



ЛАБОРАТОРИЯ
ГУМАНИТАРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Тесты для оценки персонала:
мотивация, интеллект, личность

Экспертная оценка руководителей,
коучинг, работа с выгоранием

Разработка под заказ и кастомизация
оценочных инструментов, обучение

Оценка линейного персонала

Комплексная оценка потенциала к продажам,
работе с людьми и делопроизводству

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

Содержание

Нажмите на иконку для перехода в нужный раздел

О линейном персонале
и его оценке

3

Бизнес-Профиль 8

7

11 Личностных Факторов
(11ЛФ)

14

Фронт-офис | FrontStaff

20

Бэк-офис | BackStaff

26

Линейный персонал |
LineStaff

32

Цены

39

Кастомизация
тестов

41

Обучение работе
с тестами

44

Программное
обеспечение
для тестирования

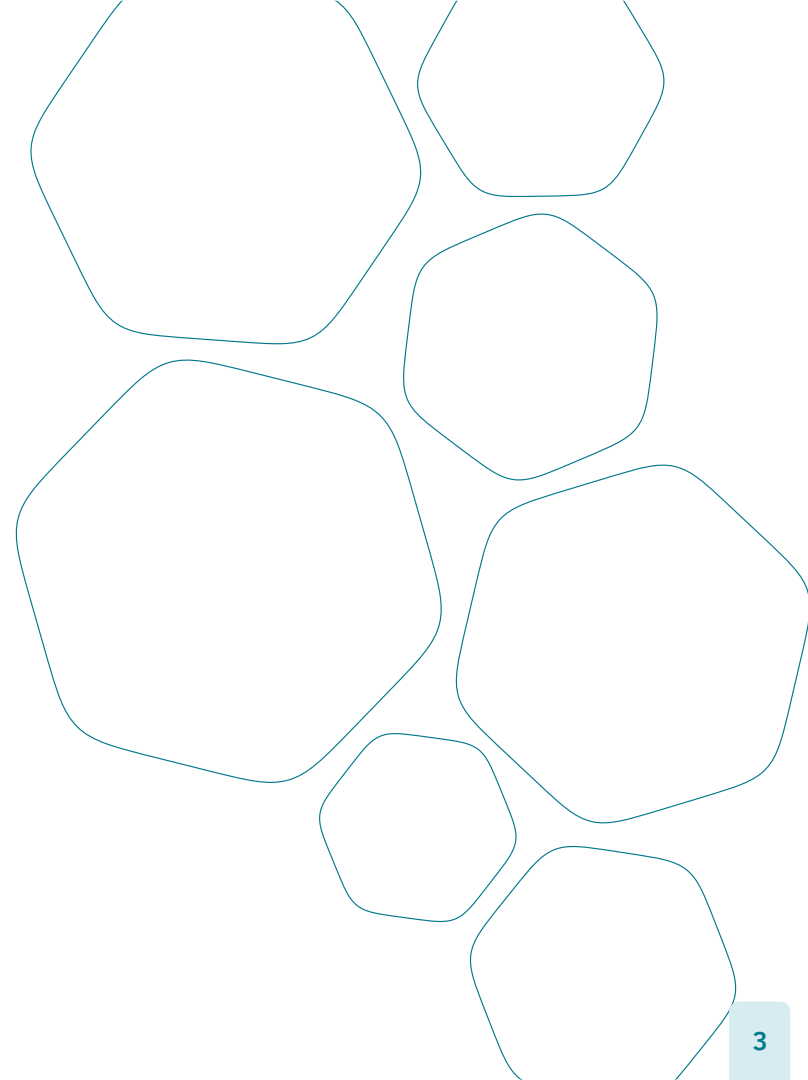
47

О компании

50

О линейном персонале и его оценке

[к содержанию](#)



Линейный персонал —

это люди, которые стоят в основе любого бизнеса, непосредственные исполнители базовых функций в любых компаниях, особенно в торговле.

От их стараний зависит, останется ли клиент доволен качеством продуктов или услуг, обратится ли он к вам снова

Частые проблемы в подборе персонала — это высокая текучесть, дефицит кадров и низкое качество работы

Причины

- Низкая квалификация и низкая заинтересованность сотрудника
- Несоответствие обязанностей и личностных склонностей
- Компании не отслеживают состояния сотрудников и не работают над их удержанием

Решение

Ищите людей, которые подходят вам по личностным качествам, способностям и потенциалу, даже если у них ещё нет нужного опыта. В этом помогут психологические тесты

- Оценка по универсальным компетенциям и способностям
- Объективные данные для быстрых, но взвешенных кадровых решений на основе результатов оценки

Какие задачи решают тесты

Точечный подбор

Тесты можно использовать на ранних этапах профессионального отбора кандидатов с определённым личностным профилем

Массовый подбор

Тесты позволяют быстро и точно оценивать потенциал кандидатов к проявлению необходимых компетенций на линейных позициях

Оценка действующих сотрудников

Знание интеллектуальных способностей и личностных особенностей сотрудника помогут определить оптимальный формат его работы

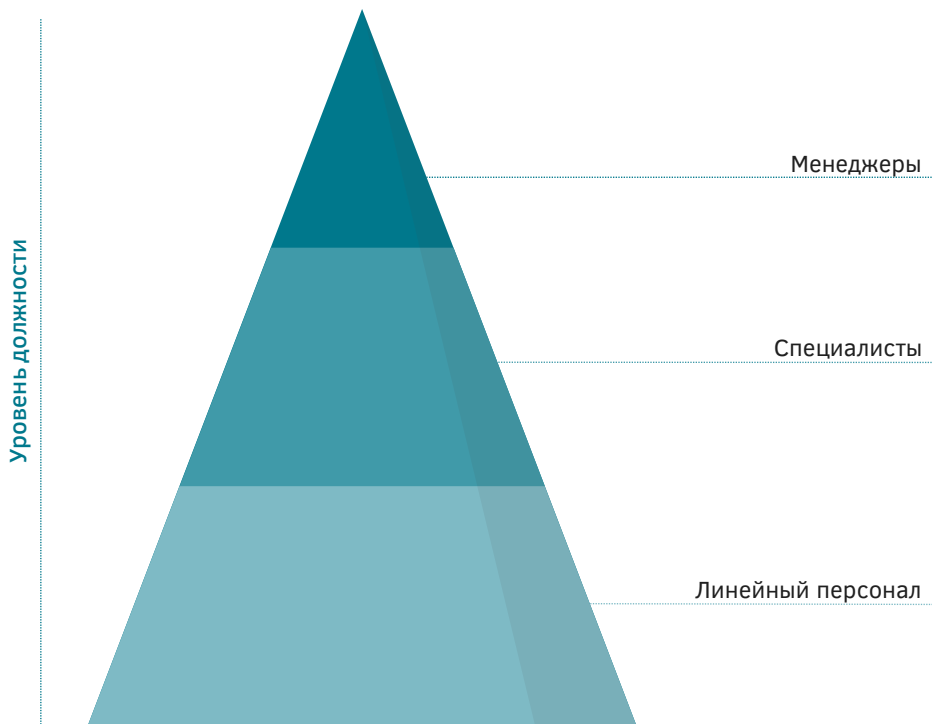
Удержание персонала

Результаты тестов помогут руководителю или HR-специалисту понять ограничения и возможные стрессоры сотрудников. Довольные работники остаются в компании, а компания не теряет деньги из-за текучести кадров

Развитие и саморазвитие сотрудников

Оценка компетенций позволяет выявить слабые стороны сотрудников и спланировать обучение для их прицельного развития

Линейка тестов HT Lab



Тесты

Бизнес-Профиль 8

Комплексный тест на основе оценки мотивации, интеллекта и личностных качеств

11 Личностных Факторов (11ЛФ)

