



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 МОТИВАЦИИ

Комплексные тесты под вашу HR-задачу

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

# Содержание

Нажмите на иконку для перехода в нужный раздел

О мотивации  
и инструментах оценки

**3**

Структура Трудовой  
Мотивации (СТМ)

**7**

Тест индивидуальной  
мотивации (ТИМ)

**13**

Мотивационная структура  
(условия)

**19**

HappyStaff

**25**

Выгорание

**32**

Ценности

**38**

Цены

**44**

Обучение работе  
с тестами

**46**

Программное  
обеспечение  
для тестирования

**49**

Кастомизация  
тестов

**52**

О компании

**55**

# О мотивации и её оценке

[к содержанию](#)

# Мотивация —

это внутренние и внешние причины, которые побуждают человека работать и достигать поставленных целей

Мотивация напрямую влияет на эффективность работы и карьерный рост сотрудников. Поэтому так важно оценивать факторы мотивации персонала и учитывать их при принятии кадровых решений

Для оценки мотивации используют психологические тесты. Они помогают:

- понять, ради чего человек работает
- определить мотивирующие и демотивирующие факторы
- узнать предпочитаемые условия работы и текущую удовлетворённость работой
- оценить эмоциональное состояние сотрудников и риск профессионального выгорания

# Какие задачи решают тесты

## Подбор персонала

Понимая мотивацию человека, вы сможете оценить, насколько компания и должность может удовлетворить его потребности с одной стороны, а с другой — насколько его трудовые мотивы соответствуют требованиям должности

## Адаптация, управление и удержание

Удовлетворение или реальная перспектива удовлетворения значимых потребностей мотивирует человека к выполнению рабочих обязанностей с большей самоотдачей и удовольствием, снижая риск текучести кадров

## Выявление проблем организации или отдела

Факторы, которыми чаще всего не удовлетворено большинство сотрудников, указывают на проблемы организации. Понимание потребностей персонала поможет вовремя скорректировать рабочий процесс и сохранить в компании ценные кадры

## Построение ИПР

Мотивы связаны с развитием и карьерным ростом. Это ключ к удержанию ценного сотрудника, его продвижению и ротации. Результаты тестирования и диалога помогают создать эффективный индивидуальный план развития

## Кадровый резерв

Тестирование поможет выявить сотрудников, которые готовы к расширению ответственности и хотят развиваться в профессии или в управленческой деятельности

## Мониторинг благополучия и работа с выгоранием сотрудников

Предупреждение и профилактика. Своевременная диагностика поможет избежать нежелательных последствий в будущем

# Линейка тестов мотивации от HT Lab

## ● ..... Оценка трудовой мотивации

- Структура Трудовой Мотивации (СТМ)
- Тест индивидуальной мотивации (ТИМ)

## ● ..... Эмоциональное состояние и отношение к работе

- HappyStaff
- Скрин-тест «Выгорание»

## ● ..... Предпочтения по условиям работы

- Мотивационная структура (условия)

## ● ..... Профессиональные ценности

- Тест «Ценности»

# Структура трудовой мотивации (СТМ)

Экспресс-тест структуры мотивационной сферы  
сотрудников или кандидатов

[к содержанию](#)

# 0 тесте



## Что оценивает

- Внутренняя мотивация — Внешняя мотивация
- Интерес к процессу
- Творчество
- Помощь людям
- Служение обществу
- Общение
- Включенность в команду
- Признание
- Руководство
- Деньги
- Связи
- Здоровье
- Традиции

[подробнее о тесте](#)



## Из чего состоит



30 минут



66 заданий



2 отчёта:

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

[пример теста](#)



## Области применения

- Подбор
- Адаптация и управление через мотивацию
- Формирование кадрового резерва
- Построение индивидуальных планов развития



# Структура теста. Описание шкал

## ● Внутренняя мотивация — Внешняя мотивация

интегральный показатель направленности трудовой мотивации

## ● Творчество

мотивация творческого самовыражения и самореализации, новаторство

## ● Служение обществу

мотивация морального самоуважения, мотивация служения обществу, романтизм

## ● Включённость в команду

мотивация принадлежности к определённой социальной группе, поиск социальной защищённости

## ● Руководство

ориентация на самоутверждение, реализацию своих способностей, рост статуса

## ● Связи

мотивация неденежной формы обеспечения материального и социального благополучия, поиск поддержки, покровительства

## ● Традиции

мотивация следования сложившимся традициям, ожиданиям близких, обстоятельствам

## ● Интерес к процессу

интерес к предмету, процессу и результатам труда, удовольствие от работы

## ● Помощь людям

мотивация альтруистического поведения, сопереживания и эмоционального контакта

## ● Общение

ориентация на общение с интересными и влиятельными людьми

## ● Признание

тщеславие, ориентация на общественное признание

## ● Деньги

стремление к материальной обеспеченности

## ● Здоровье

мотивация экономии затрат интеллектуальных и физических ресурсов, избегание новизны и тревоги, мотив безопасности жизни

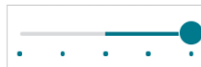
# Пример задания

## Блок «Мотивация» (66 заданий)

Укажите, какую работу вы бы предпочли в данный момент.

### ВКЛЮЧЕННОСТЬ В КОМАНДУ

Такую, когда вы оказываетесь полноправным членом **СПЛОЧЕННОЙ ГРУППЫ** друзей и единомышленников, **сильной КОМАНДЫ**, которая может помочь и защитить в трудную минуту, которая может взяться за любое дело и добиться успеха благодаря спайке.



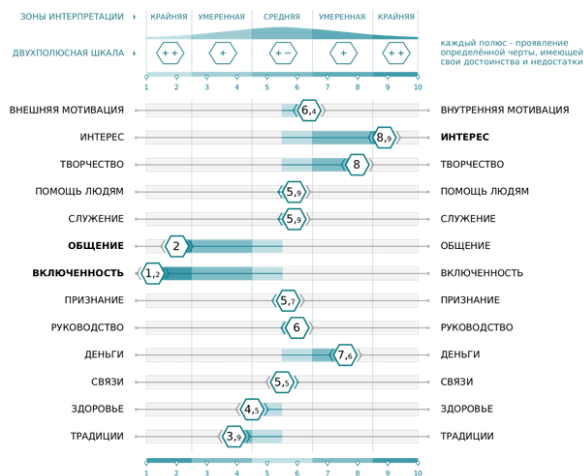
### РУКОВОДСТВО

Такую, когда вы получаете самостоятельность, выполняя ответственную работу **РУКОВОДИТЕЛЯ**; добиваетесь своих целей, организуя процесс работы в организации **ПО-СВОЕМУ**, имеете перспективу **РОСТА** и расширения своих **ПОЛНОМОЧИЙ** и своей **СВОБОДЫ**.

# Отчёт для HR-специалиста

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

## ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



## ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

### +/- ВНЕШНЯЯ/ВНУТРЕННЯЯ МОТИВАЦИЯ

У респондента не выявлено преобладания внешней или внутренней мотивации. Для него примерно в равной степени значимы как содержание профессиональной деятельности - то, что он делает, так внешнее поощрение - то, что он за свою работу получает. К внутренней мотивации относятся мотивы: Интерес к процессу и содержанию работы, Творчество, Помощь людям, Служение обществу и Включенность в команду. К внешней мотивации: Руководство, Признание, Деньги, Полезные связи, Здоровье, Традиции.

### ++ ИНТЕРЕС К ПРОЦЕССУ

Респондент хотел бы заниматься тем, что ему нравится и доставляет удовольствие. Если работа ему интересна, он готов прикладывать усилия и достигать цели ради наслаждения процессом труда и полученным результатом без дополнительного поощрения или принуждения. Однако неинтересная, монотонная и однообразная работа, как правило, даётся такому человеку нелегко и быстро его демотивирует.

Выраженность мотива Интерес к процессу может являться индикатором скуки и потребности в новых разнообразных впечатлениях.

