



Инструменты для
оценки персонала

Разработка под заказ и кастомизация
оценочных инструментов

HR-аналитика, обучение, коучинг
работа с выгоранием и жизнестойкостью

Тест «HappyStaff»

комплексная оценка эмоционального состояния
сотрудников и их отношения к работе

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



0 тесте



Тест «HappyStaff» — это комплексная, полноценная методика оценки эмоционального состояния сотрудников и их отношения к работе.

Тест направлен:

- ✓ на объективную оценку общего благополучия персонала и основных метрик: выгорание, вовлечённость, лояльность, eNPS, удовлетворённость работой
- ✓ на управление текучестью и удержание ценных сотрудников в компании

«HappyStaff» работает на индивидуальном и на групповом уровнях, за счёт чего решает расширенный круг HR-задач.

0 тесте

Пройти демо-тест



Какие задачи решает тест

Мониторинг эмоционального благополучия персонала, работа с выгоранием

Предупреждение и профилактика. Своевременная диагностика поможет избежать нежелательных последствий выгорания.

Мониторинг удовлетворённости работой и поиск причин снижения удовлетворённости

Тест «HappyStaff» строит подробную карту удовлетворённости работой, по которой легко найти причины снижения общего благополучия.

Удержание сотрудников

Целенаправленная работа с сотрудниками, у которых диагностирован высокий риск увольнения, или с теми, кто находится в зоне риска, поможет сократить процент их ухода по собственному желанию.

Поддержка и обоснование well-being программ

Обоснование необходимости выделения бюджета на поддержку и работу с эмоциональным состоянием сотрудников на базе достоверных данных оценки.

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.

Планирование и оценка нововведений или изменений в компании

С помощью рекомендаций в отчётах теста можно определить наиболее подходящие организационные и управленческие действия для улучшения ситуации, а при повторной диагностике — оценить эффективность нововведений.



Структура теста. Описание шкал

Основные метрики

- Вовлечённость
- Лояльность
- Удовлетворённость работой
- Выгорание

Индивидуальные особенности

- Жизнестойкость
- Трудоголизм

Дополнительно

- Оценка намерения уволиться
- Оценка достоверности ответов
- eNPS (Employee Net Promoter Score — готовность рекомендовать компанию как работодателя)





Комплексное представление шкал теста: связи между факторами

По результатам статистического анализа «HappyStaff» почти все шкалы теста в той или иной степени связаны друг с другом:

- ✓ Вовлечённость, лояльность и удовлетворённость сильно связаны как друг с другом, так и с критериями намерения остаться в компании и эффективности работы. Так, вовлечённость сильнее всего связана с удовлетворённостью содержанием работы и самостоятельностью, а также с эффективностью работы, а лояльность — с удовлетворённостью управлением компанией и намерением в ней остаться.
- ✓ Шкала «Выгорание» связана с этими тремя основными метриками отрицательно: чем выше риск выгорания, тем, как правило, ниже вовлечённость, лояльность и удовлетворённость сотрудника своей работой.
- ✓ Жизнестойкость слабее, но значимо связана с основными «положительными» метриками и внешними критериями, и отрицательно с выгоранием. Трудоголизм одновременно коррелирует и с выгоранием, и с вовлечённостью. При этом вовлечённость с выгоранием связаны друг с другом отрицательно.



На наших данных подтвердилось представление о трудоголизме как о «плохом близнеце» вовлечённости.

Трудоголик внешне напоминает эффективного человека, он увлечён своей работой, но это нездоровая увлечённость, связанная с выгоранием и всеми его негативными последствиями.



Примеры заданий

Блок «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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Я беспокоюсь о качестве работы моих коллег и Компании в целом	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Я часто задумываюсь о решении рабочих проблем в нерабочее время	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Я ощущаю полную погружённость в рабочий процесс, забывая обо всём остальном	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Блок «Оценка удовлетворённости работой в компании» (105 заданий)

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

Нет     Да

Блок «Оценка готовности рекомендовать свою компанию как работодателя (eNPS)» (2 задания)

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?