Комплексная оценка личностных особенностей и потенциала в продажах

Фронт-офис | FrontStaff

Экспресс-диагностика линейного персонала, работающего с людьми

Бэк-офис | BackStaff

Экспресс-диагностика линейного персонала, работающего с документами

Линейный персонал | LineStaff

Комплексный тест компетенций линейного персонала

Бизнес-Профиль 8

Комплексный тест на основе оценки
мотивации, интеллекта и личностных качеств

[к содержанию](#)

0 тесте



Что оценивает

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

С защитой от социальной желательности ответов

подробнее о тесте



Из чего состоит

- 🕒 1,5 часа
- 📁 228 заданий
- 📄 8 отчётов:
 - [Потенциал в продажах](#)
 - [Управленческий потенциал](#)
 - [Психологический портрет](#)
 - [Потенциал сотрудника](#)
 - [Отчёт по компетенциям](#)
 - [Карьерный рост и развитие](#)
 - [Отчёт по благонадёжности](#)
 - [Обратная связь сотруднику](#)

пример теста



Для кого

- ⚙️ Менеджеры
- 🚀 Специалисты

Структура теста. 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)

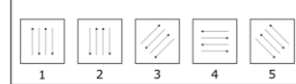
Числовой IQ

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

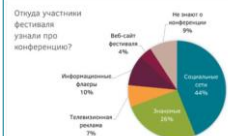
Какая из пяти фигур лишняя?



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.

Потенциал в продажах

ориентирован на HR-подразделение и лиц, принимающих решение по итогам оценки

Потенциал в продажах

Потенциал в продажах – это внутренний ресурс, который определяет готовность к работе в сфере продаж. Он включает в себя мотивацию, способности и личностные 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:

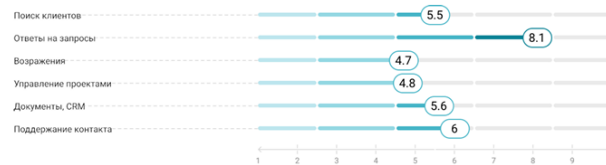
- ✓ очень высокий общий интеллектуальный потенциал, во многом определяющий успешность решения рабочих задач
- ✓ сниженная выраженность мотива «Общественная польза»
- ✓ выраженная заинтересованность в установлении полезных контактов

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.

открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

Отчёт для HR-специалиста

развёрнутый психологический портрет участника оценки — сотрудника или кандидата

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:

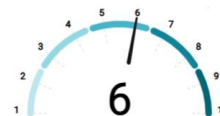
- Дружелюбие
- Конформизм
- Организованность
- Тревожность
- Сензитивность

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.

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 существующие 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



открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

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, социальных работник, волонтер)

11 Личностных Факторов (11ЛФ)

Комплексная оценка личностных
особенностей и потенциала в продажах

[к содержанию](#)

0 тесте








Что оценивает

- Потенциал к продажам
- Ответственность
- Предприимчивость
- Клиентоориентированность
- Способность находить контакт с клиентом
- Умение сохранять эмоциональное равновесие

подробнее о тесте





Из чего состоит

-  20 минут
-  93 задания
-  Есть мобильная версия теста
-  2 отчёта:
 - [Для HR-специалиста](#)
 - [Для респондента](#)
-  **Доступны отчёты по оценке личностных факторов:**
 - [Для HR-специалиста](#)
 - [Для респондента](#)

пример теста



Для кого

-  Менеджеры
-  Специалисты

Структура теста. Описание шкал

- **Потенциал в продажах**

общая выраженность потенциала к продажам

- **Клиентоориентированность**

направленность на клиента

- **Ответственность**

способность ответственно подходить к процессу продаж

- **Влияние**

способность «управлять» клиентом, находить с ним контакт

- **Предприимчивость**

направленность на извлечение выгоды

- **Ассертивность**

способность сохранять эмоциональное равновесие, позитивность

Пример задания

Блок «Личность» (93 задания)

С каким утверждением из двух вы бы согласились в большей степени:

Я считаю, что на экзамене лучше идти отвечать первым

Я могу подолгу заниматься одним и тем же

Отчёт для HR-специалиста

ориентирован на HR-подразделение и лиц, принимающих решение по итогам оценки

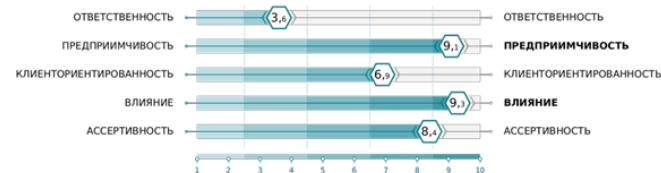
ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



Факторы по блоку «ПОТЕНЦИАЛ»



Факторы по блоку «СТИЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ»



ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

ПОТЕНЦИАЛ

Данный показатель отражает общую выраженность потенциала к продажам.

+ ЭФФЕКТИВНОСТЬ В ПРОДАЖАХ

Респондент показал высокий потенциал к работе в сфере продаж. Он способен добиваться максимального результата в той или иной ситуации продаж – проявить гибкость, предприимчивый подход, подстроиться под клиента или оказать на него влияние. Он способен демонстрировать уверенное поведение, проявлять необходимый уровень ответственности и аналитичности. Прогнозируется высокая эффективность в сфере продаж.

СТИЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ

Данные показатели отражают стилевые особенности поведения в продажах и указывают на выраженность потенциала к проявлению компетенций, важных в сфере продаж.

- ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Респондент показал пониженный потенциал к проявлению ответственности в ситуациях, связанных с продажами. От него можно ожидать склонности передавать решение проблем другим людям (руководству, коллегам), он не всегда готов самостоятельно разбираться с проблемными ситуациями. Он склонен давать клиентам невыполнимые обещания, стараясь особо не вникать в суть сложившейся ситуации. Не готов проявлять тщательность и осторожность в работе, перепроверять информацию и тщательно анализировать все детали. Подобные результаты могут демонстрировать представители крайних групп успешности в продажах: либо неопытные и малоэффективные, либо высокоэффективные менеджеры, "звезды".

открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

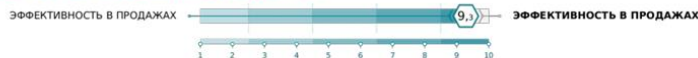
Отчёт для респондента

Ориентирован на сотрудника и предоставляет мягкую, поддерживающую обратную связь по результатам теста

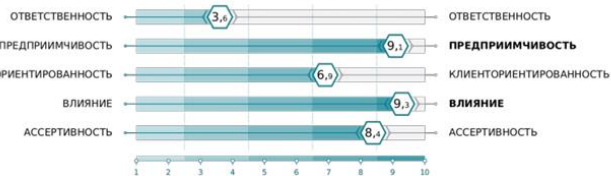
ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



Факторы по блоку «ПОТЕНЦИАЛ»



Факторы по блоку «СТИЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ»



ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

ПОТЕНЦИАЛ

Данный показатель отражает общую выраженность личностного потенциала к продажам.

++ ЭФФЕКТИВНОСТЬ В ПРОДАЖАХ

Вы показали высокий потенциал к проявлению эффективного поведения в ситуациях, связанных с ведением продаж. Вы способны демонстрировать поведение и принимать решения, позволяющие добиться максимального результата в различных ситуациях продаж. Это может быть свидетельством вашего опыта в подобной работе или присущих вам задатков менеджера по продажам. При прочих равных условиях вы обладаете блестящим потенциалом к работе в сфере продаж.

СТИЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ

Данные показатели отражают стилевые особенности поведения в продажах и указывают на выраженность потенциала к проявлению компетенций, важных в сфере продаж.

- ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Вы показали пониженный потенциал к проявлению ответственности в ситуациях, связанных с продажами. Вы склонны передавать решение проблем другим людям (руководству, коллегам), не всегда стремитесь самостоятельно разбираться с проблемными ситуациями, не стараетесь вникнуть в суть сложившейся ситуации. Вам скорее не свойственно проявлять тщательность в работе, перепроверять информацию, тщательно анализировать все детали.

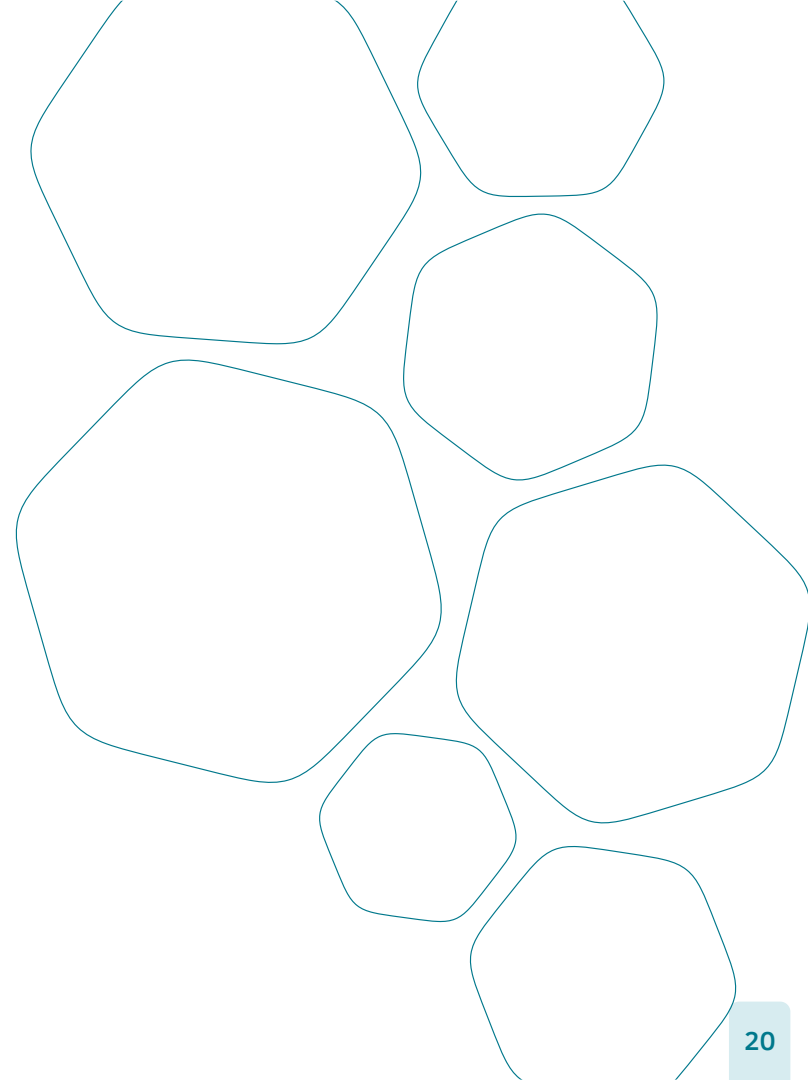
открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

Фронт-офис | FrontStaff

Экспресс-диагностика линейного персонала,
работающего с людьми

[к содержанию](#)



0 тесте



Что оценивает




- Понимание текстов
- Внимание (офисные позиции)
- Стрессоустойчивость
- Дисциплинированность
- Клиентоориентированность

С защитой от социальной желательности ответов

[подробнее о тесте](#)





Из чего состоит

-  30 минут
-  87 заданий
-  2 отчёта:
 - [Для HR-специалиста](#)
 - [Для респондента](#)

[пример теста](#)



Для кого

-  Специалисты
-  Исполнители

Структура теста. Описание шкал

● **Понимание текстов**

способность понимать тексты и делать из них верные выводы

● **Клиентоориентированность**

отзывчивость, общительность, чуткость, неконфликтность

● **Внимание**

оценка внимательности и концентрации при работе с документами и другой текстовой информацией

● **Дисциплинированность**

организованность, исполнительность, увлечённость

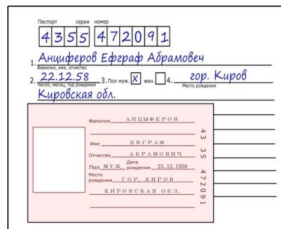
● **Стрессоустойчивость**

эмоциональная устойчивость, устойчивость к раздражителям, контроль эмоций, физическая выносливость

Примеры заданий

Блок «Внимание» (15 заданий)

Сколько ошибок было допущено при заполнении заявления?



- 1
 2
 3
 4
 5

Блок «Личность» (56 заданий)

Вам в большей степени свойственно...

Не повторять по сто раз простые вещи тому, кто не понял с первого раза



Продолжать объяснять, пока собеседник Вас не поймёт

Блок «Понимание текста» (16 заданий)

Кирилл Стасевич: Приказы подавляют эмпатию. Наука и жизнь

В 60-е годы прошлого века Станли Милгрэм провел серию психологических исследований, в которых принуждал людей причинить боль другому человеку. Принуждение к насилию было замаскировано под эксперимент по исследованию памяти и обучаемости: испытуемым предлагали ассистировать ученому, и они не знали, что эксперимент проводят над ними. С ассистентом-испытуемым рядом стоял авторитетный человек в белом халате и настойчиво просил бить током за ошибки и необучаемость кого-то в соседней комнате. Там сидел актер, который имитировал крики боли, но удары током на деле не получал. Напряжение постепенно повышали, и крики актера становились все более выразительными, иногда он даже жаловался на слабое сердце. Бывало и так, что после воплей за стенкой наступала "мёртвая тишина". Многие люди — не все, но многие, а в некоторых вариантах эксперимента так и вовсе 91% — продолжали выполнять указания до упора. Эксперимент Милгрэма много раз перепроверяли, в нём обнаруживались всё новые и новые нюансы, но, так или иначе, он до сих пор работает.

Какой вывод можно сделать, основываясь на тексте?

- Большинство людей готовы причинять боль другим, если их об этом настойчиво просят авторитетные люди.
- Большинство людей, если их принуждать с помощью удара током, готовы причинять боль другим.
- Большинство людей не соглашаются причинять боль другим, даже если их об этом настойчиво просят авторитетные люди.
- Большинство людей не соглашаются причинять боль другим, даже если их принуждать с помощью удара током.

Отчёт для HR-специалиста

ориентирован на HR-подразделение и лиц, принимающих решение по итогам оценки

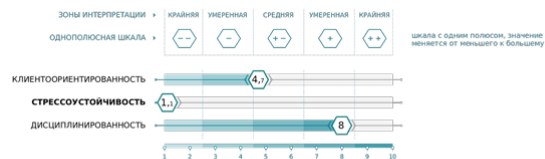
СПОСОБНОСТИ

На графическом профиле ниже представлены результаты оценки всех способностей. Подробные интерпретации результатов по каждой способности в отдельности приведены в следующих разделах отчёта.



КОМПЕТЕНЦИИ

На графическом профиле ниже представлены результаты оценки всех личностных компетенций. Подробные интерпретации результатов по каждой компетенции в отдельности приведены в следующих разделах отчёта.



*Результаты респондента можно назвать достоверными. При ответе на вопросы он не старался приукрасить себя и признавал за собой недостатки и слабости, которые свойственны большинству людей.

ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

ПОНИМАНИЕ ТЕКСТОВ

Средний уровень

У респондента средний уровень развития способности к пониманию прочитанного. Он способен вычлнять основную мысль текста, анализировать приведённые в нём аргументы и делать логические выводы на основе содержания прочитанного.

