

Тест

Бизнес-Профиль

Петрова Мария Алексеевна

Психологический портрет

Как работать с отчётом «Психологический портрет»

Данный отчёт является базовым для методики «Бизнес-Профиль» и содержит в себе информацию о результатах по трём диагностическим блокам теста – Мотивация, Интеллект и Личность. Здесь собраны все первичные шкалы теста: выводы в других отчетах (о потенциале сотрудника, компетенциях и др.) опираются именно на них.

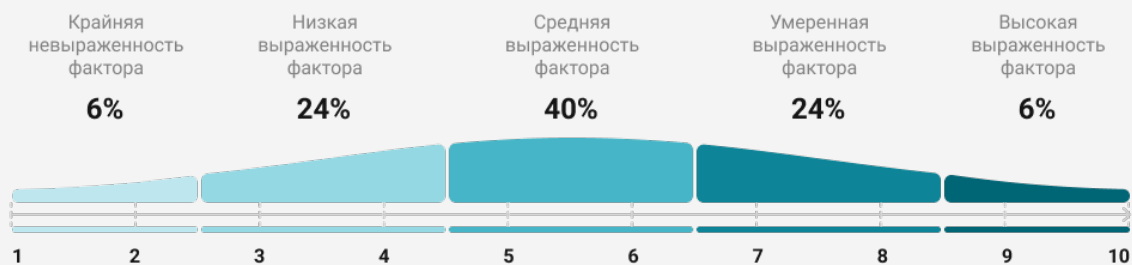
С помощью этого отчёта Вы сможете:

1. **Узнать, что это за человек в целом.** Вы сможете проанализировать психологический профиль респондента безотносительно какой-либо сферы деятельности или должности.
2. **Понять, на чём основаны выводы и прогнозы.** Вы увидите значимые мотивы, профиль способностей и выраженные черты и это позволит разобраться в причинах и обоснованиях выводов, представленных в других отчётах.

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.

Шкала результатов

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



Баллы по шкалам базируются на сравнении результатов респондента с выборкой, набранной за 2024-2025 годы. Объём выборки различается для разных блоков теста: минимальный объём – 180 человек для шкалы «Эрудиция», максимальный – 23 903 человека для блоков «Мотивация» и «Личность».

Низкие баллы интерпретируются по-разному в зависимости от типа шкалы:

- **Однополюсная шкала (мотивы и способности):** низкие баллы означают незначимость мотива или низкий уровень развития способности.
- **Двухполюсная шкала (личностные черты):** низкие баллы означают крайнюю выраженность самостоятельного полюса шкалы – определённой черты, имеющей свои достоинства и недостатки (например, Замкнутость на шкале «Замкнутость / Общительность»).




Оглавление

Краткое резюме	5
Профиль результатов	6
Мотивация	8
Драйв	8
Значимые мотивы	8
Отвергаемые мотивы	9
Интеллект	12
Уровень интеллекта	12
Профиль интеллекта	12
Личность	15
Отличительные черты	15
Советы по взаимодействию с респондентом	17





Краткое резюме

Мотивация

Значимые мотивы:

-  Помощь людям
-  Творчество
-  Связи

Неактуальные мотивы:






-  Общественная польза
-  Руководство
-  Включённость в команду
-  Общение

Интеллект

8,7 **Общий балл: высокий**
Выше, чем у **95%** людей.

Обладает выраженной способностью к сложной интеллектуальной работе, очень легко и быстро обучается.

Особенности интеллекта:

-  Эрудиция
-  Понимание текста
-  Невербальная логика
-  Критическое мышление
-  Внимание

Личность

Крайне выраженные черты:

- Замкнутость (нелюдимость)
- Этичность (принципиальность)
- Абстрактность (склонность теоретизировать)

