные стороны и зоны роста
- Мотиваторы сотрудника
- Экспертное заключение по компетенциям
- Отчеты по результатам тестирования

ДОПОЛНИТЕЛЬНО МОЖНО ВЗЯТЬ:

- Индивидуальные рекомендации по развитию и обучению
- Развивающая обратная связь оцениваемому
- Обратная связь руководителю и HR

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

Прогноз эффективности

Уровень: Средний

Уровень развития компетенций и личностный потенциал респондента позволяют прогнозировать его среднюю эффективность в данной должности.

Прогноз обучаемости

Уровень: Высокий

Выраженные интеллектуальный потенциал и мотивация развития респондента позволяют прогнозировать быстрое и эффективное освоение новых знаний и навыков.

Сильные стороны и зоны развития

Сильные стороны

- ✓ Административное управление
- ✓ Деловая коммуникация
- ✓ Управленческая ответственность
- ✓ Готовность к изменениям

Зоны развития

- ✓ Лидерские качества
- ✓ Техники нематериальной мотивации, развития, вовлечения персонала
- ✓ Принятие быстрых решений
- ✓ Проактивность

Мотивы

Мотиваторы

- ✓ Выполнение роли наставника, ментора
- ✓ Получение управленческих задач, функций
- ✓ Возможность управлять проектами
- ✓ Материальная мотивация: премии, бонусы
- ✓ Наличие четкой программы развития в карьере

Демотиваторы

- ✓ Отсутствие четких задач и планов
- ✓ Отсутствие возможности расти вертикально
- ✓ Жестко регламентированная среда
- ✓ Шаблонные задачи, без творческого подхода

[ПОЛНЫЙ ПРИМЕР ОТЧЕТА](#)

ДЕЛАЕМ ГРУППОВОЙ ОТЧЕТ ПО ИТОГАМ ОЦЕНКИ

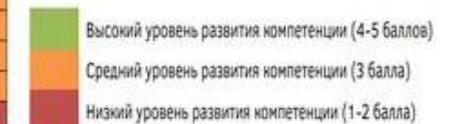
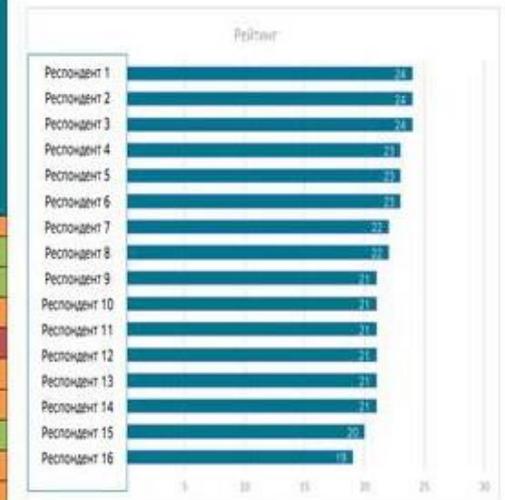
ОТЧЕТ ПО ГРУППЕ

- Рейтинг сотрудников по всем компетенциям
- Рейтинг по уровню развития каждой отдельной компетенции
- Основные мотиваторы команды
- Потенциал в разных видах профессиональной деятельности
- Распределение по уровню конфликтности
- Распределение по командными ролям

ДОПОЛНИТЕЛЬНО:

- Рекомендации по развитию команды
- Отчёт по отдельной должности или группе
- Презентация по итогам оценки

ФИО	Коммуникативность	Выявление деловых возможностей	Командность	Ориентация на результат	Обучаемость	Кейбы и умение мотивировать, стресса	Ответственность
Респондент 1	3	3	4	3	3	2	3
Респондент 2	3	3	4	3	3	3	4
Респондент 3	3	3	2	4	3	4	4
Респондент 4	3	3	3	3	3	3	3
Респондент 5	3	3	4	3	4	3	2
Респондент 6	4	4	3	4	3	4	3
Респондент 7	3	3	2	3	3	3	3
Респондент 8	4	3	4	3	2	3	4
Респондент 9	4	3	3	3	3	3	3
Респондент 10	3	3	4	4	3	4	3
Респондент 11	4	3	3	4	3	3	4
Респондент 12	3	3	3	3	3	3	3
Респондент 13	3	3	3	3	3	3	3
Респондент 14	3	4	3	3	2	3	3
Респондент 15	3	3	3	3	3	3	3
Респондент 16	2	3	2	3	4	3	2



[ПОЛНЫЙ ПРИМЕР ОТЧЕТА](#)

ДАЕМ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ И СОСТАВЛЯЕМ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ



Проводим развивающие сессии с сотрудником по итогам оценки с составлением плана развития



Разрабатываем индивидуальные рекомендации по развитию, обучению, мотивации сотрудника и добавляем в отчет по оценке



Разрабатываем Альбомы рекомендаций по развитию компетенций для группы должностей/всего персонала



РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ КОМПЕТЕНЦИЙ

Прогноз обучаемости

Уровень: Высокий

Выраженные интеллектуальный потенциал и мотивация развития респондента позволяют прогнозировать быстрое и эффективное освоение новых знаний и навыков.

