

Тест

Бизнес-Профиль

Петрова Мария Алексеевна

Управленческий потенциал

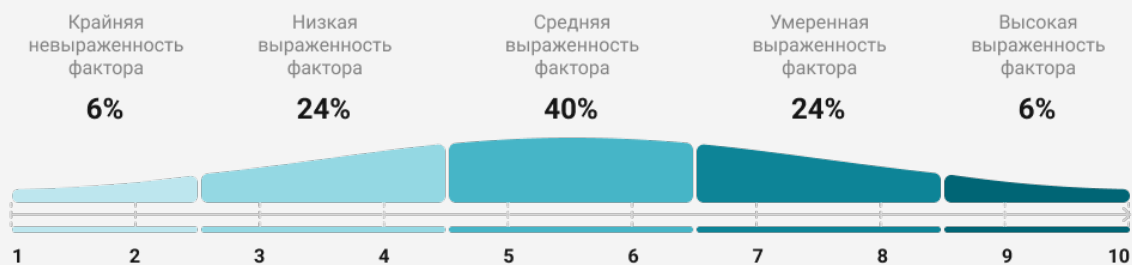
Как работать с отчётом «Управленческий потенциал»

Данный отчёт методики «Бизнес-Профиль» предназначен для оценки и отбора кандидатов и сотрудников на управленческие позиции, в кадровый резерв.

Все показатели данного отчёта построены на основе психологических особенностей: диагностированных мотивов, интеллектуальных способностей и личностных качеств респондента и не учитывают его опыт и навыки.

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
Управленческий потенциал	5
Индивидуальные особенности руководителя	6
Мотивация	6
Интеллект	6
Личность	7
Управленческие компетенции	11
Стили менеджмента	19

Краткое резюме

Управленческий потенциал



5,8

Результат респондента: **средний**

Средняя степень психологической готовности к управленческой роли.

Индивидуальные особенности руководителя

Мотивация:



Ниже среднего

Не выражено стремление к руководству людьми и процессами, к расширению зоны ответственности.

Крайне выраженные черты:

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

Выраженные управленческие компетенции:

- ✓✓ Этичное поведение
- ✓✓ Эффективная коммуникация
- ✓✓ Системное мышление
- ✓ Проактивность
- ✓ Развитие других
- ✓ Рациональность
- ✓ Стратегическое мышление
- ✓ Принятие решений

Интеллект:



Высокий уровень

Это лучше, чем у **94-99%** других людей.
Готов к сложной интеллектуальной работе.

Выраженные черты:

- Дружелюбие
- Конформизм
- Организованность
- Тревожность
- Сензитивность

Стиль менеджмента:

-ael

P - Производитель, A - Администратор, E - Предприниматель, I - Интегратор. Заглавная буква - выраженный потенциал, строчная - умеренный, прочерк - отсутствующий потенциал

Управленческий потенциал

Управленческий потенциал – это совокупность психологических качеств, которые помогают человеку выполнять управленческие функции. Показатель того, насколько человеку подходит должность руководителя.



Сильные стороны:

- ✓✓ очень высокий общий интеллектуальный потенциал, во многом определяющий успешность решения рабочих задач
- ✓ стремление к творческой работе, созданию нового; стремится претворять в жизнь свои идеи, преобразовывать окружающую действительность

Результат:

Средний

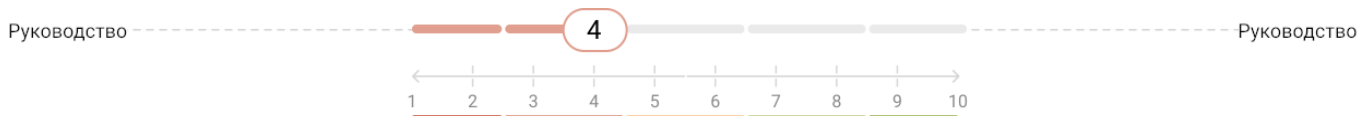
Психологические особенности респондента в средней степени соответствуют профилю руководителя. Прогнозируемая успешность будет во многом зависеть от профессионального опыта и внешних условий.

Ограничения:

- ! невыраженное стремление к руководству людьми и процессами

Индивидуальные особенности руководителя

Мотивация



Руководство

Ниже среднего

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

Приоритеты и ценности

В этом блоке приводятся ведущие мотивы респондента, ценности, которые направляют его деятельность. Они же будут определять, какую атмосферу он будет создавать в компании как руководитель, чему уделять большее внимание, каким решениям будет отдавать предпочтение.



