

# Бизнес-Профиль 8

Один тест = Восемь HR-задач.

Комплексная оценка мотивации, интеллекта и личности

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

# Содержание

Нажмите на иконку для перехода в нужный раздел

О «Бизнес-Профиле»

**3**

Какие задачи решает тест

**4**

Полная картина сотрудника:  
что оценивает тест

**5**

Структура. Описание шкал

**6**

Примеры заданий

**7**

Отчёты по результатам  
тестирования

**8**

Цены

**17**

Кастомизация  
тестов

**19**

Обучение работе  
с тестами

**22**

Программное  
обеспечение  
для тестирования

**25**

О компании

**28**

# Бизнес-Профиль

это когда один тест  
решает сразу 8 HR-задач

Платить за несколько инструментов, обучаться и разбираться в каждом, тратить время и нервы — зачем?

Бизнес-Профиль:

- ✓ комплексно оценивает мотивацию, интеллект и личность и даёт полную картину по сотруднику или кандидату для принятия обоснованных кадровых решений
- ✓ закрывает задачи подбора, кадрового резерва, оценки управленческого потенциала и потенциала в продажах, развития и удержания, построения команд

[подробнее о тесте](#)

[пример теста](#)

# Какие задачи решает «Бизнес-Профиль»

## 1. Оценка психологического профиля сотрудника или кандидата

Получите полную картину мотивации, интеллекта и личности сотрудника. Вы увидите, что на самом деле движет человеком, как он мыслит, к чему склонен. Это поможет улучшить качество подбора, встроить сотрудника в процессы без сюрпризов и снизить риск его неожиданного ухода.

## 2. Прогноз эффективности сотрудника, формирование команд

Поймёте, в каких профессиональных задачах сотрудник будет силён, а где начнёт спотыкаться. Узнаете, ради чего он работает, в каком стиле общается, как ведёт себя в конфликтах и какие командные роли ему подходят.

## 3. Формирование кадрового резерва и управленческих команд

Выявите сотрудников с управленческим потенциалом, даже без опыта руководства. Вы поймёте, рекомендуется ли сотрудник к руководящей работе или к включению в кадровый резерв. Увидите сильные стороны и ограничения, компетенции, стили менеджмента и то, какие люди нужны ему в управленческую команду.

## 4. Оценка компетенций

Получите оценку потенциала к проявлению ключевых компетенций — от стрессоустойчивости и адаптивности до эффективной коммуникации и стратегического мышления. Узнаете, какие психологические качества помогают или мешают проявлению каждой компетенции сотрудника или кандидата.

## 5. Составление ИПР и карьерных треков

Определите, кто готов к новым задачам, кому нужна поддержка, а кому — смена направления. Оцените готовность сотрудника к обучению, чтобы не тратить бюджет на развитие впустую, а строить треки, которые дадут результат.

## 6. Отбор в продажи

Оцените пригодность кандидата к работе в продажах: подходящие сегменты рынка и функции — поиск клиентов, управление проектами, работа с документацией, клиентский сервис. Вы увидите, где сотрудник силён, а где могут возникнуть трудности.

## 7. Оценка благонадёжности

Оцените риски, связанные с благонадёжностью сотрудника на ответственных позициях. Получите прогноз по ключевым видам контрпродуктивного поведения и сдерживающим факторам, чтобы принимать взвешенные решения.

## 8. Обратная связь для сотрудника

Дадите сотруднику отчёт на человеческом языке: сильные стороны, зоны роста и конкретные рекомендации. Когда люди видят, что оценка даёт им пользу и работает на них, а не против, это укрепляет доверие сотрудников и усиливает HR-бренд компании.

# Полная картина сотрудника: что оценивает тест

- ✓ Управленческий потенциал
- ✓ Потенциальный профессиональный потенциал
- ✓ Потенциал в продажах
- ✓ Потенциал карьерного роста и обучаемости
- ✓ Условия эффективности
- ✓ Факторы мотивации и Драйв (уровень «заряженности»)
- ✓ Стили менеджмента по Адизесу, РАЕI-модель
- ✓ Командные роли по Белбину
- ✓ Компетенции
- ✓ Силь общения и конфликтность
- ✓ Благонадёжность

# Структура. Описание шкал

## Блок «Мотивация»

- Общественная польза
- Помощь людям
- Творчество
- Интерес к процессу
- Руководство
- Признание
- Включённость в команду
- Общение
- Связи
- Деньги
- Стабильность

## Блок «Интеллект»

- Эрудиция
- Числовой IQ
- Невербальная логика
- Понимание текстов
- Критическое мышление
- Внимание
- Общий балл интеллекта

## Блок «Личность»

- Замкнутость — Общительность
- Размеренность — Активность
- Недоверчивость — Дружелюбие
- Независимость — Конформизм
- Предприимчивость — Этичность
- Импульсивность — Организованность
- Тревожность — Уравновешенность
- Сензитивность — Нечувствительность
- Информационная сдержанность — Открытость информации
- Традиционность — Стремление к уникальности
- Конкретность — Абстрактность

# Примеры заданий

## 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.

## Блок «Личность» (93 задания)

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

Мне нравится скорость, экстремальные виды спорта

Я мечтаю преобразовать мир

## Блок «Интеллект» (80 заданий)

### Числовой IQ

За день 6 грузчиков переносят 72 мешка с цементом. Сколько нужно грузчиков, чтобы перенести 132 мешка с цементом за это же время?

