



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 ЛИЧНОСТИ

Комплексные тесты для диагностики  
и развития персонала

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

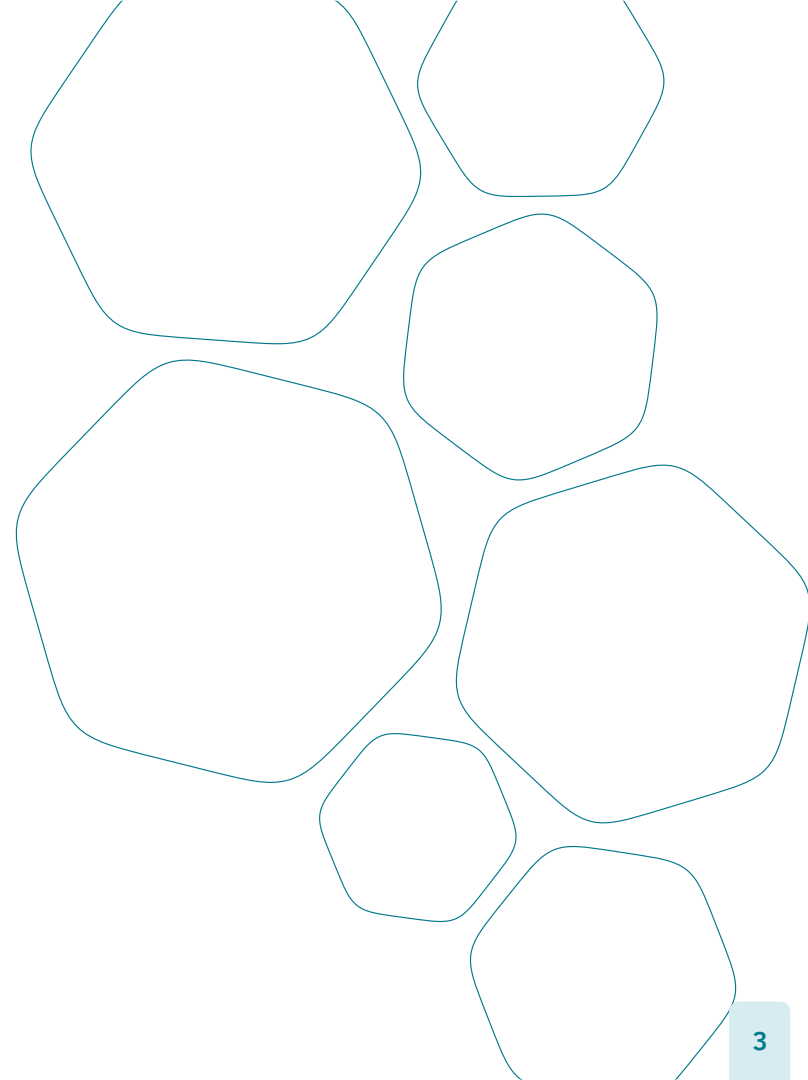
# Содержание

Нажмите на иконку для перехода в нужный раздел

О личностных особенностях и их оценке <b>3</b>	11 Личностных Факторов (11ЛФ) <b>7</b>	Большая Пятёрка Компетенций (БПК) <b>13</b>	Топ-Юнит (аналог теста MBTI) <b>19</b>
Эмоциональный интеллект. Комплексный <b>25</b>	Понимание эмоций <b>31</b>	Управление эмоциями <b>37</b>	Цены <b>43</b>
Обучение работе с тестами <b>45</b>	Программное обеспечение для тестирования <b>48</b>	Кастомизация тестов <b>51</b>	О компании <b>54</b>

# О личностных особенностях и их оценке

[к содержанию](#)



# Личностная психодиагностика

это исследование психических свойств человека: темперамента, характера, мотивов, интересов, способов восприятия и обработки информации (когнитивный стиль).

Оценка способностей и знаний не относится к сфере личностной психодиагностики

Личностная психодиагностика помогает грамотно управлять персоналом и создавать профиль успеха — сочетание личностных качеств, значимых для конкретной позиции и компании

**Для оценки личности используют психологические тесты.**

Они помогают понять, какие люди работают или будут работать в компании:

- насколько человек открыт или сдержан
- полагается на эмоции или логику
- гибок в планах или предпочитает структуру
- склонен к конфликтам или сотрудничеству

# Какие задачи решают тесты

## Подбор персонала

Тесты личности можно использовать на ранних этапах профессионального отбора кандидатов на должности, для которых нужен определённый личностный профиль

## Удержание сотрудников

Результаты теста помогут руководителю или HR-службе узнать ограничения, возможные стрессоры, предложить оптимальные условия работы. Довольные работники остаются в компании, а компания не теряет деньги из-за текучести кадров

## Оценка специалистов

Знание личностных особенностей, типичных стратегий поведения в конфликте и потенциала развития компетенций помогает эффективнее встроить сотрудника в процессы, подобрать подходящий формат работы и повысить его удовлетворённость

## Построение ИПР

Личностные особенности и потенциал — основа для плана развития и карьерной траектории сотрудника. Но чтобы составить полноценный ИПР, важно также учитывать мотивацию, способности и реальный опыт человека

# Линейка тестов личности от HT Lab

- **Комплексная оценка  
личностных особенностей**

- 11 Личностных Факторов (11ЛФ)

- **Оценка и определение  
профиля личности по Юнгу  
(аналог MBTI)**

- Топ-Юнит

- **Оценка базовых  
компетенций**

- Большая Пятёрка  
Компетенций (БПК)

- **Эмоциональный  
интеллект**

- Эмоциональный интеллект.  
Комплексный
- Понимание эмоций
- Управление эмоциями

# 11 Личностных Факторов (11ЛФ)

Комплексная оценка личностных особенностей

[к содержанию](#)

# 0 тесте







## Что оценивает

- Замкнутость — Общительность
- Пассивность — Активность
- Недоверчивость — Дружелюбие
- Независимость — Конформизм
- Моральная гибкость — Моральность
- Импульсивность — Организованность
- Тревожность — Уравновешенность
- Сензитивность — Нечувствительность
- Интеллектуальная сдержанность — Любознательность
- Традиционность — Оригинальность
- Конкретность — Абстрактность

подробнее о тесте



## Из чего состоит

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

Отчёт для HR-специалиста  
включает прогноз конфликтности

пример теста



## Области применения

- Подбор
- Оценка специалистов
- Построение индивидуальных планов развития

Доступны отчёты потенциала  
к продажам:

- [Для HR-специалиста](#)
- [Для респондента](#)