Помощь людям

- Польза работы для других людей
- Забота о подчинённых, развитие команды
- Работа в согласии с этическими принципами



Творчество

- Создание нового, разработка, инновации
- Творческий и свободный подход к работе
- Профессиональный рост и самореализация



Связи

- Стратегические альянсы и партнёрства
- Участие в отраслевых ассоциациях, экспертных советах, лоббирование интересов компании
- Использование сети контактов для привлечения талантов и доступа к эксклюзивной информации

Интеллект



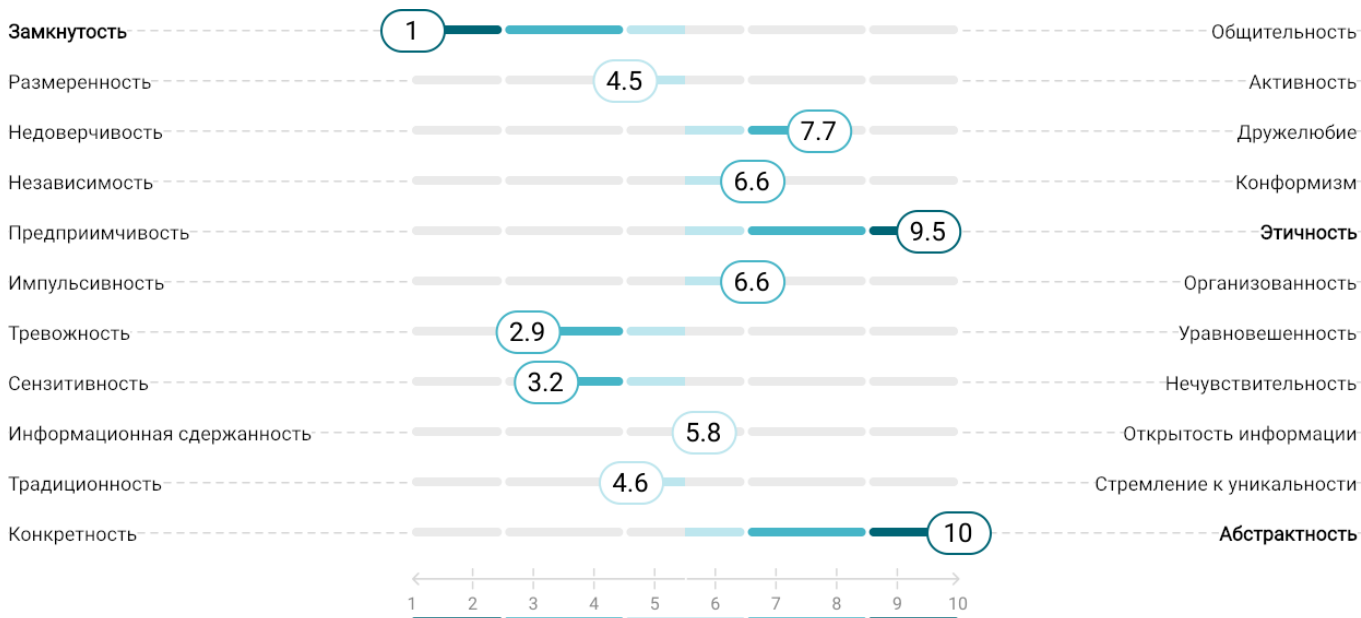
Интеллект (общий балл)

Высокий

Готов к сложной интеллектуальной деятельности, а также к руководству высокоинтеллектуальным коллективом. При управлении сотрудниками с невысоким интеллектом могут возникать трудности во

взаимодействии. Однако необходимо помнить, что успешность человека в профессиональной деятельности не напрямую и нелинейно зависит от выраженности интеллектуальных способностей.

