

Тест

Бизнес-Профиль

Петрова Мария Алексеевна

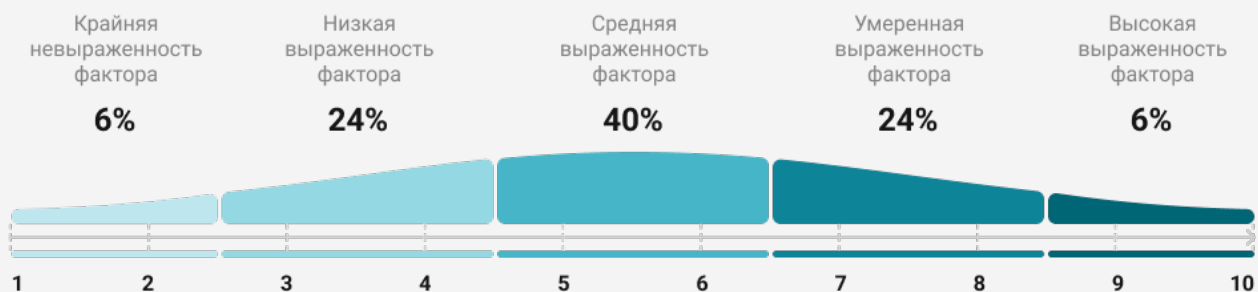
Потенциал сотрудника

Как работать с отчётом «Потенциал сотрудника»

Данный отчёт методики «Бизнес-Профиль» 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, интеллекту и личностным качествам здесь переведены в прогноз эффективности респондента в различных ролях, задачах и условиях работы, а также в рекомендации по удержанию сотрудника и указание на факторы риска респондента как сотрудника организации.

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	5
Ради чего работает	6
Взаимодействие в команде	8
Стиль общения	8
Конфликтность	8
Командные роли	9

Краткое резюме

Функционал

Высокий потенциал:

- Анализ и планирование
- Разработка
- Поддержка




В каких условиях эффективен:

- ✓✓ Сложные задачи
- ✓✓ Минимум общения
- ✓✓ Удалённая работа
- ✓ Свободная работа

Низкий потенциал:



Ради чего работает:

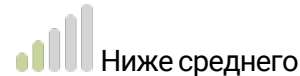
-  Помощь людям
-  Творчество
-  Связи

Взаимодействие в команде




Стиль общения:

Надёжный



Конфликтность:



Свойственные командные роли:

-  Генератор идей
-  Аналитик
-  Душа команды

Несвойственные командные роли:

-  Координатор
-  Мотиватор

Подробная информация о полученных результатах тестирования представлена далее.