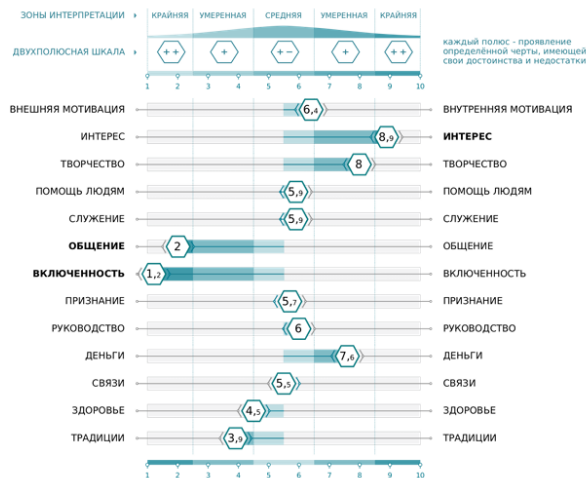
[открыть отчёт](#)

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

### +/- ВНЕШНЯЯ/ВНУТРЕННЯЯ МОТИВАЦИЯ

То, чем именно вы занимаетесь, и то, что вы за это получаете, важно для вас примерно в равной степени. Вы хотели бы, чтобы работа доставляла удовольствие, соответствовала вашим интересам и ценностям, способствовала самореализации, но при этом не упускаете из виду прагматические аспекты: размер заработной платы, условия работы, перспективы карьерного роста, престижность компании и т. п. В ваших профессиональных стремлениях сбалансированно сочетаются идеализм и практичность.

### ++ ИНТЕРЕС К ПРОЦЕССУ

Выбирая работу, вы в первую очередь отдаёте предпочтение тому, что интересно, нравится и доставляет удовольствие. Если работа вам по душе, вы готовы прикладывать усилия и достигать цели просто ради наслаждения процессом труда и полученным результатом. Вас не нужно заставлять или дополнительно мотивировать. С другой стороны, вам тяжело долгое время заниматься неинтересной, монотонной и однообразной работой. Скука и ненавистные рабочие обязанности — ваш самый страшный кошмар. Несомненно, работа должна быть не тяжким бременем, а приносить радость. Но, как наша повседневная жизнь не состоит только из радостей и наслаждений, так и на работе стоит быть готовым порой делать не то, что нравится, а то, что необходимо.

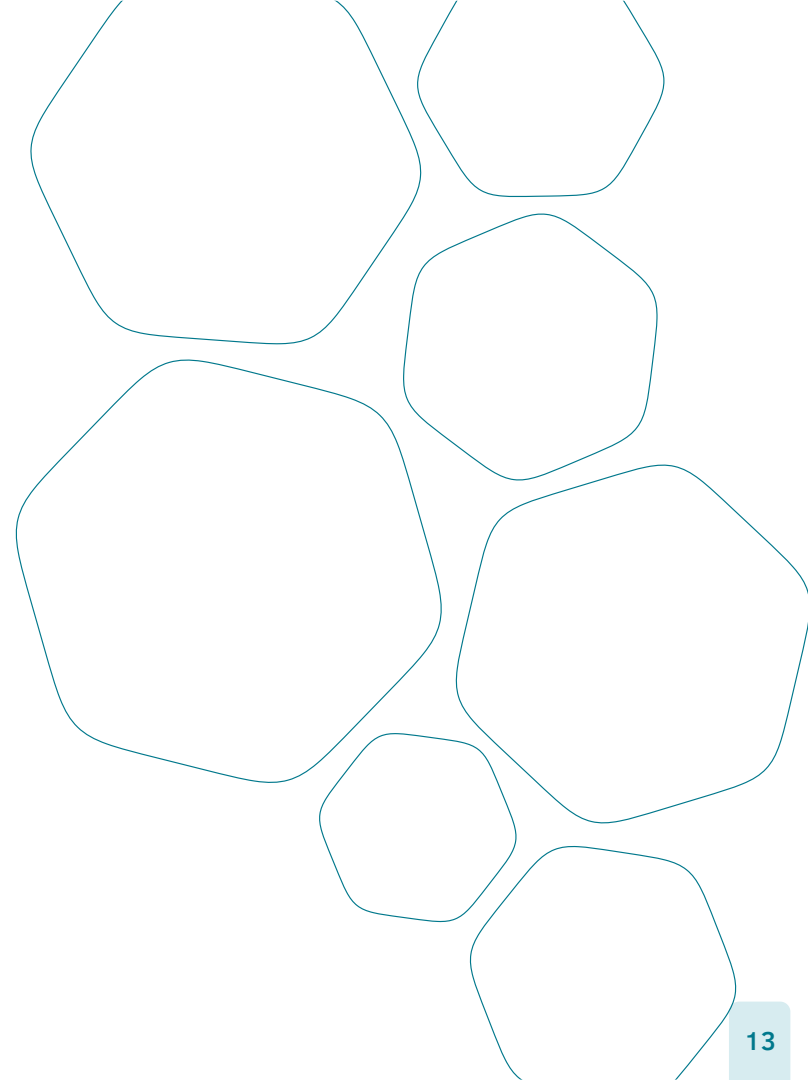
[открыть отчёт](#)

Нажмите, чтобы посмотреть  
полную версию отчёта

# Тест индивидуальной мотивации (ТИМ)

Экспресс-тест основных мотивов кандидатов  
или сотрудников

[к содержанию](#)



# 0 тесте



## Что оценивает

- Мотивационный профиль
- Мотивация Сохранения — Мотивация Достижения
- Внутренняя Мотивация — Внешняя Мотивация
- Командные роли по Белбину

[подробнее о тесте](#)



## Из чего состоит



15 минут



56 заданий



2 отчёта:

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

[пример теста](#)



## Области применения

- Подбор
- Формирование кадрового резерва
- Удержание и развитие сотрудников

# Структура теста. Описание шкал

## ● Познание и интерес

потребность в интересной работе, в получении удовольствия от процесса труда, в приобретении и использовании новых знаний и умений

## ● Определённость

потребность в стабильности, постоянстве, уверенности в будущем, определённости в профессиональной сфере, социальной защищённости

## ● Здоровье и комфорт

потребность в безопасности, гигиене и эргономике условий труда, сбалансированном графике и нормированном рабочем дне, заботе о здоровье со стороны организации

## ● Творчество и независимость

желание проявлять предприимчивость и нестандартность, потребность в автономии и независимости, импровизации, самореализации

## ● Деньги

потребность в финансовой стабильности и благополучии, денежных вознаграждениях и поощрениях; заработной плате, удовлетворяющей актуальные потребности человека

## ● Взаимоотношения

потребность в социальной активности, коммуникациях и контактах, общении и отношениях с другими людьми, в развитии и поддержании взаимоотношений на работе

## ● Преодоление и рост

потребность в риске и активности, новых и трудновыполнимых задачах, разностороннем развитии, карьерном продвижении, инициативности

## ● Престиж

потребность в статусе и внешнем признании, общественном положении, высоком престиже деятельности или организации

# Пример задания

## Блок «Мотивация» (56 заданий)

Мне было бы сложнее работать в условиях:

☒ небольшой заработной платы

☐ затрудняюсь ответить

☐ при нечетком, неопределенном круге обязанностей и непонимании цели работы



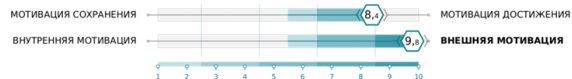
# Отчёт для HR-специалиста

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

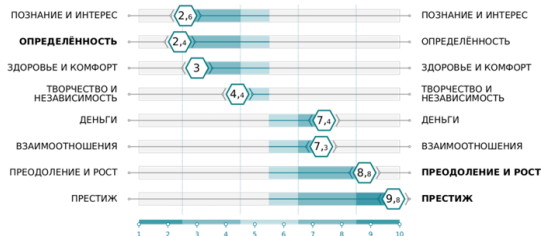
## ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



### Факторы по блоку «Интегральные Мотивационные Факторы»



### Факторы по блоку «Профиль мотивации»



## ИНТЕГРАЛЬНЫЕ МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ

### МОТИВАЦИЯ СОХРАНЕНИЯ - МОТИВАЦИЯ ДОСТИЖЕНИЯ

#### Умеренная выраженность МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ

Отражает ориентацию на достижения высокой ценой, стремление проявить себя, готовность к риску, неопределённости и изменениям.

У респондента преобладает мотивация на ДОСТИЖЕНИЯ в работе. Видимо, сейчас он готов добиваться многого, пусть даже высокой ценой, не боится трудностей и препятствий. Респондент стремится проявить себя; он готов к риску и неопределённости, к изменениям. Такая мотивация говорит о том, что человек также стремится к независимости и реализации себя через преодоление трудностей, ориентирован на получение новых знаний и опыта, на расширение сферы деятельности и общения. Иногда он может переоценить свои силы. Такого человека можно удерживать в организации перспективами роста и развития, личной ответственностью за отдельные участки работ, участием в инновационных проектах. Застой или стагнация, рабочая позиция, не позволяющая добиваться успеха и развиваться, - всё это может его демотивировать.

