



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 небезопасного поведения

Комплексные тесты для отбора и оценки  
рабочего персонала и инженерно-технических  
специальностей

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

# Содержание

Нажмите на иконку для перехода в нужный раздел

Об оценке небезопасного поведения

**3**

Линейка тестов HT Lab

**7**

Профиль безопасности | SafetyProfile 5

**10**

Профиль безопасности Экспресс | SafetyStart 2

**15**

Сравнение инструментов оценки

**20**

Цены

**21**

Обучение работе с тестами

**22**

Программное обеспечение для тестирования

**25**

Кастомизация тестов

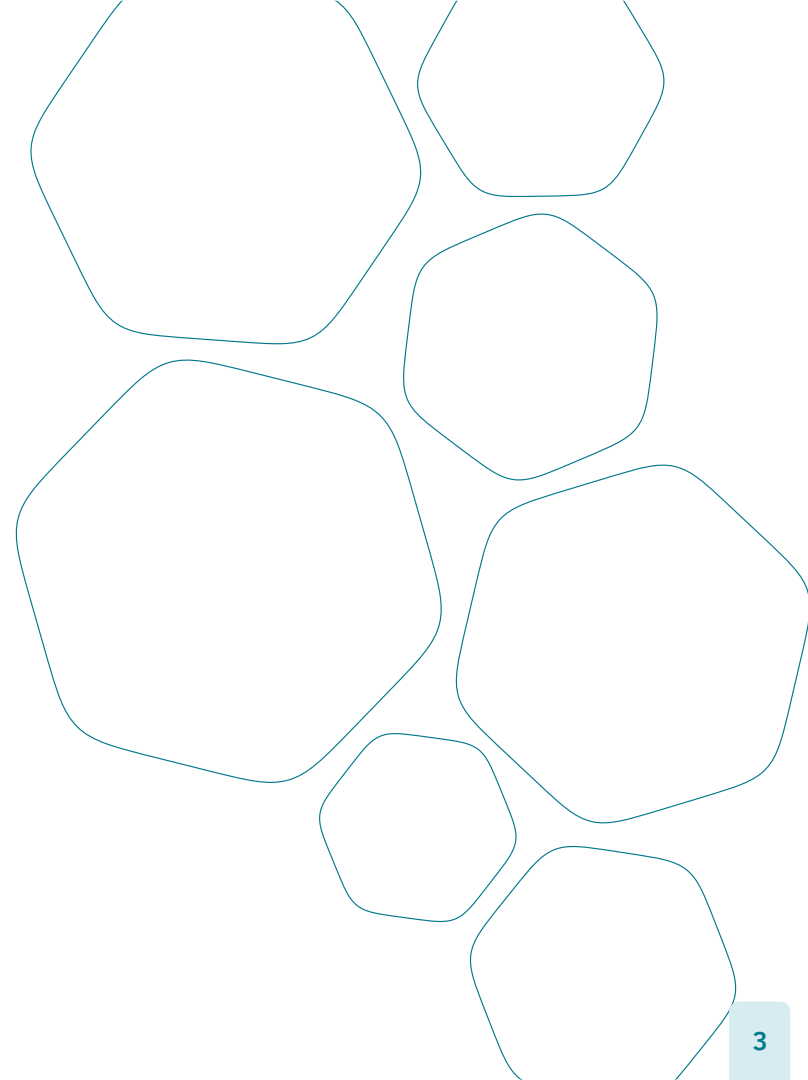
**28**

О компании

**31**

# Об оценке небезопасного поведения

[к содержанию](#)



# Что влияет на безопасность поведения работников

По данным Министерства труда РФ, 65% аварий и травм на производстве связаны с организационными и поведенческими факторами.

В этих условиях оценка персонала остаётся важным инструментом для раннего выявления потенциальных нарушителей безопасности и разработки целевых программ профилактики

## Какие факторы влияют на безопасность поведения:

- психологические особенности: склонности, черты характера, интеллектуальные способности
- функциональное состояние человека в момент выхода на работу
- обученность работников: профессиональный опыт, знание инструкций и нормативов
- внешние условия труда: состояние оборудования, средства индивидуальной защиты

# Что дают тесты: от прогноза рисков и профилактики до роли наставника

- .....  
**Прогноз** — общий уровень пригодности сотрудника к работе на опасном производстве
- .....  
**Меры профилактики** — подходящие для конкретного сотрудника
- .....  
**Анализ способностей** — уровень внимания, механического интеллекта и понимания инструкций
- .....  
**Потенциал к наставничеству** — готовность сотрудника быть «проводником культуры безопасности» в коллективе
- .....  
**Диагностику** — сильные и слабые стороны, влияющие на безопасность поведения
- .....  
**Оценку условий** — какие факторы среды смягчают или усиливают риск небезопасного поведения
- .....  
**Профиль личности** — особенности, которые важны для безопасности

# Какие задачи решают

Детальная оценка психологических компонентов небезопасного поведения

## Подбор персонала

Отсеивают кандидатов с высоким риском опасного поведения. А оценка способностей и личностных особенностей помогает понять, на какой должности сотрудник будет максимально эффективен

## Наставничество и культура безопасности

Помогают отобрать сотрудников для программ наставничества и выявить потенциальных «проводников культуры безопасности» в коллективе

