Lab | ЛАБОРАТОРИЯ ГУМАНИТАРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Тесты для оценки персонала: мотивация, интеллект, личность

Экспертная оценка: ассессмент, 360°, интервью по компетенциям, социометрия

Разработка под заказ и кастомизация оценочных инструментов, обучение

Бизнес-Профиль Экспресс 2

Комплексный прогноз результативности ваших сотрудников

Наша миссия: Делаем бизнес успешнее, человека — счастливее

Содержание

Нажмите на иконку для перехода в нужный раздел

О «Бизнес-Профиль Экспресс» 3

Какие задачи решает тест 4

Полная картина сотрудника: что оценивает тест 5

Структура. Описание шкал 6

Примеры заданий 7

Отчёты по результатам тестирования 8

Цены 16

Кастомизация тестов 18

Обучение работе с тестами 21

Программное обеспечение для тестирования 24

О компании 27

← к содержанию

Бизнес-Профиль Экспресс 2

это когда один тест решает сразу 7 HR-задач

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

Бизнес-Профиль Экспресс:

- ✓ комплексно оценивает мотивацию и личность, даёт объективную картину потенциала сотрудников и кандидатов — чтобы вы точно знали, на кого делать ставку. Подбор, развитие, продвижение — всё на основе данных, а не интуиции
- ✓ закрывает задачи подбора, кадрового резерва, оценки лидерского потенциала, построения команд, формирования планов развития

подробнее о тесте

пример теста

← к содержанию

Какие задачи решает «Бизнес-Профиль Экспресс»

1. Комплексная оценка для подбора и развития

Сформируете целостное представление о человеке: его мотивация и личностный профиль. Поймёте, что им движет, как он принимает решения, чего избегает. Это поможет точнее подбирать людей, прогнозировать их поведение и снижать риски неожиданных увольнений.

2. Прогноз продуктивности и подбор под командные роли

Определите, где сотрудник покажет максимум, а где потребуется поддержка. Узнаете стиль его общения, поведение в конфликтах и свойственные ему командные роли.

3. Формирование кадрового резерва и управленческих команд

Найдёте людей с лидерским потенциалом — даже без управленческого стажа. Поймёте, кому можно доверить руководящую позицию или включить в резерв. Получите данные по управленческим компетенциям, стилям управления и идеальному профилю команды для такого руководителя.

4. Оценка компетенций

Увидите оценку потенциала по ключевым компетенциям — от стрессоустойчивости и адаптивности до коммуникабельности и ориентации на результат. Узнаете, какие личностные черты усиливают или ослабляют проявление каждой компетенции.

5. Отбор в отдел продаж

Проверите пригодность кандидата к работе в продажах — в каких сегментах рынка и функциях он силён: активные продажи, работа с текущими клиентами, документооборот или сервис. Увидите зоны, где могут возникать сложности.

6. Прогноз благонадёжности

Оцените риски, связанные с благонадёжностью сотрудника на ответственных позициях. Получите прогноз по вероятным формам контрпродуктивного поведения и по факторам, которые их сдерживают.

7. Обратная связь для сотрудника

Предоставите отчёт на простом, человеческом языке: сильные стороны, зоны развития и практические рекомендации. Когда люди понимают, что оценка работает на них, это укрепляет доверие и позитивно влияет на HR-бренд.

← к содержанию

Полная картина сотрудника:

что оценивает тест

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

← к содержанию

Структура. Описание шкал

Блок «Мотивация»

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

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

«Бизнес-Профиль Экспресс 2» — это компактная версия основного теста «Бизнес-Профиль» без оценки интеллекта.

Полная версия включает блок интеллекта и дополнительный отчёт «Карьерный рост и развитие» с прогнозом потенциала к карьерному росту, готовности к развитию и изменениям

перейти к полной версии

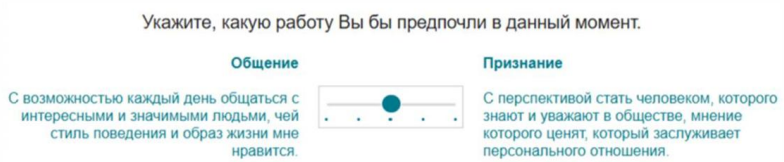
Время прохождения — 50 минут

Есть мобильная версия теста

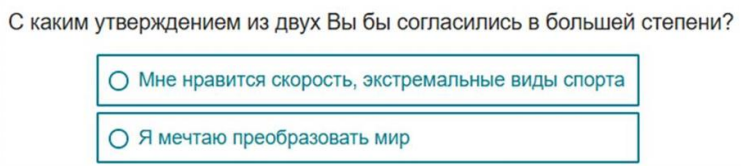
← к содержанию

Примеры заданий

Блок «Мотивация» (55 заданий)