### ВНУТРЕННЯЯ МОТИВАЦИЯ - ВНЕШНЯЯ МОТИВАЦИЯ

#### Яркая выраженность ВНЕШНЕЙ МОТИВАЦИИ

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

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

[открыть отчёт](#)

Нажмите, чтобы посмотреть  
полную версию отчёта

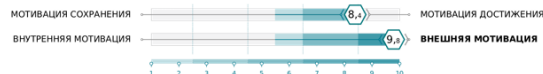
# Отчёт для респондента

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

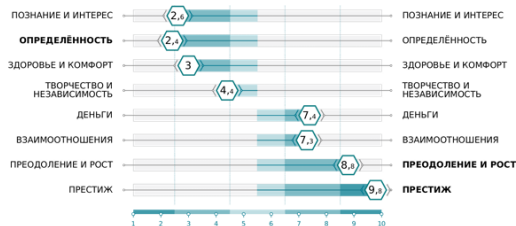
## ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



### Факторы по блоку «Интегральные Мотивационные Факторы»



### Факторы по блоку «Профиль мотивации»



## ИНТЕГРАЛЬНЫЕ МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ

### МОТИВАЦИЯ СОХРАНЕНИЯ - МОТИВАЦИЯ ДОСТИЖЕНИЯ

#### Умеренная выраженность МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ

Отражает ориентацию на достижения высокой ценой, стремление проявить себя, готовность к риску, неопределённости и изменениям.

Сейчас Вы готовы добиваться многого, пусть и высокой ценой. Вы не боитесь трудностей и препятствий, которые могут встать у Вас на пути. Вы стремитесь проявить себя, готовы к риску и неопределённости, к изменениям. Вы нацелены на получение новых знаний и опыта, на познание нового, на расширение сферы деятельности и общения. Но иногда Вы переоцениваете свои силы и возможности. Стремитесь строить реальные планы.

### ВНУТРЕННЯЯ МОТИВАЦИЯ - ВНЕШНЯЯ МОТИВАЦИЯ

#### Яркая выраженность ВНЕШНЕЙ МОТИВАЦИИ

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

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

[открыть отчёт](#)

Нажмите, чтобы посмотреть  
полную версию отчёта

# Мотивационная структура (условия)

Экспресс-тест предпочтений по условиям  
работы сотрудников или кандидатов

[к содержанию](#)

# 0 тесте



## Что оценивает

- Спокойная – Активная
- Простая – Сложная
- Минимум общения – Максимум общения
- Одиночная – Командная
- Подчиненная – Доминантная
- Регламентированная – Свободная
- Постоянная – Проектная

[подробнее о тесте](#)



## Из чего состоит



15 минут



91 задание



2 отчёта:

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

[пример теста](#)



## Области применения

- Подбор
- Формирование команд
- Удержание сотрудников
- Комплексная оценка персонала

# Структура теста. Описание шкал

## ● Спокойная — Активная

**спокойная:** безопасная, тихая, статичная, размеренная

**активная:** рискованная, подвижная, динамичная, спонтанная, наполненная событиями и впечатлениями

## ● Минимум общения — Максимум общения

**минимум общения:** уединённая, с малым количеством контактов

**максимум общения:** много общения, как внутри организации, так и с внешними клиентами, основной объект работы — люди

## ● Подчинённая — Доминантная

**подчинённая:** минимальная ответственность: задачи ставит другой

**доминантная:** ответственность за себя и команду, постановка задач подчинённым и принятие решений, влияющих на других

## ● Регламентированная — Свободная

**регламентированная:** работа по чётко определённым правилам, методам, с чётким планированием

**свободная:** дающая возможность самостоятельного выбора методов, целей и сроков

## ● Простая — Сложная

**простая:** без интеллектуальных нагрузок

**сложная:** интеллектуальная, с большим количеством информации, без готовых вариантов решения

## ● Одиночная — Командная

**одиночная:** самостоятельная, предполагает личную ответственность за полученный результат

**командная:** сотрудничество, взаимопомощь, распределение задач

## ● Постоянная — Проектная

**постоянная:** стабильный график, предсказуемый, ровный режим труда

**проектная:** нестабильный график: периоды мобилизации сменяются периодами расслабления и свободы

# Пример задания

## Блок «Мотивация» (91 задание)

Что для Вас хуже?

Каждый шаг регламентирован

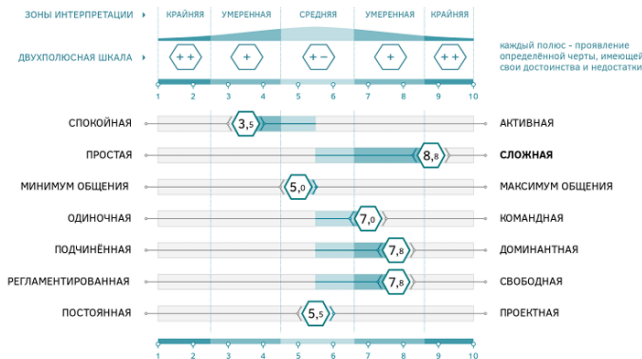


Неравномерная нагрузка: то слишком много,  
то слишком мало работы

# Отчёт для HR-специалиста

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

## ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



## ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

### **+ СПОКОЙНАЯ**

Респондент предпочитает спокойную и размеренную работу. Ему важно иметь возможность сосредоточиться, работать в комфортном для себя темпе, поддерживать стабильный уровень физических и психических сил. Редкие переработки, стабильные условия труда, предсказуемые задачи, отсутствие давления и грубости – те условия, в которых респондент может проявить себя более эффективно. Спокойная работа имеет свои минусы: однообразие, ощущение скуки, медленный темп и отсутствие новизны. Чтобы респондент не терял интерес и сохранял бодрость, в работе должны присутствовать элементы динамичности и спонтанности.

### **++ СЛОЖНАЯ**

Респондент отдаёт явное предпочтение интеллектуально сложной работе. Для него очень важно, чтобы работа позволяла применять аналитические способности, расширять кругозор, обновлять профессиональные знания, накапливать опыт решения нетривиальных задач. Ему подойдут задачи без готовых алгоритмов решения, предполагающие самостоятельный поиск и анализ информации, освоение новых технологий. Готов выдерживать оборотную сторону такой работы: постоянное интеллектуальное напряжение, множество неудачных попыток найти решение, необходимость непрерывного обучения, невозможность "разгрузить" голову.

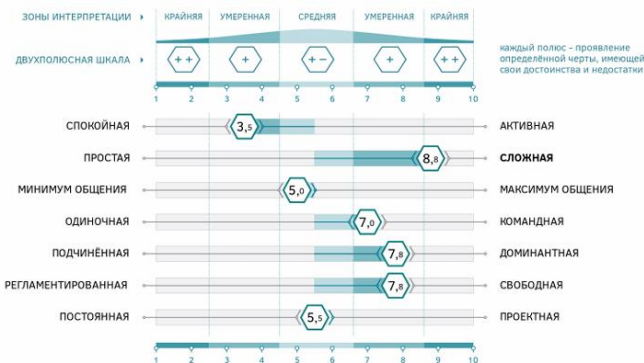
[открыть отчёт](#)

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

### + СПОКОЙНАЯ

Вероятно, Вам подходит спокойная и размеренная работа. Вам важно иметь возможность сосредоточиться на задаче, работать в комфортном для себя темпе, без спешки, суеты и давления. Скорее всего, Вам не нравится делать несколько дел одновременно, распыляя свою энергию направо и налево. Чтобы сохранять работоспособность и эффективность, Вы стараетесь избегать сильных эмоциональных встрясок, ярких впечатлений и резких перемен, потому что они отнимают у Вас много физических и психических сил.

### ++ СЛОЖНАЯ

Вы любите решать интеллектуально сложные задачи. Для Вас очень важно, чтобы работа давала возможность расширять кругозор, обновлять профессиональные знания, осваивать новые технологии. Вы любите чувство, которое возникает, когда Вам удаётся решить особенно сложную проблему, с которой никто не мог справиться до Вас. Ради этого чувства гордости, триумфа, подтверждения своей компетентности Вы готовы пережить множество разочарований от неудачных попыток найти решение и постоянное умственное напряжение.