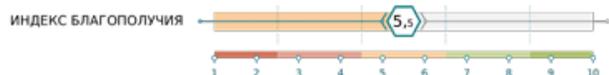
Отчёт для HR-специалиста

полезен в работе по удержанию ценных сотрудников и при неанонимном проведении 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.

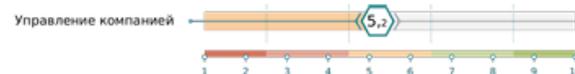
Оценка намерения уволиться

✓ Низкий риск увольнения в течение следующего года.

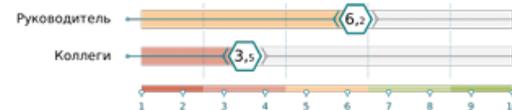
ПОИСК ПРИЧИН СНИЖЕНИЯ ИНДЕКСА БЛАГОПОЛУЧИЯ

Карта удовлетворённости работой

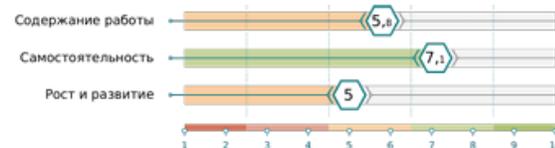
Компания



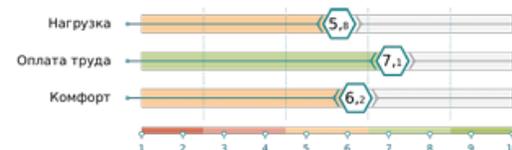
Отношения



Задачи и возможности



Условия работы



Скачать отчёт

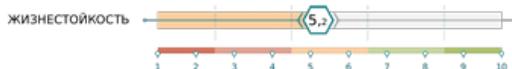
Полную версию отчёта можно посмотреть по кнопке «Скачать отчёт»

Отчёт для HR-специалиста

полезен в работе по удержанию ценных сотрудников и при неанонимном проведении оценки

Индивидуальные особенности

Жизнестойкость



Повышенный уровень жизнестойкости. Продуктивность работы респондента может снижаться, когда он сталкивается со сложными стрессовыми ситуациями. Он пытается управлять ситуацией и не поддаваться эмоциям, которые она вызывает, но получается это не всегда. Респондент в целом устойчив к критике и неудачам, но порой может терять уверенность и оптимистичный настрой при появлении неожиданных трудностей.

Устойчивость



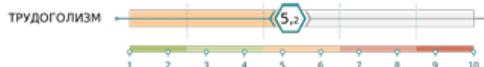
Способен справиться с неудачами и не расстраиваться из-за мелочей. Но сталкиваясь с серьёзными трудностями, может поддаваться эмоциям и теряться.

Адаптивность



Готов работать в различных условиях и подстроиться под ситуацию при наличии времени или поддержки со стороны.

Трудоголизм



Средний уровень трудоголизма. Работа занимает значимое место в жизни сотрудника, но не притесняет всё остальное: личную жизнь, отдых, увлечения. Похожий результат демонстрирует большинство людей и его можно трактовать как норму в отношении сотрудника к работе.

Скачать отчёт

Полную версию отчёта можно посмотреть по кнопке «Скачать отчёт»

HR-СПЕЦИАЛИСТУ: О ЧЁМ НУЖНО ПОГОВОРИТЬ

- **Отношения с коллегами.** В чём причина ухудшения отношений внутри Вашего коллектива? Как можно улучшить коммуникации? В случае обнаружения явного конфликта, необходимо поговорить со всеми участниками индивидуально, чтобы собрать мнения всех сторон и сгладить эмоции. Только после этого организовать трехстороннюю встречу: участники конфликта и HR, который выполняет роль модератора встречи и помогает сторонам найти компромисс.
- **Вероятность выгорания сотрудника.** Комплексно обсудить результаты теста и возможные конкретные шаги по устранению различных стрессовых факторов на работе: обратите внимание на рекомендации по всем факторам неудовлетворённости работой. Если в компании есть практика предоставления услуг психологической помощи – включить сотрудника в этот проект.