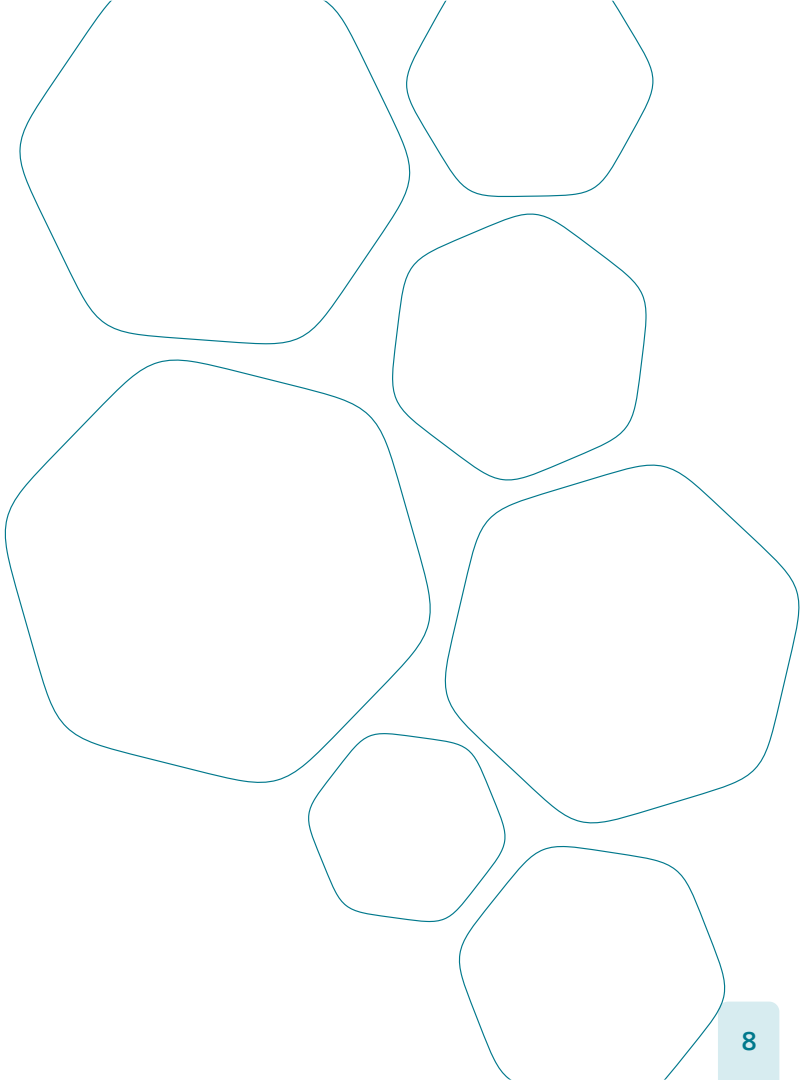
Блок «Личность» (93 задания)



Результаты тестирования

7 видов индивидуальных отчётов

к содержанию



← к содержанию

Психологический портрет

базовая информация по блокам «Мотивация» и «Личность»

Краткое резюме

Мотивация

Значимые мотивы:
- Руководство
- Признание
- Включённость в команду

Неактуальные мотивы:
- Интерес
- Стабильность

Личность

Крайне выраженные черты:
- Активность (порывистость)
- Импульсивность (непоследовательность)
- Конкретность (поглощённость рутиной)

Выраженные черты:
- Общительность
- Недоверчивость
- Независимость
- Нечувствительность
- Открытость информации
- Стремление к уникальности

Мотивация

Драйв

Судя по мотивационному профилю, сейчас он полон сил и стремления делать что-то и менять ситуацию к лучшему. Это позволяет ему откликаться на новые задачи, проявлять больше инициативы и настойчивости, заражать энтузиазмом коллег, что ценно в ситуации быстрых изменений, кризиса или необходимости прорыва. Может выступать как соавтор и двигатель проектов.

Личность

Отличительные черты

Общительность — Выраженная черта

Открыт общению, готов завязать и поддержать разговор, комфортно чувствует себя в большой компании. Тяжело находиться одному: отдыхает и набирается сил в процессе общения.

Преимущества:
- ✓ Легко знакомится и налаживает контакты
- ✓ Облегчает взаимодействие в команде, активно участвует в обсуждениях
- ✓ Не боится выступать перед публикой и участвовать в переговорах

Ограничения:
- ! Не готов к уединённой работе
- ! Качество может мешать концентрации и длительной фокусировке на задаче
- ! Может отвлекать других и быть излишне разговорчивым и навязчивым

открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

Психологический портрет
Потенциал сотрудника
Управленческий потенциал
Отчёт по компетенциям
Потенциал в продажах
Отчёт по благонадёжности
Обратная связь сотруднику

← к содержанию

Потенциал сотрудника

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

Краткое резюме

Функционал

Высокий потенциал:
- Управление
- Контроль и аудит
- Продвижение

Низкий потенциал:
- Поддержка
- Работа с документами

В каких условиях эффективен:
- Активная работа
- Доминантная работа
- Очная работа
- Максимум общения
- Свободная работа
- Проектная работа

Ради чего работает:
- Руководство
- Признание
- Включённость в команду

Взаимодействие в команде

Стиль общения:

Доминирующий

Конфликтность:

Выше среднего

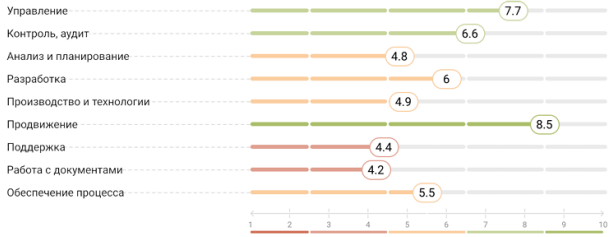
Командные роли

Свойственные командные роли:
- Координатор
- Мотиватор

Несвойственные командные роли:
- Душа команды

Подробная информация о полученных результатах тестирования представлена далее.