[открыть отчёт](#)

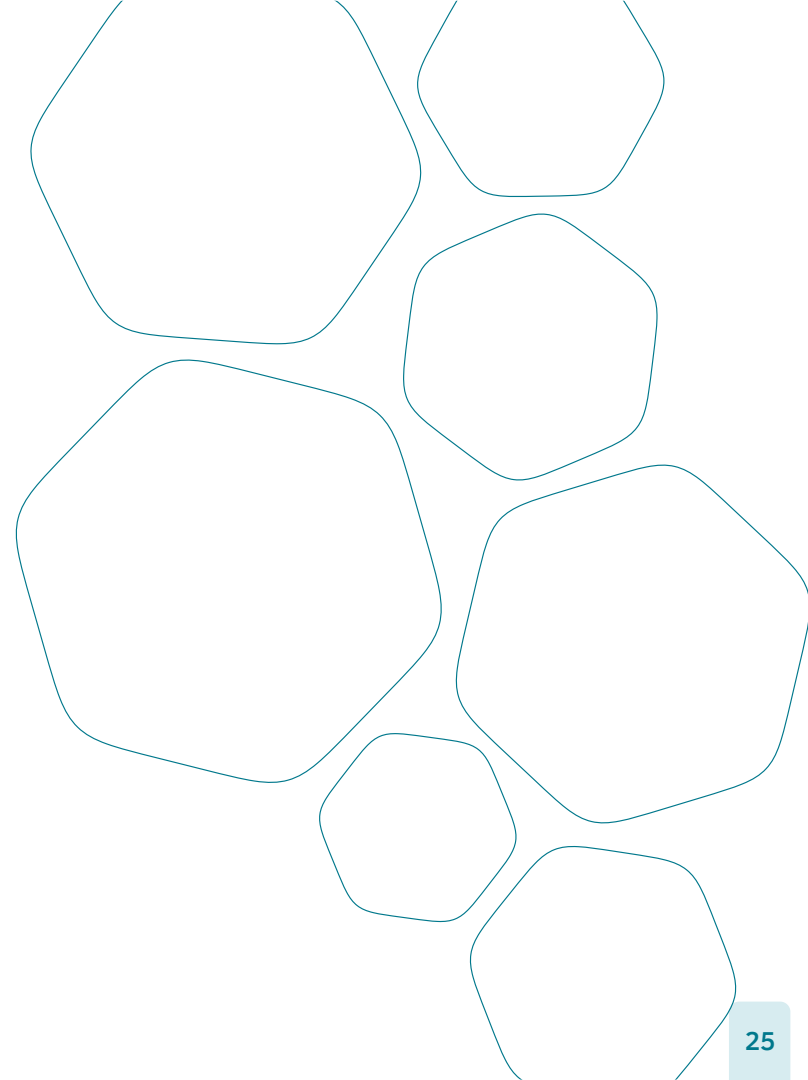
Нажмите, чтобы посмотреть  
полную версию отчёта



# HappyStaff

Комплексная оценка эмоционального состояния  
сотрудников и их отношения к работе

[к содержанию](#)



# 0 тесте



## Что оценивает

- Вовлечённость
- Лояльность
- Выгорание
- Удовлетворённость работой
- Жизнестойкость
- Трудоголизм
- Намерение уволиться
- eNPS (готовность рекомендовать компанию как работодателя)





---

С оценкой достоверности  
ответов

[подробнее о тесте](#)



## Из чего состоит

-  30 минут
-  171 задание
-  Есть мобильная версия теста
-  3 отчёта:
  - [Для HR-специалиста](#)
  - [Для сотрудника](#)
  - [Групповой отчёт](#)

[пример теста](#)



## Области применения

- Мониторинг удовлетворённости работой и поиск причин снижения удовлетворённости
- Удержание сотрудников
- Поддержка и обоснование well-being программ
- Выявление проблем организации или отдела
- Планирование и оценка нововведений или изменений в компании

# Структура теста. Описание шкал

## ● Вовлечённость

желание и готовность сотрудника вкладываться в свою работу, достигать наилучших результатов, включённость в работу, сильная заинтересованность ею

## ● Лояльность

эмоциональное отношение сотрудника к своей работе, приверженность компании, ощущение сопричастности

## ● Жизнестойкость

способность сохранять устойчивость к стрессовым нагрузкам, продуктивность в некомфортных условиях работы, устойчивость к критике и неудачам, уверенность и оптимистичный настрой

## ● Оценка намерения уволиться

риск увольнения в течение следующего года построен на данных регрессионного анализа и связи метрик с самооценкой намерения работать в компании

## ● eNPS

Employee Net Promoter Score — дополнительная метрика оценки лояльности, выводится в групповой отчёт и при соблюдении ряда условий может быть использована для подачи данных для участия в Рейтинге работодателей hh.ru

## ● Выгорание

состояние истощения, которое возникает как реакция на неконтролируемый стресс и выражается в симптомах переутомления, отстранённости в отношениях с другими и негативной самооценке

## ● Удовлетворённость работой

общий балл удовлетворённости различными факторами работы: компания, отношения, задачи и возможности, условия работы

## ● Трудоголизм

психологическая зависимость от работы, которая внешне может выглядеть как вовлечённость, но является негативным и нездоровым индикатором, который положительно связан с выгоранием

## ● Оценка достоверности ответов

показывает тенденцию работника давать социально одобряемые и наиболее желаемые для компании ответы

# Примеры заданий

## Блок 1. Оценка эмоционального состояния (24 задания)

На работе я в последнее время...

Ощущаю подъём сил ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Сильно устаю

## Блок 2. Оценка склонностей и особенностей реагирования (24 задания)

Вам в большей степени свойственно...

Разбираться с проблемами по мере их поступления ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Переживать за последствия принимаемых решений

## Блок 3. Оценка отношения к работе в компании (16 заданий)

Оцените, насколько Вы согласны со следующими утверждениями:

	Совершенно не согласен	Не согласен	Не знаю	Согласен	Полностью согласен
Как правило, я готов работать сверхурочно, не ожидая дополнительной оплаты	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Я беспокоюсь о качестве работы моих коллег и Компании в целом	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Я часто задумываюсь о решении рабочих проблем в нерабочее время	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Я ощущаю полную погружённость в рабочий процесс, забывая обо всём остальном	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Блок 4. Два вопроса eNPS: оценка по шкале от 0 до 10 и свободный ответ

Насколько Вы готовы порекомендовать Компанию в качестве места работы своим друзьям или знакомым?

☐ 0 — Ни в коем случае не буду рекомендовать

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

☐ 6

☐ 7

☐ 8

☐ 9

☐ 10 — Обязательно порекомендую

Почему Вы поставили именно такую оценку?

## Блок 5. Оценка удовлетворённости работой в компании (105 заданий)

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

Нет ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Да

# Отчёт для HR-специалиста

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

## Оценка достоверности ответов

✓ Результаты сотрудника можно в целом назвать достоверными. Возможно, при ответе на некоторые вопросы он немного приукрасил себя и ситуацию.

## ИНДЕКС БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКА



**Средний уровень.** По сочетанию всех измеренных показателей респондент получил средний итоговый балл. Это не плохо, но и не вполне хорошо. Внимательно прочитайте данный отчёт, обратите внимание на сниженные и низкие баллы по разным критериям: Вашему сотруднику есть, что с Вами обсудить. Данный отчёт послужит основой для содержательного плана беседы с сотрудником и подскажет рекомендуемые действия.

## Оценка намерения уволиться

✓ Низкий риск увольнения в течение следующего года.

## ПОИСК ПРИЧИН СНИЖЕНИЯ ИНДЕКСА БЛАГОПОЛУЧИЯ

### Карта удовлетворённости работой

#### Плюсы текущей работы для сотрудника

Факторы, которыми он доволен на своей нынешней работе: причины, по которым он здесь работает



#### САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ

Самостоятельность, свобода действий в работе



#### ОПЛАТА ТРУДА

Заработная плата, справедливость оплаты труда

#### Минусы текущей работы

Это факторы, которыми сотрудник сейчас недоволен.



#### КОЛЛЕГИ

Отношения с коллегами, атмосфера в коллективе

#### Причины:

- !! разница в профессионализме и опыте сотрудников подразделения
- !! сомнения в том, что коллеги считают с его мнением
- ! сомнения в том, что коллеги ценят его вклад в работу

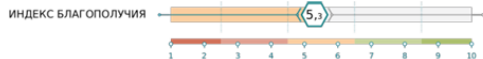
открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть  
полную версию отчёта

# Отчёт для респондента

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

## ВАШ РЕЗУЛЬТАТ



**Средний уровень.** По сочетанию всех измеренных показателей Вы получили средний итоговый балл. Это не плохо, но и не вполне хорошо. Внимательно прочитайте данный отчёт, обратите внимание на сниженные и низкие баллы по разным критериям. Если есть вещи, которыми Вы недовольны, если Вы хотите что-то поменять – сейчас самое время. Ваша Компания инициировала данный опрос: она готова к диалогу и хочет Вас услышать. Используйте эту возможность: выберите подходящее время и обстановку и поговорите с Вашим непосредственным руководителем или представителем HR. А данный отчёт не только поможет Вам лучше разобраться в себе и получить рекомендации, но и послужит основой для содержательного плана такой беседы.