# Структура теста. Описание шкал

## ● **Замкнутость — Общительность**

**замкнутость:** замкнутость, сдержанность в общении

**общительность:** активная позиция в общении, контактность

## ● **Пассивность — Активность**

**пассивность:** неуверенность в своих силах, нерешительность

**активность:** энергичность, инициативность, решительность

## ● **Недоверчивость — Дружелюбие**

**недоверчивость:** строгость, жёсткость

**дружелюбие:** отзывчивость, готовность сопереживать

## ● **Независимость — Конформизм**

**независимость:** самостоятельность, стремление к самоутверждению и доминированию

**конформизм:** значимость мнения других, стремление быть принятым группой, готовность уступить

## ● **Моральная гибкость — Моральность**

**моральная гибкость:** свобода от моральных норм, ориентация на личную выгоду

**моральность:** стремление придерживаться моральных, нравственных норм

## ● **Импульсивность — Организованность**

**импульсивность:** гибкость, непоседливость

**организованность:** дисциплинированность, точность, аккуратность

## ● **Тревожность — Уравновешенность**

**тревожность:** осторожность, склонность к страхам

**уравновешенность:** стрессоустойчивость, психическая выносливость

## ● **Сензитивность — Нечувствительность**

**сензитивность:** эстетический взгляд на вещи, чувствительность

**нечувствительность:** функциональный взгляд на вещи, практичность

## ● **Интеллектуальная сдержанность — Любознательность**

**интеллектуальная сдержанность:** избирательность в новой информации

**любознательность:** открытость и готовность учиться новому

## ● **Традиционность — Оригинальность**

**традиционность:** ориентация на сохранение и поддержание традиций

**оригинальность:** потребность выделяться, стремление к необычному

## ● **Конкретность — Абстрактность**

**конкретность:** замкнутость, сдержанность в общении

**абстрактность:** интуитивный тип восприятия и переработки информации, стремление выделять главное

# Пример задания

## Блок «Личность» (93 задания)

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

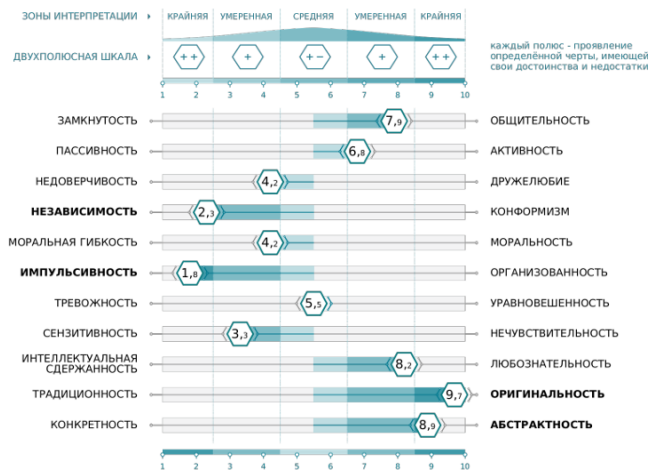
Я считаю, что на экзамене лучше идти отвечать первым

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



## ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

### + ОБЩИТЕЛЬНОСТЬ

Респондент – достаточно общительный и инициативный в контактах человек, готовый делиться своими мыслями и чувствами с другими людьми.

Он без особого труда знакомится, инициирует и поддерживает разговор. Вероятно, он комфортно чувствует себя в большой компании, в том числе незнакомой, отдыхает и набирается сил в процессе общения.

В то же время респонденту непросто находиться в одиночестве, он не любит работать в изоляции от других людей. Иногда он может быть излишне разговорчив и несколько навязчив в своём желании высказаться, увести беседу в сторону или углубляться в незначимые детали.

Общительность может быть полезна в работе, связанной с необходимостью постоянно знакомиться с новыми людьми и налаживать с ними неформальные отношения, находиться в кругу людей на выставках, конференциях и т. п., выступать перед публикой и активно участвовать в переговорах.

### + АКТИВНОСТЬ

Респондент – активный и деятельный человек, находящийся в поиске новых впечатлений и возможностей для приложения своей энергии.

Он решителен, смел и инициативен. Вероятно, его подстёгивают соперничество и чувство адреналина. Скорее всего, ему нравится быть мобильным, подвижным и делать много дел одновременно, его привлекают новые ощущения, и он стремится находиться в центре событий. В то же время, в поисках ярких впечатлений респондент может быть склонен к неоправданному риску, проявлять некоторое легкомыслие и не всегда думать о последствиях, прежде чем действовать. Вероятно, он достаточно быстро начинает чувствовать скуку, и ему не всегда хватает усидчивости, чтобы довести дело до конца.

Активность может быть полезна в динамичной работе, связанной с необходимостью принятия

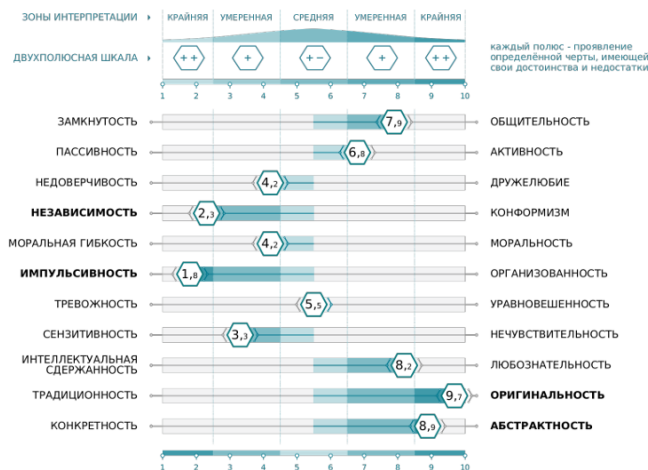
открыть отчёт

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

### + ОБЩИТЕЛЬНОСТЬ

Вы достаточно общительный и инициативный в контактах человек, готовы делиться своими мыслями и чувствами с другими.

Вы без особого труда знакомитесь, можете первым начать разговор и поддержать беседу. Вероятно, вы достаточно комфортно чувствуете себя в большой компании, предпочитаете отдыхать среди людей.

В то же время, скорее всего, вы не любите работать в одиночестве. Иногда можете быть излишне разговорчивы и несколько навязчивы в своём желании высказаться.

Ваша общительность может быть полезна там, где необходимо постоянно знакомиться и выстраивать неформальные отношения с новыми людьми, посещать выставки, конференции и т. п., выступать перед публикой и активно участвовать в переговорах.

### + АКТИВНОСТЬ

Вы активный и деятельный человек, любите разнообразие впечатлений и риск.

Вы решительны, смелы и инициативны. Вероятно, вас подстёгивают конкуренция и чувство адреналина. Вам нравится быть мобильным, вас привлекают новые ощущения, и вы стремитесь находиться в гуще событий.

Однако в поисках ярких впечатлений вы иногда можете забывать об осторожности, идти на необоснованный риск и проявлять некоторое легкомыслие. Вам больше подойдёт активное хобби или динамичная работа, возможно, даже в экстремальных условиях или в условиях конкуренции.

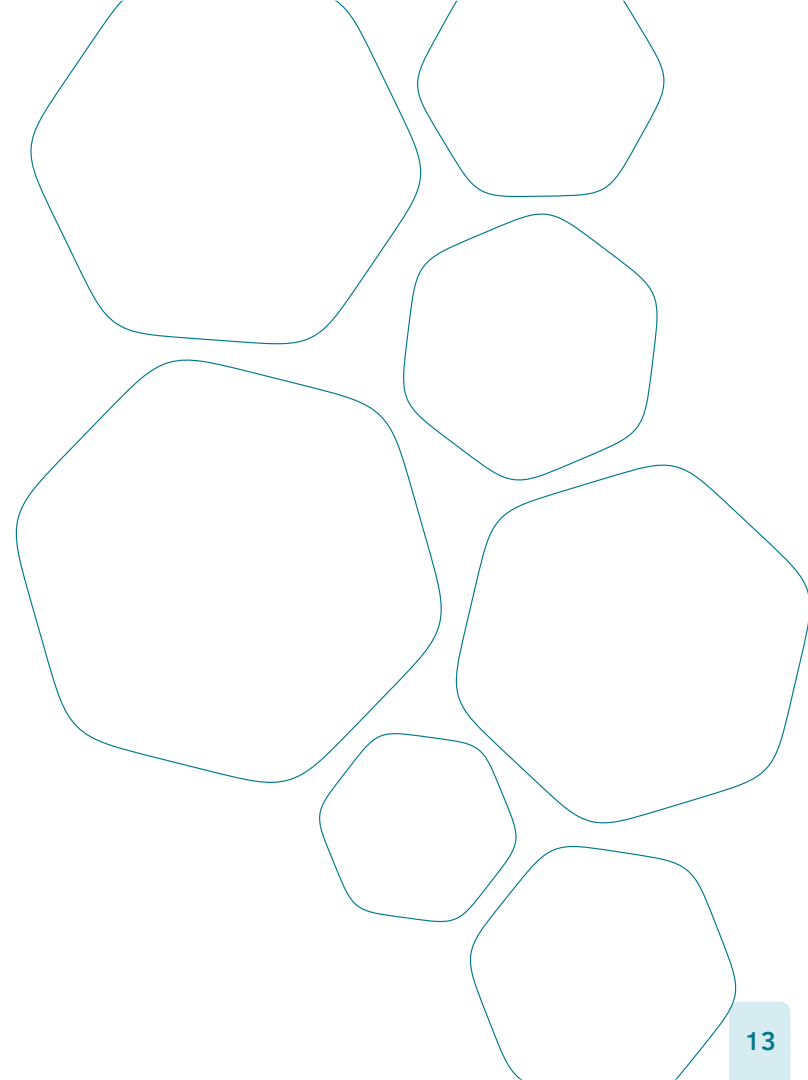
[открыть отчёт](#)