Особенности:

- может отделять главное от второстепенного в несложных текстах.

КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ

Средний уровень

Обладает средне выраженным потенциалом к клиентоориентированному поведению, достаточным для выполнения большинства рабочих задач в сфере клиентского обслуживания. Данное утверждение справедливо в случае, если среди результатов по субшкалам нет очевидных "провалов". В случае, если общий балл является усреднением высоких и низких баллов по субшкалам, "провалы" в определённых качествах могут оказаться препятствием для работы на некоторых должностях.

Отзывчивость



Проявляет участливость в общении с людьми. Часто по собственной инициативе предлагает помощь и эмоциональную поддержку, если видит, что другой человек в этом нуждается.

Общительность



В меру общительный человек. При необходимости готов проводить время среди других людей, общаться и заводить новые знакомства, но иногда ему требуется отдых от общения и возможность побыть наедине с собой.

Чуткость



В меру тактичный человек, старается находить правильный подход к людям и не ранить их чувства, но в некоторых ситуациях бывает резок в общении с другими людьми.

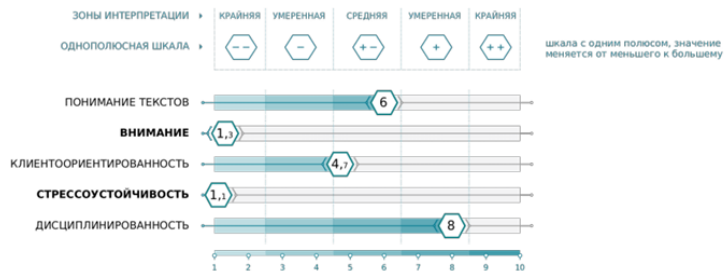
открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

Отчёт для респондента

Ориентирован на сотрудника и предоставляет мягкую, поддерживающую обратную связь по результатам теста

ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

ПОНИМАНИЕ ТЕКСТОВ

Средний уровень

Вы обладаете средним уровнем развития способности к пониманию прочитанного. Вы можете вычленять основную мысль из прочитанного, выделять некоторые аргументы и делать логически верные выводы о содержании несложных текстов.



Как развивать?

- Выясняйте значения непонятных слов и постарайтесь использовать их в своей речи. Это поможет расширить словарный запас.
- Применяйте метод медленного чтения (close reading). Намеренное снижение скорости чтения позволит глубже понять и оценить сложный текст.
- Если не получается читать много, попробуйте начать с 10 минут в день, но вдумчиво и вслух.
- Пишите больше. После прочитанной книги, посещённой выставки или просмотренного фильма напишите краткий обзор или отзыв.
- Говорите больше, не избегайте дискуссий, постарайтесь чаще доносить свою позицию устно.



Что почитать?

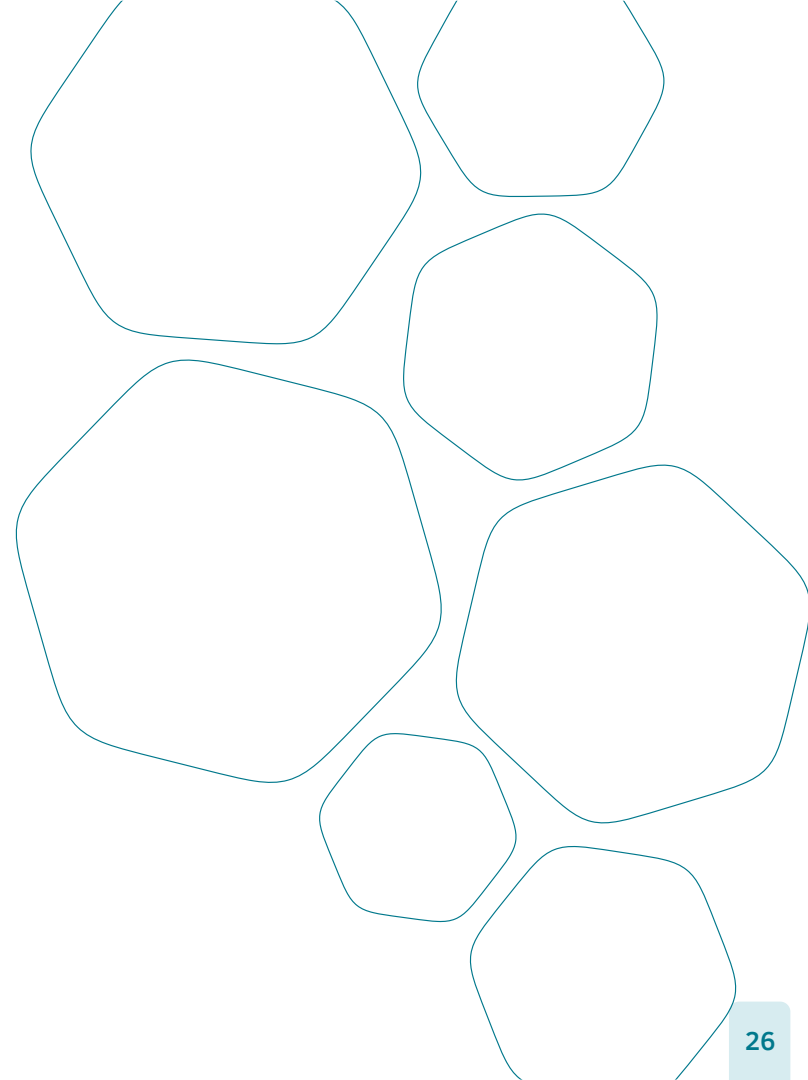
[открыть отчёт](#)

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

Бэк-офис | BackStaff

Экспресс-диагностика линейного персонала,
работающего с документами

[к содержанию](#)



0 тесте



Что оценивает




- Вербальная логика
- Внимание (офисные позиции)
- Стрессоустойчивость
- Дисциплинированность
- Терпимость к однообразию

С защитой от социальной желательности ответов

подробнее о тесте





Из чего состоит

-  30 минут
-  85 заданий
-  2 отчёта:
 - [Для HR-специалиста](#)
 - [Для респондента](#)

пример теста



Для кого

-  Специалисты
-  Исполнители

Структура теста. Описание шкал

● **Вербальная логика**

лёгкость построения и понимания грамматических конструкций, рассуждения на абстрактно-понятийном уровне, понимание базовых логических операций

● **Внимание**

оценка внимательности и концентрации при работе с документами и другой текстовой информацией

● **Дисциплинированность**

потенциальная организованность и исполнительность сотрудника. Ответственность, самоотдача, соблюдение сроков

● **Стрессоустойчивость**

потенциальная успешность сотрудника в работе, требующей эмоционального и физического напряжения

● **Терпимость к однообразию**

потенциал к успешному выполнению монотонной и однообразной работы, требующей концентрации, усидчивости

Примеры заданий

Блок «Внимание» (15 заданий)

Сколько ошибок было допущено при заполнении заявления?

- 1 2 3 4 5

Блок «Личность» (54 задания)

Вам в большей степени свойственно...

Не повторять по сто раз простые вещи тому, кто не понял с первого раза



Продолжать объяснять, пока собеседник Вас не поймёт

Блок «Вербальная логика» (16 заданий)

Известно, что:

- Все IT-компании имеют налоговые льготы.
- Все разработчики искусственного интеллекта — IT-компании.

Из этой информации можно сделать следующий логически верный вывод:

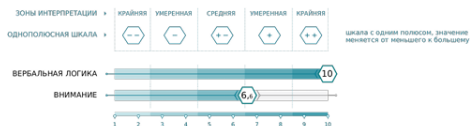
- Все компании, которые имеют налоговые льготы, являются разработчиками искусственного интеллекта.
- Некоторые разработчики искусственного интеллекта не имеют налоговых льгот.
- Все разработчики искусственного интеллекта имеют налоговые льготы.
- Некоторые IT-компании не являются разработчиками искусственного интеллекта.