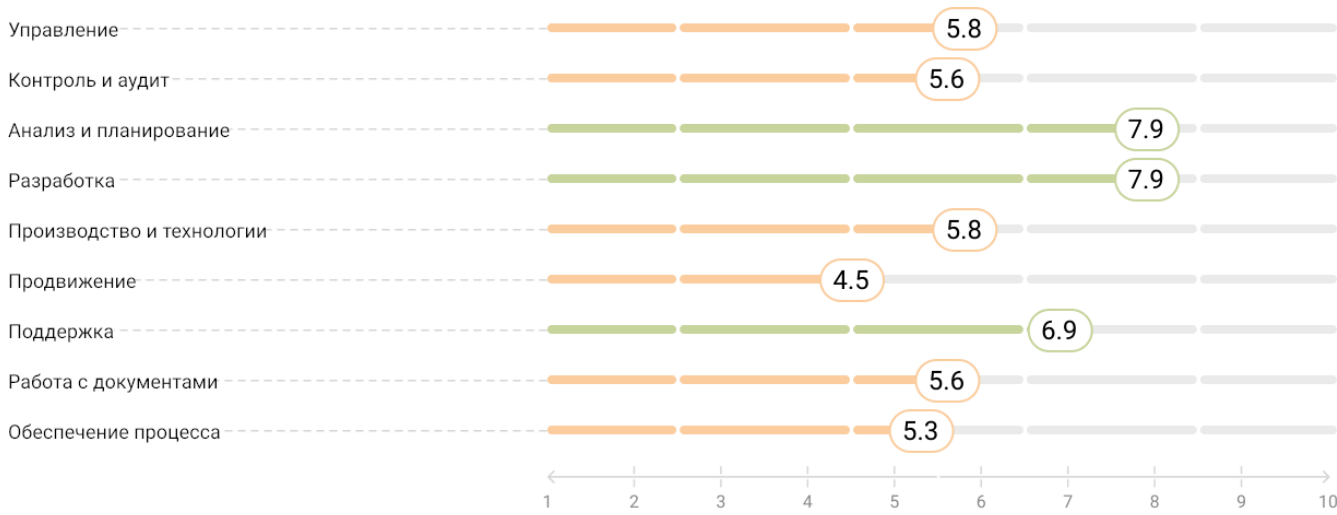
Функционал

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.

Виды профессиональной деятельности



Умеренно выраженный потенциал:

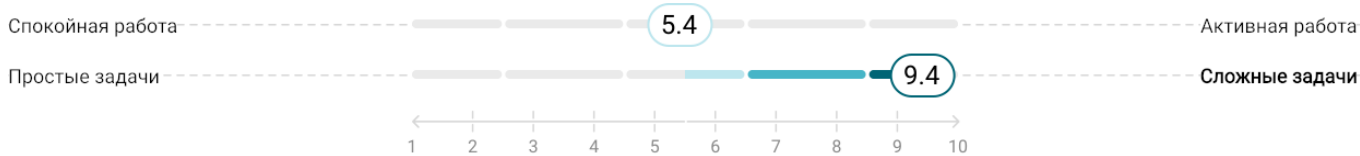
Анализ и планирование. Поиск, анализ и обобщение информации: исследования, экспертиза, составление прогнозов и долгосрочных планов.

Разработка. Создание новых продуктов и услуг.

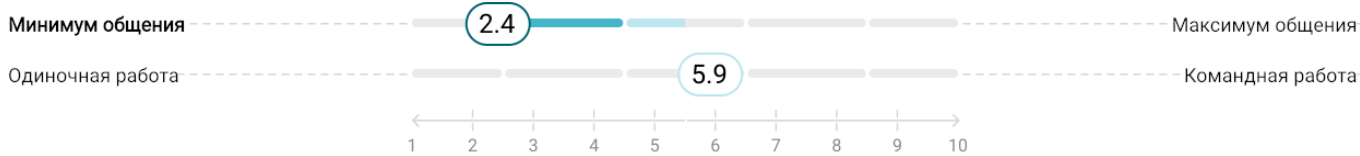
Поддержка. Интегративная коммуникация: командная работа с сотрудниками, обучение, наставничество, внутренний PR, поддержка клиентов.