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

# Большая Пятёрка Компетенций (БПК)

Экспресс-тест компетенций работников  
массовых специальностей

[к содержанию](#)



# 0 тесте



## Что оценивает

- Клиентоориентированность
- Стрессоустойчивость
- Дисциплинированность
- Стремление к риску
- Терпимость к однообразию





---

С защитой от социальной желательности ответов

[подробнее о тесте](#)



## Из чего состоит

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

[пример теста](#)



## Области применения

- Массовый подбор
- Развитие сотрудников
- Сокращение затрат на обучение

# Структура теста. Описание шкал

## ● Клиентоориентированность

чуткость, внимательность и доброжелательность к клиентам

**субфакторы:** отзывчивость, общительность, чуткость, неконфликтность

## ● Дисциплинированность

потенциальная организованность и исполнительность, ответственность, самоотдача, соблюдение сроков

**субфакторы:** организованность, исполнительность, увлечённость

## ● Склонность к риску

потенциал к попаданию в опасные ситуации, принятию рискованных, смелых решений; предпочтение атмосферы соперничества и конкуренции

**субфакторы:** стремление к экстриму, решительность, соревновательность

## ● Стрессоустойчивость

готовность к работе в условиях эмоциональных и физических нагрузок

**субфакторы:** эмоциональная устойчивость, контроль эмоций, физическая выносливость

## ● Терпимость к однообразию

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

**субфакторы:** поиск стабильности, устойчивость к монотонии, избегание новизны, верность привычкам

## ● Настройте тест под задачи вашего бизнеса

выбирайте и комбинируйте любые компетенции и способности для оценки сотрудников

собрать тест

# Пример задания

## Оценка базовых компетенций (84 задания)

Вам в большей степени свойственно...

Нарушать традиции и вносить разнообразие  
в общение

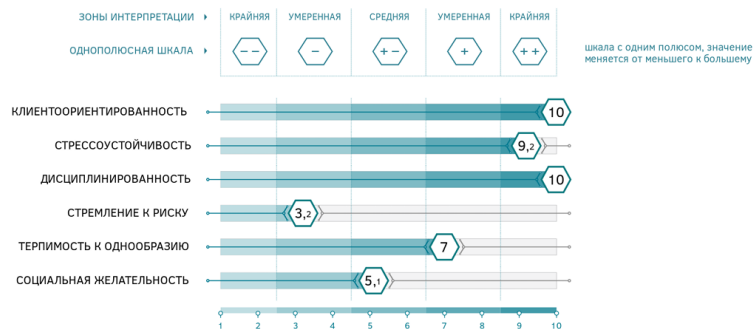


Поддерживать семейные и дружеские  
традиции

# Отчёт для HR-специалиста

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

## ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



## КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ

### Высокий уровень

Готов обеспечивать клиентоориентированный подход в работе: респондент чутко и внимательно относится к клиентам, всегда ставит себя на их место и смотрит на вещи с их стороны. Понимает, что чувствует и хочет клиент, поэтому без труда решает его вопросы, разрешает конфликты и удовлетворяет потребности. Следствием столь яркой клиентоориентированности может быть чрезмерная уступчивость и пренебрежение своими интересами.

### 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



Коммуникабелен и открыт к общению. Любит находиться среди людей, охотно взаимодействует даже с незнакомыми.

### Чуткость



Деликатен, тактичен, старается заботиться о чувствах других людей. Ищет индивидуальный подход к каждому и стремится сделать так, чтобы общение с ним было приятно собеседнику.

### Неконфликтность



Дружелюбный и миролюбивый человек. Всегда старается сглаживать острые углы в общении и избегать конфронтации с другими людьми.

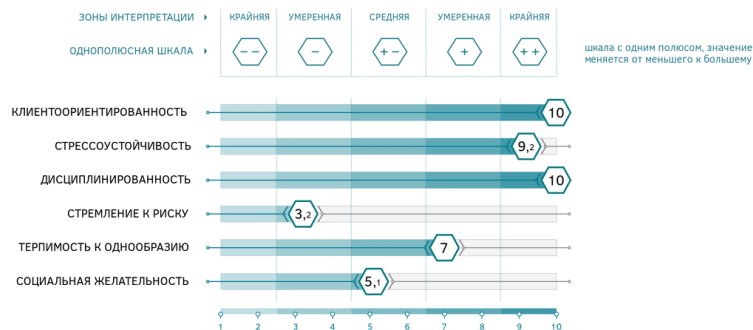
открыть отчёт

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

### КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ

#### Высокий уровень

Вы чутко и внимательно относитесь к людям. Вы открыты для общения, доброжелательны, стремитесь выстраивать долгосрочные отношения, избегать конфликтов и искать решения, отвечающие потребностям другого человека. Вы вежливы, деликатны и терпеливы по отношению даже к тем, к кому не испытываете особой симпатии. В общении Вы стараетесь находить правильные слова и подбирать к каждому собеседнику индивидуальный подход, готовы предложить помощь, выслушать и поддержать разговор. Тем не менее Вы бываете чрезмерно уступчивы и часто пренебрегаете своими интересами. Вероятно, Вам стоит чаще задумываться о своих потребностях и желаниях.



#### Что почитать?

Договориться можно обо всём!  
Как добиваться максимума в любых переговорах  
Гэвин Кеннеди

Убеждай и побеждай. Секреты эффективной аргументации  
Никита Непряхин

Автор рассказывает о психологических ловушках и ошибках в расстановке приоритетов, даёт примеры катастрофических просчётов и ситуаций, которые ещё можно исправить. Работая над заданиями, Вы не раз поймаете себя на том, что поначалу пробуете решить их, руководствуясь привычными, "накатанными" методами – а они-то, как убедительно доказывает автор, чаще всего и ведут к поражению.

О том, как научиться отстаивать свою точку зрения. Эта книга отвечает на ключевые вопросы: как убедить собеседника в своей правоте и какие приёмы при этом использовать, как грамотно построить защиту своего тезиса, какие бывают логические ошибки, в чём заключаются 30 "золотых" правил эффективного убеждения и многие другие.

открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

# Топ-Юнит (аналог теста MBTI)

Анализ психологического профиля личности  
на основе четырехфакторной типологии К.Г. Юнга

[к содержанию](#)

# 0 тесте



## Что оценивает

- Интроверсия — Экстраверсия
- Конкретность — Абстрактность
- Эмоциональность — Рациональность
- Импровизация — Планомерность





---

С защитой от социальной желательности ответов

[подробнее о тесте](#)



## Из чего состоит

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

[пример теста](#)



## Области применения

- Удержание сотрудников
- Построение планов развития
- Индивидуальное консультирование

# Структура теста. Описание шкал

## ● Интроверсия–Экстраверсия

**показывает, свойственно ли человеку:**

- ориентироваться на внутренний мир или на внешний мир
- скорее слушать собеседника или говорить самому
- поддерживать узкий круг общения или иметь широкому круг знакомств
- терять энергию от большого объёма общения и впечатлений или приобретать энергию от событий и впечатлений

## ● Эмоциональность–Рациональность

**показывает, свойственно ли человеку:**

- быть внимательным к переживаниям других людей или ориентироваться на факты и правила
- ценить поддержание хороших отношений или логику и объективный анализ ситуации
- считать, что в любом правиле можно сделать исключение, или строго придерживаться правил

## ● Конкретность–Абстрактность

**показывает, свойственно ли человеку:**

- уделять внимание опыту и фактам или ценить воображение и ориентироваться на будущее
- предпочитать иметь дело с практической стороной вопроса или с идеями и смыслами
- воплощать идеи в действия или генерировать идеи

## ● Импровизация–Планомерность

**показывает, свойственно ли человеку:**

- вести себя гибко и спонтанно или строго следовать плану
- ориентироваться по обстоятельствам или избегать случайностей
- комфортно чувствовать себя в условиях неопределённости или предпочитать ясный регламент и чёткие задачи

# Пример задания

## Блок «Личность» (87 заданий)

Про меня говорят, что я:

- чуткий и душевный человек
- затрудняюсь ответить
- сдержанный и рассудительный человек

# Отчёт для HR-специалиста

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

## ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



\*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

### Планомерность

Отражает систематичность, организованность, структурированность, определённость.