11    12    13    14    15

### Невербальная логика

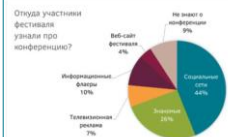
Какая из пяти фигур лишняя?



1    2    3    4    5

### Критическое мышление

На ежегодном бизнес-фестивале «Будущее вместе» провели опрос: – «Откуда участники фестиваля узнали про предстоящую онлайн-конференцию о возобновляемых источниках энергии?». Какие выводы можно сделать, опираясь только на имеющиеся данные?



Только 4% участников фестиваля посетили его веб-сайт.

Больше четверти опрошенных узнали о конференции от знакомых.

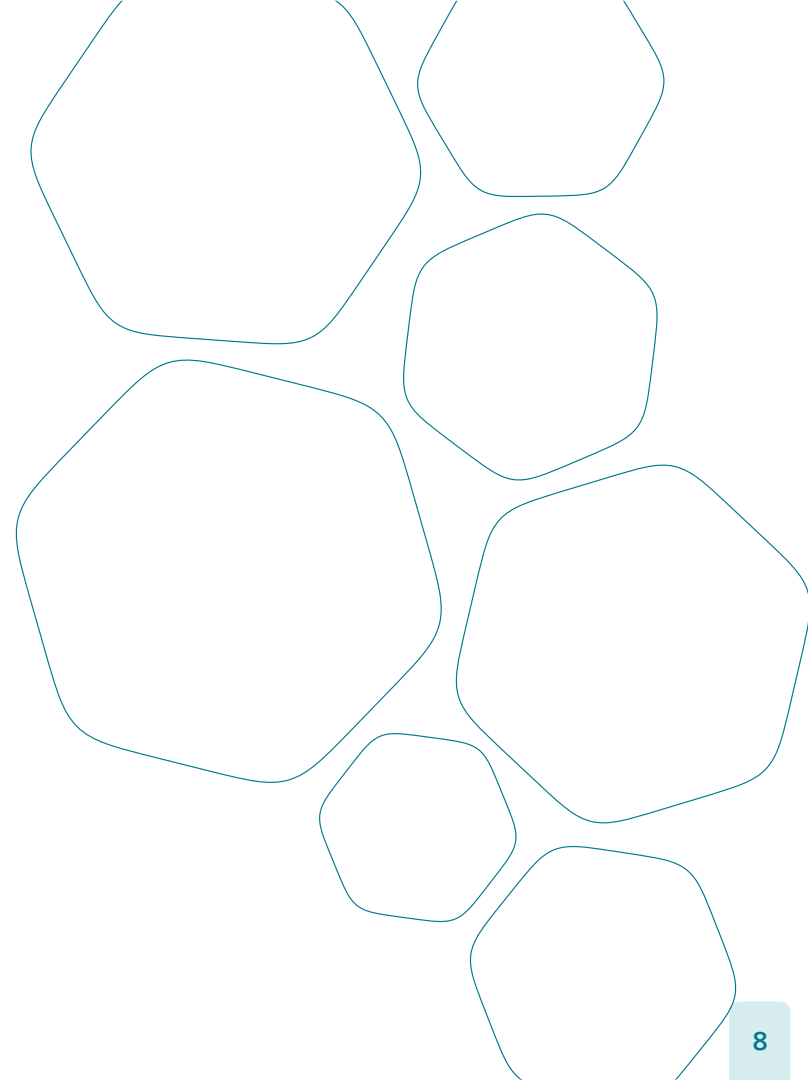
Почти половина участников фестиваля является активными пользователями социальных сетей.

Информационные флаеры более эффективны для рекламы бизнес-конференций, чем телевизионная реклама.

# Результаты тестирования

8 видов индивидуальных отчётов

[к содержанию](#)



# Психологический портрет

базовая информация по всем трём блокам: мотивация, интеллект, личность

## Краткое резюме

### Мотивация

#### Значимые мотивы:

- Помощь людям
- Творчество
- Связи

#### Неактуальные мотивы:

- Общественная польза
- Руководство
- Включённость в команду
- Общение

### Интеллект

**8,7** Общий балл: **высокий**  
Выше, чем у 95% людей.

Обладает выраженной способностью к сложной интеллектуальной работе, очень легко и быстро обучается.

#### Особенности интеллекта:

- ✓ Эрудиция
- ✓ Понимание текста
- ✓ Невербальная логика
- ✓ Критическое мышление
- ✓ Внимание

### Личность

#### Крайне выраженные черты:

- Замкнутость (нелюдимость)
- Этичность (принципиальность)
- Абстрактность (склонность теоретизировать)

#### Выраженные черты:

- Дружелюбие
- Конформизм
- Организованность
- Тревожность
- Сензитивность

Подробная информация о полученных результатах тестирования представлена далее.

