

Тест

Бизнес-Профиль Экспресс

**Иванов Иван
Иванович**

Потенциал сотрудника

Как работать с отчётом «Потенциал сотрудника»

Данный отчёт методики «Бизнес-Профиль Экспресс» предназначен для того, чтобы составить общее представление о кандидате как о сотруднике организации. Это описательный отчёт в терминах, привычных в HR: результаты тестирования респондента по мотивации и личностным качествам здесь переведены в прогноз эффективности респондента в различных задачах и условиях работы, в описание мотивирующих и демотивирующих факторов, а также особенностей взаимодействия в команде.

Шкала результатов

Результаты тестирования представлены в 10-балльной шкале [СТЭНОВ](#). Для сравнения и интерпретации результатов каждая шкала поделена на 5 диагностических зон:



Согласно [Российскому стандарту тестирования персонала \(п. 10.8.5.\)](#), срок использования результатов подобного тестирования составляет 2 года. Повторное тестирование рекомендуется не ранее, чем через два года.

Оглавление

Краткое резюме	4
-----------------------	----------

Функционал	5
-------------------	----------

Виды профессиональной деятельности	5
------------------------------------	---

В каких условиях эффективен	6
-----------------------------	---

Ради чего работает	7
--------------------	---

Взаимодействие в команде	8
---------------------------------	----------

Стиль общения	8
---------------	---

Конфликтность	9
---------------	---

Командные роли	9
----------------	---

Краткое резюме

Функционал

Высокий потенциал:

- Управление
- Контроль и аудит
- Продвижение

Низкий потенциал:

- Поддержка
- Работа с документами

В каких условиях эффективен:

- ✓ Активная работа
- ✓ Доминантная работа
- ✓ Очная работа
- ✓ Максимум общения
- ✓ Свободная работа
- ✓ Проектная работа

Ради чего работает:

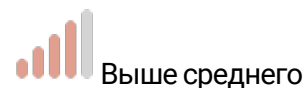
-  Руководство
-  Признание
-  Включённость в команду

Взаимодействие в команде

Стиль общения:

Доминирующий

Конфликтность:



Командные роли

Свойственные командные роли:

-  Координатор
-  Мотиватор

Несвойственные командные роли:

-  Душа команды

Подробная информация о полученных результатах тестирования представлена далее.

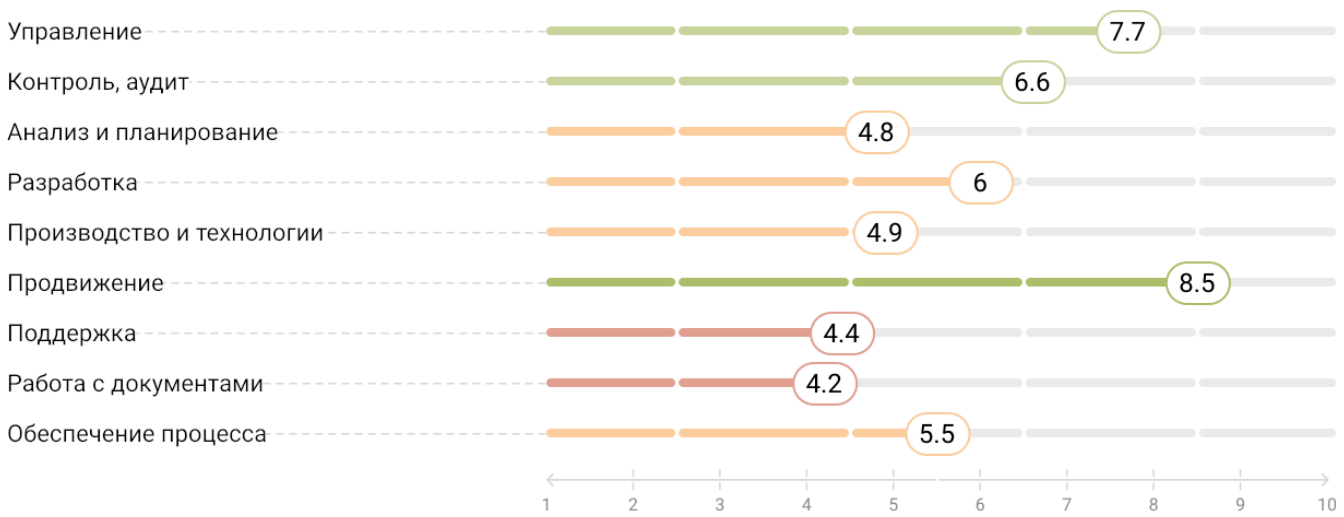
Функционал

В этом блоке отчёта собрана информация о:

- потенциале к основным видам профессиональной деятельности;
- оптимальных условиях работы для респондента;
- выраженных мотивах (ради чего он работает) с перечнем того, что его мотивирует и демотивирует.

Прогноз строится только на основе психологических особенностей и не учитывает профессиональные знания и опыт. Выводы опираются только на данные о мотивационных и личностных особенностях респондента. Для уточнения прогноза необходимо также учесть результаты оценки интеллектуальных способностей респондента. Данная рекомендация особенно актуальна для результата по шкале **Анализ и планирование**.