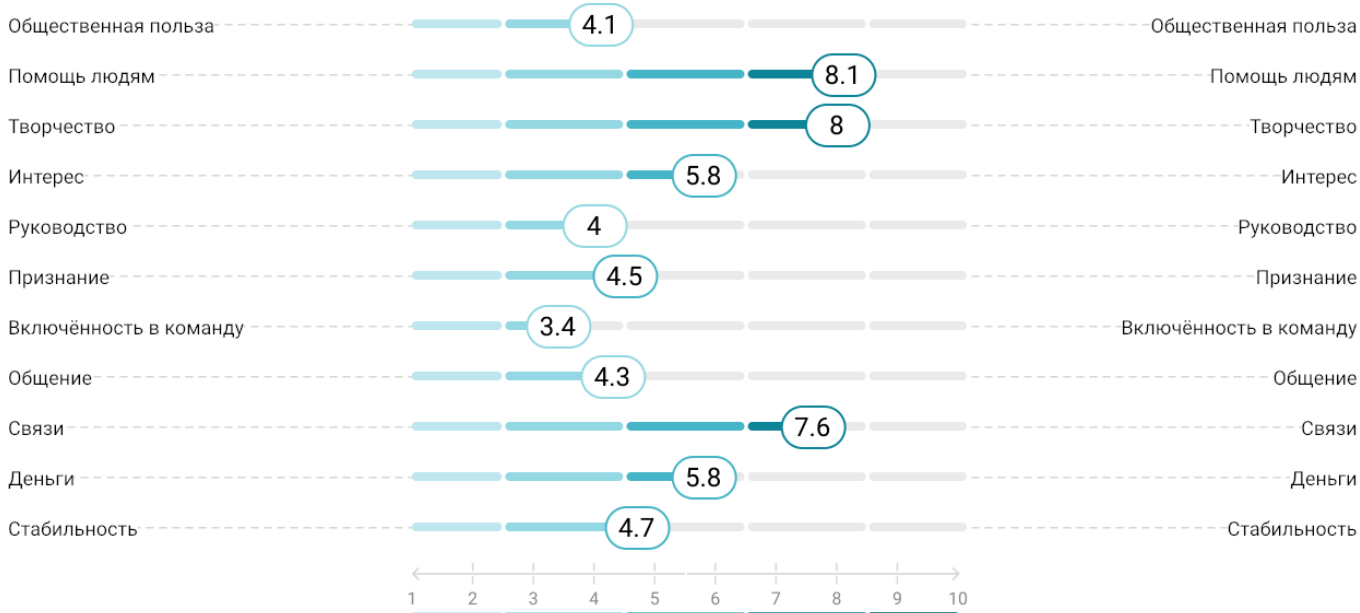
Выраженные черты:

- Дружелюбие
- Конформизм
- Организованность
- Тревожность
- Сензитивность

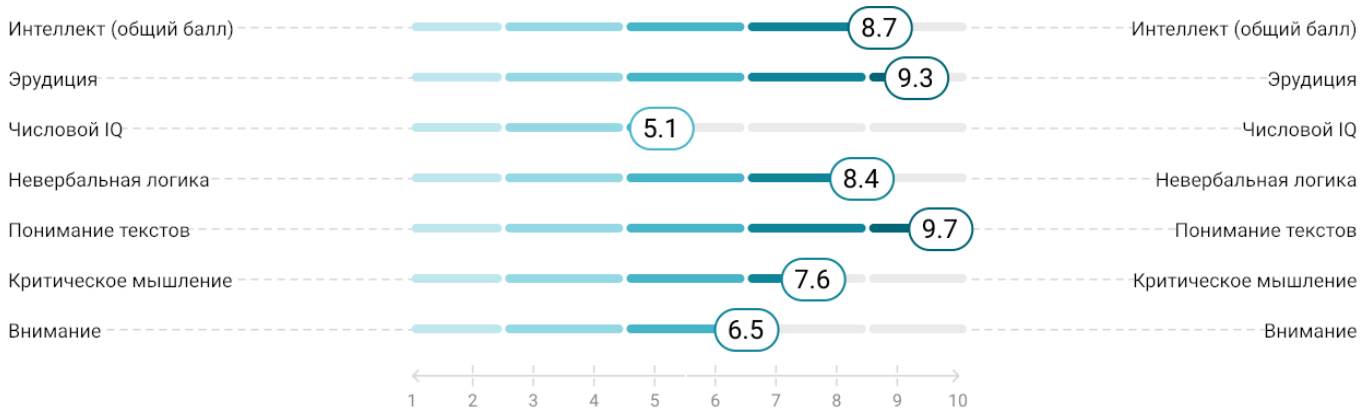
Подробная информация о полученных результатах тестирования представлена далее.