## ПОИСК ПРИЧИН СНИЖЕНИЯ ИНДЕКСА БЛАГОПОЛУЧИЯ

### Карта удовлетворённости работой



#### Плюсы текущей работы

Это факторы, которыми Вы довольны на своей нынешней работе: причины, по которым Вы здесь работаете, источники Ваших сил и ресурсов.

- Самостоятельность, свобода действий в работе
- Заработная плата, справедливость оплаты труда



#### Минусы текущей работы

Это аспекты работы, которыми Вы сейчас недовольны: основные источники неудовлетворённости Вашей работой. Пожалуйста, не игнорируйте эти факторы: ниже в отчёте Вы найдете индивидуальные рекомендации и списки полезных материалов, которые помогут Вам самостоятельно улучшить ситуацию.

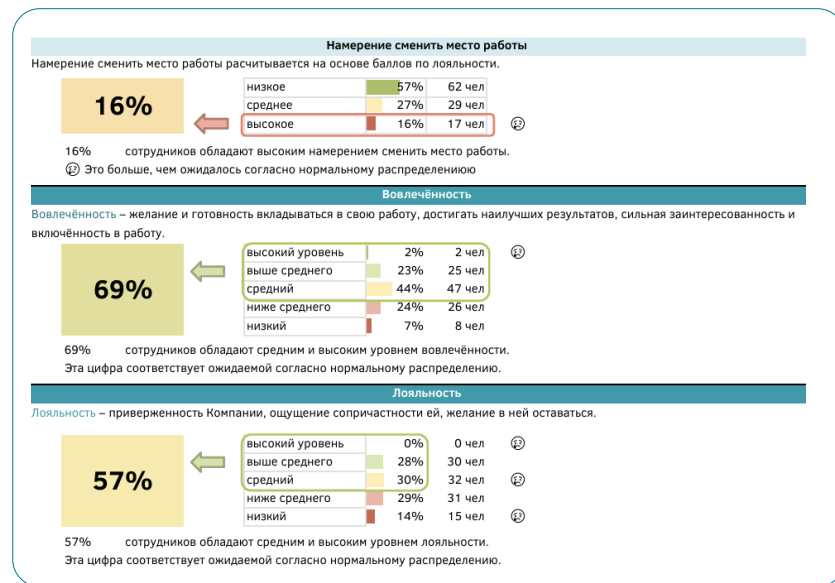
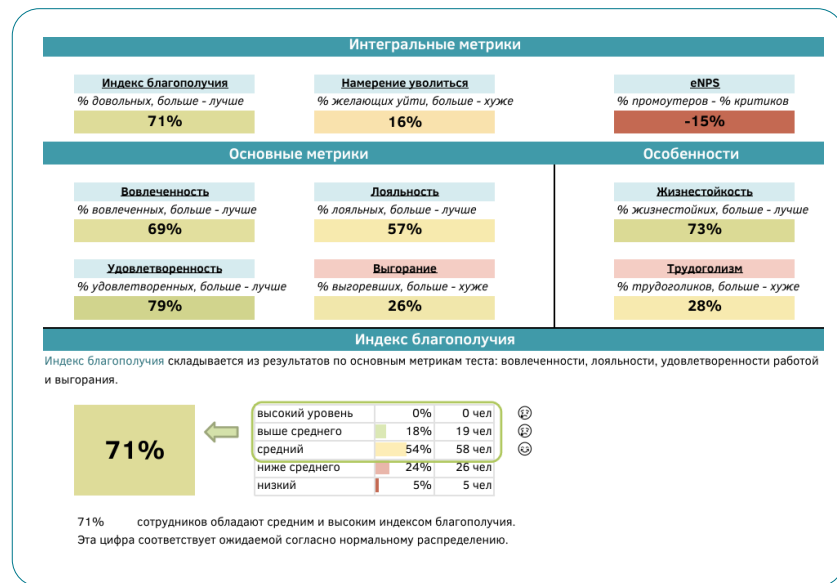
- Ваши коллеги, атмосфера в коллективе

[открыть отчёт](#)

Нажмите, чтобы посмотреть  
полную версию отчёта

# Отчёт по группе

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

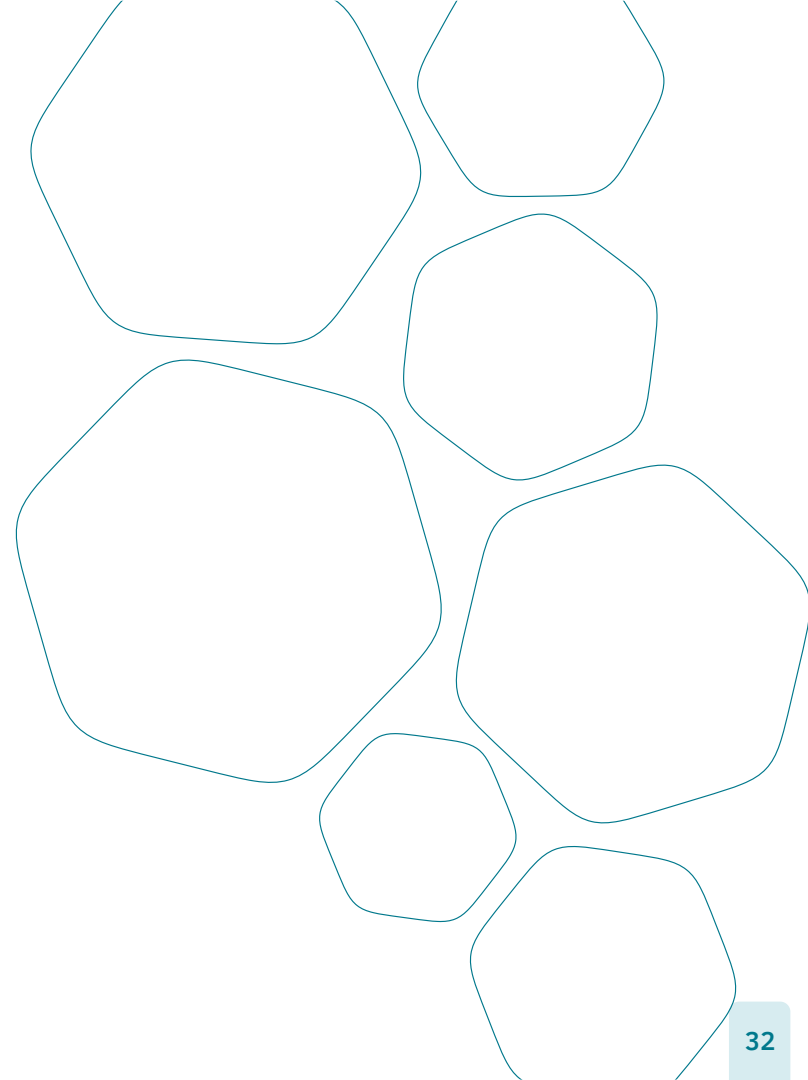
[открыть отчёт](#)

Нажмите, чтобы посмотреть  
полную версию отчёта

# Выгорание

Экспресс-диагностика выгорания

[к содержанию](#)





# 0 тесте



## Что оценивает

- Негативная самооценка
- Истощение
- Неудовлетворённость работой
- Отстранённость

[подробнее о тесте](#)



## Из чего состоит



7 минут



24 задания



Есть мобильная версия теста



2 отчёта:

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

[пример теста](#)



## Области применения

- Мониторинг эмоционального благополучия персонала
- Поддержка и обоснование well-being программ
- Снижение текучести сотрудников

# Структура теста. Описание шкал

## ● Выгорание

Выгорание развивается как естественная ответная реакция на воздействие неконтролируемого стресса, будь то чрезмерная нагрузка, интенсивное и эмоционально тяжёлое общение, высокая ответственность за людей, неопределённость и интеллектуальная сложность задач.

Последствия выгорания проявляются в ухудшении личных и рабочих взаимоотношений, уменьшении контактов и переживании собственного одиночества, в проблемах с самочувствием и падении эффективности работы.

## ● Субшкалы

### Негативная самооценка

чем выше этот показатель, тем хуже сейчас оценивает себя респондент

### Неудовлетворённость работой

чем выше этот показатель, тем менее респондент доволен работой

### Истощение

чем выше этот показатель, тем более обессиленным чувствует себя респондент

### Отстранённость

чем выше этот показатель, тем хуже и холоднее взаимоотношения респондента с окружающими

# Пример задания

## Блок «Выгорание» (24 задания)

На работе я в последнее время...