Виды профессиональной деятельности



Ярко выраженный потенциал:

Продвижение. Активная работа с клиентами: продажа товаров и услуг, переговоры, платное обслуживание.

Умеренно выраженный потенциал:

Управление. Обоснованное принятие решений, контроль за их реализацией и организация исполнения.

открыть отчёт

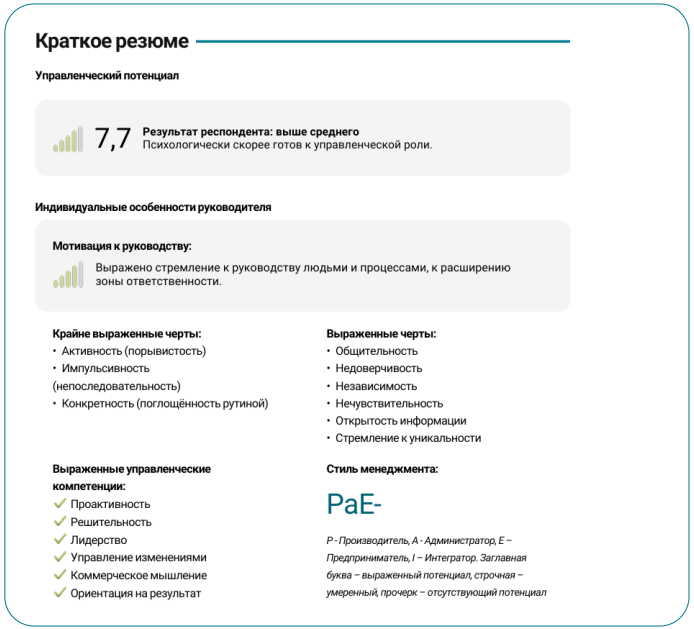
Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

Психологический портрет
Потенциал сотрудника
Управленческий потенциал
Отчёт по компетенциям
Потенциал в продажах
Отчёт по благонадёжности
Обратная связь сотруднику

← к содержанию

Управленческий потенциал

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



Краткое резюме

Управленческий потенциал

7,7 **Результат респондента: выше среднего**
Психологически скорее готов к управленческой роли.

Индивидуальные особенности руководителя

Мотивация к руководству:
Выражено стремление к руководству людьми и процессами, к расширению зоны ответственности.

Крайне выраженные черты:
- Активность (порывистость)
- Импульсивность (непоследовательность)
- Конкретность (поглощённость рутиной)

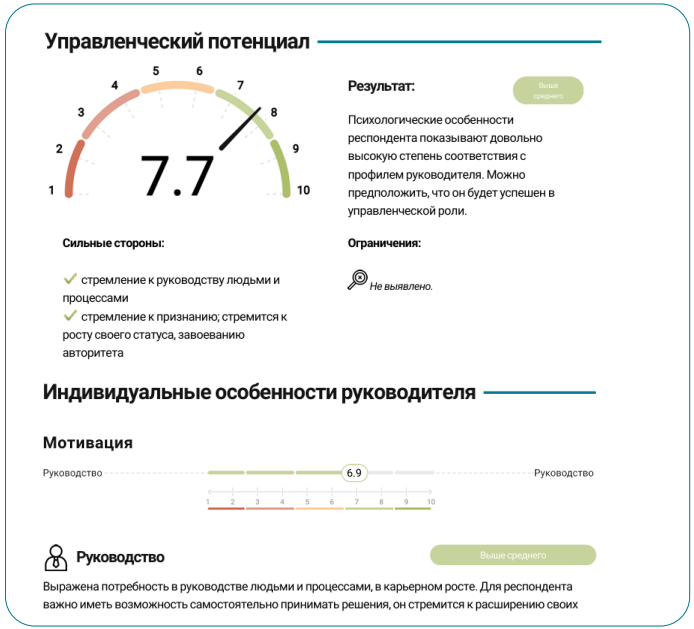
Выраженные черты:
- Общительность
- Недоверчивость
- Независимость
- Нечувствительность
- Открытость информации
- Стремление к уникальности

Выраженные управленческие компетенции:
- ✓ Проактивность
- ✓ Решительность
- ✓ Лидерство
- ✓ Управление изменениями
- ✓ Коммерческое мышление
- ✓ Ориентация на результат

Стиль менеджмента:

PaE-

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



Управленческий потенциал

Результат: Выше среднего

Психологические особенности респондента показывают довольно высокую степень соответствия с профилем руководителя. Можно предположить, что он будет успешен в управленческой роли.

Сильные стороны:
- ✓ стремление к руководству людьми и процессами
- ✓ стремление к признанию; стремится к росту своего статуса, завоеванию авторитета

Ограничения:
Не выявлено.