Отчёт для HR-специалиста

ориентирован на HR-подразделение и лиц, принимающих решение по итогам оценки

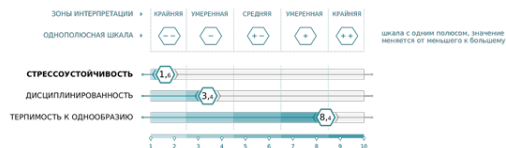
СПОСОБНОСТИ

На графическом профиле ниже представлены результаты оценки всех способностей. Подробные интерпретации результатов по каждой способности в отдельности приведены в следующих разделах отчёта.



КОМПЕТЕНЦИИ

На графическом профиле ниже представлены результаты оценки всех личностных компетенций. Подробные интерпретации результатов по каждой компетенции в отдельности приведены в следующих разделах отчёта.



*Результаты респондента можно назвать достоверными. При ответе на вопросы он не старался приукрасить себя и признавал за собой недостатки и слабости, которые свойственны большинству людей.

ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

ВЕРБАЛЬНАЯ ЛОГИКА

Высокий уровень

Респондент показал высокий уровень развития вербальной логики. Он может легко находить противоречия в тексте или в речи других людей, способен делать верные выводы из сказанного или прочитанного. Свою позицию может высказывать аргументированно и логично.

Особенности:

- при наличии личностных склонностей может быть успешен в публичных выступлениях;
- способен анализировать и составлять сложные тексты, например юридические документы и договоры;

СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ

Низкий уровень

В некомфортных условиях работы его продуктивность резко снижается. Не подготовлен к преодолению стрессов и трудностей: в стрессовой ситуации он быстро истощается, реагирует эмоционально, теряет уверенность и оптимизм перед лицом проблем и неудач. Такому человеку требуется спокойная работа без чрезмерных нагрузок и частых переработок. Подобный результат может быть следствием профессионального выгорания сотрудника и симптомом истощения.

Эмоциональная устойчивость



Тревожный и ранимый человек. Опасается ошибок и возможных проблем, критика и неудачи легко могут подорвать его уверенность в себе.

Устойчивость к раздражителям



Обладает умеренной устойчивостью к внешним раздражителям. В комфортных условиях его работоспособность выше, но время от времени

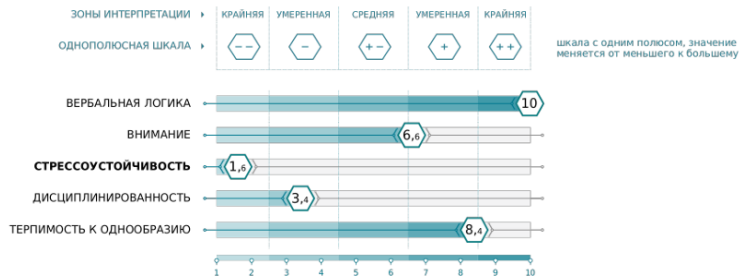
открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

Отчёт для респондента

Ориентирован на сотрудника и предоставляет мягкую, поддерживающую обратную связь по результатам теста

ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

ВЕРБАЛЬНАЯ ЛОГИКА

Высокий уровень

Вы показали высокий уровень развития вербальной логики. Вы с лёгкостью находите противоречия в тексте или в речи других людей, способны делать верные выводы из сказанного или прочитанного. Свою позицию можете высказать аргументированно и логично.



Как совершенствовать?

- Читайте больше аналитических статей и критических обзоров. Оценивайте, подходят ли представляемые факты для обоснования позиции.
- Слушая публичные выступления, критически анализируйте аргументы спикера, оценивайте, насколько они логичны, достаточны, непротиворечивы.
- Решайте больше логических задач по типу силлогизмов.



Что почитать?

Краткий курс логики:
Искусство правильного мышления
Дмитрий Гусев

Книга представляет собой краткое изложение одной из древнейших наук – логики Аристотеля. Её завершают тестовые задания, сборник занимательных логических задач и краткий словарь терминов. Книга будет полезна всем интересующимся логикой и другими гуманитарными науками.

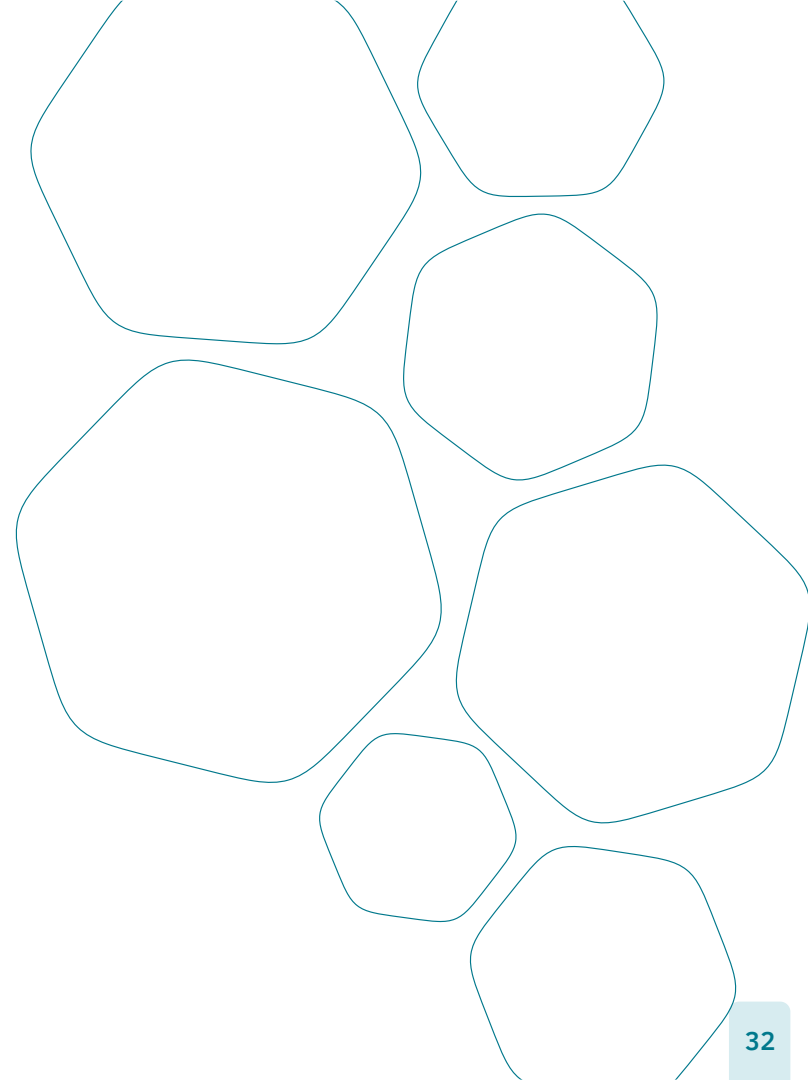
[открыть отчёт](#)

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

Линейный персонал | LineStaff

Комплексный тест компетенций линейного персонала

[к содержанию](#)



0 тесте






Что оценивает

- Исполнительность
- Обучаемость
- Стрессоустойчивость
- Внимательность
- Контактность
- Клиентоориентированность
- Командность
- Потенциал к развитию

подробнее о тесте





Из чего состоит

-  50 минут
-  151 задание
-  3 отчёта:
 - [По компетенциям](#)
 - [Для HR-специалиста](#)
 - [Для респондента](#)

пример теста



Для кого

-  Специалисты
-  Исполнители

Структура теста. Описание шкал

Блок «Мотивация»