Профиль результатов

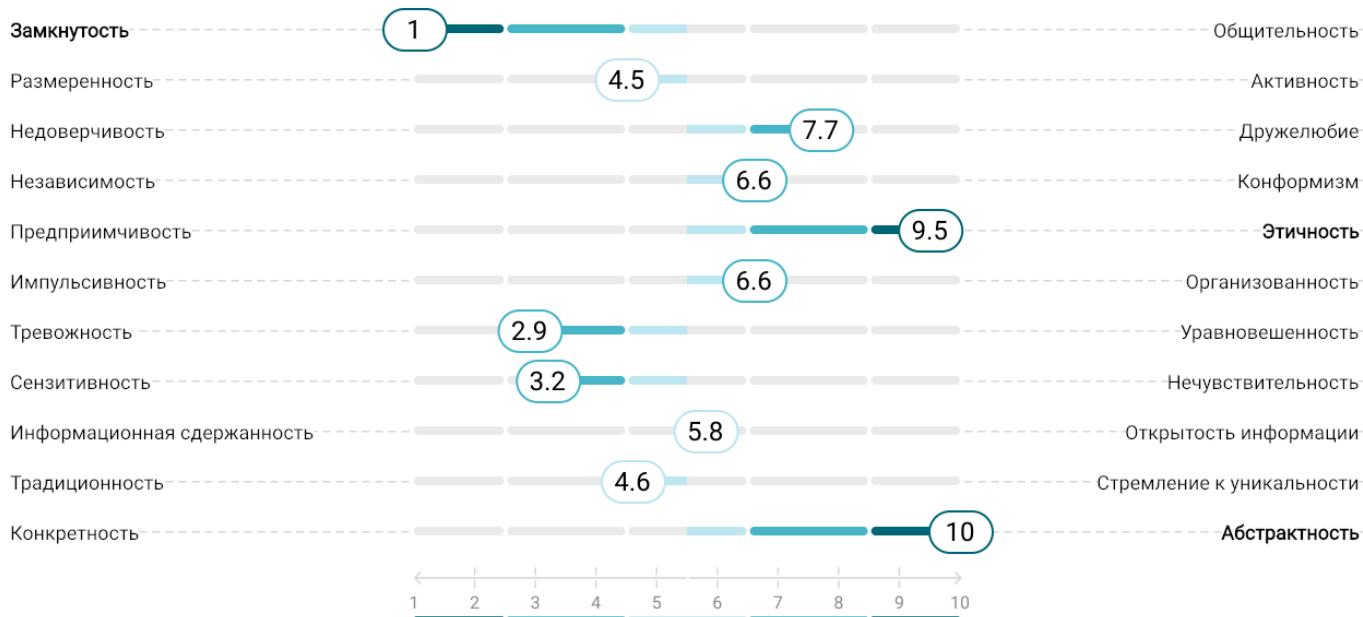
Мотивация



Интеллект



Личность



Мотивация

Драйв

Драйв — это общий уровень мотивационной наполненности, «заряженности», мощность внутреннего двигателя сотрудника. Его готовность вкладывать силы и энергию в работу, менять среду вокруг себя и достигать поставленных целей.



Средний уровень, свойственный большинству людей: они составляют костяк любой организации и обеспечивают её стабильность. Это достаточный уровень управляемой рабочей мотивации без «горения» и прорывной энергии. Респондент готов вкладывать силы в работу в разумных пределах, избирателен в отношении вызовов.

Значимые мотивы

Значимые мотивы — это индивидуальные движущие силы, источник вовлечённости в работу для данного человека. Невозможность реализовать их в рабочей деятельности может приводить к демотивации и снижению эффективности работы, повышает вероятность увольнения сотрудника.

Помощь людям

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 альтруизмом

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

Отвергаемые мотивы

Низкий балл свидетельствует об отвержении, вытеснении соответствующего мотива. Возможные причины:

- нет потребности в том, что описывается данным мотивом;
- потребность есть, но полностью удовлетворена на данный момент в работе или в другой сфере жизни – например, хобби;
- потребность есть, но человек не уверен в возможности её удовлетворения.

О мотивах данной группы желательно поговорить с респондентом подробнее: постараться выяснить истинную причину низких результатов и соотнести её с предполагаемыми рабочими условиями.

Общественная польза

Ниже среднего

Для респондента не важно, приносит ли его работа общественную или государственную пользу. Работа на благо общества не мотивирует его на преодоление препятствий и достижение высоких

результатов.