Индивидуальные особенности руководителя

Мотивация

Руководство Выше среднего

Выражена потребность в руководстве людьми и процессами, в карьерном росте. Для респондента важно иметь возможность самостоятельно принимать решения, он стремится к расширению своих

открыть отчёт

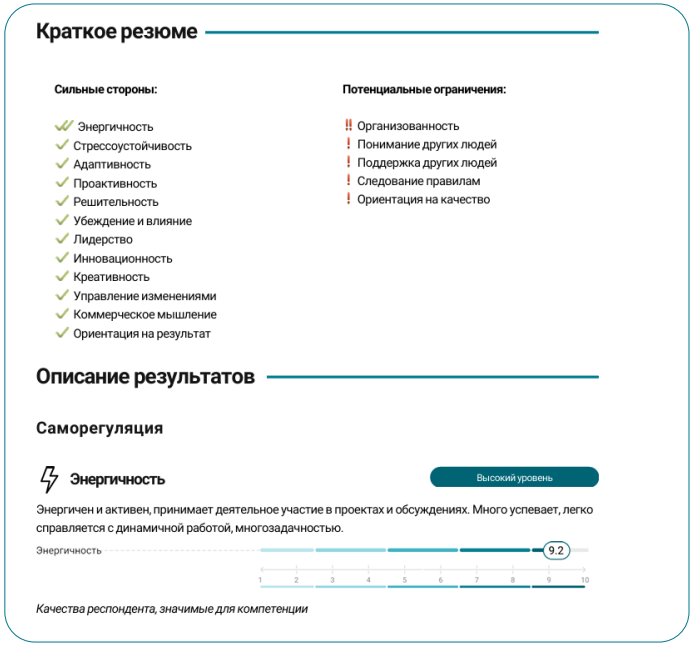
Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

Психологический портрет
Потенциал сотрудника
Управленческий потенциал
Отчёт по компетенциям
Потенциал в продажах
Отчёт по благонадёжности
Обратная связь сотруднику

← к содержанию

Отчёт по компетенциям

оценка потенциала сотрудника или кандидата к проявлению компетенций



открыть отчёт

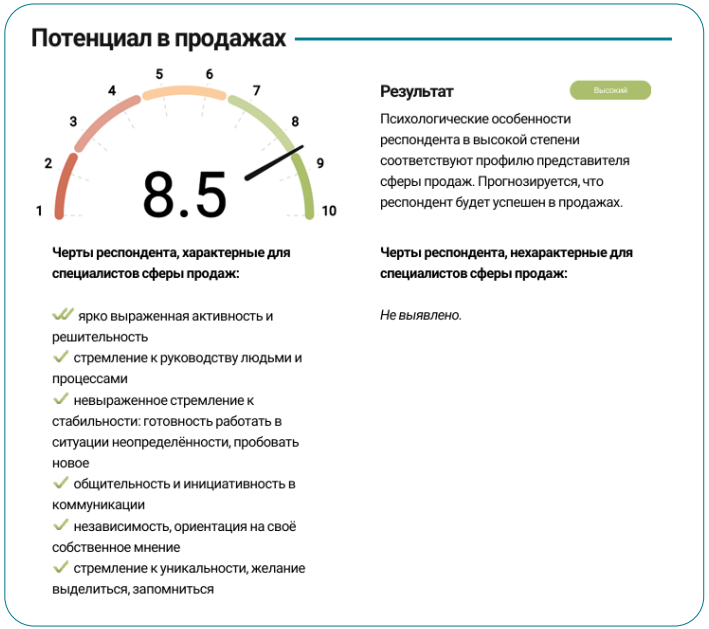
Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

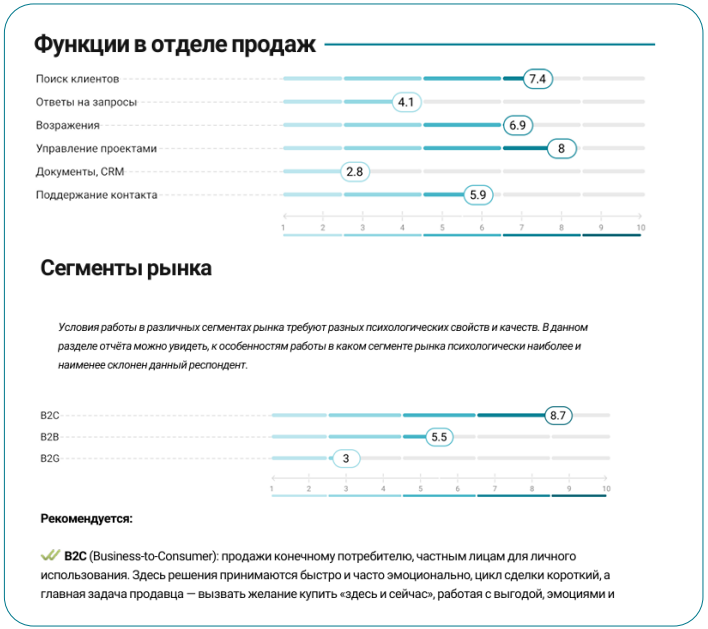
Психологический портрет
Потенциал сотрудника
Управленческий потенциал
Отчёт по компетенциям
Потенциал в продажах
Отчёт по благонадёжности
Обратная связь сотруднику

← к содержанию

Потенциал в продажах

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





открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

Психологический портрет
Потенциал сотрудника
Управленческий потенциал
Отчёт по компетенциям
Потенциал в продажах
Отчёт по благонадёжности
Обратная связь сотруднику

← к содержанию

Отчёт по благонадёжности

прогноз рисков неблагонадёжного поведения

Этичность

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

Результат Средний

Ориентируется на некоторые этические и моральные нормы, но не слишком принципиален. Порой может обходить их для достижения результата, действовать эгоистично.