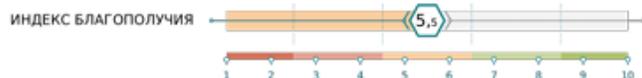
РЕКОМЕНДАЦИИ НЕПОСРЕДСТВЕННОМУ РУКОВОДИТЕЛЮ

1. **Поддерживать благоприятную атмосферу в команде.** Поощрять и демонстрировать своим примером взаимопомощь, честное и открытое общение между коллегами.
2. **Не перегружать.** Не давать сверхзадач, пока сотрудник не придет в норму. Следить за тем, чтобы сотрудник не задерживался на работе и имел возможность полноценно отдохнуть (выходные и отпуск). Дать отгул или позволить какое-то время поработать из дома, если считаете нужным.
3. **Контролировать и подстраховывать.** Выгорание сказывается на концентрации внимания и общей эффективности работы сотрудника и окружающих его людей. Руководителю рекомендуется контролировать процессы, за которые отвечает сотрудник, чтобы не допустить негативного влияния выгорания на результат работы. Возможно, предложить помощь, временно подстраховать сотрудника на наиболее ответственных, сложных и неопределённых участках.

Отчёт для сотрудника

мягкая обратная связь по результатам тестирования с указанием на проблемные точки и рекомендациями по самопомощи

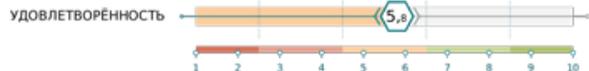
ВАШ РЕЗУЛЬТАТ



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.

ИЗ ЧЕГО СКЛАДЫВАЕТСЯ ВАШ РЕЗУЛЬТАТ

Удовлетворённость работой



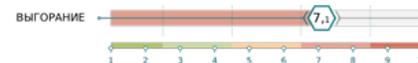
Средний уровень удовлетворённости работой. Сейчас Вы частично удовлетворены своей работой: что-то Вас устраивает, что-то нет. Плюсы и минусы Вашей работы отображены на карте удовлетворённости ниже.

Скачать отчёт

Полную версию отчёта можно посмотреть по кнопке «Скачать отчёт»

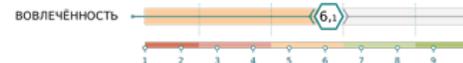
ИЗ ЧЕГО СКЛАДЫВАЕТСЯ ВАШ РЕЗУЛЬТАТ

Выгорание



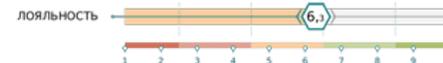
Повышенный риск профессионального выгорания. В Ваших ответах есть узнаваемые признаки профессионального выгорания. Выгорание развивается как естественная ответная реакция на воздействие неконтролируемого стресса, будь то чрезмерная нагрузка, интенсивное и эмоционально тяжёлое общение, высокая ответственность 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.

Вовлечённость



Средний уровень вовлечённости. Вы в меру вовлечены в работу: примерно как и большинство других людей. В целом Вы проявляете инициативу, вкладываете усилия в свою работу, Вам безразлично, что происходит в Компании, но при этом Вы соблюдаете баланс между работой и другими важными сферами Вашей жизни.

Лояльность



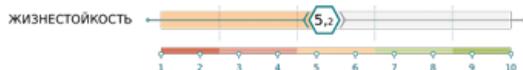
Средний уровень лояльности. Компания, в которой Вы работаете, на сегодняшний день вызывает у Вас скорее нейтральные эмоции: что-то Вам нравится, а что-то вызывает неодобрение. Это свойственно большинству людей, является своеобразной нормой. Ваши эмоции – самый первый и важный индикатор того, что всё идёт в нужную сторону, соответствует Вашим потребностям и ценностям. И впоследствии они влияют на Ваши решения и действия.