## Мотивация

### 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.



Средний уровень, свойственный большинству людей: они составляют костяк любой организации и обеспечивают её стабильность. Это достаточный уровень управляемой рабочей мотивации без «горения» и прорывной энергии. Респондент готов вкладывать силы в работу в разумных пределах, избирателен в отношении вызовов.

## Интеллект

### Уровень интеллекта



Интеллектуальные способности респондента развиты на высоком уровне: это свидетельствует о готовности к сложной интеллектуальной деятельности. Однако необходимо помнить, что успешность человека в профессиональной деятельности не напрямую и нелинейно зависит от выраженности интеллектуальных способностей.

Психологический портрет

Потенциал сотрудника

Управленческий потенциал

Отчёт по компетенциям

Карьерный рост и развитие

Потенциал в продажах

Отчёт по благонадёжности

Обратная связь сотруднику

открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

# Потенциал сотрудника

Общее представление о респонденте как о сотруднике организации.  
Прогноз эффективности в разных ролях, задачах и условиях работы

## Краткое резюме

### Функционал

#### Высокий потенциал:

- Анализ и планирование
- Разработка
- Поддержка

#### Низкий потенциал:

Не выявлено.

#### В каких условиях эффективен:

- ✓ Сложные задачи
- ✓ Минимум общения
- ✓ Удалённая работа
- ✓ Свободная работа

#### Ради чего работает:

- Помощь людям
- Творчество
- Связи

### Взаимодействие в команде

#### Стиль общения:

Надёжный

#### Конфликтность:

Ниже среднего

#### Свойственные командные роли:

- Генератор идей
- Аналитик
- Душа команды

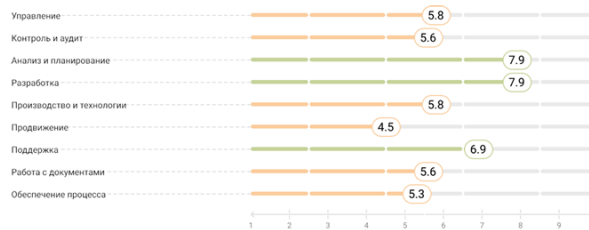
#### Несвойственные командные роли:

- Координатор
- Мотиватор

Подробная информация о полученных результатах тестирования представлена далее.

## Функционал

### Виды профессиональной деятельности



### Умеренно выраженный потенциал:

**Анализ и планирование.** Поиск, анализ и обобщение информации: исследования, экспертиза, составление прогнозов и долгосрочных планов.

**Разработка.** Создание новых продуктов и услуг.

**Поддержка.** Интегративная коммуникация: командная работа с сотрудниками, обучение, наставничество, внутренний PR, поддержка клиентов.

Психологический портрет

Потенциал сотрудника

Управленческий потенциал

Отчёт по компетенциям

Карьерный рост и развитие

Потенциал в продажах

Отчёт по благонадёжности

Обратная связь сотруднику

открыть отчёт


Нажмите, чтобы посмотреть  
полную версию отчёта

# Управленческий потенциал

отчёт ориентирован на отбор кандидатов на управленческие позиции и в кадровый резерв


## Краткое резюме

### Управленческий потенциал


 **5,8** **Результат респондента: средний**  
Средняя степень психологической готовности к управленческой роли.

### Индивидуальные особенности руководителя

#### Мотивация:

 **Ниже среднего**  
Не выражено стремление к руководству людьми и процессами, к расширению зоны ответственности.

#### Интеллект:

 **Высокий уровень**  
Это лучше, чем у **94-99%** других людей.  
Готов к сложной интеллектуальной работе.

#### Крайне выраженные черты:

- Замкнутость (нелюдиимость)
- Этичность (принципиальность)
- Абстрактность (склонность теоретизировать)

#### Выраженные черты:

- Дружелюбие
- Конформизм
- Организованность
- Тревожность
- Сензитивность

#### Выраженные управленческие компетенции:

- ✓ Этичное поведение
- ✓ Эффективная коммуникация
- ✓ Системное мышление
- ✓ Проактивность
- ✓ Развитие других
- ✓ Рациональность
- ✓ Стратегическое мышление
- ✓ Принятие решений

#### Стиль менеджмента:

**-ael**

*Р - Производитель, А - Администратор, Е - Предприниматель, I - Интегратор. Заглавная буква - выраженный потенциал, строчная - умеренный, прочерк - отсутствующий потенциал*

## Управленческий потенциал

Управленческий потенциал – это совокупность психологических качеств, которые помогают человеку выполнять управленческие функции. Показатель того, насколько человеку подходит должность руководителя.



### Результат:

**Средний**

Психологические особенности респондента в средней степени соответствуют профилю руководителя. Прогнозируемая успешность будет во многом зависеть от профессионального опыта и внешних условий.