В каких условиях эффективен

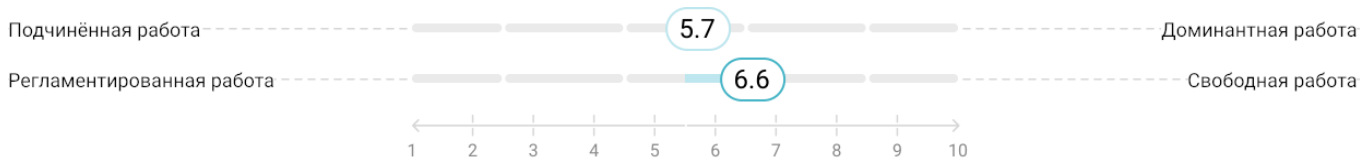
Содержание работы



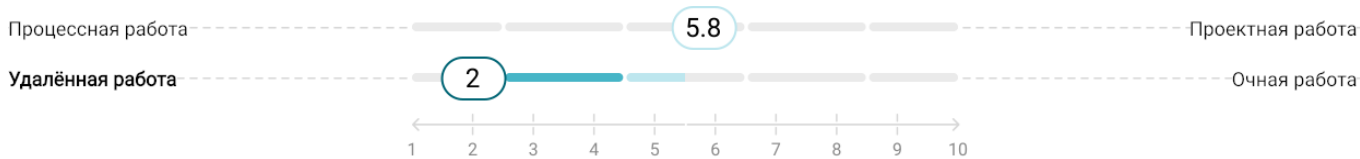
Общение



Управление



Формат работы



Идеальные условия работы

- ✔ **Сложные задачи.** Интеллектуальные вызовы, позволяющие применять аналитические способности, расширять кругозор, обновлять профессиональные знания, накапливать разнообразный опыт решения.
- ✔ **Минимум общения.** Уединённая работа с техникой, информацией, документами. Рабочая среда, в которой не нужно прерываться на спонтанное общение; асинхронные инструменты коммуникации.
- ✔ **Удалённая работа.** Автономия, контроль над своим окружением и гибкие границы. Возможность подстроить рабочее пространство и график под личные обстоятельства. Цифровая инфраструктура для работы.
- ✔ **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.

Ради чего работает



Выше среднего

Выражена альтруистическая мотивация. Хочет, чтобы его работа приносила пользу и помогала людям, с которыми он лично взаимодействует.

Мотивирует:

- ✓ Видимость пользы его работы для коллег, клиентов и др.
- ✓ Благодарности от коллег, клиентов и др.
- ✓ Роль наставника, бадди, участие в волонтерских программах

Демотивирует:

- ! Конкурентная среда
- ! Отсутствие благодарности, обесценивание его помощи
- ! Бездействие руководства в несправедливой ситуации
- ! Злоупотребление его альтуизмом


Творчество

Выше среднего

Выражена потребность в творческой работе: ему приносит удовольствие создание нового. Стремится претворять в жизнь свои идеи, преобразовывать окружающую действительность, совершенствовать существующее или создавать то, чего ещё не было. Хотел бы реализовывать свои способности и развиваться в процессе решения рабочих задач.

Мотивирует:

- ✓ Решение нестандартных задач, творческий подход
- ✓ Цели (что сделать), а не инструкции (как делать)
- ✓ Пространство для экспериментов
- ✓ Среда единомышленников, где генерируют и ценят идеи

Демотивирует:

- ! Жёстко регламентированная работа
- ! Микроменеджмент и бюрократия
- ! Игнорирование идей и сопротивление изменениям
- ! Неконструктивная и некомпетентная критика


Связи

Выше среднего

Для респондента важно иметь возможность устанавливать полезные связи, наращивать свой социальный капитал, сеть контактов и взаимовыгодных отношений. Он ценит знакомства, которые могут пригодиться при решении рабочих и личных проблем.

Мотивирует:

- ✓ Ведение переговоров, участие в выставках и конференциях
- ✓ Роль, связанная с внешними контактами (амбассадор бренда)
- ✓ Включение в кросс-функциональные рабочие группы

Демотивирует:

- ! Ограничение, регламентация и контроль его коммуникаций
- ! Формализация и бюрократизм, отсутствие свободы и гибкости в решениях