Интегральные факторы мотивации

- Мотивация Сохранения – Мотивация Достижения
Обучаемость
- Внутренняя Мотивация – Внешняя Мотивация

Мотивационный профиль

- Познание и интерес
- Определённость
- Здоровье и комфорт
- Творчество и Независимость
- Деньги
- Взаимоотношения
- Преодоление и рост
- Престиж

Блок «Интеллект»

- **Вербальный IQ:** умение рассуждать, видение и понимание логических противоречий
- **Числовой IQ:** быстрый счёт в уме, простые операции с числами, работа с большими объёмами данных
- **Обработка информации:** способность обрабатывать однородную числовую и текстовую информацию, текущая умственная работоспособность, внимательность, способность к концентрации
- **Общий балл:** средний арифметический балл по всем шкалам способностей

Блок «Личность»

- Интроверсия – Экстраверсия
- Независимость – Согласие
- Импульсивность – Самоконтроль
- Тревожность – Эмоциональная стабильность
- Консерватизм – Новаторство

Примеры заданий

Блок «Мотивация» (56 заданий)

Я вряд ли выберу работу, которая:

связана с возможными рисками и угрозами

затрудняюсь ответить

не позволяет работать самостоятельно

Блок «Личность» (50 заданий)

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

Большинству людей нельзя доверять

Испортить мне настроение совсем просто

Блок «Интеллект» (45 заданий)

Числовой IQ

Какова сумма следующих чисел?

$$8 + 7 + 2 + 7 + 9 + 1 + 3 + 1 + 6 + 7 + 8 + 4 + 9 = ?$$

71

69

72

74

Вербальный IQ

Какое из зашифрованных слов-анаграмм не является насекомым?

ЗОСЕТАРК

ЙОРВЕБО

РОМКА

ЧААБОБК

Обработка информации

По сколько раз встречаются буквы "о" и "л" в следующих строчках?

Ветер наклонил берёзы,
Тучи проливают слёзы.
Словно белый виноград
По дорожке скачет град.

8 и 6

7 и 6

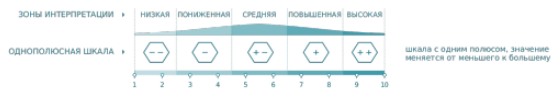
7 и 5

8 и 5

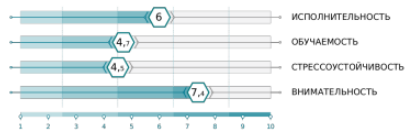
Отчёт по компетенциям

ориентирован на HR-подразделение и лиц, принимающих решение по итогам оценки

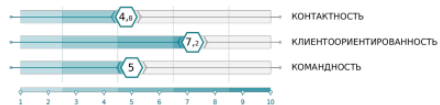
ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



Факторы по блоку «УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



Факторы по блоку «РАБОТА С ЛЮДЬМИ»



Факторы по блоку «ГОТОВНОСТЬ К РАЗВИТИЮ»



ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Примечание: данные о выраженности компетенций, представленные в этом отчете, носят характер вероятностного прогноза, построенного на базе анализа психологических особенностей респондента. В них отражен лишь изначальный потенциал к проявлению той или иной компетенции, конкретное же поведение человека будет зависеть также от его опыта, установок, ситуационных условий.

УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ИСПОЛНИТЕЛЬНОСТЬ (средний потенциал для проявления компетенции)

Если того требует задача, респондент готов следовать заданным алгоритмам, установленным правилам и регламентам. В типичных ситуациях склонен действовать в соответствии с планом и в рамках своих должностных обязанностей.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ "ИСПОЛНИТЕЛЬНОСТЬ"

- склонность минимизировать риски, стремление к спокойствию и уверенности в будущем
- склонность к сотрудничеству и кооперации, дружелюбие

КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ "ИСПОЛНИТЕЛЬНОСТЬ"

- ситуативность, непоследовательность, способность выйти за рамки стандартных схем действий, хаотичность

ОБУЧАЕМОСТЬ (средний потенциал для проявления компетенции)

Респондент обладает средним потенциалом к приобретению новых знаний и овладению новыми навыками. Он способен успешно усваивать правила, регламенты и инструкции, однако иногда для полного освоения материала ему может потребоваться дополнительное время.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ "ОБУЧАЕМОСТЬ"

- уровень общей интеллектуальной подготовки выше среднего

КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ "ОБУЧАЕМОСТЬ"

- выраженное равнодушие к процессу труда, к приобретению и использованию новых знаний и умений

[открыть отчёт](#)

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

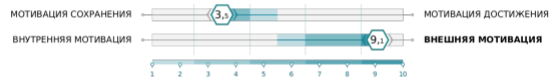
Отчёт для HR-специалиста

ориентирован на HR-подразделение и лиц, принимающих решение по итогам оценки

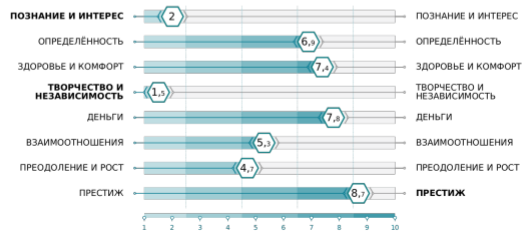
ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



Факторы по блоку «ИНТЕГРАЛЬНЫЕ МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ»



Факторы по блоку «ПРОФИЛЬ МОТИВАЦИИ»



открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

ИНТЕГРАЛЬНЫЕ МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ

Мотивация СОХРАНЕНИЯ - Мотивация ДОСТИЖЕНИЯ

Умеренная выраженность мотивации СОХРАНЕНИЯ

Отражает склонность минимизировать риски, тенденции придерживаться того, что уже есть, стремление к спокойствию и уверенности в будущем.

У респондента преобладает мотивация на СОХРАНЕНИЕ в работе. Он скорее стремится к определённости в своей деятельности, заинтересован в хороших условиях труда и в отсутствии неблагоприятных для самочувствия факторов. Респондент может быть не вполне готов к переменам и к риску, а скорее хочет сохранить то, что имеет уже сейчас, чем стремиться к достижению чего-то нового. Возможно, это связано с тем, что он человек осторожный или боится неудач, поэтому предпочитает лишний раз не рисковать, чтобы не совершать ошибок. Видимо, имел место негативный опыт рискованного, энергос затратного поведения. В работе с таким человеком нужно делать акцент на позитивных результатах его работы, чтобы сформировать у него положительную установку на достижения. Также не рекомендуется верить такому человеку ответственность за сложные и рискованные проекты, которые могут потребовать от него большого напряжения в их реализации - сейчас он не готов ими заниматься. Возможно, респонденту будет ближе работа, связанная с исполнением текущих дел и обязанностей, чётко спланированная и предсказуемая.

ВНУТРЕННЯЯ Мотивация - ВНЕШНЯЯ Мотивация

Яркая выраженность ВНЕШНЕЙ мотивации

Отражает материальную заинтересованность, доминирование ориентации на успех и результаты, а также на финансовые и карьерные достижения ради той практической пользы, которую они сулят.

Судя по результатам, в работе у респондента доминирует ВНЕШНЯЯ мотивация. Он заинтересован в материальной отдаче от того дела, которым занимается, чётко представляет себе, какая работа сколько стоит и при каких условиях он готов за неё взяться. В первую очередь ему важен успех и результаты работы, а не её содержание. Респондент ориентирован на финансовые и карьерные достижения ради той личной практической пользы, которую они сулят. Он также склонен заниматься тем, что востребовано конъюнктурой рынка и что выгодно именно сейчас. Также такая мотивация может говорить о том, что респондент сейчас активно стремится улучшить свое материальное благосостояние. В любом случае для него приемлемы любые формы материального поощрения и стимулирования (премии, бонусы и т.п.), а также нематериальное мотивирование, связанное с признанием результатов и успехов его работы, повышением статуса и т.п.