### Сильные стороны:

- ✓ очень высокий общий интеллектуальный потенциал, во многом определяющий успешность решения рабочих задач
- ✓ стремление к творческой работе, созданию нового; стремится претворять в жизнь свои идеи, преобразовывать окружающую действительность

### Ограничения:

- ! невыраженное стремление к руководству людьми и процессами

Психологический портрет

Потенциал сотрудника

Управленческий потенциал

Отчёт по компетенциям

Карьерный рост и развитие

Потенциал в продажах

Отчёт по благонадёжности

Обратная связь сотруднику

открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

# Отчёт по компетенциям

оценка потенциала сотрудника или кандидата к проявлению компетенций

## Краткое резюме

### Сильные стороны:

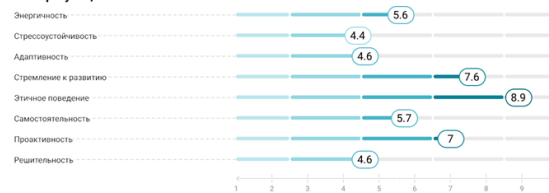
- ✓ Этичное поведение
- ✓ Эффективная коммуникация
- ✓ Понимание других людей
- ✓ Анализ информации
- ✓ Системное мышление
- ✓ Стремление к развитию
- ✓ Проактивность
- ✓ Поддержка других людей
- ✓ Развитие других людей
- ✓ Рациональность
- ✓ Стратегическое мышление
- ✓ Принятие решений
- ✓ Инновационность
- ✓ Следование правилам
- ✓ Ориентация на качество
- ✓ Организованность

### Потенциальные ограничения:

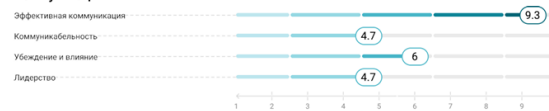
- ! Стрессоустойчивость

## Профиль компетенций

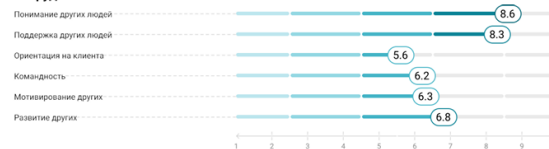
### Саморегуляция



### Коммуникация



### Сотрудничество



Психологический портрет

Потенциал сотрудника

Управленческий потенциал

Отчёт по компетенциям

Карьерный рост и развитие

Потенциал в продажах

Отчёт по благонадежности

Обратная связь сотруднику

открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть  
полную версию отчёта

# Карьерный рост и развитие

потенциал к карьерному и профессиональному росту, готовность к развитию и изменениям

## Потенциал карьерного роста

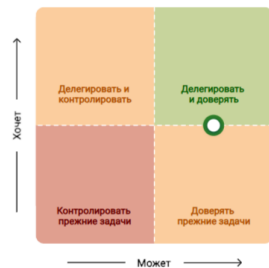


### Результат:

Прогнозируется довольно высокая успешность в решении новых задач, дальнейшем развитии и карьерном росте.

Высокий потенциал

## Рекомендации

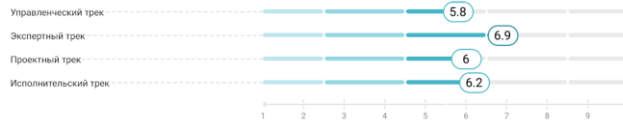


Респондент с высоко развитыми интеллектуальными способностями, который развивается точно и довольно избирательно, исходя из личных интересов, карьерного плана или очевидной выгоды для себя или дела.

### Вывод

Можно вовлекать в решение сложных нетривиальных задач как эксперта, привлекать в качестве ментора, при этом явно договариваться о взаимной выгоде от новых задач и проектов (связывать развитие и новые задачи с карьерными перспективами или материальным стимулированием).

## Треки развития



## Потенциал обучаемости



### Результат:

Прогнозируется довольно высокая успешность в прохождении организованного обучения.

Высокий потенциал

### Что помогает обучаться:

- ✓ высокий уровень эрудиции: быстрее осваивает новые области за счёт параллелей с имеющимися знаниями
- ✓ высокий уровень способности к пониманию прочитанного, быстро анализирует большие объёмы текстовой информации

### Что мешает обучаться:

Не выявлено.

Психологический портрет

Потенциал сотрудника

Управленческий потенциал

Отчёт по компетенциям

Карьерный рост и развитие

Потенциал в продажах

Отчёт по благонадёжности

Обратная связь сотруднику

открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

# Потенциал в продажах

отчёт ориентирован на оценку и отбор кандидатов и сотрудников в сфере продаж

## Потенциал в продажах

Потенциал в продажах – это внутренний ресурс, который определяет готовность к работе в сфере продаж. Он включает в себя мотивацию, способности и личные особенности, связанные с потенциальной успешностью сотрудника в продажах.



### Результат

Психологические особенности респондента в средней степени соответствуют профилю представителя сферы продаж. Прогнозируемая успешность в продажах будет во многом зависеть от профессионального опыта и внешних условий.