## Индивидуальная профилактика

Результаты тестов содержат список причин небезопасного поведения и готовые меры профилактики для каждого сотрудника

## Снижение общего уровня травматизма

Комплексный результат: от отбора по склонности к нарушениям до профилактики наставничества — системное снижение рисков

# Линейка тестов небезопасного поведения от HT Lab

Быстрый отбор по склонности  
к нарушениям

Комплексные тесты для массового подбора, отбора, оценки и развития сотрудников инженерно-технических и рабочих специальностей на производстве и предприятиях с повышенным уровнем опасности



## SafetyProfile 5 | Профиль безопасности

Комплексный тест для отбора и оценки работников инженерно-технических специальностей

Время тестирования: 45 минут



## SafetyStart 2 | Профиль безопасности Экспресс

Экспресс-тест для отбора и оценки сотрудников рабочих специальностей

Время тестирования: 30 минут

# Что оценивают тесты

Шкалы	SafetyStart 2.0	SafetyProfile 5.0	Что измеряет шкала
Шкалы блока «Способности»	Внимание	Внимание	Способность к концентрации, устойчивость к монотонной работе
	Механический интеллект	Механический интеллект	Понимание физических законов и принципов работы механических устройств
	-	Понимание инструкций	Способность понимать инструкции и делать из них верные выводы
Шкалы блока «Личность»	Осторожность	Осторожность	Предусмотрительность, избегание риска
	Физическая выносливость	Физическая выносливость	Устойчивость к физическим нагрузкам, высокому темпу работы, внешним раздражителям
	Эмоциональная устойчивость	Эмоциональная устойчивость	Контроль эмоций, сохранение спокойствия и уверенности в себе в стрессовых ситуациях
	Дисциплинированность	Дисциплинированность	Организованность, исполнительность, следование правилам
	Стремление к совершенству	Стремление к совершенству	Ориентация на высокие стандарты качества в работе
	-	Усердие	Стремление вкладываться в работу, высокая ответственность за результат
	-	Ориентация на обучение	Открытость новому, стремление к развитию навыков
	Альтруизм	Альтруизм	Готовность бескорыстно помогать коллегам, уважительное отношение к потребностям других
	-	Эмпатия	Способность распознавать чувства окружающих
Дополнительные шкалы	-	Проактивность в отношении безопасности	Установка на инициативное участие в развитии и поддержании культуры безопасности на работе
	Риск алкогольной зависимости	Риск алкогольной зависимости	Косвенная оценка вероятности злоупотребления алкоголем, основанная на ответах респондента
	Достоверность ответов	Достоверность ответов	Степень откровенности при тестировании

# История оценки небезопасного поведения HT Lab

1995 г.

## Тест «Оператор»

Первый тест небезопасного поведения разработали в совместном проекте с «Мосэнерго» — он был нужен для оценки профпригодности электриков. В валидизационном исследовании участвовали 120 сотрудников компании, которые уже зарекомендовали себя как надёжные работники.

2009 г.

## Тест «ТУР»

Тест создан на основе данных 156 сотрудников российского оборонно-промышленного предприятия. Он входит в обязательный стандарт оценки на входном контроле и применяется при ежегодном обследовании персонала. В 2015 году тестовые нормы пересчитали на выборке из 5 000 респондентов.

2014 г.

## Тест «ATTENTION!TEST»

Тест разработали для оценки внимания сотрудников Центральной дирекции управления движением ОАО «РЖД». В исследовании участвовали 400 работников компании. В рамках проекта провели серию выездов на станции разного уровня и взяли интервью у сотрудников десяти специальностей — от сигналистов до поездных диспетчеров.

2026 г.

## Тесты «SafetyProfile 5» и «SafetyStart 2»

Обновление методик «SafetyProfile» и «SafetyStart».  
Обновлены: шкалы тестов, банк заданий, оформление отчётов и инструкций. Появились: шкала-спидометр, прогноз безопасности поведения в разных условиях, прогноз потенциала к роли «проводника безопасности».

2023 г.

## Тест «SafetyStart»

Разработана экспресс-версия теста «SafetyProfile». В основе — та же модель психологических компонентов безопасного поведения. Время прохождения теста сокращено в 1,5 раза по сравнению с расширенной версией методики.

2022 г.

## Тест «SafetyProfile 4»

Обновление методики «SafetyProfile» на основе анализа данных 2 000 респондентов.  
Обновлены: банк заданий, оформление отчётов и инструкций. Время прохождения теста сокращено вдвое.

2018 г.