Отчёт для сотрудника

мягкая обратная связь по результатам тестирования с указанием на проблемные точки и рекомендациями по самопомощи

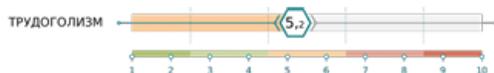
Индивидуальные особенности

Жизнестойкость



Средний уровень жизнестойкости. В целом на Вас можно положиться в кризисной ситуации. Но продуктивность Вашей работы может снижаться, когда Вы сталкиваетесь с нетипичными трудностями. Как правило, Вы устойчивы к критике и неудачам, но порой можете терять уверенность и оптимистичный настрой. Длительный стресс и проблемы в особо значимых для Вас сферах жизни с большой вероятностью приведут к снижению продуктивности, эмоциональным срывам и энергетическому истощению. Чем ниже жизнестойкость – тем менее человек приспособлен к преодолению трудностей и более склонен к выгоранию. Старайтесь, по возможности, уменьшать количество стресса в своей жизни и сохранять силы для того, что для Вас по-настоящему важно.

Трудоголизм



Средний уровень трудоголизма. Работа занимает значимое место в Вашей жизни, но не притесняет всё остальное: личную жизнь, отдых, увлечения. Судя по Вашим ответам, психологическая зависимость от работы Вам несвойственна, и это хорошо, поскольку трудоголизм часто является причиной профессионального выгорания.

РЕКОМЕНДАЦИИ

Результаты тестирования помогли Вам лучше осознать плюсы и минусы Вашей работы: то, за что Вы её цените, и то, что сейчас не идеально. Рекомендации в следующем блоке отчёта подскажут варианты действий, которые Вы сами можете предпринять, чтобы улучшить ситуацию и приблизиться к желаемой картине. Перечень рекомендуемых действий охватывает множество возможных вариантов и может быть довольно большим. Не нужно стараться выполнить всё сразу: для начала сфокусируйтесь на двух-трёх действиях, которые представляются Вам наиболее актуальными. Все ситуации взаимоотношений сотрудника и Компании индивидуальны, поэтому при выборе действий оценивайте последствия и риски: как это скажется на Вас и Вашей работе, на Ваших отношениях с окружающими. Выбирайте с умом и действуйте!

P.S. Полезные материалы представлены в порядке увеличения времени на их освоение. Для текстов дано ориентировочное непрерывное время чтения из расчёта скорости 200 слов в минуту для статей и 50 страниц в час для книг.

ПРОБЛЕМА: НЕУДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ ОТНОШЕНИЯМИ С КОЛЛЕГАМИ

Рекомендуемые действия:

- **Фиксируйте договорённости.** Для минимизации возможных конфликтов и недопонимания резюмируйте все договорённости и итоги встреч с коллегами в письмах, чатах и треках задач.
- **Поговорите об этом.** Обсудите сложившуюся ситуацию с тем, кто готов Вам помочь: это может быть Ваш непосредственный руководитель, HR-специалист, психолог, коуч, наставник или опытный коллега.
- **Договаривайтесь.** Попробуйте напрямую поговорить с коллегами. Люди не умеют читать мысли: даже если в компании нет практики обратной связи, возьмите инициативу на себя и сверьте Ваши с коллегами точки зрения на то, что не так. Для того, чтобы общение было конструктивным и результативным, изучите принципы и конкретные техники эффективной обратной связи — например, "бутерброд" и BOFF. Начните беседовать с теми людьми, которые максимально влияют на Вашу эффективность работы.
- **Улучшайте Ваши навыки коммуникации:** приёмы и техники активного слушания, убеждения, модели и сценарии аргументации, а также навыки эмоциональной саморегуляции во взаимодействии с другими людьми. Это фундаментально улучшит Ваше взаимодействие с коллегами.
- **Расширяйте знания о психологии.** Для того, чтобы знать свои сильные и слабые стороны и уметь определять оптимальный подход к разным людям, изучайте материалы по психологии индивидуальных различий. Не самой строгой в научном понимании моделью, но максимально применимой для самопознания и саморазвития является MBTI – первая в мире по популярности типология личности.
- **Старайтесь узнать Ваши коллег получше.** В компании всегда работают очень разные люди с разными ценностями. Немного пообщавшись вне работы, Вы сможете разглядеть что-то близкое Вам в тех, кто казался совсем чужим. Это может быть сложным решением, но не отказывайтесь от участия в корпоративных праздниках и тимбилдингах. "Разбить лёд" в отношениях с коллегами помогут и более маленькие шаги, которые зависят от Вас: сходите вместе пообедать или сыграть в квиз после работы.