### Черты респондента, характерные для специалистов сферы продаж:

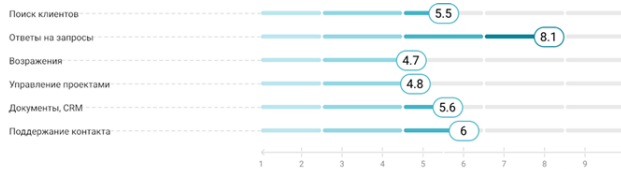
- ✓ очень высокий общий интеллектуальный потенциал, во многом определяющий успешность решения рабочих задач
- ✓ сниженная выраженность мотива «Общественная польза»
- ✓ выраженная заинтересованность в установлении полезных контактов

### Черты респондента, нехарактерные для специалистов сферы продаж:

- !! ярко выраженная замкнутость и необщительность
- !! ярко выраженная этичность, принципиальность
- ! невыраженное стремление к руководству людьми и процессами
- ! конформизм, ориентация на мнение окружающих
- ! тревожность, неуверенность в себе

## Функции в отделе продаж

Сотрудники отдела продаж выполняют различные функции, которые требуют разных психологических качеств и способностей. В данном разделе отчёта можно увидеть, к выполнению каких функций сотрудников отдела продаж психологически наиболее и наименее склонен данный респондент.



### Что должно получаться хорошо:

- ✓ **Ответы на запросы** (работа с «теплыми» и «горячими» лидами: с клиентами, которые уже проявили инициативу): активно слушать, проявлять интерес к ситуации клиента, оценивать её и предлагать решение. Работа в роли эмпатичного эксперта, главная задача которого – создать у клиента чувство, что его поняли, о нём позаботились и предложили лучшее для него решение. Это требует чуткости, желания помочь и выраженности интеллектуальных способностей.

### Где возможны трудности:

- 🕒 Таких функций не выявлено.

Психологический портрет

Потенциал сотрудника

Управленческий потенциал

Отчёт по компетенциям

Карьерный рост и развитие

Потенциал в продажах

Отчёт по благонадёжности

Обратная связь сотруднику

открыть отчёт

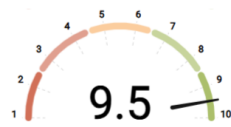
Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

# Отчёт по благонадёжности

## прогноз рисков неблагоприятного поведения

### Этичность

Этичность – это ключевая личностная черта для прогноза благонадёжности. Она участвует в расчёте показателей для большинства факторов риска. Это внутренний моральный компас человека, его система убеждений и ценностей, которые соответствуют этическим принципам (справедливость, доброта, честность, уважение, ненасилие...) и в целом «золотому правилу нравственности» – «поступайте по отношению к другим так, как Вы хотели бы, чтобы они поступали по отношению к Вам». Данная черта определяет поведение человека в обществе, его представление о допустимом и недопустимом.



#### Результат:

Высокий уровень

Обладает жёстким внутренним стержнем. Моральным компасом, системой убеждений и ценностей, которые соответствуют этическим принципам.

### Буферные факторы

Буферные факторы – это психологические свойства и качества, которые могут противостоять проявлению контрпродуктивного поведения. **Обратите внимание:** буферные факторы сдерживают деструктивное поведение только в состоянии эмоционального покоя. В состоянии острого стресса сдерживающие механизмы могут не сработать и риск неблагоприятности возрастёт.

✓ **Ярко выраженный интеллект.** Высокий интеллект обладает сдерживающим эффектом в отношении девиантного поведения. Люди с более высоким уровнем интеллекта обладают достаточной дальновидностью, чтобы учитывать возможные последствия своих действий, а также менее склонны совершать нарушения по случайности и неосторожности. Но в сложных схемах мошенничества высокий интеллект, напротив, может способствовать «успеху».

### Факторы риска

Виды контрпродуктивного поведения сотрудников, соответствующие различным факторам риска для организации, сгруппированы в 8 различных вариантов. Риск проявления того или иного поведения признается актуальным в случае, если зафиксировано выраженное совпадение профиля респондента и связанных с данным поведением психологических качеств и свойств. Но и в этом случае риск говорит не о доказанном факте, а только о предрасположенности и о повышении вероятности проявления контрпродуктивного поведения в конкретной ситуации. В случае выявления риска того или иного контрпродуктивного поведения его название будет выделено цветом и восклицательными знаками:



- повышенный риск;



- высокий риск.

#### Намеренные нарушения

Нужен контроль, жёсткие санкции, системы предотвращения нарушений

#### Ненамеренные нарушения

Нужен подбор подходящих условий и/или поддержки и coaching

Финансы:



Спланированные действия



Импульсивные действия

Надёжность сотрудника:



Недобросовестность



Лёгкость увольнения

Безопасность:



Склонность к риску



Ошибки в стрессе

Человеческий фактор:



Конфликтность



Личностная уязвимость

Вероятные виды контрпродуктивного поведения, которые могут проявиться при неблагоприятных обстоятельствах:

⚠ **Личностная уязвимость:** сложность в управлении своими состояниями, побуждениями и действиями, тревожно-депрессивные реакции. Склонность к переживанию негативных эмоций; самооценка и удовлетворённость жизнью и различными её аспектами могут быть нестабильны или снижены. Это

Психологический портрет

Потенциал сотрудника

Управленческий потенциал

Отчёт по компетенциям

Карьерный рост и развитие

Потенциал в продажах

Отчёт по благонадёжности

Обратная связь сотруднику

открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

# Обратная связь сотруднику

отчёт ориентирован на участника оценки и предоставляет мягкую поддерживающую обратную связь по результатам теста с рекомендациями по личностному росту

## Ваш психологический портрет

### Мотивация

К чему Вы стремитесь:



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

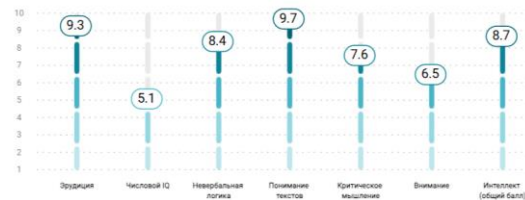
Вам свойственна потребность в творческой работе: Вам приносит удовольствие создание нового. Для Вас важно претворять в жизнь свои идеи, преобразовывать окружающую действительность, совершенствовать существующее или создавать то, чего ещё не было.