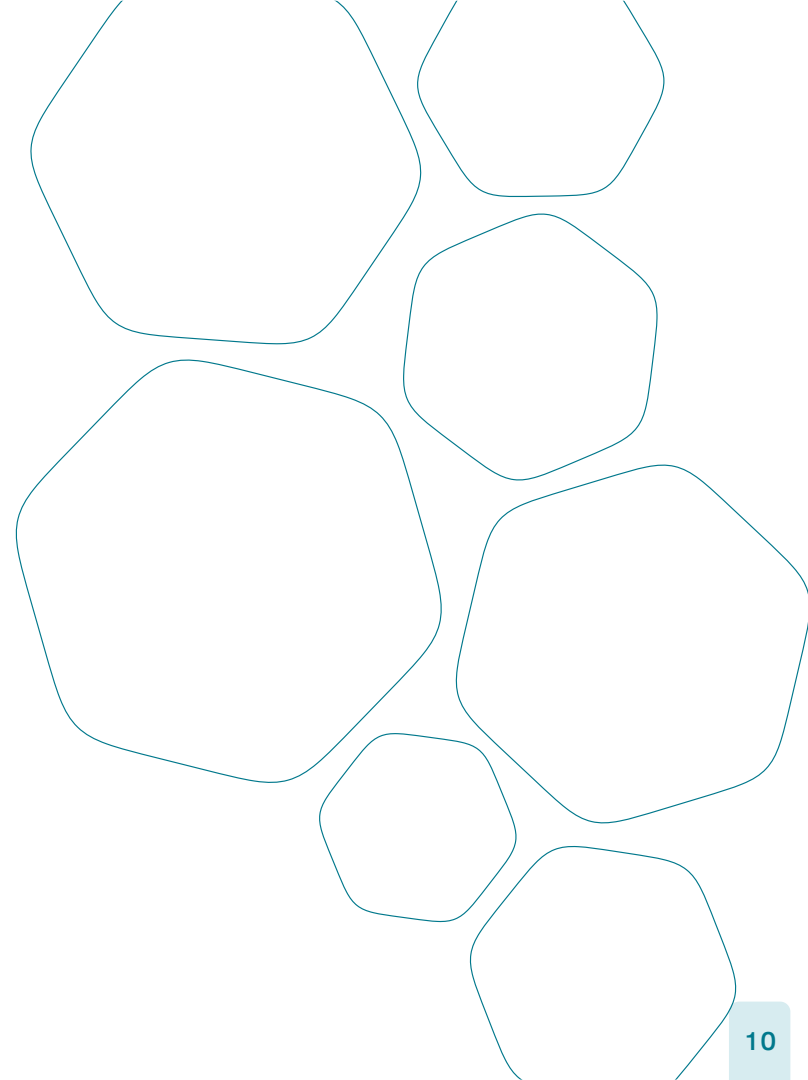
## Тест «SafetyProfile 3»

SafetyProfile — модель психологических компонентов безопасного поведения, разработанная HT Lab на основе многолетнего опыта.  
В тесте впервые появилась шкала-светофор для прогноза небезопасного поведения, позже доработанная вместе с «Лебединским ГОК». Создан на данных 5 630 респондентов.

# Профиль безопасности | SafetyProfile 5

Комплексный тест для отбора и оценки  
работников инженерно-технических  
специальностей

[к содержанию](#)



# 0 тесте



## Что оценивает





- Прогноз безопасного поведения
- Прогноз успешности работы в разных условиях
- Проактивность в отношении безопасности
- Потенциал к наставничеству
- Уровень интеллектуальных способностей
- Личностные особенности
- Риск алкогольной зависимости

С оценкой  
достоверности ответов

[подробнее о тесте](#)




## Из чего состоит

-  45 минут
-  182 задания
-  Есть мобильная версия теста
-  2 отчёта:
  - [Для HR-специалиста](#)
  - [Для респондента](#)

[пример теста](#)



## Для кого

-  Инженерно-технические специальности:
  - **руководство производством:** начальники цехов, участков, смен, мастера, прорабы
  - **инженерное обеспечение:** технологи, инженеры-конструкторы, механики, проектировщики, энергетики, химики, металлурги
  - **техническое обслуживание:** техники, чертёжники, лаборанты, метрологи, диспетчеры

# Примеры заданий

## Блок «Интеллект». Шкала «Внимание»

Чтобы найти деталь в каталоге, необходимо вручную ввести её код.  
Перепишите его в поле ниже, используя заглавные буквы.

PR1BE8T77B8И

## Блок «Интеллект». Шкала «Механический интеллект»

С какой из платформ вероятность опрокинуть коробки выше?



- А
- Б
- В
- Вероятность примерно одинаковая

## Блок «Интеллект». Шкала «Понимание инструкций»

Строительная площадка до начала работ непременно должна быть освобождена от посторонних предметов, зданий и конструкций, очищена от мусора. Потому необходимо регулярно и оперативно вывозить с её территории мусор и строительные отходы. Для этого требуются достаточно просторные и удобные подъездные пути к площадке — не менее 3,5 м в ширину при одностороннем и 6 м при двустороннем движении. Минимальный радиус закругления дорог для автотранспорта составляет 10-12 м. Важный момент организации безопасных условий труда на строительной площадке — ограничение доступа на неё посторонних лиц и животных. С этой целью возводятся временные ограждения, минимальная высота которых составляет 2 м.

Какая из описанных ниже строительных площадок отвечает требованиям безопасности?

- Двусторонняя дорога шириной 6,5 м, радиус закругления — 10 м, забор — 1,8 м.
- Односторонняя дорога шириной 3 м, радиус закругления — 11,8 м, забор — 2 м.
- Односторонняя дорога шириной 6,5 м, радиус закругления — 12 м, забор — 2 м.

## Блок «Личность»

Вам в большей степени свойственно...

Следовать общепринятым правилам     Изобретать свои правила

# Отчёт для руководителя, HR и специалиста по ОТ

ориентирован на лиц, принимающих решение по итогам оценки

## Прогноз безопасного поведения



### Результат:

Респондент скорее рекомендован к выполнению работ в условиях повышенной опасности.