#### Умеренная выраженность

Чаще всего респондент предпочитает стабильность, порядок и предсказуемость. В большинстве ситуаций стремится избегать хаоса и случайностей, предпочитая строго следовать плану, заранее рассчитывать последствия и исходы. Чаще всего старается уложиться в заданные сроки, из-за чего может ощущать нехватку времени и испытывать сложности с возможностью расслабиться, восстановить силы. Таким людям будет комфортнее работать в ситуации с чётко определённой иерархией, ясными задачами, понятными регламентами и правилами, чем в ситуации неопределённости, в которой необходимо быстро реагировать или гибко подстроиться под меняющиеся условия.

Для людей с умеренной выраженностью планомерности характерны следующие сильные стороны и зоны роста:

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ	ЗОНЫ РОСТА
Стараются ставить перед собой цели и достигать их в заданные сроки.	Организованность может держать в напряжении. Бывают периоды, когда им сложно расслабиться.
Стремятся уделять внимание подведению итогов и составлению планов. Предпочитают контролировать ситуацию, соблюдать дисциплину.	Иногда им бывает сложно справиться с неожиданностями и неопределённостью.
Чаще всего стараются быть последовательными: сначала закончить одно дело, а потом браться за другое.	Им не всегда просто менять свои планы, даже если они уже не соответствуют требованиям ситуации.

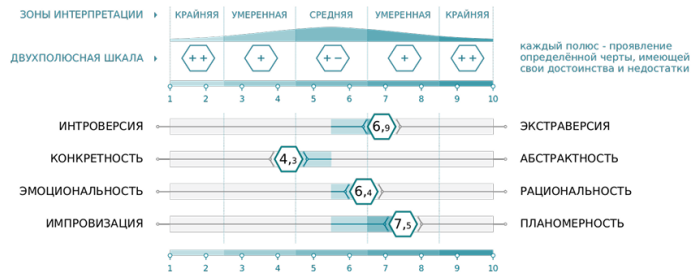
открыть отчёт

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

### Плановёрность

*Отражает систематичность, организованность, структурированность, определённость.*

### Умеренная выраженность

Чаще всего Вы предпочитаете стабильность, порядок и предсказуемость. В большинстве ситуаций стремитесь избежать хаоса и случайностей, предпочитая строго следовать плану, заранее рассчитывать последствия и исходы. Чаще всего стараетесь уложиться в заданные сроки, можете ощущать нехватку времени, отчего Вам бывает сложно расслабиться и восстановить свои силы. Вам будет комфортнее работать в ситуации с чётко определённой иерархией, ясными задачами, понятными регламентами и правилами, чем в ситуации неопределённости, в которой необходимо быстро реагировать или гибко подстроиться под меняющиеся условия.

#### СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

Стараетесь ставить перед собой цели и достигать их в заданные сроки.

Стремитесь уделять внимание подведению итогов и составлению планов. Предпочитаете контролировать ситуацию, соблюдать дисциплину.

#### ЗОНЫ РОСТА

Ваша организованность может держать Вас в напряжении. Бывают периоды, когда Вам сложно расслабиться.

Иногда Вам бывает сложно справиться с неожиданностями и неопределённостью.



#### Рекомендации:

- Внесите порядок.** Ваша плановёрность, дисциплинированность могут быть полезными в совместной деятельности. Вы вносите структуру и порядок в работу, помогая всем быть более эффективными.

открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

# Эмоциональный интеллект. Комплексный

Тест эмоционального интеллекта для любой профессиональной группы или HR-задачи

[к содержанию](#)

# 0 тесте






## Что оценивает

- Понимание эмоций
- Управление эмоциями

подробнее о тесте



## Из чего состоит

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

пример теста



## Области применения

- Подбор
- Оценка потенциала руководителя/лидера
- Оценка потенциала сотрудников

# Структура теста. Описание шкал

## ● Понимание чужих эмоций

способность считывать эмоции других людей по мимике, выражению лица и интенсивности лицевой экспрессии

Чем выше этот показатель, тем выше потенциальная успешность человека в работе, которая предполагает активную коммуникацию и требует точного распознавания чужих эмоций.

Показатель служит индикатором способности анализировать эмоциональные проявления по невербальным параметрам: выражению лица, мимике и интенсивности лицевой экспрессии

## ● Управление чужими эмоциями

способность укрощать, пробуждать и направлять эмоции других людей для достижения поставленных целей

Чем выше этот показатель, тем выше потенциальная успешность человека в работе, подразумевающей разного рода коммуникацию с другими людьми.

Показатель служит индикатором сформированности способности к поиску эффективных решений в различных ситуациях общения

# Примеры заданий

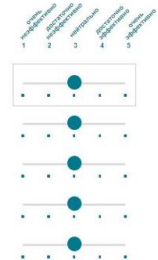
## Блок «Понимание эмоций» (15 заданий)



## Блок «Управление эмоциями» (15 заданий)



Наталья опаздывает на работу и из-за жуткой пробки вынуждена ехать на метро. Забыв в последний момент перед закрытием дверей в поезд, она совершенно случайно наступила на ногу стоящей в вагоне девушке. Не думая сдерживаться, девушка стала кричать Наталье, что она, кривоногая растляга, испортила ее новые туфли, поэтому обязательно должна за них заплатить. Наталья видит, что это не так: туфли целы, и она ничего не испортила. Как ей лучше поступить в этой ситуации, чтобы уладить конфликт и не портить себе настроение?



Извиниться перед девушкой и оплатить испорченную, по ее мнению, обувь.

Игнорировать девушку и делать вид, что рядом никто не кричит.

Спокойно и аргументировано объяснить девушке, что она не права.

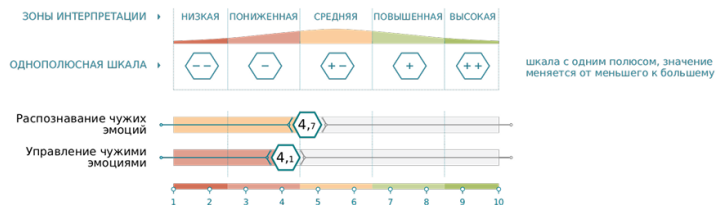
На повышенных тонах дать понять девушке объяснить девушке, что она ведёт себя некорректно.

Обратиться за поддержкой к другим пассажирам вагона.

# Отчёт для HR-специалиста

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

## ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



## ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

### Распознавание чужих эмоций

#### Что оценивает?

Способность при помощи анализа выражения лица, мимики, интенсивности лицевой экспрессии распознавать эмоциональные состояния других людей.

#### В какой работе важно?

- поддержка клиентов;
- преподавательская деятельность.

Результат респондента средний, как и у большинства других людей.

Как правило, он может по выражению лица определить, что чувствует другой человек, но иногда это может быть сопряжено с некоторыми трудностями. Порой он обращает слишком мало внимания на лицевую экспрессию, мимику и другие невербальные проявления собеседника, что ведёт к некоторым ошибкам в распознавании эмоций других людей.