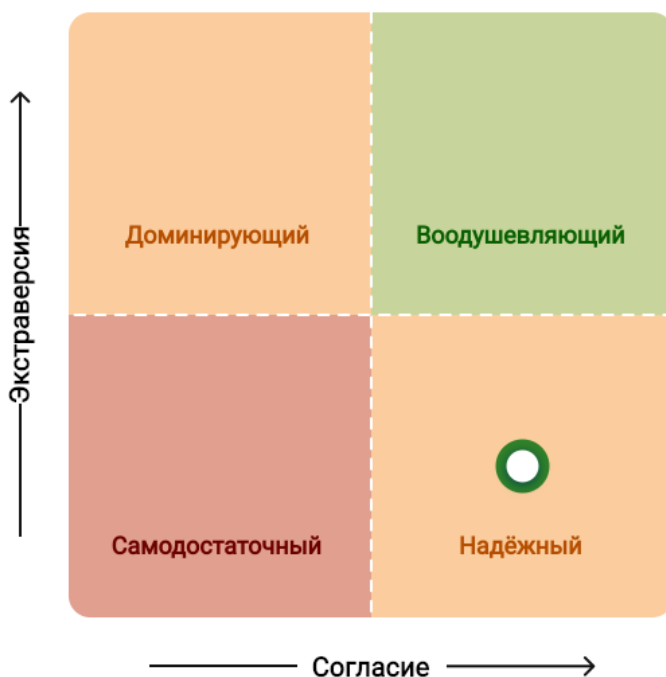
Взаимодействие в команде

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

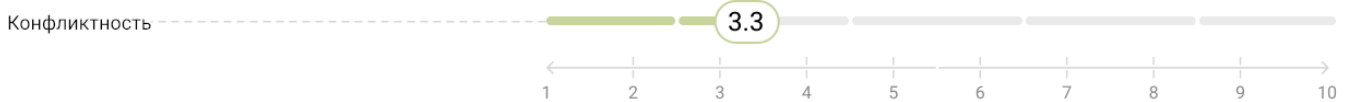


Надёжный

Как общается: «тихо», но очень тепло. Никогда не навязывается, но если к нему обратиться — откликнется всем сердцем. Лучший слушатель и надёжная поддержка.

Впечатление: «С ним безопасно делиться сокровенным».

Конфликтность



Конфликтность

Ниже среднего

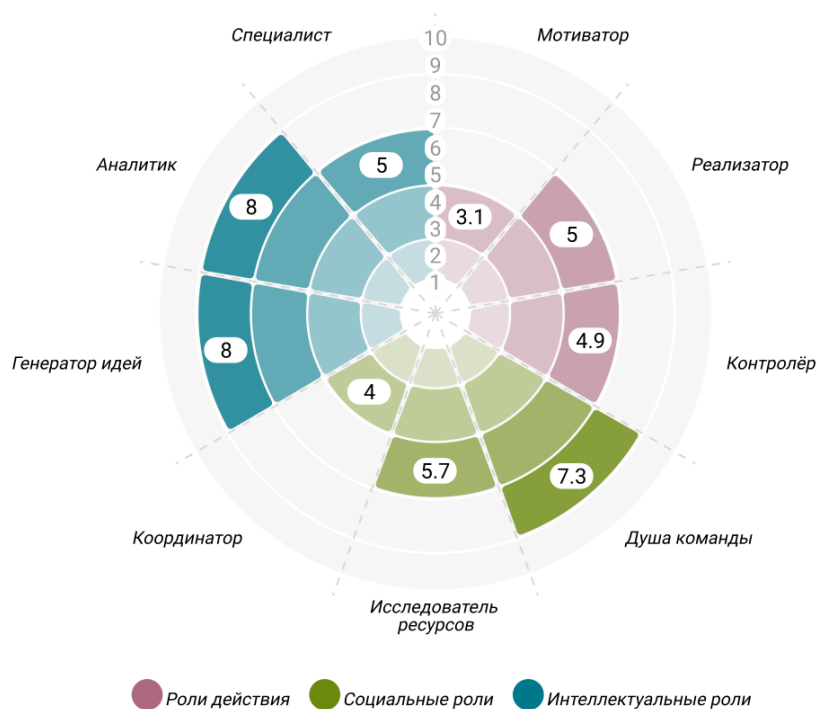
Потенциальная конфликтность — ниже среднего.

В конфликтной ситуации респондент склонен прибегать к стратегии **приспособление**, то есть избегать

активных действий и жертвовать собственными интересами, чтобы сохранить мир и устранить конфликт.

Конфликтная ситуация вызывает у респондента негативные эмоциональные переживания, тревогу, неуверенность в своей способности бороться и отстаивать свою позицию.

Командные роли



Умеренно выраженный потенциал:

Генератор идей

- Решение сложных проблем, поиск новых подходов
- Генерирование оригинальных идей

Аналитик

- Анализ возможностей, оценка ситуации
- Рассмотрение возможных вариантов и выбор лучшей альтернативы
- Анализ проблем и оценка реализуемости идей

Душа команды

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

Сниженный потенциал:

Координатор

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

Мотиватор

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