Выше среднего

Внимателен, способен концентрироваться на задаче даже в стрессовых условиях. Отлично понимает инструкции и правила, быстро и верно делает из них выводы. Дисциплинированный и ответственный человек. Воспринимает безопасность труда как личную ответственность: не просто соблюдает правила, но и самостоятельно инициирует улучшения. Отсутствует чрезмерная тяга к алкоголю. В целом,

### Что влияет на безопасное поведение

#### Сильные стороны респондента:

- Внимательность, умение сосредоточиться в условиях стресса
- Понимание инструкций и умение делать выводы из них

#### Слабые стороны респондента:

- Ориентация на скорость и минимально достаточный результат в работе

### Рекомендуемые меры профилактики небезопасного поведения

- При возникновении происшествий в других подразделениях информировать о них и их причинах
- Обучать действиям в нестандартных ситуациях, требующих отклонения от привычного плана, и определять круг лиц, к которым сотрудник может обратиться за советом и помощью в таких ситуациях
- Чётко фиксировать критерии приёмки и требования к результату перед началом работ

## Проактивность в отношении безопасности



### Результат:

Респондент рассматривает безопасность на рабочем месте как личную ответственность, выходящую за рамки формальных требований. Он не просто соблюдает правила безопасности, а постоянно ищет способы их улучшения, инициирует обсуждения рисков, предлагает решения и обращает внимание коллег на нарушения. При обнаружении потенциальных рисков действует проактивно и часто выступает в роли «амбассадора безопасности» в коллективе.

Высокий уровень

## Потенциал к наставничеству



### Результат:

Рекомендуется уделить внимание уровню подготовки и мотивации сотрудника в случае рассмотрения его на роль наставника.

Средний уровень

#### Качества, усиливающие потенциал:

- Дисциплинированность, организованность и планирование
- Проактивность в отношении безопасности труда

#### Качества, ослабляющие потенциал:

- Недостаточная чуткость к переживаниям коллег, формальность в общении

открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

# Отчёт для респондента

Ориентирован на участника оценки. Написан с использованием простой терминологии и развивающей обратной связью

## Способности



### Внимание

**Высокий уровень**

Вы были очень внимательны при выполнении теста. Вы способны удерживать в фокусе внимания большой объём информации и работать с ним быстро и точно. Вы редко теряете концентрацию даже при длительной и монотонной работе.

### Механический интеллект

**Средний уровень**

Вы обладаете средним уровнем развития способности к пониманию физических законов. В целом, Вы понимаете, как работают инструменты, механизмы и технические устройства, и как работать с ними безопасно.

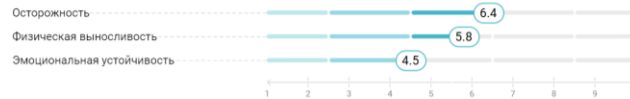
### Понимание инструкций

**Высокий уровень**

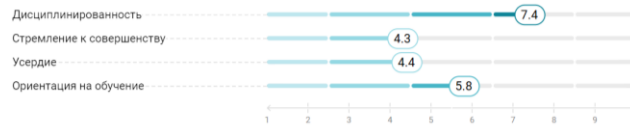
У Вас отлично развита способность понимать инструкции. Вы способны быстро вычленять основную мысль из прочитанного и делать логически верные выводы о содержании даже сложных инструкций.

## Личность

### Управление собой



### Управление задачами



### Управление отношениями

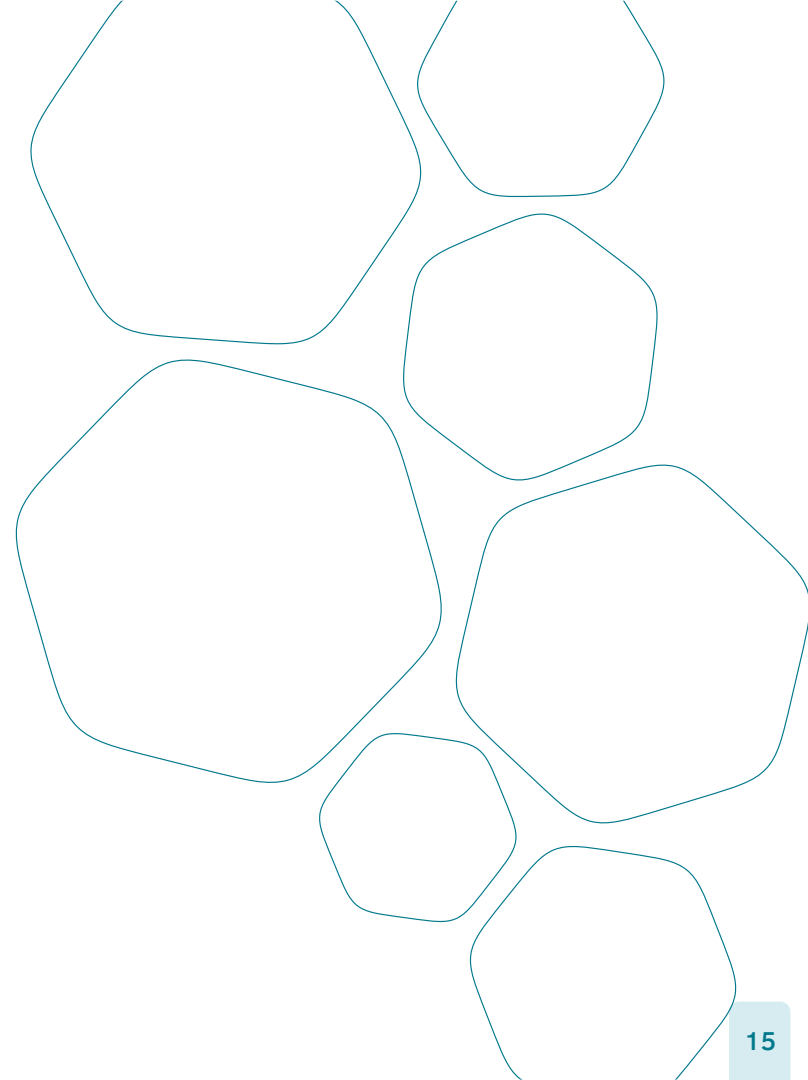
[открыть отчёт](#)