#### Особенности:

- способен к эффективной коммуникации, если будет собран и внимателен;
- не испытывает больших трудностей в понимании переживаний других людей;
- периодически обращает внимание на сигналы, подаваемые другими людьми при помощи невербальной информации.

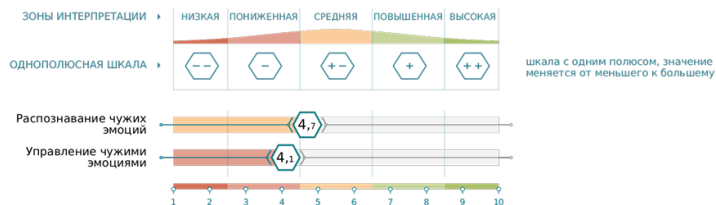
[открыть отчёт](#)

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

### Распознавание чужих эмоций

#### Средний уровень

Как правило, Вы можете по выражению лица определить, что чувствует другой человек, но иногда это может быть сопряжено с некоторыми трудностями. Постарайтесь проявлять больше чуткости и внимания к лицевой экспрессии, мимике и другим невербальным проявлениям собеседника, и тогда Вы сможете улучшить вашу способность к распознаванию эмоций других людей. У Вас есть для этого все необходимые задатки.



В какой работе важно?

- поддержка клиентов;
- преподавательская деятельность.



Как совершенствовать?

- Открыто спрашивайте. Не стесняйтесь задавать прямой вопрос о том, что Ваш собеседник чувствует прямо сейчас.
- Смотрите фильмы без звука. Попробуйте определить по мимике героев, о чём они говорят и что чувствуют, а потом проверьте себя.
- Попробуйте тренажёры распознавания эмоций. Это программы и приложения, предназначенные для тренировки умения распознавать эмоции по микровыражениям лица.

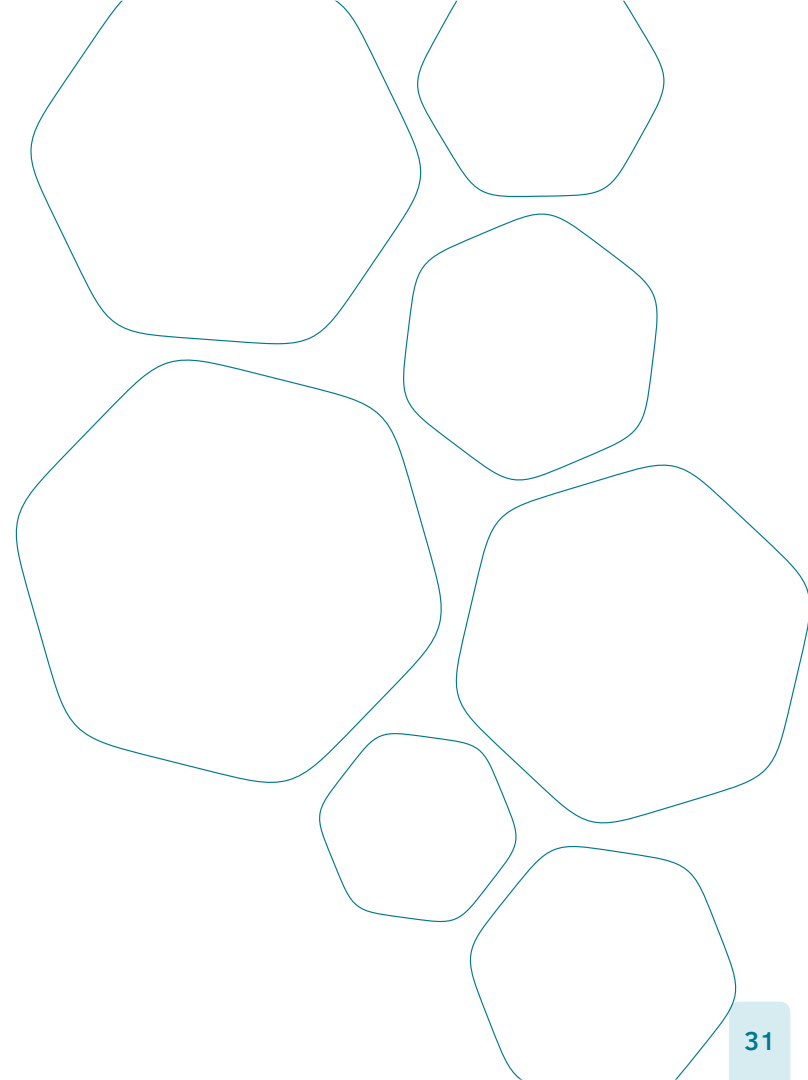
открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

# Понимание эмоций

Экспресс-тест способности понимать чужие эмоции

[к содержанию](#)



# 0 тесте






## Что оценивает

- Понимание чужих эмоций

подробнее о тесте



## Из чего состоит

-  10 минут
-  15 заданий
-  2 отчёта:
  - [Для HR-специалиста](#)
  - [Для респондента](#)

пример теста



## Области применения

- Подбор
- Оценка потенциала руководителя/лидера
- Оценка потенциала сотрудников

# Структура теста. Описание шкал

## ● Понимание чужих эмоций

способность считывать эмоции других людей по мимике, выражению лица и интенсивности лицевой экспрессии

Чем выше этот показатель, тем выше потенциальная успешность человека в работе, которая предполагает активную коммуникацию и требует точного распознавания чужих эмоций.

Показатель служит индикатором способности анализировать эмоциональные проявления по невербальным параметрам: выражению лица, мимике и интенсивности лицевой экспрессии

# Пример задания

## Блок «Понимание эмоций» (15 заданий)



# Отчёт для HR-специалиста

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

## ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



## ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

### Что оценивает?

Способность при помощи анализа выражения лица, мимики, интенсивности лицевой экспрессии распознавать эмоциональные состояния других людей.

### В какой работе важно?

- поддержка клиентов;
- преподавательская деятельность.

Результат респондента средний, как и у большинства других людей.

Как правило, он может по выражению лица определить, что чувствует другой человек, но иногда это может быть сопряжено с некоторыми трудностями. Порой он обращает слишком мало внимания на лицевую экспрессию, мимику и другие невербальные проявления собеседника, что ведёт к некоторым ошибкам в распознавании эмоций других людей.

### Особенности:

- способен к эффективной коммуникации, если будет собран и внимателен;
- не испытывает больших трудностей в понимании переживаний других людей;
- периодически обращает внимание на сигналы, подаваемые другими людьми при помощи невербальной информации.

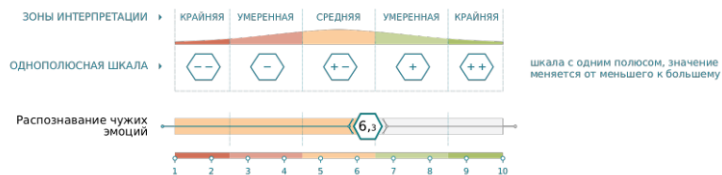
открыть отчёт

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

### Средний уровень

Как правило, Вы можете по выражению лица определить, что чувствует другой человек, но иногда это может быть сопряжено с некоторыми трудностями. Постарайтесь проявлять больше чуткости и внимания к лицевой экспрессии, мимике и другим невербальным проявлениям собеседника, и тогда Вы сможете улучшить вашу способность к распознаванию эмоций других людей. У Вас есть для этого все необходимые задатки.



### В какой работе важно?

- поддержка клиентов;
- преподавательская деятельность.



### Как совершенствовать?

- Открыто спрашивайте. Не стесняйтесь задавать прямой вопрос о том, что Ваш собеседник чувствует прямо сейчас.
- Смотрите фильмы без звука. Попробуйте определить по мимике героев, о чём они говорят и что чувствуют, а потом проверьте себя.
- Попробуйте тренажёры распознавания эмоций. Это программы и приложения, предназначенные для тренировки умения распознавать эмоции по микровыражениям лица.



