

Опросник оценки лояльности по шкале Терстоуна

Подойдет для оценки вовлеченности и лояльности сотрудников к руководству и к компании в целом.

[Пройти онлайн](#)[Скачать](#)

Тест на определение лидерских способностей Жарикова и Крушельницкого

Поможет диагностировать лидерские качества у кандидатов и уже работающих сотрудников.

[Пройти онлайн](#)[Скачать](#)

Тест DISC

Для определения стиля поведения и понимания, на какую позицию лучше определить конкретного сотрудника. Тест полезен при найме и на этапе онбординга нового сотрудника.

[Пройти онлайн](#)[Скачать](#)

Тест Белбина

Подойдет, чтобы оценить способность работать в команде, выявлять роли сотрудника в коллективе, а также роли, от выполнения которых он предпочитает отказываться. Тест можно использовать уже на этапе собеседования, а также для оценки действующих сотрудников для улучшения бизнес-результатов.

[Пройти онлайн](#)[Скачать](#)

Опросник Шпалинского и Шелеста

Поможет оценить психологический климат в коллективе, выявить негативные факторы, которые мешают командной работе.

[Пройти онлайн](#)[Скачать](#)

Тест Томаса-Килманна

Подойдет для оценки реагирования в конфликте. Поможет понять, как человек будет действовать в конфликтных ситуациях: пойдет ли на компромисс или будет отстаивать свою точку зрения до последнего.

[Пройти онлайн](#)[Скачать](#)

Тест Холмса и Раге

Поможет оценить стрессоустойчивость сотрудника и уровень его социальной адаптации.

[Пройти онлайн](#)[Скачать](#)

Тест Дэвида Макклелланда «Что вами движет» (подробное описание и расшифровка)

Поможет подобрать подходящие для сотрудника способы мотивации.

Тест разработал психолог Дэвид Макклелланд на основе теории мотивации. Она гласит, что у каждого человека доминирует одна из трех потребностей: в достижениях, принадлежности или во власти. Благодаря тесту можно понять, какие способы мотивации доминируют у ваших сотрудников, чтобы найти подход и дать задачи, с которыми они справятся лучше всего.

Инструкция к тесту: перед вами 15 высказываний. Оцените их по пятибалльной шкале: от полного несогласия — «НС», до полного согласия — «ПС». Отметьте одну из пяти цифр в каждой строчке. Если вам трудно дать определенный ответ, можете отметить цифру «3».

№	Утверждения	НС	ПС
1.	Я прилагаю все усилия, чтобы улучшить показатели своей работы в сравнении с тем, что было раньше	1	2 3 4 5
2.	Я получаю удовольствие от того, что мне приходится соревноваться с кем-либо, особенно если я при этом выигрываю	1	2 3 4 5
3.	Я часто замечаю, что разговариваю со своими коллегами на нерабочие темы	1	2 3 4 5
4.	Мне нравится выполнять непростую работу	1	2 3 4 5
5.	Мне нравится брать на себя ответственность	1	2 3 4 5
6.	Мне нравится, если окружающие хорошо ко мне относятся	1	2 3 4 5
7.	Я хочу знать, насколько хорошо я выполнил то или иное задание в действительности	1	2 3 4 5
8.	Я конфликтую с людьми, которые совершают неприятные для меня поступки	1	2 3 4 5
9.	У меня хорошие отношения со всеми коллегами	1	2 3 4 5
10.	Мне нравится ставить перед собой реальные задачи и выполнять их	1	2 3 4 5
11.	Мне нравится иметь влияние на других людей и использовать это в своих целях	1	2 3 4 5
12.	Мне нравится принадлежать к каким-либо группам или входить в состав тех или иных организаций	1	2 3 4 5
13.	Я получаю удовлетворение от выполнения сложных заданий	1	2 3 4 5
14.	Я часто работаю над тем, чтобы контролировать происходящее вокруг меня	1	2 3 4 5
15.	Мне больше нравится работать в группе, нежели в одиночку	1	2 3 4 5

Итоги теста: Чтобы определить ведущую потребность, заполните таблицу ниже. Проставьте то количество баллов, которое соответствует ответу на каждое утверждение. Сумма в каждой колонке должна получиться от 5 до 25 баллов. Та колонка, в которой сумма баллов будет наиболее высокой, и определяет ведущую потребность сотрудника.

Потребность в достижениях		Потребность во власти		Потребность в причастности	
№ утверждения	Балл	№ утверждения	Балл	№ утверждения	Балл
1		2		3	
4		5		6	
7		8		9	
10		11		12	
13		14		15	
Итого		Итого		Итого	

Потребность в достижениях. Такой сотрудник любит, когда ему ставят сложные задачи, и прилагает максимум усилий для их решения. Он хорошо себя чувствует в среде, ориентированной на результат. Эффективен, когда работа дает ему возможность проявить себя и произвести впечатление. Такому специалисту важно, чтобы его достижения замечали и оценивали по достоинству.

Потребность во власти. Такой сотрудник не боится конкуренции, любит контролировать работу других, отстаивать свою точку зрения и быть лидером. Стремится к победе и высокому статусу. Его мотивирует укрепление личного влияния и репутации. Ему важно, чтобы его уважали и повышали в должности.

Потребность в причастности. Такому сотруднику важно быть частью команды, общаться с людьми и налаживать дружеские отношения. Он любит работать в команде, умеет идти на компромисс и учитывать интересы всех членов коллектива. Главное для него — наладить хорошие отношения с коллегами и начальством. Руководящие должности занимать не любит. Его мотивирует внимание и одобрение коллег.