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

# Профиль безопасности Экспресс | SafetyStart 2

Экспресс-тест для отбора и оценки сотрудников  
рабочих специальностей

[к содержанию](#)



# 0 тесте



## Что оценивает





- Прогноз безопасного поведения
- Прогноз успешности работы в разных условиях
- Уровень интеллектуальных способностей
- Личностные особенности
- Риск алкогольной зависимости

С оценкой  
достоверности ответов

[подробнее о тесте](#)




## Из чего состоит

-  30 минут
-  118 заданий
-  Есть мобильная версия теста
-  2 отчёта:
  - [Для HR-специалиста](#)
  - [Для респондента](#)

[пример теста](#)



## Для кого

-  Рабочие специальности:
  - **производственные рабочие:** станочники, слесари, сварщики, литейщики, кузнецы, операторы станков ЧПУ
  - **строительные, ремонтные и вспомогательные рабочие:** каменщики, кровельщики, штукатуры и маляры, электромонтёры, сантехники, слесари-ремонтники, наладчики оборудования, уборщики производственных помещений
  - **транспортные и складские рабочие:** водители погрузчика, крановщики, машинисты экскаватора, грузчики, комплектовщики, кладовщики

# Примеры заданий

## Блок «Интеллект». Шкала «Внимание» (с выбором ответа)

В строках указаны коды химических ингредиентов. Красители кодируются кодами в диапазоне E234–E289. В какой строке больше всего красителей?

E220 E341 E234 E230 E334 E285 E280 E326

E239 E230 E292 E295 E256 E311 E392 E389

E234 E363 E227 E356 E238 E335 E282 E360

E242 E263 E321 E275 E269 E259 E387 E372

E352 E323 E248 E293 E343 E247 E277 E344

## Блок «Интеллект». Шкала «Механический интеллект»

С какой из платформ вероятность опрокинуть коробки выше?



А

Б

В

Вероятность примерно одинаковая

## Блок «Интеллект». Шкала «Внимание» (с вводом ответа)

Чтобы найти деталь в каталоге, необходимо вручную ввести её код. Перепишите его в поле ниже, используя заглавные буквы.

PR1BE8T77B8I

## Блок «Личность»

Вам в большей степени свойственно...

Следовать общепринятым правилам     Изобретать свои правила

# Отчёт для руководителя, HR и специалиста по ОТ

ориентирован на лиц, принимающих решение по итогам оценки

## Прогноз безопасного поведения



### Результат:

Рекомендуется уделить внимание уровню подготовки сотрудника при допуске к работам в условиях повышенной опасности.

Средний уровень

Внимателен, способен концентрироваться на задаче даже в стрессовых условиях. Дисциплинированный и ответственный человек. В целом, понимает физические законы и принципы работы механических систем. Готов идти на оправданный риск, балансирует между смелостью и осторожностью. Может переносить стресс, но иногда реагирует эмоционально. Готов помогать коллегам при необходимости, но при этом учитывает свои интересы. Отсутствует чрезмерная тяга к алкоголю. Не склонен стремиться к идеальному качеству работы, может уделять недостаточно внимания деталям.

### Что влияет на безопасное поведение

#### Сильные стороны респондента:

- Внимательность, умение сосредоточиться в условиях стресса
- Дисциплинированность, следование правилам и планам

#### Слабые стороны респондента:

- Ориентация на скорость и минимально достаточный результат

### Рекомендуемые меры профилактики небезопасного поведения

- При возникновении происшествий в других подразделениях информировать о них и их причинах
- Обучать действиям в нестандартных ситуациях, требующих отклонения от привычного плана, и определить круг лиц, к которым сотрудник может обратиться за советом и помощью в таких ситуациях

## Прогноз успешности работы в разных условиях



### Рискованная и непредсказуемая работа

Выше среднего

Респондент имеет повышенный потенциал для успешной работы в условиях риска и неопределённости, где требуются смелость, выдержка, хладнокровие, уверенность, способность быстро анализировать ситуацию и принимать решения, но не пренебрегать правилами безопасности.