### Что почитать?

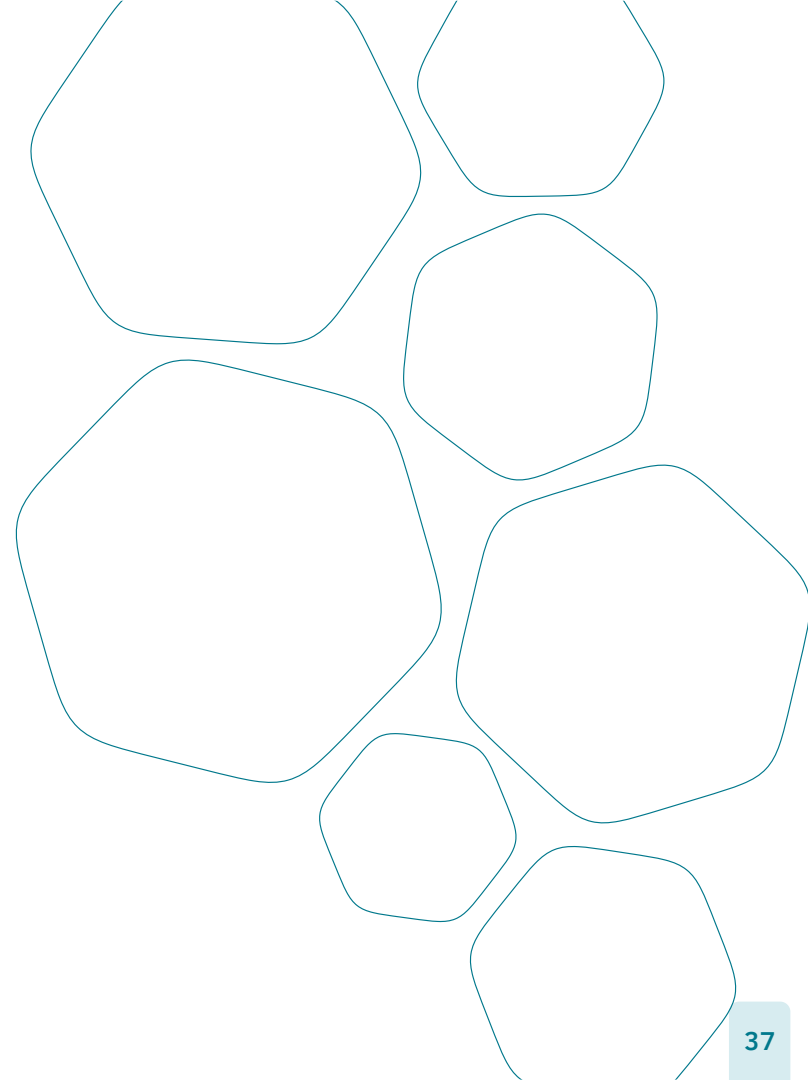
[открыть отчёт](#)

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

# Управление эмоциями

Экспресс-тест способности управлять чужими эмоциями

[к содержанию](#)



# 0 тесте






## Что оценивает

- Управление чужими эмоциями

подробнее о тесте



## Из чего состоит

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

пример теста



## Области применения

- Подбор
- Оценка потенциала руководителя/лидера
- Оценка потенциала сотрудников

# Структура теста. Описание шкал

## ● Управление чужими эмоциями

способность укрощать, пробуждать и направлять эмоции других людей для достижения поставленных целей

Чем выше этот показатель, тем выше потенциальная успешность человека в работе, подразумевающей разного рода коммуникацию с другими людьми.

Показатель служит индикатором сформированности способности к поиску эффективных решений в различных ситуациях общения

# Пример задания

## Блок «Управление эмоциями» (15 заданий)



Наталья опаздывает на работу и из-за жуткой пробки вынуждена ехать на метро. Забежав в последний момент перед закрытием дверей в поезд, она совершенно случайно наступила на ногу стоящей в вагоне девушке. Не думая сдерживаться, девушка стала кричать Наталье, что она, кривоногая растяпа, испортила ее новые туфли, поэтому обязательно должна за них заплатить. Наталья видит, что это не так: туфли целы, и она ничего не испортила.

Как ей лучше поступить в этой ситуации, чтобы уладить конфликт и не портить себе настроение?

1. извиниться  
2. игнорировать  
3. спокойно и аргументировано объяснить  
4. на повышенных тонах объяснить  
5. обратиться за поддержкой к другим пассажирам



Извиниться перед девушкой и оплатить испорченную, по ее мнению, обувь.



Игнорировать девушку и делать вид, что рядом никто не кричит.



Спокойно и аргументировано объяснить девушке, что она не права.



На повышенных тонах дать понять девушке объяснить девушке, что она ведёт себя некорректно.



Обратиться за поддержкой к другим пассажирам вагона.

# Отчёт для HR-специалиста

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

## ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



## ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

### Что оценивает?

Способность укрощать, пробуждать и направлять эмоции других людей для достижения поставленных целей.

### В какой работе важно?

- осуществление продаж;
- руководство и работа с людьми.

### Результат респондента несколько выше среднего.

В большинстве ситуаций он знает, как найти правильный подход к людям, находящимся в разных эмоциональных состояниях, и может изменить их эмоции. Вероятно, он достаточно чутко реагирует на настроение других людей и способен подобрать эффективный способ, чтобы утешить расстроенного человека, успокоить затеявших конфликт или вывести кого-либо из ступора и побудить к нужным действиям. Люди с развитой способностью к управлению эмоциями других людей, как правило, умеют вдохновлять и убеждать, управлять вниманием собеседника, справляются с ведением спора, не обижая оппонента и не задевая его слабые места.

### Особенности:

- высокий потенциал к эффективной коммуникации;
- успешность во взаимодействии с другими людьми;
- более высокая вероятность адекватного реагирования на чужие эмоциональные проявления по сравнению с другими людьми и умение их нивелировать;
- способность достигать поставленных целей посредством управления чужими эмоциями.

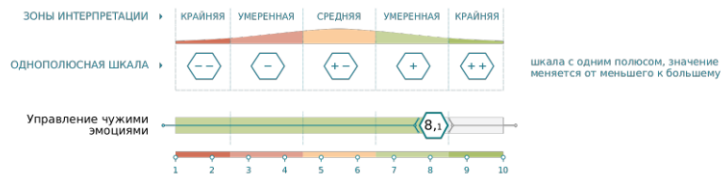
[открыть отчёт](#)

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

### Повышенный уровень

В большинстве ситуаций Вы знаете, как найти правильный подход к людям, находящимся в разных эмоциональных состояниях, и изменить их эмоции. Вы достаточно чутко реагируете на настроение других людей и способны подобрать эффективный способ, чтобы утешить расстроенного человека, успокоить затеявших конфликт или вывести кого-либо из ступора и побудить к нужным действиям. Вероятно, у Вас получается вдохновлять и убеждать других людей, управлять вниманием собеседника, Вы неплохо справляетесь с ведением спора, не обижая оппонента и не задевая его слабые места.



### В какой работе важно?

- осуществление продаж;
- руководство и работа с людьми.