Скачать отчёт

Полную версию отчёта можно посмотреть по кнопке «Скачать отчёт»



Групповой отчёт

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



Скачать отчёт

Полную версию отчёта можно посмотреть по кнопке «Скачать отчёт»



Цены и скидки на тестирование

	Базовая стоимость	Количество тестирований	Стоимость тестирования (₽/человека)
 HappyStaff	900 ₽/человека	10	900
		50	859
		100	847
		500	755
		1 000	682
		5 000	461

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 март 2025 года. Всегда актуальные цены – [в прайсе](#) на нашем сайте

Собственное ПО для тестирования — MAINTEST



В HT Lab применяется 3 варианта системы Maintest

Maintest Online

Облачное решение на базе SaaS

- Возможность интеграции с сайтом, порталом, СДО заказчика
- Прокторинг: система наблюдения и контроля за удаленным тестированием

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 по времени использования

Maintest Pro

Облачное решение для разработки и проведения тестов знаний

- Последовательная реализация всей технологии разработки профтестов

Подробнее

The image shows two screenshots of the MAINTEST software interface. The top screenshot is a dashboard for a user named Ivan, displaying various analytics and management tools. The bottom screenshot is the login page for the MAINTEST system.

Dashboard Screenshot:

- Header:** "Добро пожаловать, Иван!" (Welcome, Ivan!).
- Left Sidebar:** MAINTEST logo, navigation menu (Главная, Список тестов, Планы оценки, Компетенции, Управление), and a contact card for the curator (Алексей Венедиктов).
- Main Content:**
 - Сеансы (Sessions):** A bar chart showing session counts for different profiles (Бизнес-профиль 7, EPI-2, TUR-7) over time.
 - Статистика по Ψ за ноябрь (Statistics for November):** A donut chart showing the distribution of test results: Приобретено (1255, 64%), Использовано (405, 20%), and Зарезервировано (367, 16%).
 - Быстрый доступ (Quick Access):** Buttons for Competencies, Business Profile 7, and ConCom.
 - Траты Ψ (Ψ Expenses):** A bar chart showing expenses for different categories (Тесты, Опросы, КонКом, Прочие).
 - Уважаемые пользователи сервера (Respected server users):** A notice about server maintenance on November 16th.
 - Результаты (Results):** A line chart showing results for the current quarter and previous quarters.
 - Статистика по филиалам (Statistics by branches):** A table showing results for different branches.

Login Page Screenshot:

- Header:** HUMAN TECHNOLOGIES ЛАБОРАТОРИЯ «ГУМАНИТАРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ».
- Text:** "Добро пожаловать в систему Maintest!" (Welcome to the Maintest system!).
- Form:** Login fields for "Логин" (Login) and "Пароль" (Password).
- Text:** "Если пароль был утерян, обратитесь к своему менеджеру." (If the password was lost, contact your manager).
- Button:** "Войти" (Login).



Почему Maintest — это удобно



Технологичность

Онлайн-приложение запускается в браузере и не требует дополнительной установки на компьютер. Функционал реализован на базе SaaS



Функциональность

Личный кабинет пользователя позволяет индивидуально настраивать тесты, наблюдать за процедурой оценки и собирать результаты по всем сотрудникам в единой системе



Надёжность

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



Кастомизация плеера И дизайна отчётов

В системе Maintest можно менять вид заданий и отчётов под корпоративный дизайн

✓ Работа с **обезличенными** данными

✓ **Интеграция** с платформами и сервисами заказчика

✓ **Прокторинг** для контроля за процедурой тестирования

✓ **Maintest входит в Единый реестр российского ПО**



HT Lab — провайдер и разработчик инструментов оценки



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



**Подтверждённое
качество**

Все тесты разработаны в полном соответствии с российским стандартом тестирования персонала

Психометрический паспорт теста предоставляется по запросу: info@ht-lab.ru



Контакты HT Lab



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

Заказать консультацию



HT Lab