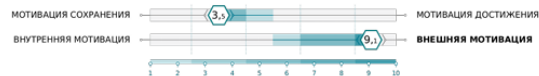
Отчёт для респондента

Ориентирован на сотрудника и предоставляет мягкую, поддерживающую обратную связь по результатам теста

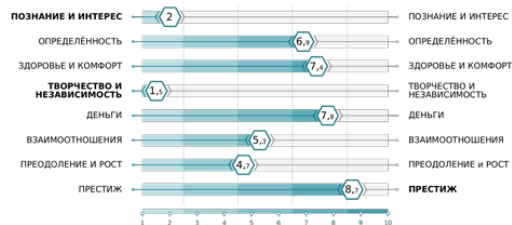
ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



Факторы по блоку «ИНТЕГРАЛЬНЫЕ МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ»



Факторы по блоку «ПРОФИЛЬ МОТИВАЦИИ»



открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

ИНТЕГРАЛЬНЫЕ МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ

Мотивация СОХРАНЕНИЯ - Мотивация ДОСТИЖЕНИЯ

Умеренная выраженность мотивации СОХРАНЕНИЯ

Отражает склонность минимизировать риски, тенденции придерживаться того, что уже есть, стремление к спокойствию и уверенности в будущем.

Вы скорее стремитесь к сохранению того, что уже имеете (в противовес стремлению к достижению новых целей). Вы цените определённую работу, заинтересованы в хороших условиях труда и в отсутствии неблагоприятных для самочувствия факторов. Вы не отрицаете для себя перемен в жизни, но впрочем в большинстве случаев оставите всё, как есть, предпочитая не рисковать. Однако не бывает успеха без трудностей и промахов, и не ошибается только тот, кто ничего не делает. Можно порекомендовать Вам уделять больше внимания своим удачам и победам, нежели ошибкам, которые бывают у каждого из нас.

ВНУТРЕННЯЯ Мотивация - ВНЕШНЯЯ Мотивация

Яркая выраженность ВНЕШНЕЙ мотивации

Отражает материальную заинтересованность, доминирование ориентации на успех и результаты, а также на финансовые и карьерные достижения ради той практической пользы, которую они сулят.

Вы заинтересованы в материальной отдаче от дела, которым занимаетесь, чётко представляете себе, какая работа сколько стоит и при каких условиях Вы готовы за неё взяться. Вам гораздо важнее успех и результаты работы, нежели её содержание. Вы ориентированы на финансовые и карьерные достижения ради той личной практической пользы, которую они сулят. Вы склонны заниматься тем, что востребовано сегодняшним рынком труда, тем, что выгодно сейчас. Здесь главное - выдержать баланс между тем, что нравится и тем, что выгодно делать, иначе можно разочароваться в самой работе как таковой.

Цены и скидки на тестирование

[к содержанию](#)

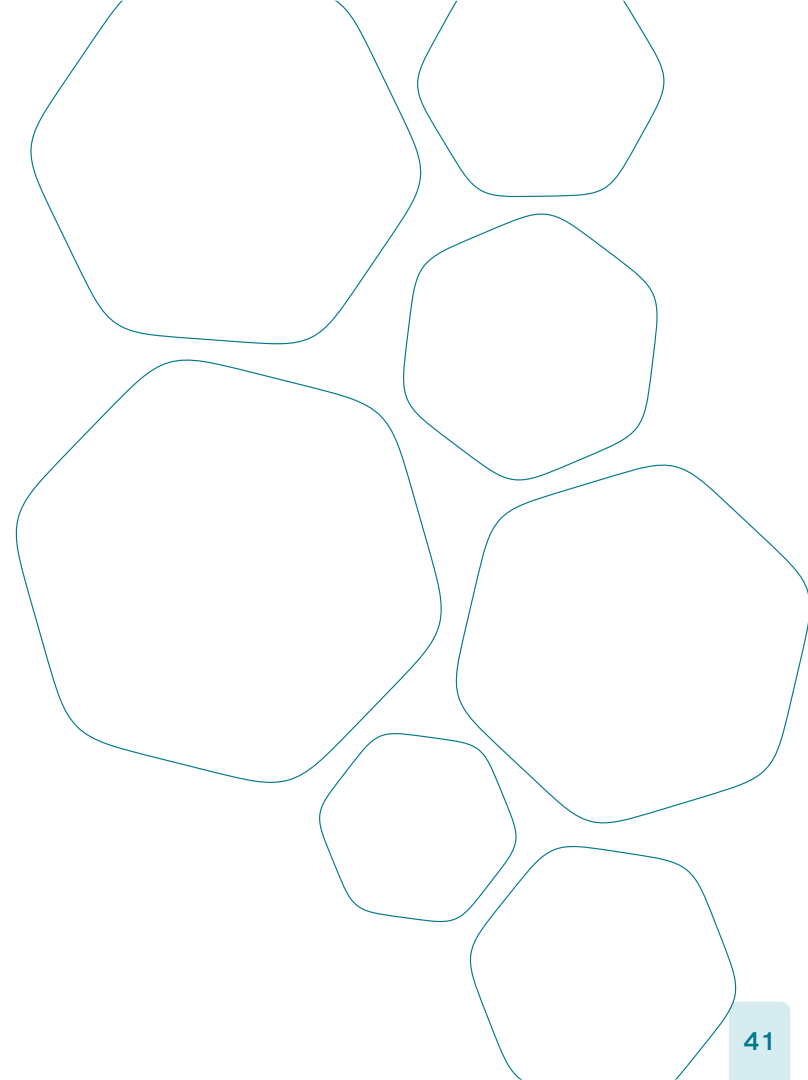
Инструменты оценки	Стоимость тестирования	Базовая стоимость	50 тестирований	100 тестирований	500 тестирований	1 000 тестирований
Бизнес-Профиль 8	₽/человек	5 040 ₽	4 573 ₽	4 272 ₽	3 352 ₽	2 680 ₽
11 Личностных Факторов (11ЛФ)	₽/человек	1 080 ₽	1 030 ₽	1 017 ₽	906 ₽	819 ₽
Фронт-офис FrontStaff	₽/человек	1 080 ₽	1 030 ₽	1 017 ₽	906 ₽	819 ₽
Бэк-офис BackStaff	₽/человек	1 080 ₽	1 030 ₽	1 017 ₽	906 ₽	819 ₽
Линейный персонал LineStaff	₽/человек	1 080 ₽	1 030 ₽	1 017 ₽	906 ₽	819 ₽

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](#)