### Как совершенствовать?

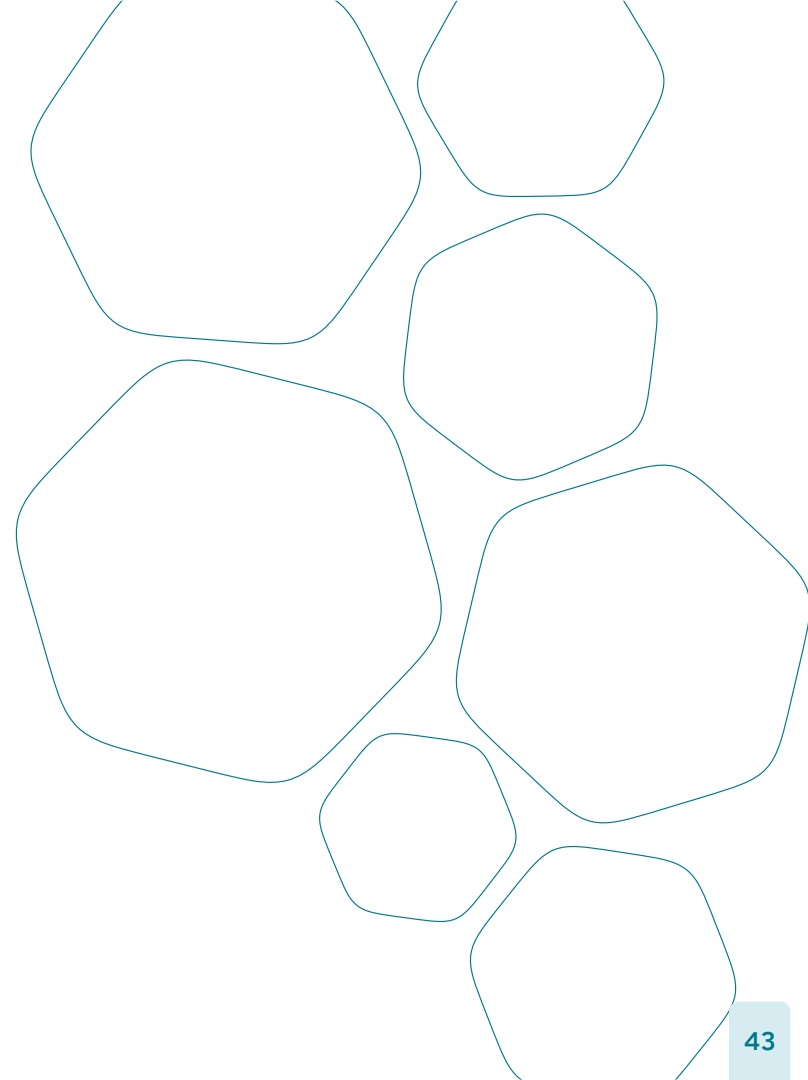
- **Для управления чужим гневом.** Давайте человеку выговориться, используйте техники вербализации чувств и "Я-послания", признавайте наличие и значимость проблемы, держите на контроле невербальную коммуникацию (разговаривайте, сохраняя спокойную интонацию и жесты).
- **Для управления чужими страхами.** Не обесценивайте значимость беспокойства, расспросите о страхах и о том, что они дают человеку, чем помогают и чему способствуют, что могло бы помочь почувствовать внутреннее спокойствие.
- **Для управления печалью или обидой.** Признавайте значимость эмоции, уделите внимание

[открыть отчёт](#)

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

# Цены и скидки на тестирование

[к содержанию](#)



Инструменты оценки	Стоимость тестирования	Базовая стоимость	50 тестирований	100 тестирований	500 тестирований	1 000 тестирований
11 Личностных Факторов (11ЛФ)	₽/человек	1 080 ₽	1 030 ₽	1 017 ₽	906 ₽	819 ₽
Большая Пятёрка Компетенций (БПК)	₽/человек	1 080 ₽	1 030 ₽	1 017 ₽	906 ₽	819 ₽
Топ-Юнит	₽/человек	1 080 ₽	1 030 ₽	1 017 ₽	906 ₽	819 ₽
Эмоциональный интеллект. Комплексный	₽/человек	1 080 ₽	1 030 ₽	1 017 ₽	906 ₽	819 ₽
Понимание эмоций	₽/человек	720 ₽	690 ₽	684 ₽	635 ₽	584 ₽
Управление эмоциями	₽/человек	720 ₽	690 ₽	684 ₽	635 ₽	584 ₽

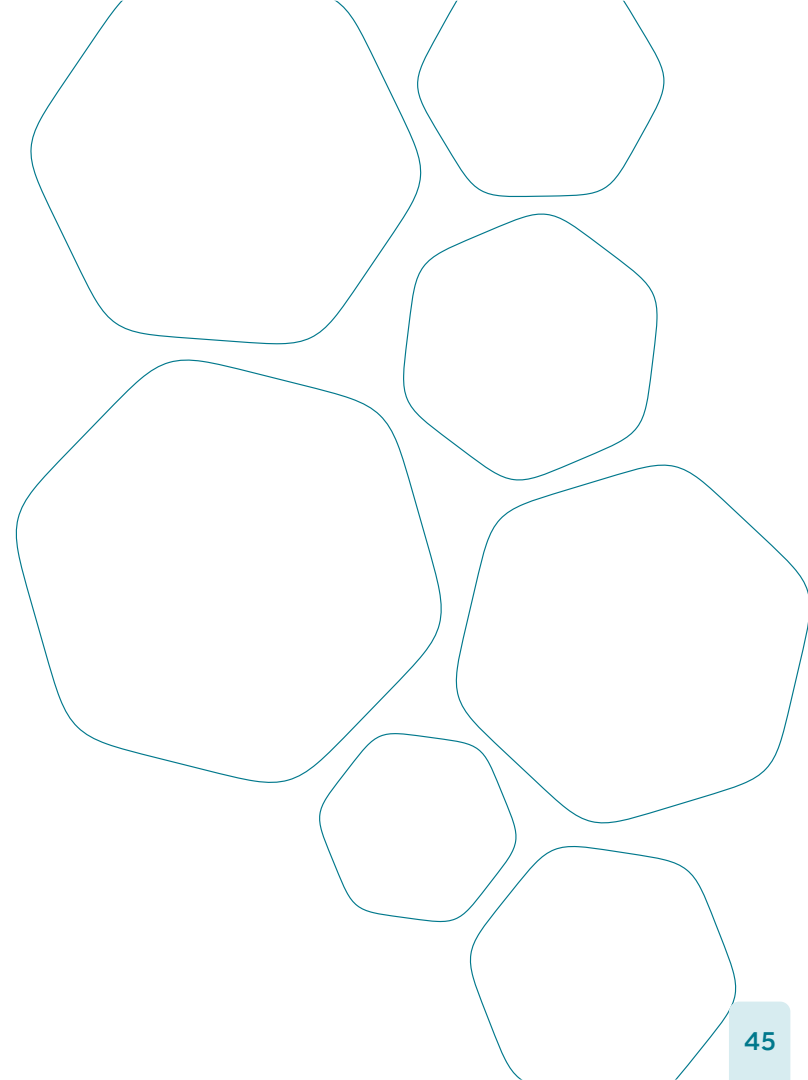
Цены на тестирование зависят от количества одновременно приобретаемых сеансов тестирования: чем больше, тем цена ниже. Можно рассчитать точную стоимость с помощью [онлайн-калькулятора](#)

Цены актуальны на январь 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.