ощущаю подъём сил



сильно устаю

# Отчёт для HR-специалиста

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

## ИТОГОВЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ



**Средний риск профессионального выгорания.** В процессе тестирования выявлены некоторые симптомы выгорания: респондент отмечает у себя определённые переживания и ощущения, которые говорят о выгорании.

## СИМПТОМЫ ВЫГОРАНИЯ

Негативная самооценка



Сейчас респондент не уверен в себе, не доволен собой как личностью и профессионалом.

Истощение



В настоящее время респондент обладает средним запасом сил и энергии. Может не выдержать резкое увеличение нагрузки.

Неудовлетворённость работой



Средне удовлетворён своей работой: в целом дорожит ею, но не доволен работой полностью.

Отстранённость



Не выявлено признаков равнодушия и отстранённости по отношению к окружающим людям.

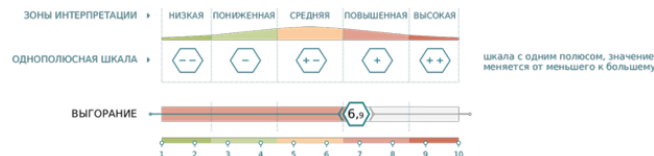
открыть отчёт

Нажмите, чтобы посмотреть полную версию отчёта

# Отчёт для респондента

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

## ИТОГОВЫЙ РЕЗУЛЬТАТ



**Повышенный риск профессионального выгорания.** В Ваших ответах есть узнаваемые признаки профессионального выгорания. Выгорание развивается как естественная ответная реакция на воздействие неконтролируемого стресса, будь то чрезмерная нагрузка, интенсивное и эмоционально тяжелое общение, высокая ответственность за людей, неопределенность и интеллектуальная сложность задач. Последствия выгорания проявляются в ухудшении личных и рабочих взаимоотношений, уменьшении контактов и переживании собственного одиночества, в проблемах с самочувствием и падении эффективности работы.

## ПОЛЕЗНЫЕ МАТЕРИАЛЫ



### Что почитать про выгорание?

Выдохшиеся. Когда кофе, шопинг и отпуск уже не работают  
Арианна Хаффингтон

На пике. Как поддерживать максимальную эффективность без выгорания  
Брэд Сталберг, Стив Магнесс

Я больше не могу! Как справиться с длительным стрессом и эмоциональным выгоранием  
Ранган Чаттерджи

Почему у зебр не бывает инфаркта. Психология стресса  
Роберт М. Сапольски

Брать, давать и наслаждаться. Как оставаться в ресурсе, что бы с вами ни происходило  
Татьяна Мужикая

Эта книга – свод новых, "экологических" правил успеха. Практики, описанные в книге, помогут Вам лучше понимать себя, вовремя сбавлять темп и находить баланс между работой и остальными сферами жизни. Всё это – без потери продуктивности.

О здоровой и устойчивой максимальной эффективности. Не только про чередование стресса и отдыха, но и про цели и ценности.

Комплексное изложение вопроса. Четыре больших части с результатами исследований и конкретными техниками преодоления стресса: о цели и смысле, об отношениях, о теле и о разуме.

Человек эволюционно предрасположен реагировать на угрозу и избегать её, подобно пугливой зебре. Но практически каждый из нас ежедневно находится в состоянии стресса, и наша реакция на него приобретает хронический характер.

Система практик, которая поможет черпать жизненные силы из того, что не зависит от внешних обстоятельств.

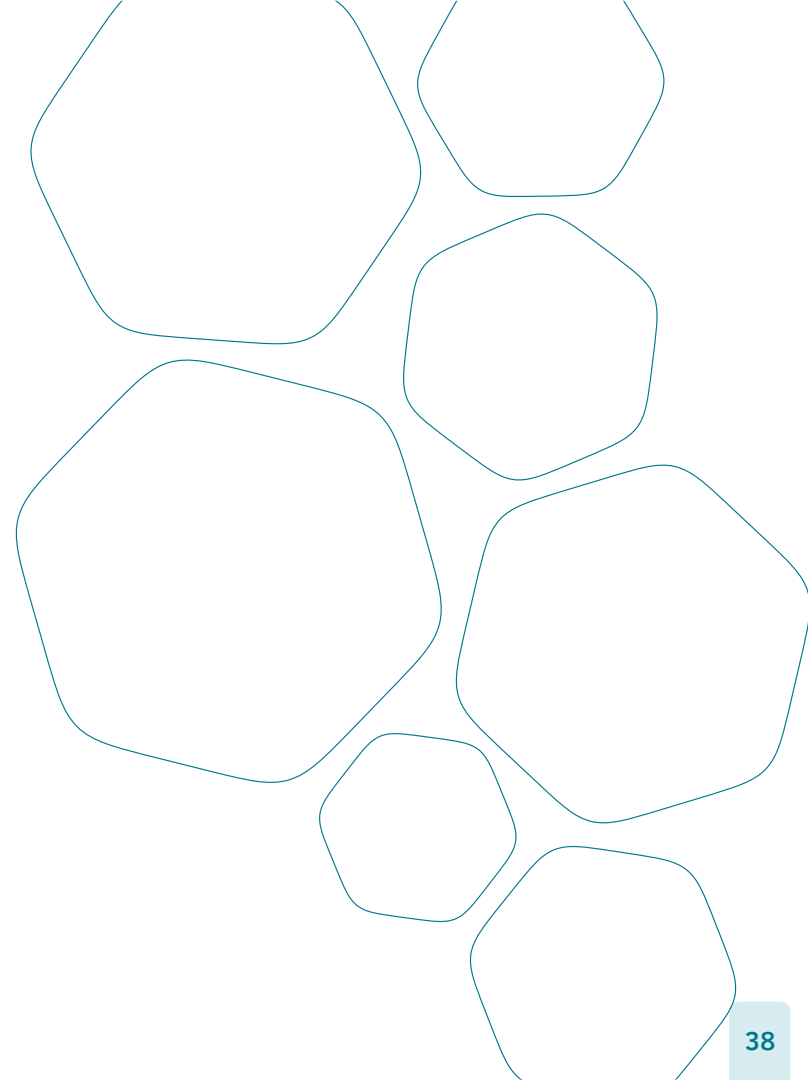
[открыть отчёт](#)

Нажмите, чтобы посмотреть  
полную версию отчёта

# Ценности

Оценка факторов мотивации —  
ради чего человек работает

[к содержанию](#)



# 0 тесте




## Что оценивает

- Служение
- Развитие
- Достижения
- Отношения
- Выгода
- Энергосбережение

[подробнее о тесте](#)



## Из чего состоит

 25 минут

 21 кейс

 2 отчёта:

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

[пример теста](#)



## Области применения

- Удержание сотрудников
- Измерение мотивации
- Формирование индивидуальной системы мотивации сотрудника

# Структура теста. Описание шкал

## ● Служение

альтруистическая направленность, потребность в помощи людям, которые в этом нуждаются, коллегам или обществу в целом; ответственность, приоритет коллективных целей над личными

## ● Развитие

необходимость профессионального, интеллектуального, личностного роста; работа ради того, чтобы становиться сильнее, опытнее, здоровее

## ● Достижения

потребность в достижении успеха, стремление ставить амбициозные цели с элементами риска и достигать значимых результатов, занимать статусное положение и получать уважение и признание

## ● Отношения

потребность в поддержании дружеских, неформальных отношений; желание быть принятым группой

## ● Выгода

удовлетворение личных прагматических интересов; работа ради материальной или иной выгоды

## ● Энергосбережение

необходимость в предсказуемости, определённости жизни и балансе между работой и личной жизнью



# Пример задания

## Блок «Ценности» (21 задание)

Вы уже несколько лет успешно работаете в компании и имеете хороший заработок. Вам поступает предложение перейти в другую компанию, где Вы занимались бы примерно тем же самым, но при этом Ваш заработок вырос бы на 25%, а то и на 30%.

Что могло бы Вас удержать от перехода, кроме существенного повышения зарплаты?



Хорошая сплочённая команда сотрудников на прежнем месте работы, на которых я всегда могу положиться.

Существенное увеличение времени на дорогу до новой работы по сравнению с прежней.

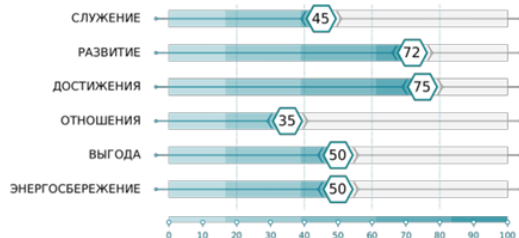
Если на прежнем месте работы меня включают в интересный перспективный проект, который позволит мне вырасти в профессиональном плане.