Связи

Вам важно иметь возможность устанавливать полезные связи, наращивать свой социальный капитал, сеть контактов и взаимовыгодных отношений. Вы цените знакомства, которые могут пригодиться при решении рабочих и личных проблем.

### Интеллект



## Рекомендации по личностному росту

Предлагаем Вам индивидуальные рекомендации и полезные материалы, которые могут помочь увеличить эффективность, улучшить психологическое благополучие и достичь внутренней гармонии. Рекомендации составлены для Вас на основе данных о Ваших ярко выраженных чертах.

▼ Открыть рекомендации...



Замкнутость

#### Преимущества

- ✓ Вы готовы к уединённой работе
- ✓ Качество способствует полному погружению в задачу
- ✓ Говорите кратко и по делу, тщательно обдумав идею
- ✓ Умеете слушать и наблюдать

#### Ограничения

- ! Возможны трудности в командной работе и коммуникации
- ! Публичные выступления могут быть источником стресса
- ! Держитесь обособленно, можете казаться коллегам отстранённым
- ! Сложно поддерживать неформальное общение

## Примеры профессий

В этом блоке даны примеры профессий, которые лучше других подходят человеку с Вашим психологическим профилем. Всего анализируется 22 профессиональных сферы.

#### Максимально подходят:

- ✓ Образование и педагогика, обучение (воспитатель, учитель, ведущий тренингов)
- ✓ Социальные профессии, помощь людям (психолог, социальный работник, волонтер)

Психологический портрет

Потенциал сотрудника

Управленческий потенциал

Отчёт по компетенциям

Карьерный рост и развитие

Потенциал в продажах

Отчёт по благонадежности

Обратная связь сотруднику

открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

# Цены и скидки на тестирование

[к содержанию](#)

# Цены и скидки на тестирование

## Тест «Бизнес-Профиль 8»

Базовая стоимость

**5 040 Р/человек**

Количество тестирований

Стоимость тестирования  
(Р/человек)

10	4 814
50	4 573
100	4 272
500	3 352
1 000	2 680
5 000	2 016

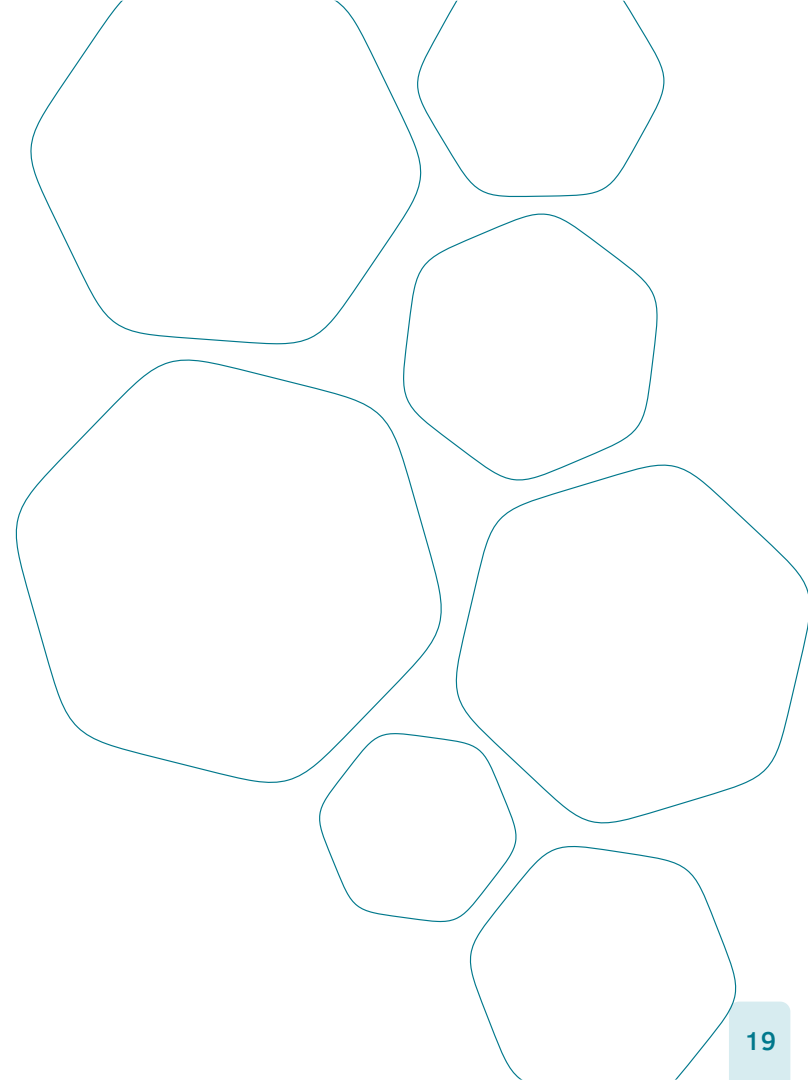
Цены на тестирование зависят от количества одновременно приобретаемых сеансов тестирования: чем больше, тем цена ниже.