Буферные факторы

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

✓ **Выраженная мотивация быть включённым в команду**. Мотивация аффилиации, принадлежности подразумевает, что человеку важно, что о нём думают значимые другие. Страх потерять расположение группы останавливает от плохих поступков. Исключением для прогноза благонадёжности может быть ситуация попадания под негативное влияние группы.

Факторы риска

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

! - повышенный риск; !! - высокий риск.

	Намеренные нарушения *Нужен контроль, жёсткие санкции, системы предотвращения нарушений*	**Ненамеренные нарушения** *Нужен подбор подходящих условий и/или поддержка и коучинг*
Финансы:	! Спланированные действия	!! Импульсивные действия
Надёжность сотрудника:	!! Недобросовестность	! Лёгкость увольнения
Безопасность:	!! Склонность к риску	Ошибки в стрессе
Человеческий фактор:	! Конфликтность	Личностная уязвимость

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

!! **Импульсивные действия:** поведенческие срывы и неконтролируемые реакции. Это могут быть спонтанные кражи, эмоциональная порча имущества; преднамеренное неэффективное выполнение работы, саботаж или отказ от работы «здесь и сейчас»; сгоряча рассказанные закрытые сведения.

!! **Недобросовестность:** недобросовестное отношение к работе, низкая исполнительская дисциплина, риск невыполнения задач, срыва сроков сдачи работ, игнорирования регламентов.

открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

Психологический портрет
Потенциал сотрудника
Управленческий потенциал
Отчёт по компетенциям
Потенциал в продажах
Отчёт по благонадёжности
Обратная связь сотруднику

← к содержанию

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:

Руководство — Выражена потребность в руководстве людьми и процессами, карьерном росте. Для Вас крайне важно иметь возможность самостоятельно принимать решения, Вы стремитесь к расширению своих полномочий и свободы.

Признание — Вы стремитесь к признанию, росту своего статуса, завоеванию авторитета и известности в профессиональном кругу. Вы амбициозны в своих желаниях, Вам важно, чтобы окружающие замечали и по достоинству оценивали Ваши достижения.

Включённость в команду — Вы ориентированы на командный стиль взаимодействия. Для Вас важно работать в сотрудничестве с другими людьми, быть в составе сильной и сплочённой группы, объединённой общей целью.

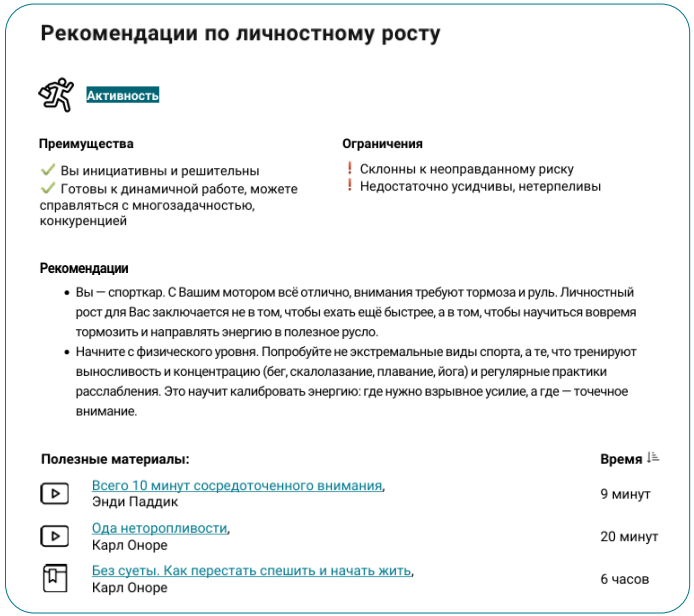
Личность

Ярко выраженные личностные черты:

Активность — Вы очень активны: Вы деятельный, энергичный, решительный и смелый человек. Постоянно ищете новые впечатления и возможности для приложения своей энергии.

Импульсивность — Вы очень импульсивны. Предпочитаете не строить планов, а плыть по течению: действовать по ситуации, подстраиваясь под изменяющиеся условия и требования.

Конкретность — Вы склонны оперировать фактами, инструкциями, видимыми результатами. Привыкли тщательно прорабатывать информацию и акцентировать внимание на конкретных тактических шагах по достижению цели, углубляться в детали и подробности.



Рекомендации по личностному росту

Активность

Преимущества

- ✓ Вы инициативны и решительны
- ✓ Готовы к динамичной работе, можете справляться с многозадачностью, конкурренцией

Ограничения

- ! Склонны к неоправданному риску
- ! Недостаточно усидчивы, нетерпеливы

Рекомендации

- Вы — спорткар. С Вашим мотором всё отлично, внимания требуют тормоза и руль. Личностный рост для Вас заключается не в том, чтобы ехать ещё быстрее, а в том, чтобы научиться вовремя тормозить и направлять энергию в полезное русло.
- Начните с физического уровня. Попробуйте не экстремальные виды спорта, а те, что тренируют выносливость и концентрацию (бег, скалолазание, плавание, йога) и регулярные практики расслабления. Это научит калибровать энергию: где нужно взрывное усилие, а где — точечное внимание.