Виды профессиональной деятельности



Ярко выраженный потенциал:

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

Умеренно выраженный потенциал:

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



Контроль и аудит. Контроль, проверка работы других людей в различных областях (исполнительской дисциплины, качества выпускаемого товара, финансовой отчетности, расхода рабочего времени, безопасности и т. д.).

Сниженный потенциал:



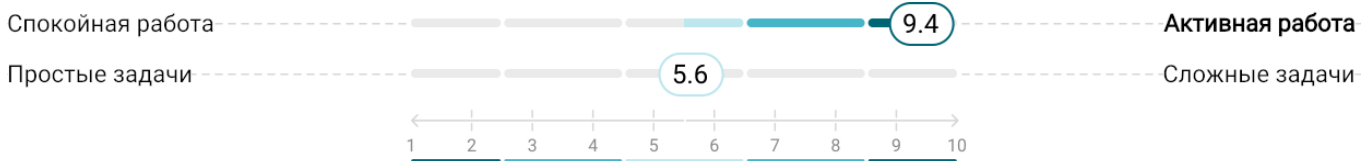
Поддержка. Интегративная коммуникация: командная работа с сотрудниками, обучение, наставничество, внутренний PR, поддержка клиентов.



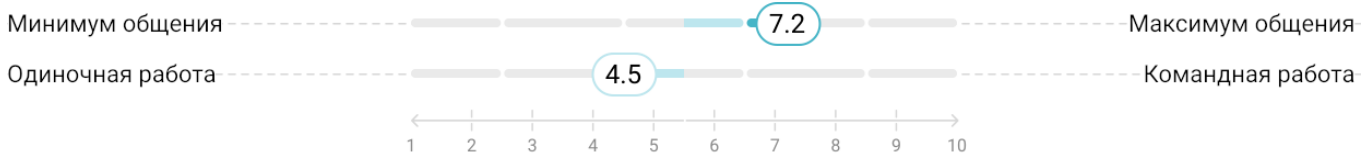
Работа с документами. Составление и оформление документов, их обработка, использование и хранение.

В каких условиях эффективен

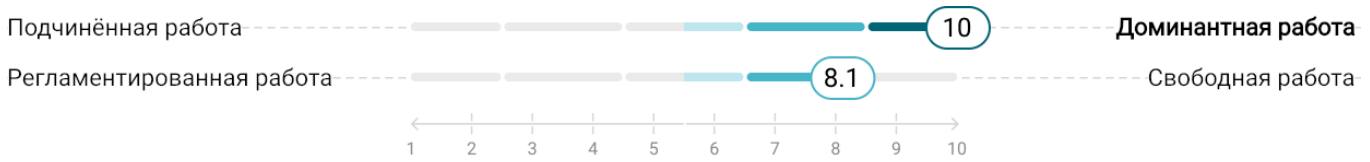
Содержание работы



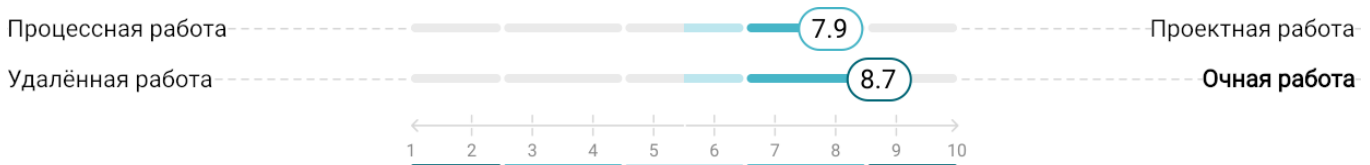
Общение



Управление



Формат работы



Идеальные условия работы

- ✓ **Активная работа.** Динамичная, разнообразная, наполненная событиями, впечатлениями и эмоциями.
- ✓ **Доминантная работа.** Возможность оказывать реальное влияние на ситуацию, участвовать в планировании и принятии решений, обладать полномочиями и ощущать свой статус. Ответственность — за результат и команду.
- ✓ **Очная работа.** Удобный и комфортный офис, вовлекающая офисная культура. Физическое разделение «работа/дом», предсказуемый ритм и график работы, возможность получать признание и иметь видимый статус.
- ✓ **Максимум общения.** Множество возможностей для знакомства с новыми людьми, нетворкинга, обмена информацией; рабочая среда, стимулирующая взаимодействие (общественные офисные пространства, планёрки, кросс-командные встречи).
- ✓ **Свободная работа.** Возможность гибко и самостоятельно планировать свой день, работать в удобное время и в удобном месте, выбирать методы работы: фокус на результате, а не процессе. Минимум бюрократии и согласований.
- ✓ **Проектная работа.** Проектная занятость: разнообразие задач, чёткие цели, видимый финал и возможность переключиться на что-то новое. Результат — уникальный продукт, событие или изменение.