**Примеры профессий:** спасатель, сварщик на высоте, оператор взрывных работ, сотрудник аварийно-ремонтной службы и т.д.

Рискованная и непредсказуемая работа



### Работа в тяжёлых физических условиях

Средний уровень

Респондент имеет средний потенциал для успешной работы в тяжёлых физических условиях, где требуются выносливость, устойчивость к длительным нагрузкам и стрессу, умение разбираться в принципах работы механизмов и точно следовать инструкциям, а также дисциплинированность и забота о предотвращении рисков.

## Риск алкогольной зависимости

Риск алкогольной зависимости



У респондента средняя выраженность риска алкогольной зависимости. Если он и употребляет алкогольные напитки, то вероятно в умеренных количествах и это не сказывается на его поведении и выполнении рабочих обязанностей.

открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

# Отчёт для респондента

Ориентирован на участника оценки. Написан с использованием простой терминологии и развивающей обратной связью

## Способности



### Внимание

Высокий уровень

Вы были очень внимательны при выполнении теста. Вы способны удерживать в фокусе внимания большой объём информации и работать с ним быстро и точно. Вы редко теряете концентрацию даже при длительной и монотонной работе.

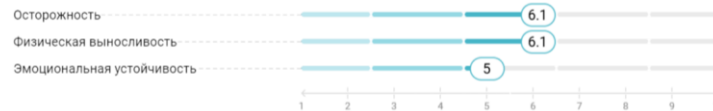
### Механический интеллект

Средний уровень

Вы обладаете средним уровнем развития способности к пониманию физических законов. В целом, Вы понимаете, как работают инструменты, механизмы и технические устройства, и как работать с ними безопасно.

## Личность

### Управление собой



### Управление задачами



### Управление отношениями



открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

# Сравнение инструментов оценки

	SafetyStart 2	SafetyProfile 5
Формат оценки	Экспресс (30 мин)	Комплексный (45 мин)
Количество оцениваемых интеллектуальных способностей	2	3
Количество оцениваемых личностных черт	6	10
Возможные причины небезопасного поведения	✓	✓
Меры профилактики небезопасного поведения	✓	✓
Прогноз успешности работы в разных условиях	✓	✓
Проактивность в отношении безопасности	—	✓
Потенциал к наставничеству	—	✓
Риск алкогольной зависимости	✓	✓
Достоверность ответов (социальная желательность)	✓	✓
Адаптация под мобильный телефон	✓	✓
Стоимость	432–1 080 Р	576–1 440 Р

# Цены и скидки на тестирование

Инструменты оценки	Стоимость тестирования	Базовая стоимость	100 тестирований	1 000 тестирований	5 000 тестирований	10 000 тестирований
SafetyProfile 5	₽/человек	1 440 ₽	1 343 ₽	1 040 ₽	601 ₽	576 ₽
SafetyStart 2	₽/человек	1 080 ₽	1 017 ₽	819 ₽	554 ₽	432 ₽

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

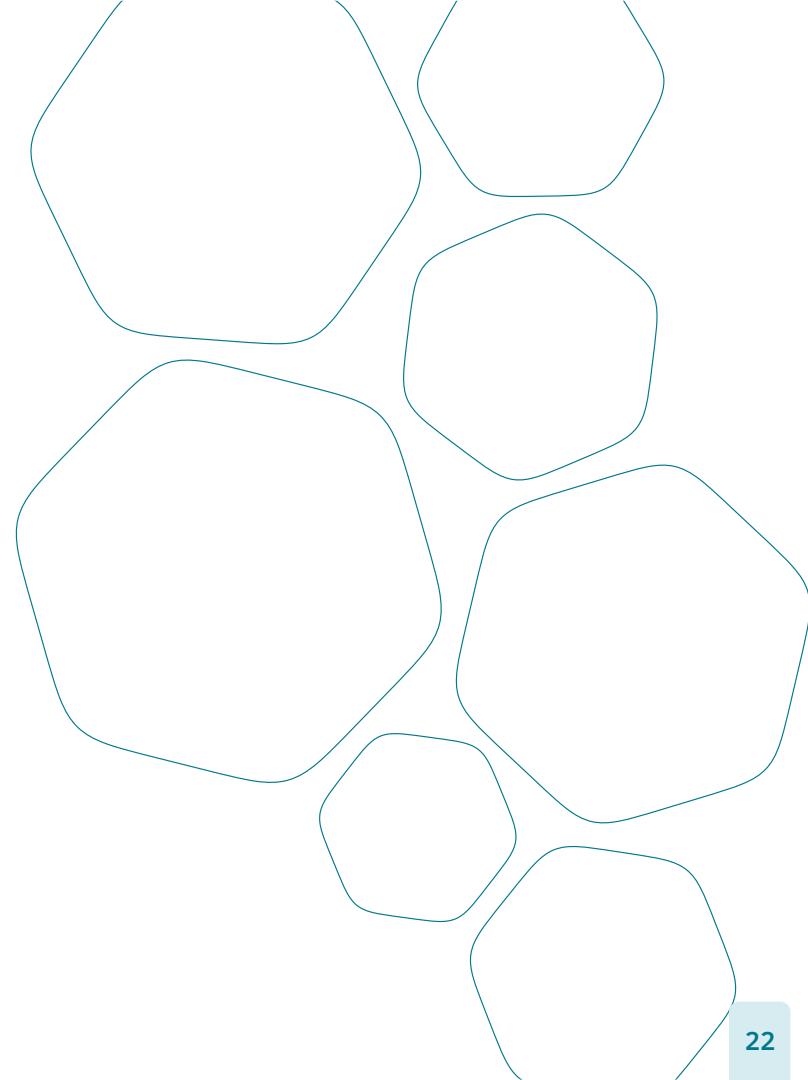
Можно рассчитать точную стоимость с помощью [онлайн-калькулятора](#)