Полезные материалы:	Время
Всего 10 минут сосредоточенного внимания, Энди Паддик	9 минут
Ода неторопливости, Карл Оноре	20 минут
Без суеты. Как перестать спешить и начать жить, Карл Оноре	6 часов

открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

Психологический портрет
Потенциал сотрудника
Управленческий потенциал
Отчёт по компетенциям
Потенциал в продажах
Отчёт по благонадёжности
Обратная связь сотруднику

Цены и скидки на тестирование

к содержанию

Цены и скидки на тестирование

Lab

Тест
«Бизнес-Профиль Экспресс 2»

Базовая стоимость

5 040 ₽/человек

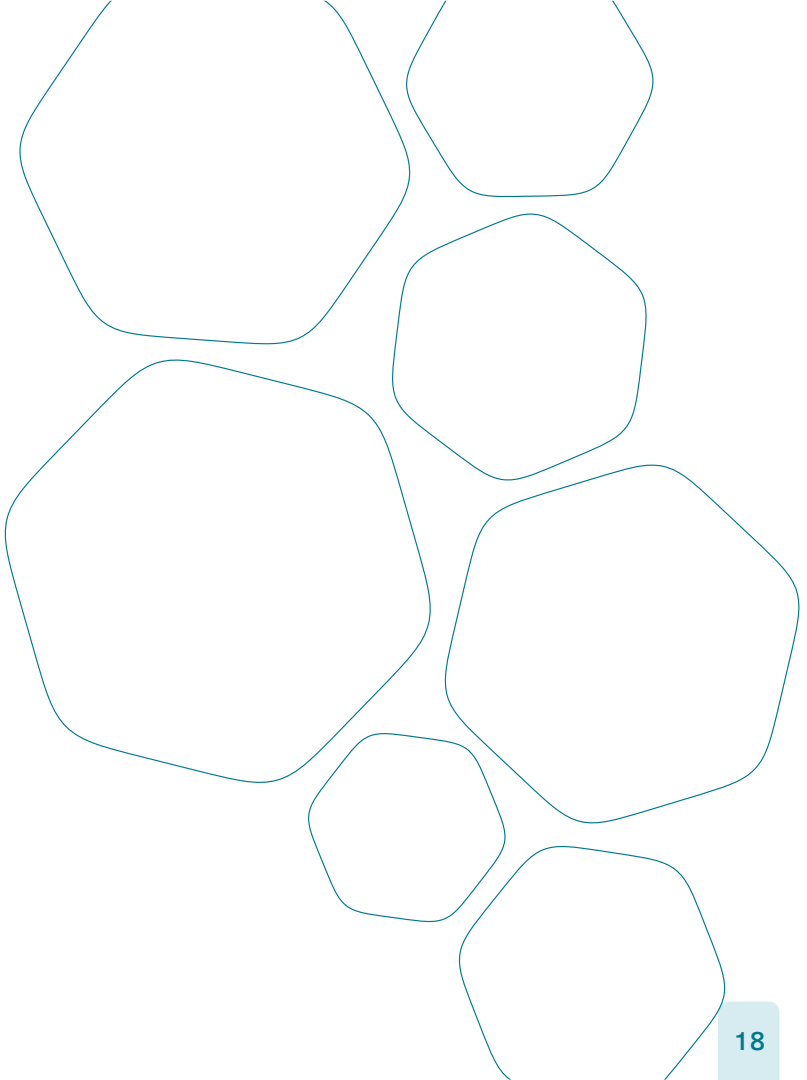
Количество тестирований	Стоимость тестирования (₽/человек)
10	4 814
50	4 573
100	4 272
500	3 352
1 000	2 680
5 000	2 016

Цены на тестирование зависят от количества одновременно приобретаемых сеансов тестирования: чем больше, тем цена ниже.
Можно рассчитать точную стоимость с помощью онлайн-калькулятора

Цены актуальны на август 2026 года. Всегда актуальные цены — в прайсе на нашем сайте