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 внутреннем 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

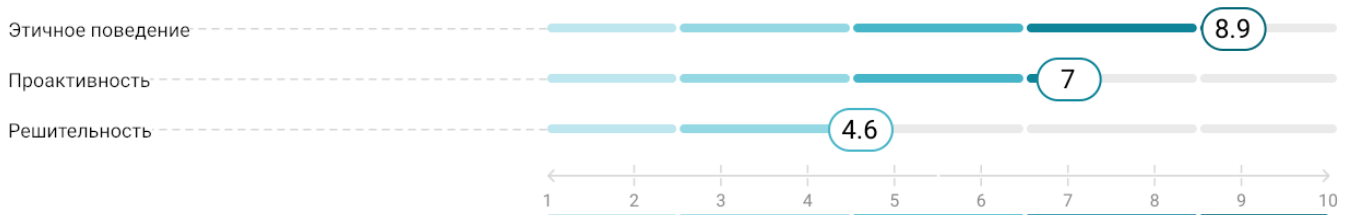
Ограничения:

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

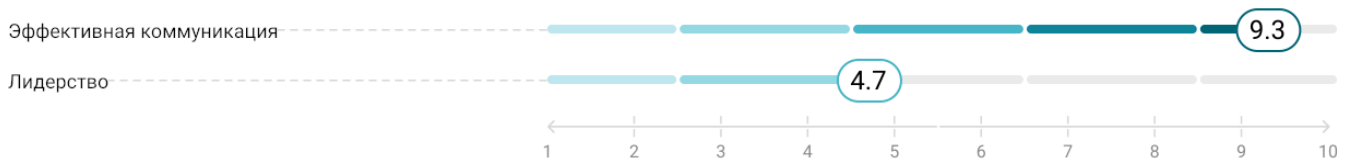
Управленческие компетенции

Представленные результаты оценки управленческих компетенций отражают лишь заложенный в человеке психологический потенциал к их проявлению. Здесь не учитывается опыт, профессиональные навыки и знания, установки и внешние условия. Обратите внимание: не все перечисленные компетенции могут быть значимы для конкретной управленческой позиции.

Саморегуляция



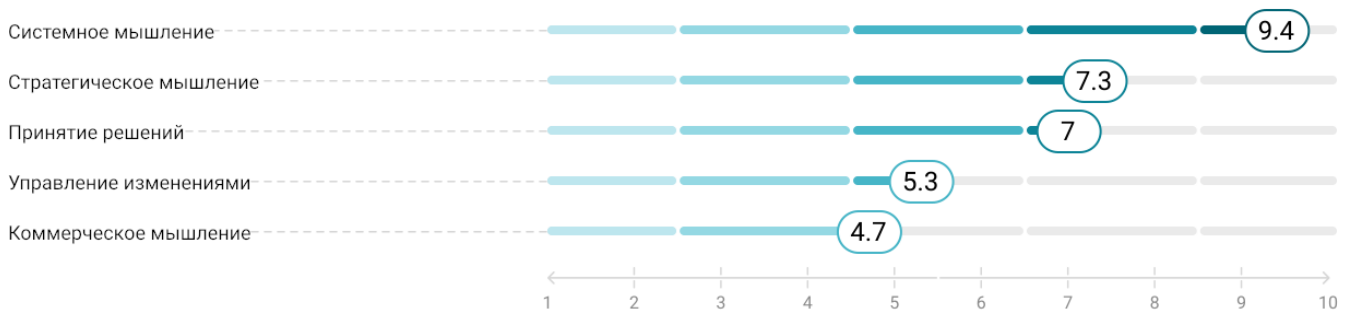
Коммуникация



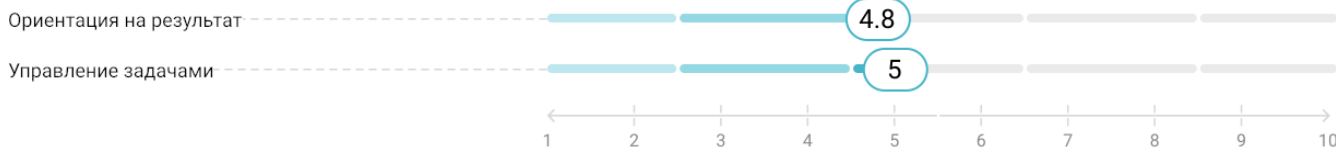
Сотрудничество



Мышление



Исполнение



Саморегуляция



Этичное поведение

Высокий уровень

В поведении следует основным этическим принципам и нормам морали (справедливость, доброта, честность, уважение, долг и честь, ненасилие), в основе которых лежит «золотое правило нравственности» — «поступайте по отношению к другим так, как Вы хотели бы, чтобы они поступали по отношению к Вам». Чувство долга помогает соблюдать договоренности и выполнять взятые на себя обязательства, признавать свои ошибки. Уважительно, объективно и непредвзято относится к окружающим, соблюдает конфиденциальность и личные границы.