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

# 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.

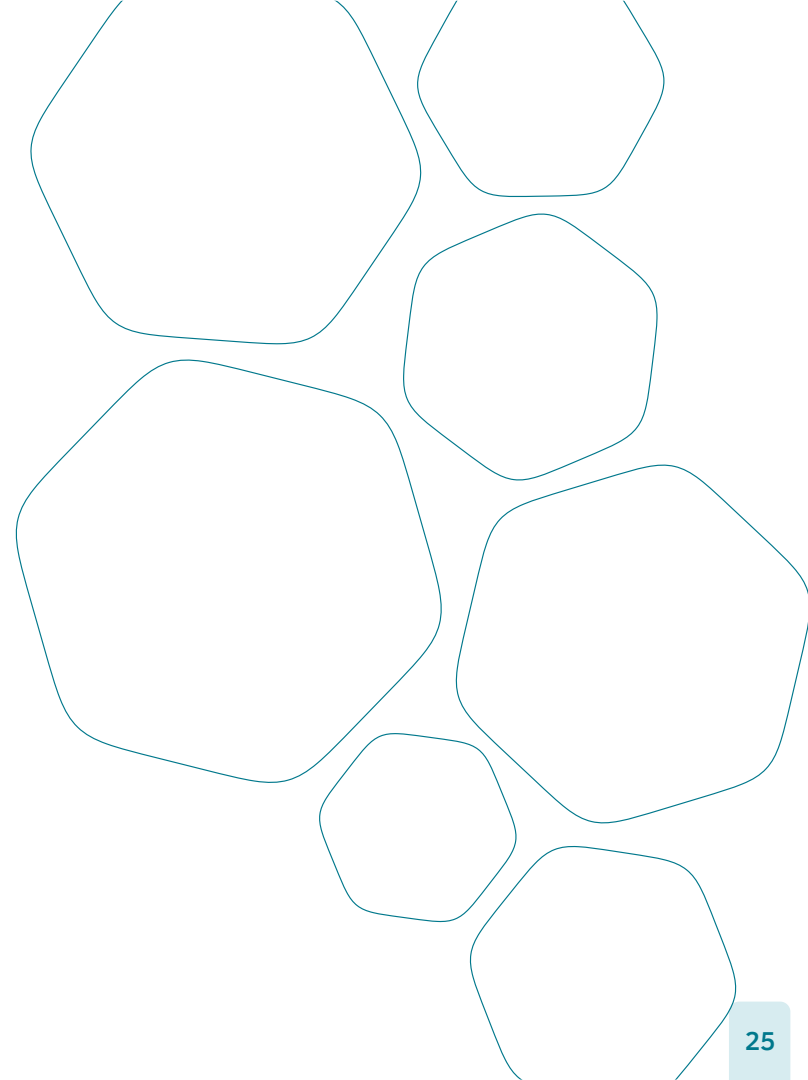
У меня теперь новый взгляд на мои знания, которые я получаю с 2019 г. Повезло! А ещё после этого легче осваивать тест «Бизнес-Профиль».

**Татьяна**

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

# Программное обеспечение для тестирования

[к содержанию](#)



# Собственное ПО для тестирования — MAINTEST

## • Maintest-5i (Online)

Платформа для онлайн-оценки персонала

- Доступ к личному кабинету и процедурам оценки из любой точки страны и мира
- Возможность интеграции с сайтом, порталом, СДО заказчика
- Прокторинг: система наблюдения и контроля за удалённым тестированием

## • Maintest Offline

Платформа для оценки персонала, если нет выхода в Интернет или разрешения службы безопасности

- Локальный и сетевой
- Устанавливается на один ПК-сервер
- Не ограничено по времени использования, оплачиваются только полученные результаты

## • Maintest Pro

Платформа для онлайн-разработки и проведения тестов знаний

- Последовательная реализация всей технологии разработки профтестов: авторский цикл, экспертиза, апробация, статистическая обработка
- Поддерживается 10 различных типов тестовых заданий
- Интеграция с системой дистанционного обучения (LMS) и ERP-системами заказчика
- Прокторинг: система наблюдения и контроля за удалённым тестированием