Перспектива в обозримом будущем получить повышение на прежнем месте работы.

# Отчёт для HR-специалиста

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

## ПРОФИЛЬ ЦЕННОСТЕЙ



## ЗНАЧИМЫЕ ЦЕННОСТИ

В данном отчете представлены только важные для респондента ценности.

### РАЗВИТИЕ



Для респондента наиболее актуальным является ощущение своего развития. Он стремится к такой работе, которая даёт возможность двигаться вперед: интеллектуально, профессионально, лично. Респонденту необходимо чувствовать, что он не стоит на месте и что работа способствует его росту, что с каждым днём он становится сильнее, опытнее, лучше.

#### ЧТО МОТИВИРУЕТ

- возможность постоянно переходить к более сложным, новым задачам;
- наличие более опытных коллег, наставников, у которых можно перенять опыт, посоветоваться;
- корпоративное обучение, тренинги;
- предоставление свободного времени для самообразования либо учебных отпусков.

#### НА ЧТО ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ

Понять, в чем именно хотел бы развиваться респондент и чему хотел бы обучаться.

[открыть отчёт](#)

Нажмите, чтобы посмотреть  
полную версию отчёта

# Отчёт для респондента

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

## ПРОФИЛЬ ЦЕННОСТЕЙ

СЛУЖЕНИЕ		альтруистическая направленность, потребность в помощи людям, которые в этом нуждаются, или обществу в целом
РАЗВИТИЕ		необходимость профессионального, интеллектуального, личностного роста; работа ради того, чтобы становиться сильнее, опытнее, здоровее и т.д.
ДОСТИЖЕНИЯ		потребность в достижении успеха, стремление ставить амбициозные цели с элементами риска и достигать значимых результатов, занимать статусное положение и получать уважение и признание
ОТНОШЕНИЯ		потребность в поддержании дружеских, неформальных отношений; желание быть принятым группой
ВЫГОДА		удовлетворение личных прагматических интересов; работа ради материальной или иной выгоды
ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЕ		необходимость в предсказуемости, определённости жизни и балансе между работой и личной жизнью

## ЗНАЧИМЫЕ ЦЕННОСТИ

### РАЗВИТИЕ

Для Вас наиболее актуальным является ощущение своего развития. Вы стремитесь к такой работе, которая даёт Вам возможность двигаться вперед: интеллектуально, профессионально, лично. Вам необходимо чувствовать, что Вы не стоите на месте и что работа способствует Вашему росту, что с каждым днём Вы становитесь сильнее, опытнее, лучше.

### ДОСТИЖЕНИЯ

Для Вас принципиально важно видеть свои перспективы в компании. Вы стремитесь к такой работе, на которой ясно видите возможности для карьерного роста, способствующего повышению Вашего статуса, престижа в глазах окружающих. Вам важно стремиться к новым достижениям, что качественно выделит среди коллег, будет отмечено руководством и позволит открыть новые горизонты для себя и компании.

[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
Структура Трудовой Мотивации (СТМ)	Р/человек	720 Р	690 Р	684 Р	635 Р	584 Р
Тест индивидуальной мотивации (ТИМ)	Р/человек	720 Р	690 Р	684 Р	635 Р	584 Р
Мотивационная структура (условия)	Р/человек	720 Р	690 Р	684 Р	635 Р	584 Р
HappyStaff	Р/человек	1 080 Р	1 030 Р	1 017 Р	906 Р	819 Р
Выгорание	Р/человек	360 Р	360 Р	345 Р	333 Р	317 Р
Ценности	Р/человек	720 Р	690 Р	684 Р	635 Р	584 Р

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

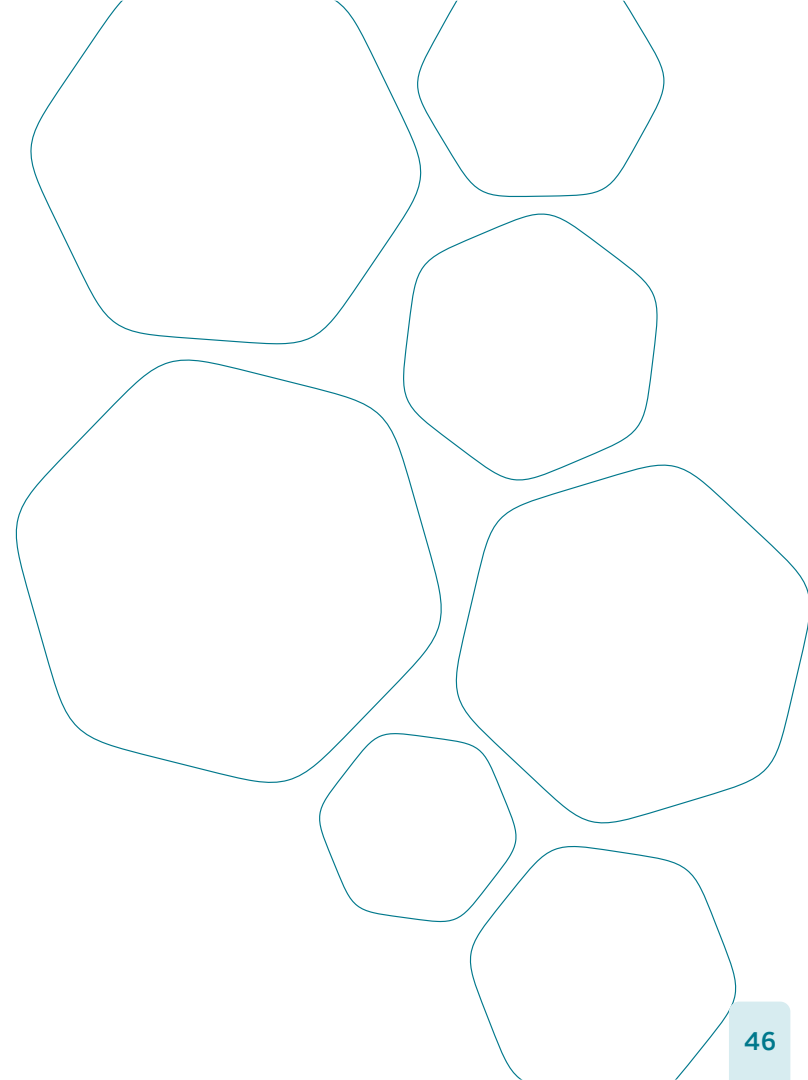
Можно рассчитать точную стоимость с помощью [онлайн-калькулятора](#)

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 ДОМ.РФ 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  
ДОМ.РФ, 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».

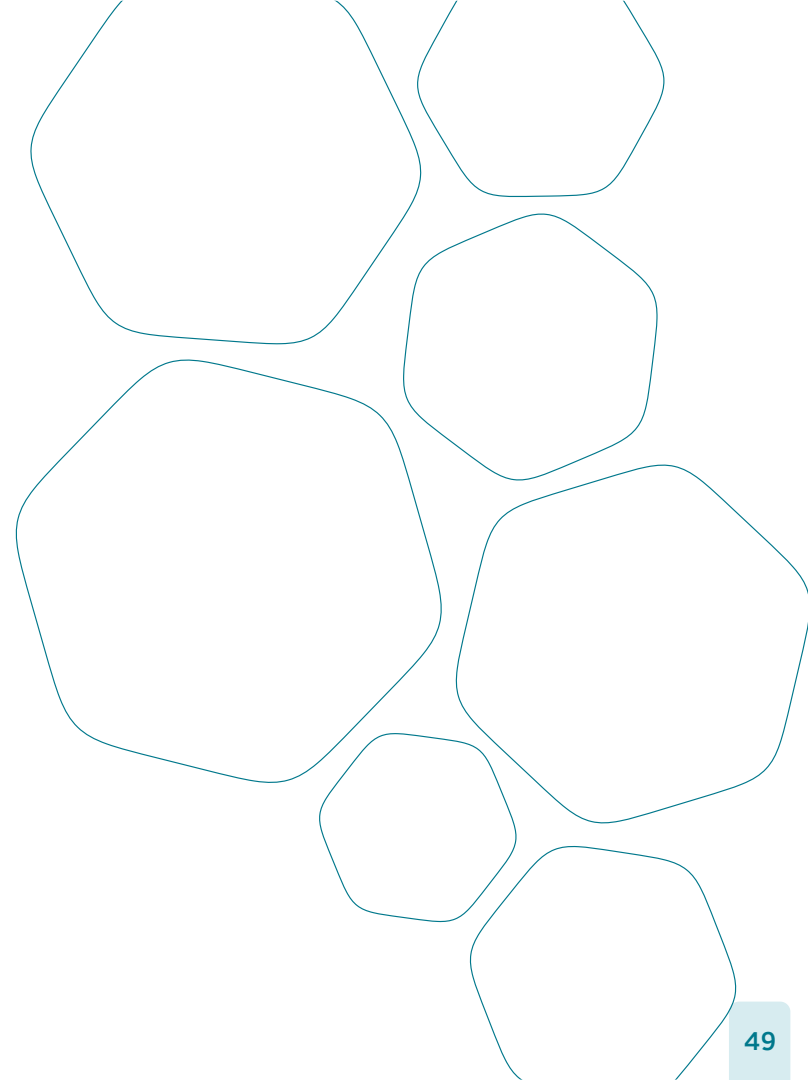
**Татьяна**

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



# Программное обеспечение для тестирования

[к содержанию](#)