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

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

# 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](#)

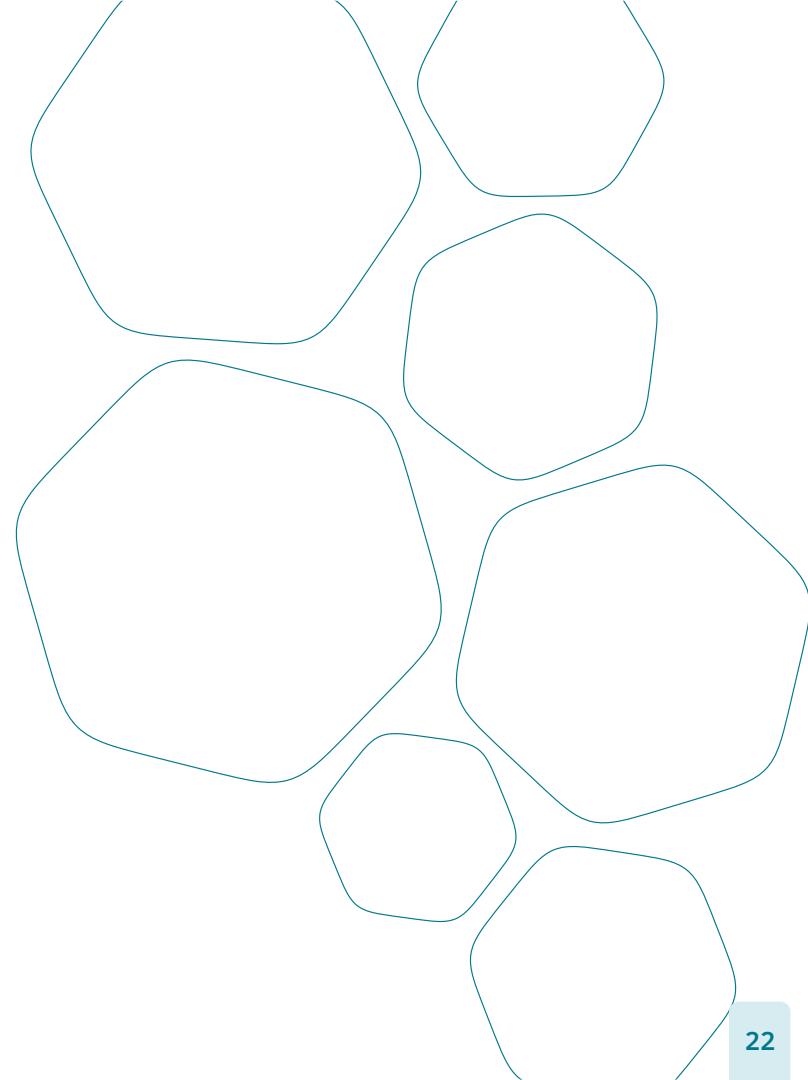
## Интеллектуальные способности

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

# 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.

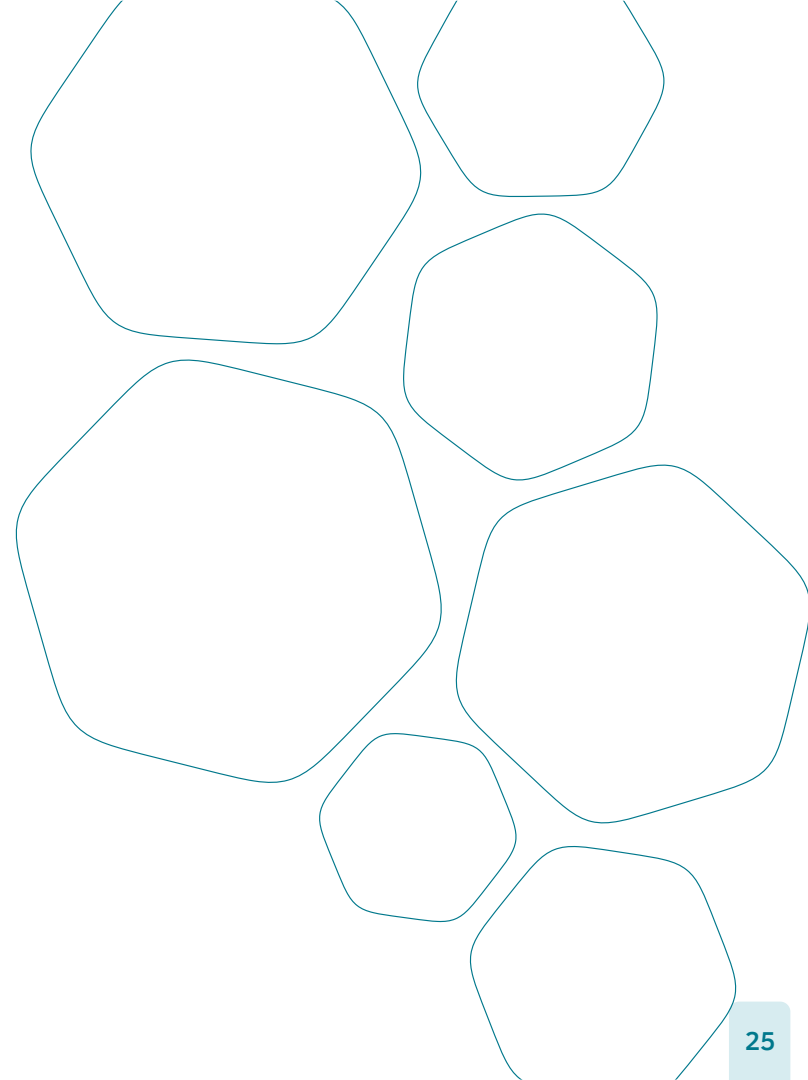
У меня теперь новый взгляд на мои знания, которые я получаю с 2019 г. Повезло! А ещё после этого легче осваивать тест «Бизнес-Профиль».