Лидерство

Теоретическое освоение компетенции

Темы курсов

Современный лидер

Лидер в эпоху перемен

Харизматичное лидерство

Практическая отработка компетенции

Работа с ИПР

Ведение рабочей тетради.

На основе составленного индивидуального плана развития (ИПР) создать рабочую тетрадь (в электронном или бумажном формате).

Внести действия по развитию каждой компетенции со сроками выполнения.

Разбить намеченный план развития на еженедельный план действий.

Отмечать статус выполнения действий по развитию. Обновлять статусы на еженедельной основе.

Прописывать результаты недели – кейсы, впечатления, успехи/неудачи, выводы.

Планировать действия по развитию на предстоящую неделю.

ПЕРЕДАЕМ ТЕХНОЛОГИЮ ТЕСТ-АССЕССМЕНТ

ТЕСТ-АССЕССМЕНТ – технология, которую организация может иметь в своем арсенале, расширяя свои компетенции и повышая компетенции специалистов по управлению персоналом.

[ПОДРОБНЕЕ ОБ ОБУЧЕНИИ](#)

ПЕРЕДАЧА ТЕХНОЛОГИИ КОМПАНИИ ПРЕДПОЛАГАЕТ:

- Индивидуальное или групповое обучение
- Практическую отработку навыка с супервизией эксперта
- Экзамен и сертификат по окончании курса



СТОИМОСТЬ

ОЦЕНКА

- Оценка топ-менеджеров — 29 500 ₽
- Оценка линейных сотрудников и руководителей — 23 500 ₽

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ

- Блок отчёта «Индивидуальные рекомендации» по развитию и обучению — 6 500 ₽
- Устная обратная связь по итогам оценки для руководителя, HR или для оцениваемого сотрудника — 7 500 ₽
- Обратная связь с составлением индивидуального плана развития (ИПР) — 13 000 ₽
- Подготовка и проведение презентации по итогам оценочного проекта — 70 000 ₽

Более полный перечень услуг и расчет стоимости проекта Вы можете получить у своего менеджера

ПОЧЕМУ ДОВЕРЯЮТ ТЕСТ-АССЕССМЕНТ?



БЫСТРО

1,5 часа тестирование и 1,5 часа интервью для комплексной оценки одного сотрудника



ЛЕГКО

Организация оценки полностью на стороне HT Lab



НАУЧНАЯ ОСНОВА

Математический (статистический) метод разработки психологических тестов HT Lab



КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД

Использование в процессе оценки взаимодополняющих методов: тестирование, интервью и наблюдение



ПРОВЕРЕННЫЕ МЕТОДИКИ

Тесты проходят процедуру внешней валидации



ПРОФЕССИОНАЛИЗМ И ОПЫТ

Тщательный отбор и обучение экспертов. Супервизия и выборочный контроль квалификации экспертов-ассессоров

КОМАНДА ЭКСПЕРТОВ



**АЛЕКСАНДР
ГОРБАЧЁВ**

Генеральный директор,
ведущий специалист
HT Lab по оценке, коуч,
психолог, более 20 лет
опыта работы
в области кадрового
консалтинга



**СВЕТЛАНА
ЖАБИНСКАЯ**

Ведущий методолог,
ведущий специалист
по оценке, более 25 лет опыта
руководства комплексными
проектами в области
управления персоналом



**АННА
МИХМЕЛЬ**

Руководитель
отдела оценки
и развития,
эксперт по оценке,
психолог, коуч,
более 8 лет опыта
работы в сфере HR