Возможные причины:

- Ориентация на личную выгоду
- Защитная реакция на разочарование (обида на общество или государство, в т.ч. у бывших идеалистов)
- Нарциссизм
- Недоверчивость, враждебность
- Кризис смысла: не верит в возможность повлиять на благополучие общества
- Влияние циничного окружения, индивидуалистической культуры



Руководство

Ниже среднего

Почти не выражена потребность в руководстве людьми и процессами, карьерном росте. Не стремится расширять зону своей ответственности и полномочий.

Возможные причины:

- Потребность в стабильности и сохранении ресурсов
- Пассивность, размеренность
- Замкнутость, необщительность
- Скромность, мягкость характера
- Тревожность, ранимость, боязнь нового
- Отсутствие опыта и уверенности в своих силах
- Усталость, выгорание



Включённость в команду

Ниже среднего

Почти не выражена потребность в принадлежности (в соучастии). Не ориентирован на командный стиль взаимодействия. Ощущение защищённости и поддержка со стороны коллег не являются значимыми факторами, повышающими вовлечённость и работоспособность такого сотрудника.

Возможные причины:

- Замкнутость, необщительность (группа для него – не ресурс, а фактор истощения)
- Амбициозность, ориентация на личный успех
- Независимость, недоверчивость по отношению к другим людям
- Негативный опыт взаимодействия с коллективом



Общение

Ниже среднего

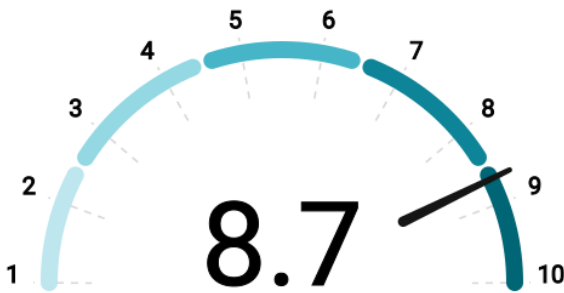
Почти не выражена потребность в общении. В сравнении с другими мотиваторами возможность неформально общаться на работе и выстраивать доверительные отношения с окружающими не важны.

Возможные причины:

- Замкнутость, необщительность
- Нечувствительность (не свойственна сензитивность и эмоциональность)
- Переизбыток общения, усталость от него

Интеллект

Уровень интеллекта



Интеллектуальные способности респондента развиты на высоком уровне: это свидетельствует о готовности к сложной интеллектуальной деятельности. Однако необходимо помнить, что успешность человека в профессиональной деятельности не напрямую и нелинейно зависит от выраженности интеллектуальных способностей.

Профиль интеллекта



Эрудиция

Высокий уровень

У респондента уровень эрудиции гораздо выше, чем у большинства других людей. Он обладает очень широким кругозором, хорошо ориентируется в разных сферах общественной жизни: науке, искусстве, экономике, политике и т. д. Ему отлично удаётся переносить имеющиеся знания из одной области в другую, находить неожиданные аналогии.

Особенности:

- хорошо ориентируется в информации разной тематики;
- быстрее осваивает новые области за счёт параллелей с имеющимися знаниями;
- использует расширенный понятийный аппарат, способен приводить различные аргументы и аналогии, что повышает качество коммуникации и документов, но важно дозировать демонстрацию своих знаний, умея подстраиваться под аудиторию;
- может оказаться эффективным в смежных задачах, требующих междисциплинарного подхода.



Числовой IQ

Средний уровень

У респондента средний уровень вычислительных способностей. В целом он способен решать математические задачи, выполнять расчёты в уме, анализировать закономерности в числовых рядах как и большинство других людей, хотя иногда допускает ошибки. Работа со сложной числовой информацией может иногда вызывать у него затруднения.

Особенности:

- может анализировать числовую информацию достаточно быстро;
- при достаточной мотивации может быстро осваивать новые информационные технологии.



Невербальная логика

Выше среднего

У респондента уровень развития невербальной логики выше среднего. Он способен находить закономерности в абстрактно представленной информации. У него хорошо развиты базовые мыслительные операции: понимание части и целого, классификация, сравнение, обобщение, абстрагирование.

Особенности:

- высокий потенциал к разработке новых продуктов и услуг;
- быстрая обучаемость;
- высокий потенциал к освоению языков программирования;
- способен быстро анализировать новую сложную информацию;
- развитые аналитические способности.