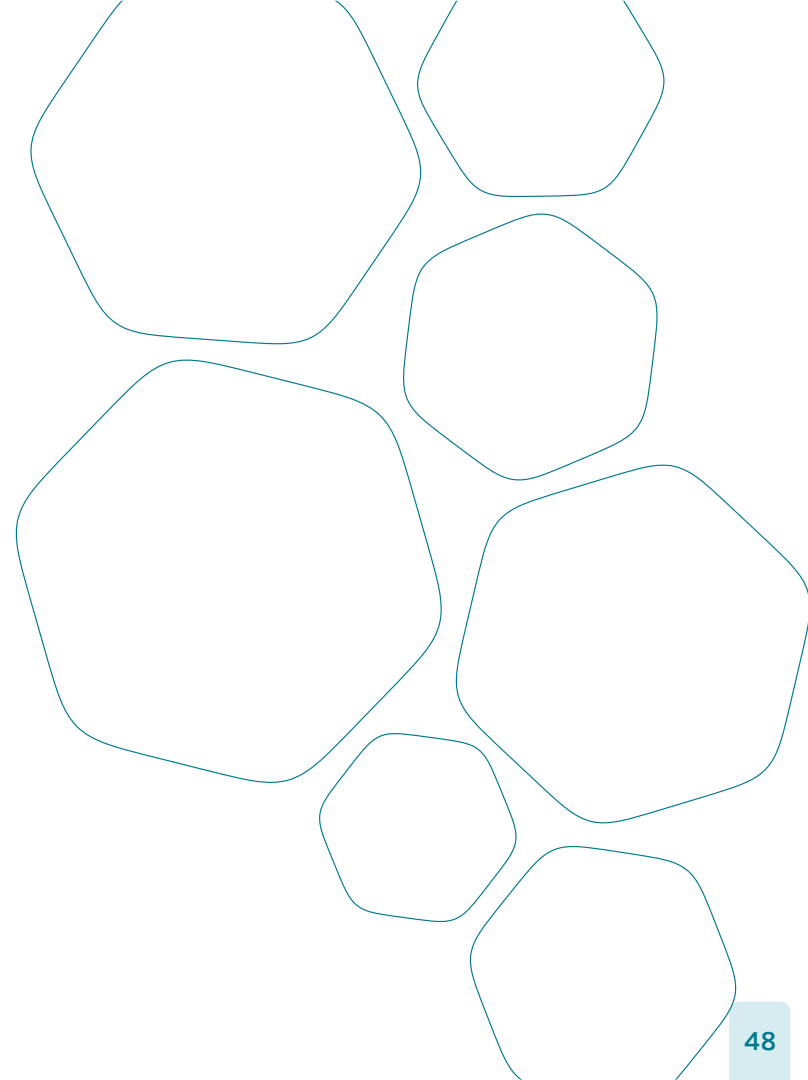
У меня теперь новый взгляд на мои знания, которые я получаю с 2019 г. Повезло! А ещё после этого легче осваивать тест «Бизнес-Профиль».

**Татьяна**

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

# Программное обеспечение для тестирования

[к содержанию](#)





# 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

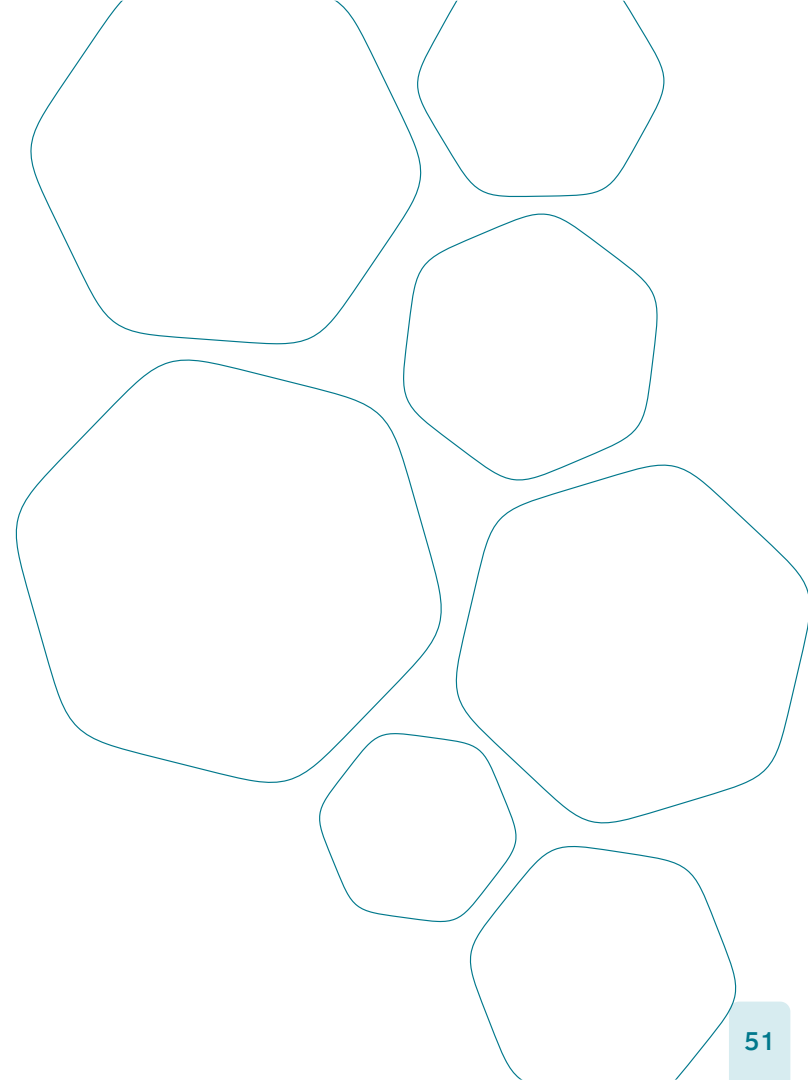
Можем доработать вид заданий и отчётов под корпоративный дизайн компании-заказчика



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

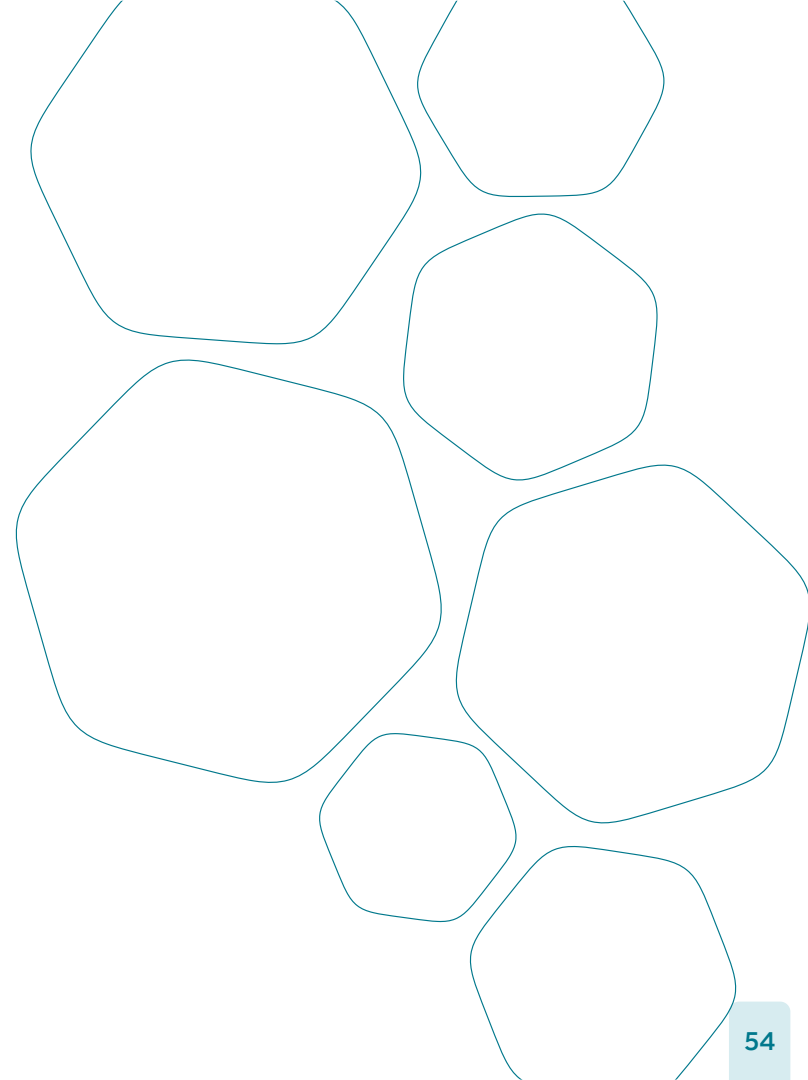
- [Инновационность](#)
- [Проактивность](#)
- [Амбициозность](#)
- [Жизнестойкость](#)
- [Самоорганизация](#)
- [Доминантность](#)

## 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