**ЕЛЕНА
ПОДОЙНИЦЫНА**

HR-эксперт,
психолог, Wingway-коуч

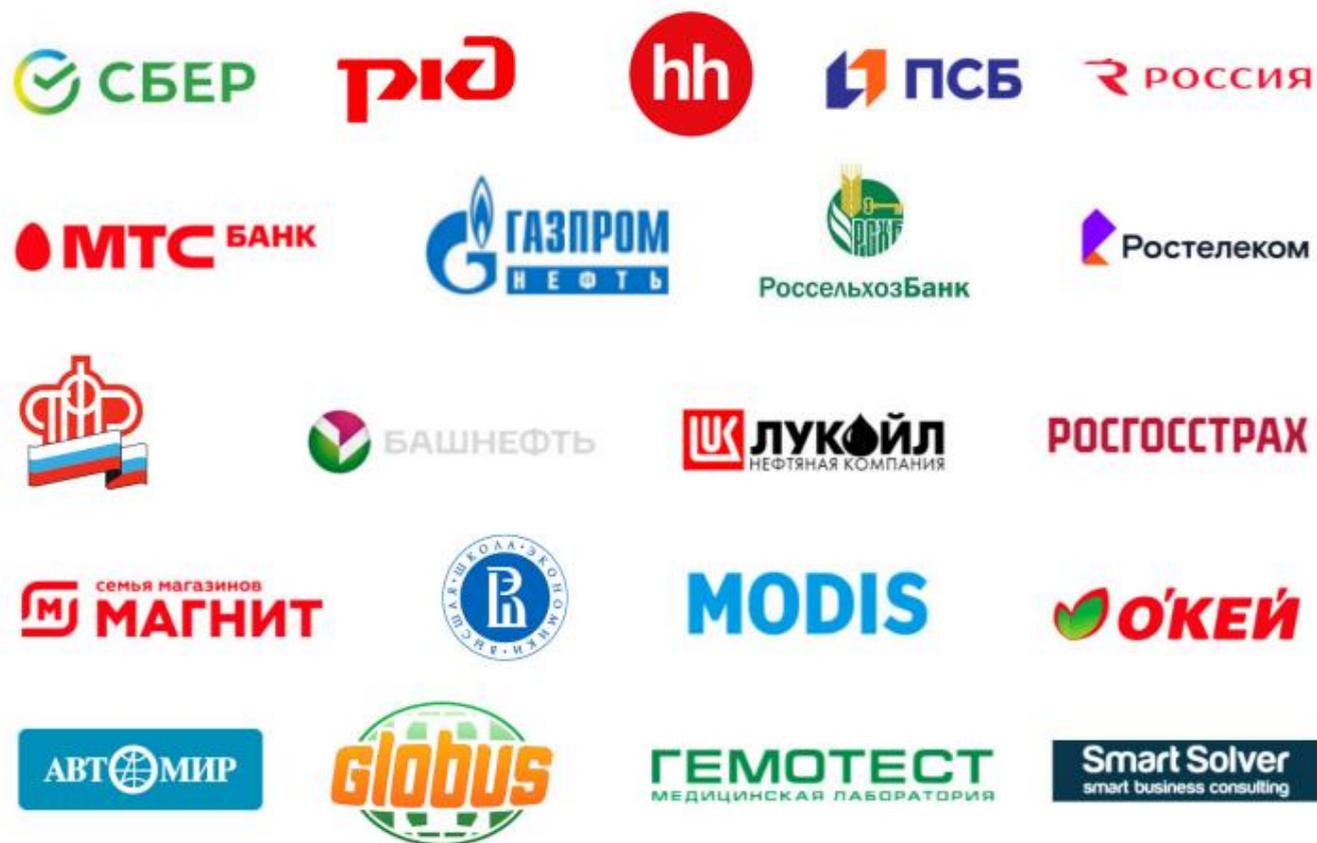


**ЕЛИЗАВЕТА
ШИШКИНА**

Координатор проектов
HT Lab

НАШИ ИНСТРУМЕНТЫ УЖЕ ОЦЕНИЛИ В РАЗНЫХ СФЕРАХ БИЗНЕСА

- Банки, инвестиции
- Производство
- Железнодорожный транспорт
- Производство
- Информационные технологии
- HR-консалтинг
- Металлургия
- Транспорт, логистика
- Медицина, фармацевтика
- Страхование
- Образование
- Торговля, розничные сети и др.



О КОМПАНИИ

**HT LAB – IT КОМПАНИЯ, РОССИЙСКИЙ
РАЗРАБОТЧИК ИНСТРУМЕНТОВ И
МЕТОДИК ПО РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ.**



Компания предлагает
HR-решения для бизнеса
на базе объективных данных.

С 1990 года наши эксперты помогают компаниям в поиске лучших решений в оценке, развитии и обучении сотрудников.



**ПРЕДЛАГАЕМ ГОТОВЫЕ
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ
ТЕСТЫ**

для оценки сотрудников



**БЕРЕМ ОЦЕНКУ ПЕРСОНАЛА
НА АУТСОРСИНГ:**

оцениваем от линейного
персонала до топ-менеджеров



**ПОМОГАЕМ РАЗВИТИЮ
ПЕРСОНАЛА:**

проводим индивидуальные
и групповые коуч-сессии,
тренинги



**РАЗРАБАТЫВАЕМ
МОДЕЛИ
КОМПЕТЕНЦИЙ**

и идеальные профили
должности



**ОБУЧАЕМ РАЗРАБОТКЕ
КОРПОРАТИВНЫХ ТЕСТОВ,**

проводим обучающие
семинары и мастер-классы
для HR



**ПРОВОДИМ АНАЛИТИКУ
HR-ДАННЫХ**

в компании заказчика

**МЫ ДЕЛАЕМ БИЗНЕС УСПЕШНЕЕ,
ЧЕЛОВЕКА - СЧАСТЛИВЕЕ**

ЛАБОРАТОРИЯ
ГУМАНИТАРНЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ



127018, г. Москва, Суцёвский Вал, д. 16, стр. 3

+7 (495) 669-67-19

 www.ht-lab.ru

 info@ht-lab.ru

 vk.com/htlaboratory

Подписывайтесь
на наш канал
в телеграм:

 t.me/htlab1