Понимание текстов

Высокий уровень

Респондент показал высокий уровень развития способности к пониманию прочитанного. Он способен быстро вычленять основную мысль даже сложного текста, анализировать приведённые в нём аргументы и делать логически верные выводы на основе прочитанного.

Особенности:

- быстро анализирует большие объёмы текстовой информации;
- умеет выделять в тексте важное, быстро отделять главное от второстепенного;
- при наличии соответствующих склонностей может быть эффективен в письменных и устных коммуникациях.



Критическое мышление

Выше среднего

Развитая способность критически оценивать и анализировать сложную и разнородную информацию. Как правило, респондент тщательно анализирует имеющиеся данные, находит в них противоречия и неточности, ставит под сомнение кажущиеся очевидными выводы, слабо подвержен когнитивным искажениям. Это позволяет ему совершать меньше ошибок и принимать оптимальные, верные решения.

Особенности:

- способен к анализу сложной и разнородной информации;
- может принимать обоснованные решения;
- потенциал к работе с большими массивами данных (при хорошо развитых числовых способностях).



Внимание

Выше среднего

У респондента уровень внимательности выше среднего. Он способен удерживать в фокусе внимания большой объём информации и работать с ним быстро, почти не совершая ошибок. Не теряет концентрацию при длительной монотонной работе.

Особенности:

- высокий потенциал к безошибочному заполнению документов/смет;
- при высоком уровне грамотности будет эффективен в проверке текстов на опечатки и неточности;
- при хорошо развитых числовых способностях проявит высокий потенциал к работе с большими массивами данных;
- при хорошо развитых логических способностях будет эффективен в тестировании новых продуктов.

Личность

Отличительные черты

Замкнутость

Крайне выраженная черта

Замкнут, очень сдержан в общении, предпочитает оставлять при себе свои мысли и чувства. Сильно устаёт от общения, отдыхает в одиночестве.

Преимущества:

- ✓ Готов к уединённой работе
- ✓ Качество способствует полному погружению в задачу
- ✓ Говорит кратко и по делу, тщательно обдумав идею
- ✓ Умеет слушать и наблюдать

Ограничения:

- ! Возможны трудности в командной работе и коммуникации
- ! Публичные выступления могут быть источником стресса
- ! Держится обособленно, может казаться коллегам отстранённым
- ! Сложно поддерживать неформальное общение

Дружелюбие

Выраженная черта

Доброжелателен и тактичен, склонен терпимо относиться к ошибкам и несовершенствам других людей.

Преимущества:

- ✓ Устанавливает доверительные отношения с другими людьми, что повышает эффективность социальных взаимодействий
- ✓ Поддерживает хорошую атмосферу в команде и благоприятный имидж компании

Ограничения:

- ! Сложно проявить жёсткость и требовательность, когда это действительно нужно
- ! Избегание конфликтов не всегда является продуктивной стратегией
- ! В конкурентной среде может восприниматься коллегами как слабый

Конформизм

Выраженная черта

Конформный человек, ориентированный на мнение окружающих и сохранение хороших отношений. Склонен уступить, чтобы избежать конфликта. Ценит советы и рекомендации других людей.

Преимущества:

- ✓ Склонен к послушному и лояльному поведению
- ✓ Стремится к сотрудничеству, сплачивает команду
- ✓ При принятии решения учитывает мнение окружающих

Ограничения:

- ! Сложно противостоять влиянию более авторитетного человека или давлению большинства
- ! Склонен избегать даже конструктивных конфликтов
- ! Сложно принимать самостоятельные решения

Этичность

Крайне выраженная черта

Обладает жёстким внутренним стержнем: моральным компасом, системой убеждений и ценностей, которые соответствуют этическим принципам (справедливость, доброта, честность, уважение, ненасилие...) и в целом «золотому правилу нравственности» — «поступайте по отношению к другим так, как Вы хотели бы, чтобы они поступали по отношению к Вам». Не готов идти на компромиссы с совестью. Испытывает стыд и вину, если ощущает своё несоответствие принципам.