**Татьяна**

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

# Программное обеспечение для тестирования

[к содержанию](#)





# Отвечает современным требованиям к ПО



## Технологичность

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



## Функциональность

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



Входит в Единый реестр российского ПО



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



## Надёжность

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



## Кастомизация плеера и отчётов

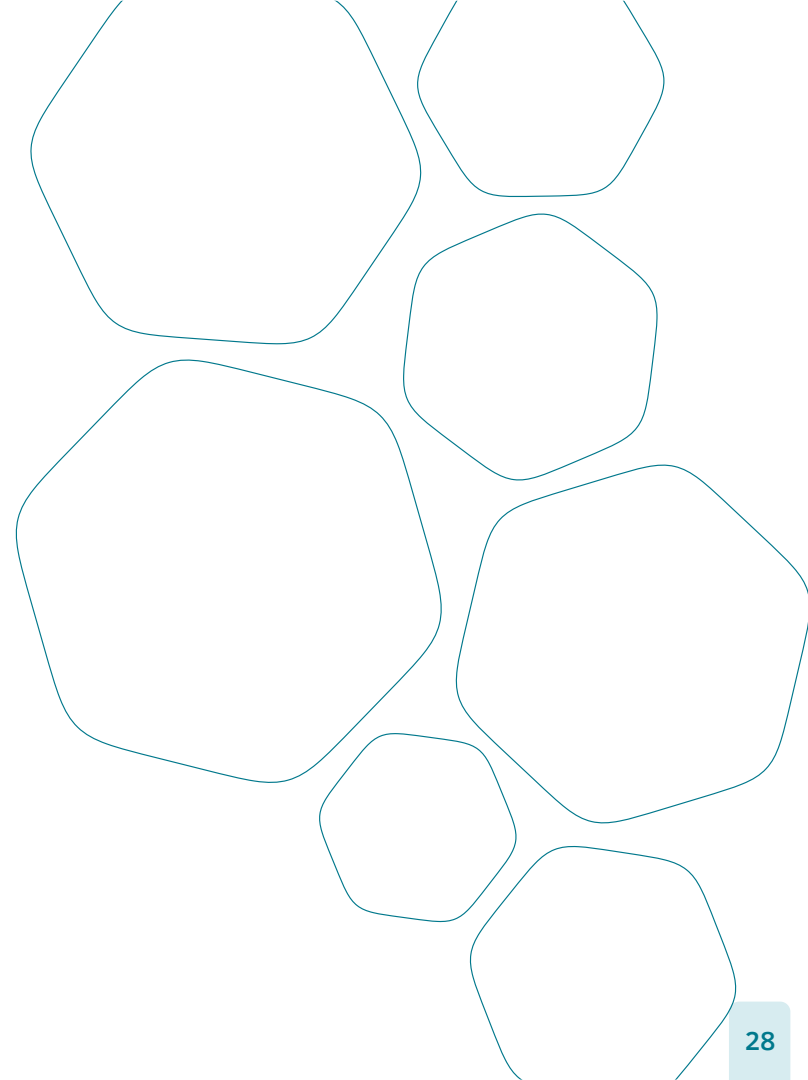
Можем доработать вид заданий и отчётов под корпоративный дизайн компании-заказчика



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

# О компании

[к содержанию](#)



# HT Lab — российский разработчик инструментов оценки и развития персонала

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



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



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



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



Разрабатываем оценочные инструменты под заказ



Проектируем ИПР, модели компетенций и профили должностей



Проводим тренинги, индивидуальный и групповой коучинг для руководителей и специалистов



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

# Экспертная оценка и развитие персонала на основе тестирования



## Зачем нужна экспертная оценка

Тестирование оценивает управленческий или профессиональный потенциал.

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



## Как оцениваем

**Тест-Ассесмент** — 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,  
Сушёвский 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