Кастомизация тестов

к содержанию



← 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

← к содержанию

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

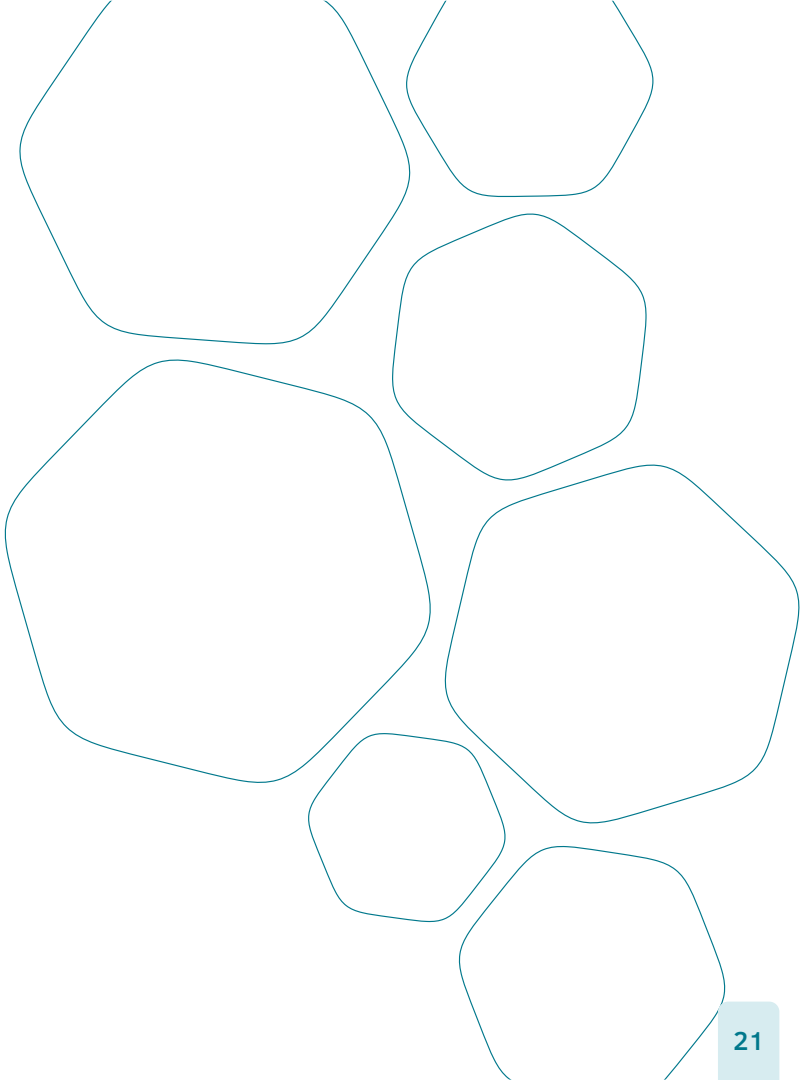
Интеллектуальные способности

- 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



← 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

← к содержанию

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.

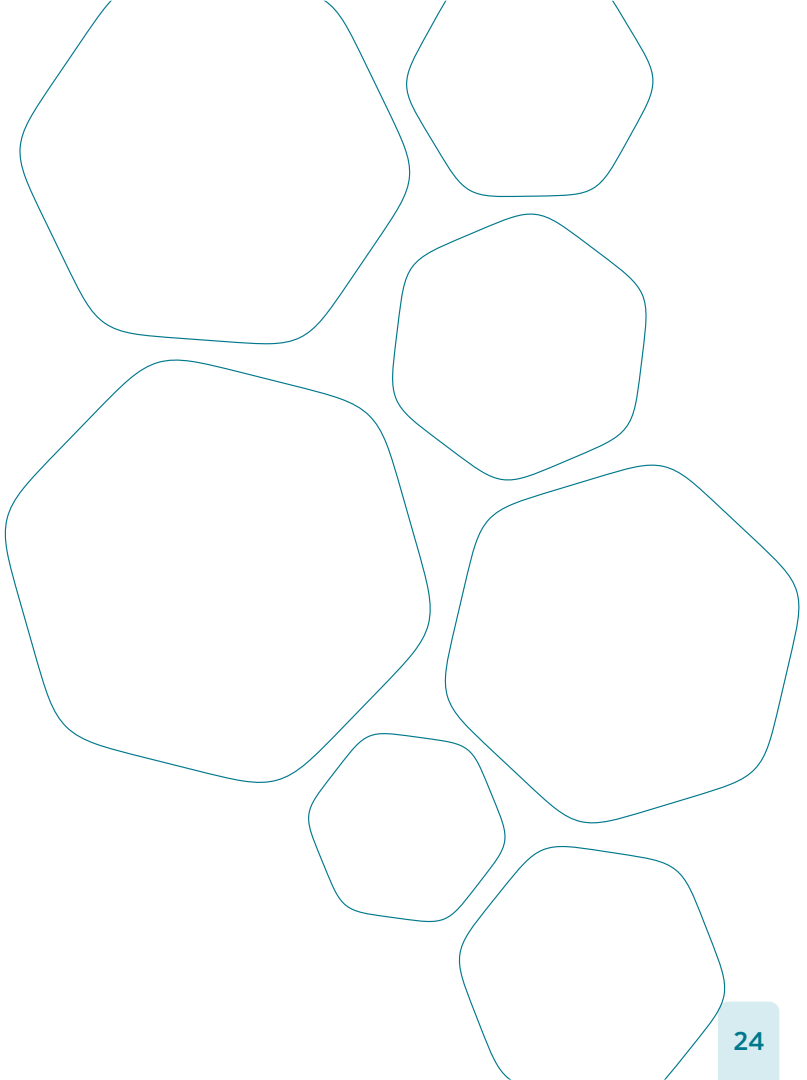
У меня теперь новый взгляд на мои знания, которые я получаю с 2019 г. Повезло! А ещё после этого легче осваивать тест «Бизнес-Профиль».