Преимущества:

- ✓ В долгосрочной перспективе завоевывает доверие коллег, руководства, клиентов, партнёров
- ✓ Внимателен к этической стороне дела, поддерживает чистую репутацию компании
- ✓ Снижает операционные риски, избегая нарушений и штрафов

Ограничения:

- ! Может проигрывать в конкурентной борьбе в краткосрочной перспективе
- ! Может упустить выгоду из-за негибкости и принципиальности, нежелания учитывать контекст и нюансы

Организованность

Выраженная черта

Организованный и дисциплинированный человек. Предпочитает планировать свой день заранее, работать не спеша, но качественно и основательно. Действует согласно инструкциям, исполнитель и пунктуален.

Преимущества:

- ✓ Соблюдает сроки и договоренности, надёжен и предсказуем
- ✓ Внимателен к структуре и деталям, совершает меньше ошибок
- ✓ Основательно подходит к принятию решений
- ✓ Не нуждается в постоянном внешнем контроле

Ограничения:

- ! Труднее адаптируется к изменениям и переносит неопределённость
- ! Может быть склонен к бюрократизму и перфекционизму
- ! Испытывает сложности в работе с менее организованными людьми

Тревожность

Выраженная черта

Тревожный человек: часто опасается, что случится что-то плохое. Склонен к сомнениям и колебаниям настроения. Осторожен, перепроверяет сделанное и продумывает разные варианты развития

событий. Неприятности могут легко «выбить его из седла». Эмоционально реагирует на критику и неприятности.

Преимущества:

- ✓ Предусмотрительность
- ✓ Склонен лучше замечать риски и ошибки, проверять свою работу
- ✓ Склонен соблюдать меры предосторожности и правила безопасности

Ограничения:

- ! Видит угрозы, а не возможности
- ! Долго принимает решения
- ! Низкая стрессоустойчивость и повышенный риск выгорания в условиях стресса

Сензитивность

Выраженная черта

Воспринимает мир скорее с точки зрения эстетической привлекательности, а не практической пользы. Стиль и красота решения, внешний вид продукта для него может быть важнее функциональных характеристик. Ценит комфорт, чувствителен к прекрасному. В общении с людьми понимает и принимает во внимание их эмоции и потребности.

Преимущества:

- ✓ Эстетическое восприятие и визуальный опыт
- ✓ Способен проявлять эмпатию и понимать эмоции коллег, клиентов, пользователей продукта
- ✓ Добавляет гармонии и человечности в рабочую атмосферу
- ✓ Замечает нюансы, что позволяет доводить продукт до высокого уровня качества

Ограничения:

- ! Прихотлив в плане бытовых условий работы
- ! Требуется бережного, порой особого отношения
- ! Может быть субъективным и непрактичным

Абстрактность

Крайне выраженная черта

Широко и абстрактно мыслящий человек: мыслит концепциями, связями, возможностями. Привык оперировать обобщённой информацией, рассуждать от общего к частному. Он ориентирован на разработку общей стратегии и перспектив, а не на проработку тонкостей и деталей. Ему не свойственна тщательность в продумывании конкретных шагов – он видит лес, но не замечает отдельных деревьев.

Преимущества:

- ✓ Качество помогает решать сложные, комплексные проблемы
- ✓ Ориентирован на возможности, что полезно в разработке новых идей

Ограничения:

- ! Бывает нереалистичен
- ! Сложно перейти от идей к непосредственной реализации

Советы по взаимодействию с респондентом

- Ваш собеседник, как правило, не проявляет инициативу в разговоре: постарайтесь взять её на себя, хотя бы в начале беседы.
- Когда говорите сами, обязательно делайте паузы, задавайте вопросы.
- Выбирайте письменную коммуникацию (почта, чат) для сложной информации.
- Важен тёплый, личностный тон: смягчайте критику, цените его эмоциональный вклад. Это позволит расположить его к себе.
- О негативном нужно сообщать очень мягко.
- Говорите вежливо и негромко. Если он делится с Вами сомнениями и страхами — не шутите, пытайтесь разрядить обстановку. Выслушайте, согласитесь, поддержите, только после этого переходите к содержательному разговору.
- Чувствителен и прихотлив: требует бережного, порой особого отношения. Аккуратно подбирайте слова и внимательно наблюдайте за реакцией.
- В изложении проблемы начинайте с общего, не перегружайте Вашего собеседника деталями. Ему важно увидеть общую картину («зачем?»).
- Покажите долгосрочную перспективу Вашего решения, его соответствие стратегии компании.