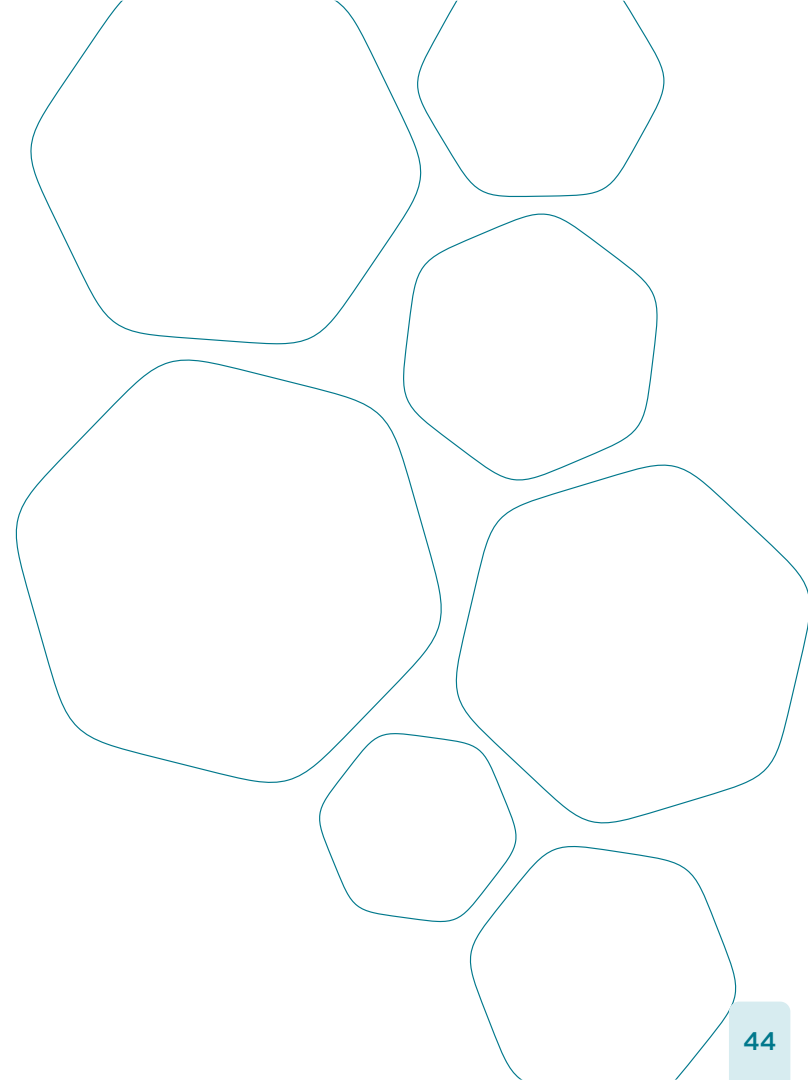
Интеллектуальные способности

- [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.

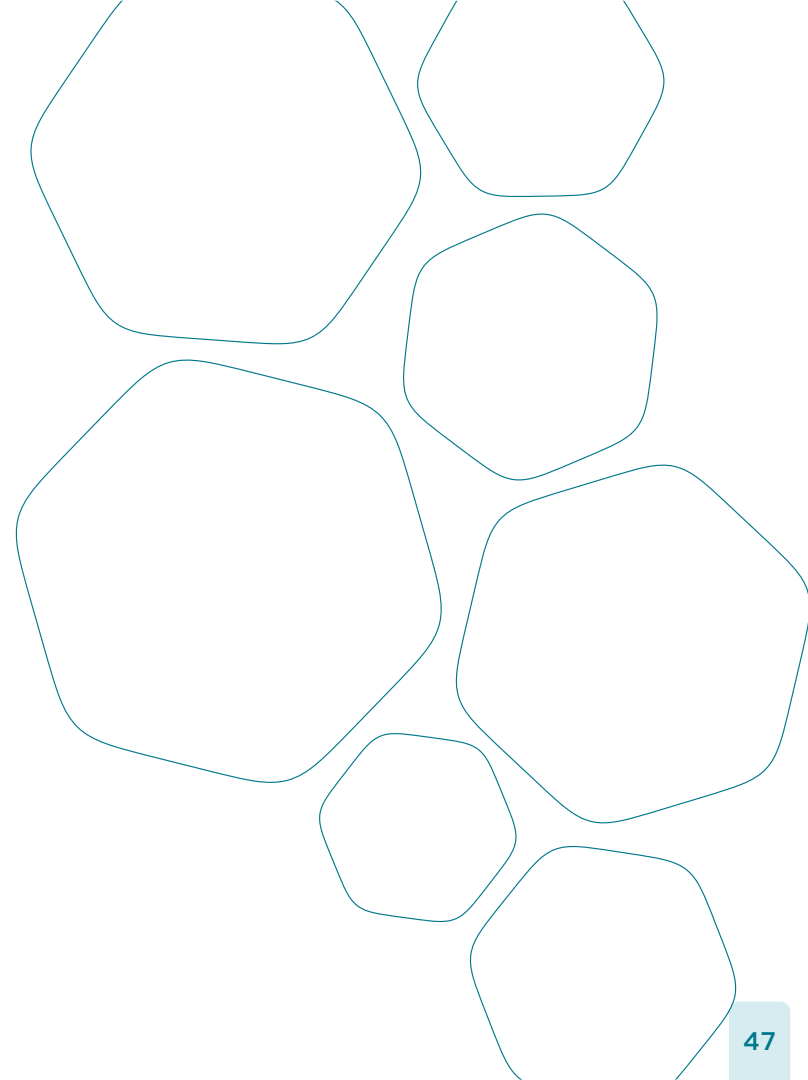
У меня теперь новый взгляд на мои знания, которые я получаю с 2019 г. Повезло! А ещё после этого легче осваивать тест «Бизнес-Профиль».

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

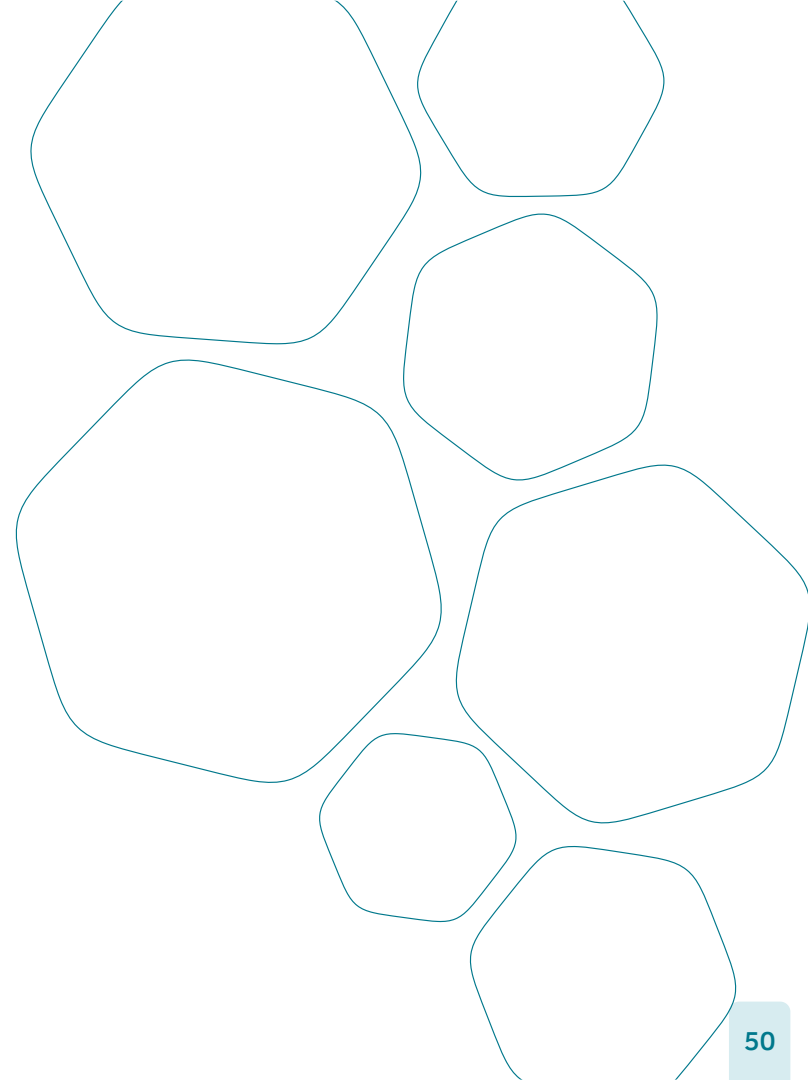
Можем доработать вид заданий и отчётов под корпоративный дизайн компании-заказчика



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
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](#)