# Собственное ПО для тестирования — MAINTEST

В HT Lab применяется 3 варианта системы

## • Maintest-5i (Online)

Облачное решение на базе Saas

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

## • Maintest Offline

Если нет выхода в Интернет/разрешения службы безопасности

- Локальный и сетевой
- Устанавливается на один ПК-сервер
- Одновременно запускается до 40 сеансов
- Не ограничено по времени использования

## • Maintest Pro

Облачное решение для разработки и проведения тестов знаний

- Последовательная реализация всей технологии разработки профтестов



[подробнее](#)

# Почему Maintest — это удобно



## Технологичность

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



## Функциональность

Личный кабинет позволяет настраивать тесты под задачи, контролировать процесс оценки (прокторинг) и собирать все результаты сотрудников в единой системе



Входит в Единый реестр российского ПО



Работает с обезличенными данными



## Надёжность

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



## Кастомизация плеера и отчётов

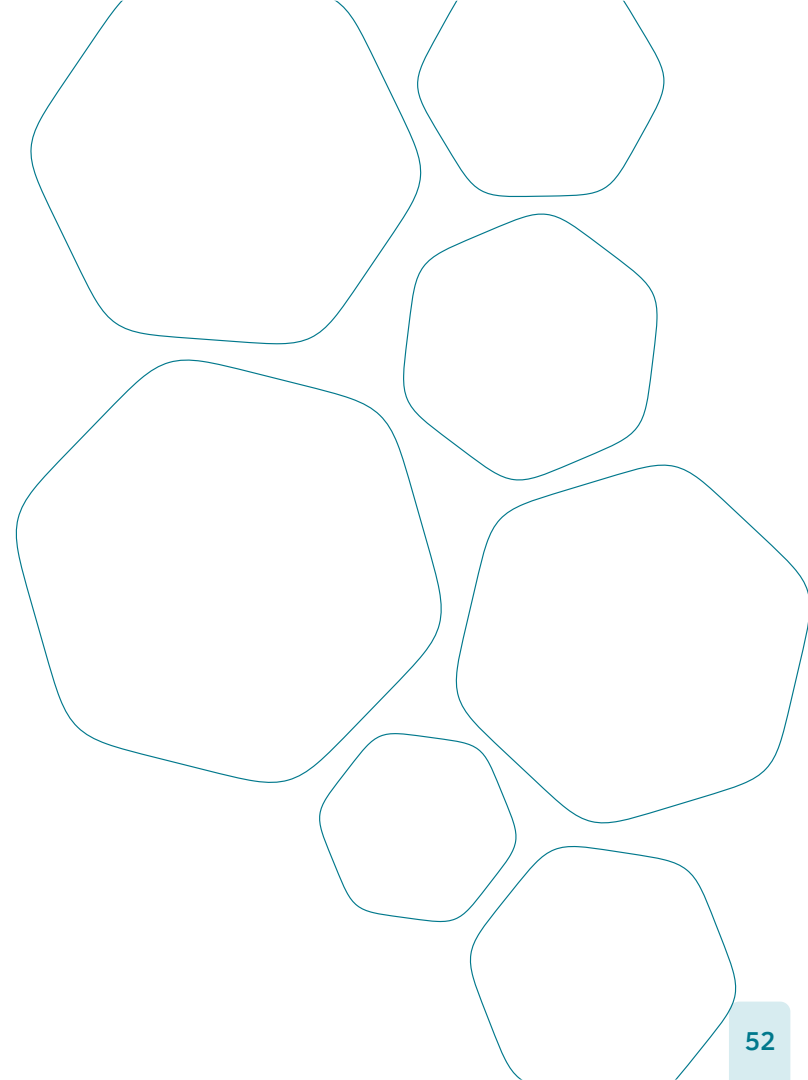
В системе Maintest можно менять вид заданий и отчётов под корпоративный дизайн



Можно интегрировать с платформой или сервисом вашей компании

# 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

## Интеллектуальные способности

- [Числовой IQ](#)
- [Технический интеллект](#)
- [Понимание текстов](#)
- [Невербальная логика](#)
- [Вербальная логика](#)
- [Эрудиция](#)
- [Внимание \(DocAttention\)](#)
- [Понимание инструкций](#)
- [Внимание \(TechAttention\)](#)
- [Критическое мышление](#)
- [Память](#)

## Компетенции линейного персонала

- [Клиентоориентированность](#)
- [Стрессоустойчивость](#)
- [Дисциплинированность](#)
- [Склонность к риску](#)
- [Терпимость к однообразию](#)

## Компетенции специалистов и менеджеров

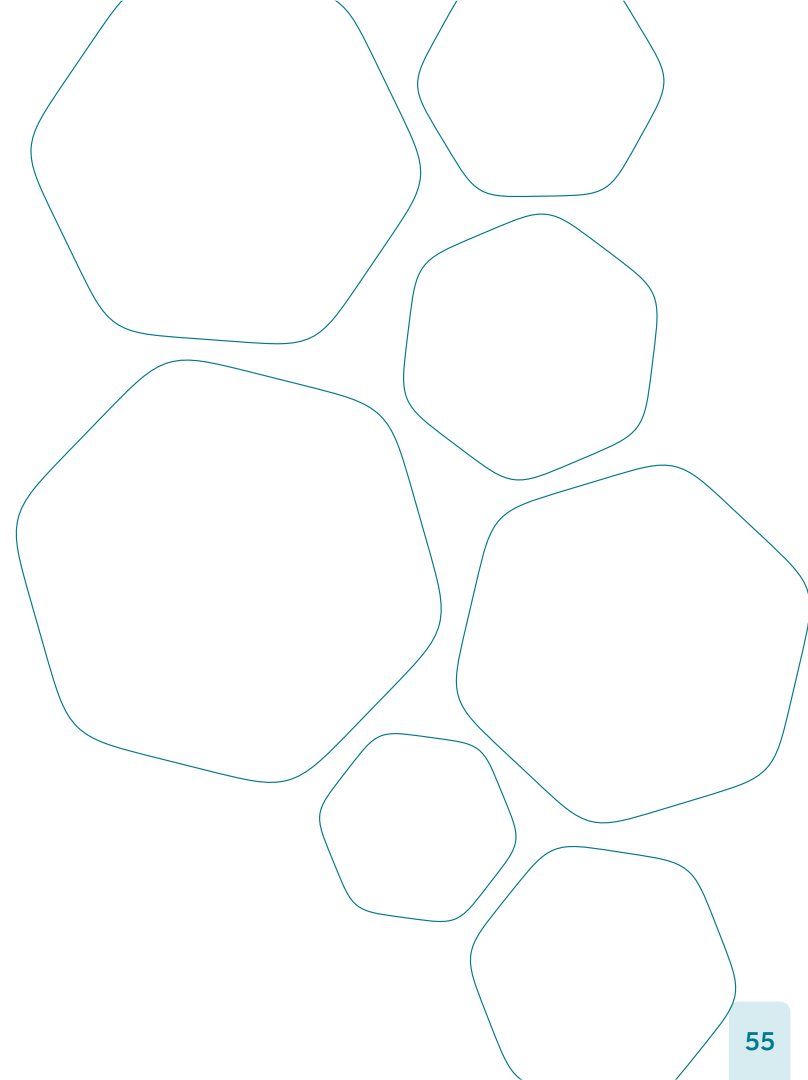
- [Инновационность](#)
- [Проактивность](#)
- [Амбициозность](#)
- [Жизнестойкость](#)
- [Самоорганизация](#)
- [Доминантность](#)

## Цифровые компетенции

- [Командность](#)
- [Непрерывные улучшения](#)
- [Рациональность](#)
- [Цифровая открытость](#)
- [Демократичность](#)

# 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-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](#)

# 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