Ради чего работает



Руководство

Выше среднего

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

Мотивирует:

- ✓ Лидирование проектов
- ✓ Прозрачность карьерного пути (ИПР)
- ✓ Цели (что сделать), а не инструкции (как делать)

Демотивирует:

- ! Рутинные задачи
- ! Отсутствие карьерных перспектив
- ! Микроменеджмент, жёсткая регламентация процессов



Признание

Выше среднего

Выражена потребность в признании заслуг. Стремится к росту своего статуса, завоеванию авторитета и известности в профессиональном кругу.

Мотивирует:

- ✓ Привлечение к значимым проектам
- ✓ «Видимость» в компании как эксперта (сделать доклад, провести вебинар, написать статью)
- ✓ Публичное упоминание его вклада

Демотивирует:

- ! Работа на чужую репутацию
- ! Непрозрачность или несправедливость оценки личного вклада
- ! Публичная критика, подрывающая его авторитет



Включённость в команду

Выше среднего

Выражена потребность в принадлежности (в соучастии), ориентация на командный стиль взаимодействия. Важно работать в сотрудничестве с другими людьми, быть в составе сильной и сплочённой группы, объединённой общей целью.

Мотивирует:

- ✓ Совместное принятие решений
- ✓ Командные мероприятия и традиции

Демотивирует:

- ! Индивидуалистическая культура
- ! Конфликтный, высококонкурентный коллектив

Взаимодействие в команде

В этом блоке отчёта собрана информация о:

- характерном для респондента стиле общения;
- конфликтности респондента и его стратегии поведения в конфликте;
- характерных для респондента командных ролях по типологии М. Белбина.

Прогноз строится только на основе психологических особенностей и не учитывает профессиональные знания и опыт.

Стиль общения

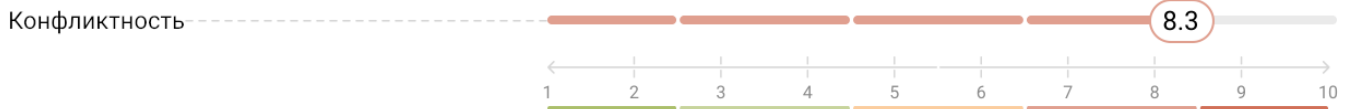


Доминирующий

Как общается: энергично, прямо, часто с вызовом. Не боится споров, перебивает, отстаивает свою позицию. Общение для него — поле для достижения целей или самоутверждения. С ним непросто, но результативно.

Впечатление: «Режет правду-матку».

Конфликтность



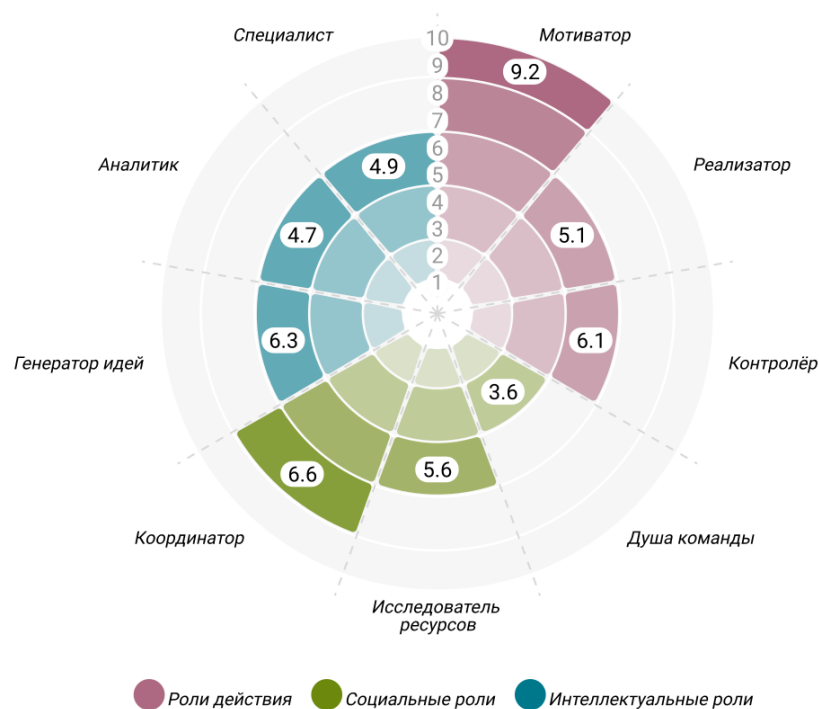
Конфликтность

Выше среднего

Потенциальная конфликтность — выше среднего.

В конфликтной ситуации респондент склонен проявлять **соперничество**, то есть активно и агрессивно бороться и защищать свои права, мало считаясь с интересами партнёра.

Командные роли



Ярко выраженный потенциал:

Мотиватор

- Мотивирование других на выполнение работы
- Преодоление трудностей и обеспечение продвижения вперёд
- Привнесение драйва и куража

Умеренно выраженный потенциал:

**Координатор**

- Прояснение целей работы
- Продвижение принятия решений
- Организация процесса, установление сроков, разделение задач

Сниженный потенциал:**Душа команды**

- Поддержка и забота, снятие напряжения, разрешение конфликтов
- Выстраивание отношений
- Улучшение командных процессов