подробнее

# 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

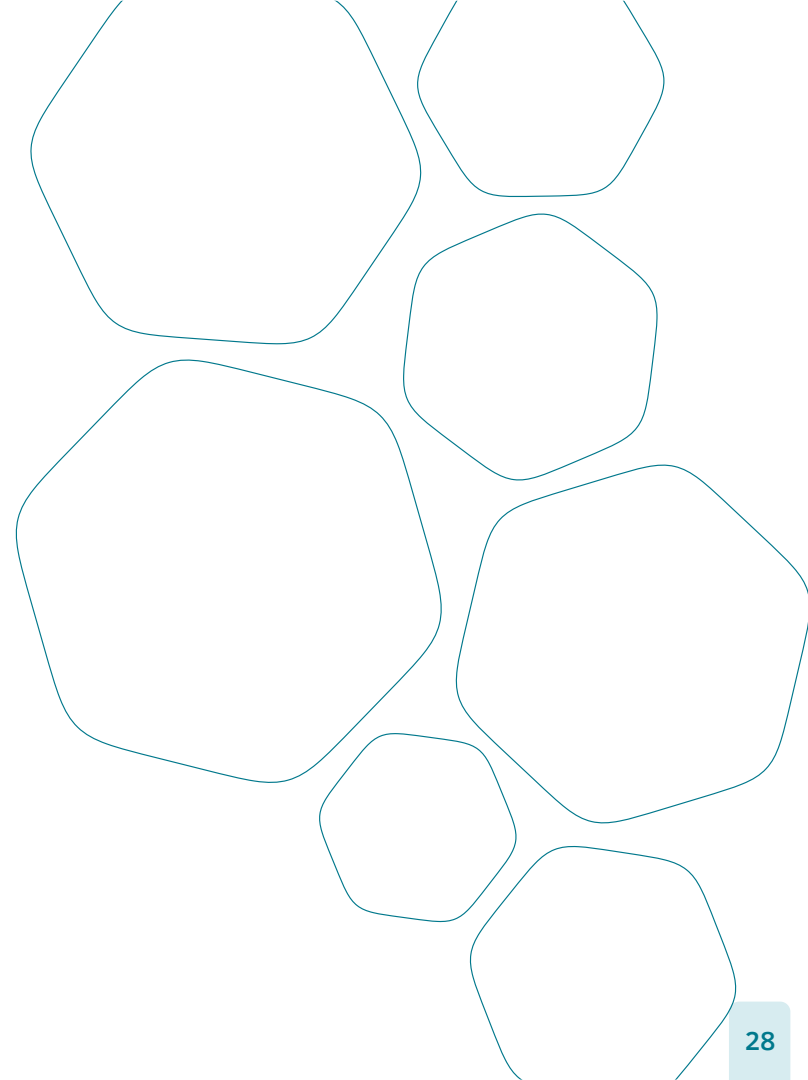
Можем доработать вид заданий и отчётов под корпоративный дизайн компании-заказчика



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

# 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

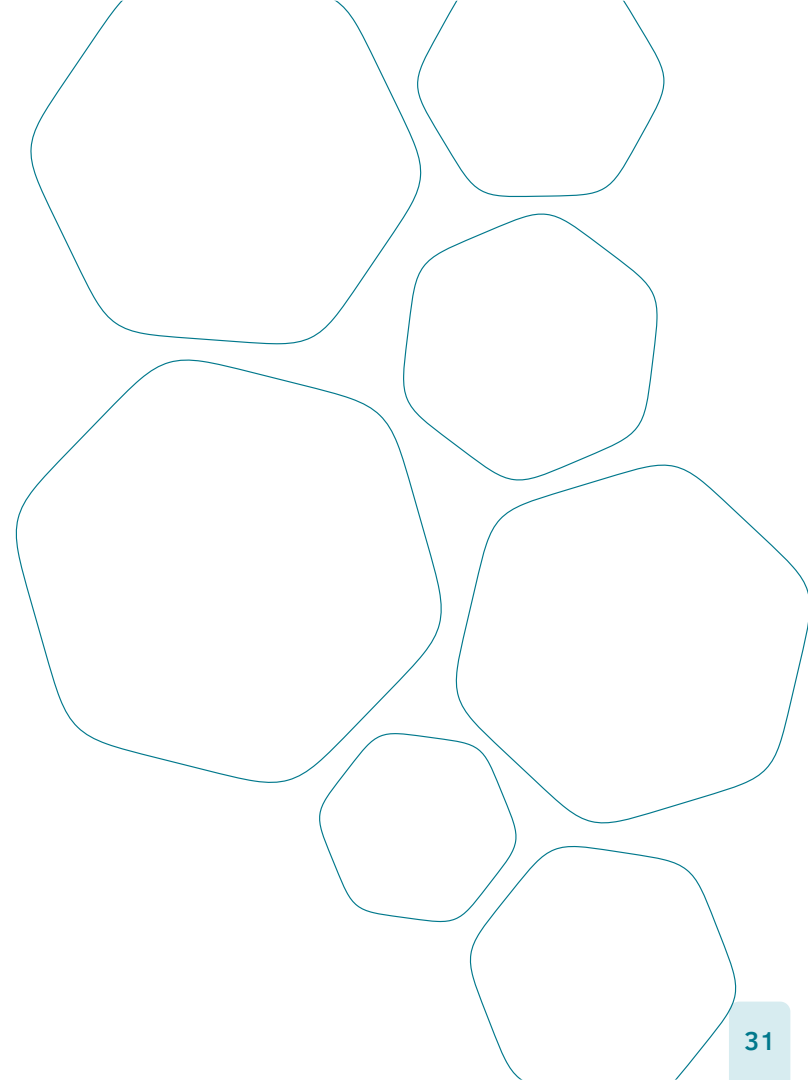
- [Инновационность](#)
- [Проактивность](#)
- [Амбициозность](#)
- [Жизнестойкость](#)
- [Самоорганизация](#)
- [Доминантность](#)

## Интеллектуальные способности

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

# 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