Татьяна

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

Программное обеспечение для тестирования

к содержанию



← 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

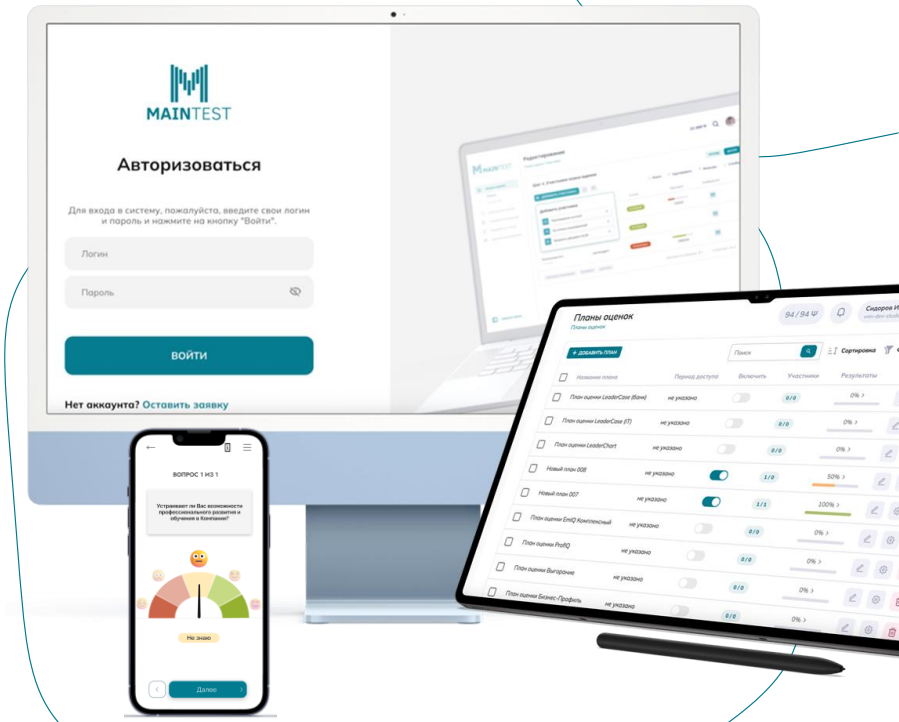
  - Локальный и сетевой
  - Устанавливается на один пк-сервер
  - Не ограничено по времени использования, оплачиваются только полученные результаты

- ## 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



← 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

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

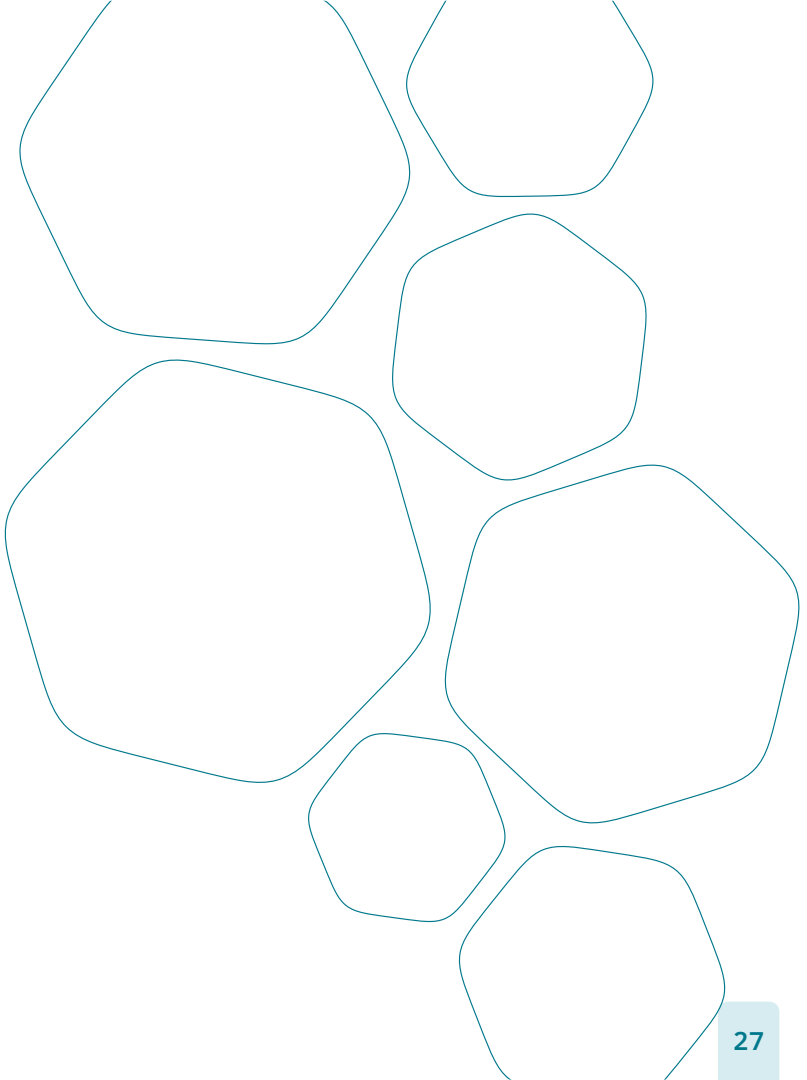
Входит в Единый реестр российского ПО

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

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

О компании

к содержанию



← к содержанию

HT Lab — российский разработчик инструментов оценки и развития персонала

С 1990 года помогаем компаниям в поиске лучших решений в оценке и развитии сотрудников

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

Проводим оценку компетенций и команд: интервью по компетенциям, кейсы и упражнения, 360°, социометрия

Развиваем сотрудников и команды: даём экспертную обратную связь, строим ИПР, проводим тренинги и коуч-сессии

Разрабатываем оценочные инструменты под заказ

Профилируем должности, разрабатываем модели компетенций

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

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

← к содержанию

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-Ассессмент — 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

← к содержанию

Контакты HT Lab

127018, г. Москва,
Сущёвский 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