Качества респондента, значимые для компетенции

Качества, способствующие проявлению компетенции:

- ✔ ярко выраженная этичность, приверженность моральным нормам
- ✔ стремление к помощи людям, альтруистическая мотивация
- ✔ дружелюбие, стремление поддерживать хорошие отношения

Качества, препятствующие проявлению компетенции:

- ! невыраженное стремление к общественной значимости работы, осмысленности деятельности



Проактивность

Выше среднего

Скорее проактивен: склонен брать ответственность за цели и будущее в свои руки, управлять своей жизнью. Старается предусмотреть проблемы и и заранее прикладывать усилия для минимизации рисков и оптимального достижения целей.

Качества респондента, значимые для компетенции

Качества, способствующие проявлению компетенции:

- ✔ очень высокий общий интеллектуальный потенциал, во многом определяющий успешность решения рабочих задач
- ✔ стремление к творческой работе, созданию нового
- ✔ способность критически оценивать и анализировать информацию

Качества, препятствующие проявлению компетенции:

- ! невыраженное стремление к руководству людьми и процессами



Решительность

Средний уровень

В средней степени решителен: в целом может принимать самостоятельные решения и нести за них ответственность. Затруднения, как и у большинства других людей, могут возникнуть в ситуации неопределённости, недостатка информации или времени.

Качества респондента, значимые для компетенции

Качества, способствующие проявлению компетенции:

Не выявлено.

Качества, препятствующие проявлению компетенции:

- ! невыраженное стремление к руководству людьми и процессами
- ! конформизм, ориентация на мнение окружающих
- ! тревожность, неуверенность в себе

Коммуникация



Эффективная коммуникация

Высокий уровень

Респондент обладает выраженными вербальными способностями, что позволяет ему чётко, структурированно и доступно излагать информацию; логично выстраивать беседу, приводить сильные аргументы и подкреплять свои слова фактами и примерами. Особенности характера позволяют ему адаптироваться под стиль, темп и уровень общения собеседника, прислушиваться к обратной связи.

Качества респондента, значимые для компетенции

Качества, способствующие проявлению компетенции:

- ✓ высокая эрудированность: использует расширенный понятийный аппарат, способен приводить различные аргументы
- ✓ способность к пониманию текстов, повышающая эффективность письменной и устной коммуникации
- ✓ способность критически оценивать и анализировать информацию
- ✓ дружелюбие, стремление поддерживать хорошие отношения
- ✓ сензитивность, чуткость и внимательность

Качества, препятствующие проявлению компетенции:

Не выявлено.



Лидерство

Средний уровень

Скорее всего, может влиять на других людей и вести их за собой. Однако, конкретное поведение и

успешность выполнения лидерских функций во многом будут определяться опытом и внешними условиями.

Качества респондента, значимые для компетенции

Качества, способствующие проявлению компетенции:

- ✓ очень высокий общий интеллектуальный потенциал, во многом определяющий успешность решения рабочих задач
- ✓ стремление к творческой работе, созданию нового

Качества, препятствующие проявлению компетенции:

- !! ярко выраженная замкнутость и необщительность
- ! невыраженное стремление к руководству людьми и процессами
- ! конформизм, ориентация на мнение окружающих
- ! тревожность, неуверенность в себе

Сотрудничество



Мотивирование других

Средний уровень

В целом способен вдохновить другого человека, побудить его к действию, но способность мотивировать во многом будет определяться опытом, внешними обстоятельствами или текущим состоянием.

Качества респондента, значимые для компетенции

Качества, способствующие проявлению компетенции:

- ✓ стремление к помощи людям, альтруистическая мотивация
- ✓ дружелюбие, стремление поддерживать хорошие отношения
- ✓ сензитивность, чуткость и внимательность

Качества, препятствующие проявлению компетенции:

- ! невыраженное стремление к руководству людьми и процессами
- ! тревожность, неуверенность в себе



Развитие других

Выше среднего

Скорее готов помогать другим людям раскрывать свой потенциал и расти профессионально и лично; способствовать развитию навыков и компетенций, повышению самостоятельности, поддерживать стремление к саморазвитию. Способен создать условия для развития, делегировать подчинённым новые и сложные задачи и уделять особое внимание обратной связи.

Качества респондента, значимые для компетенции

Качества, способствующие проявлению компетенции:

Качества, препятствующие проявлению компетенции:

- ✓✓ очень высокий общий интеллектуальный потенциал
- ✓✓ высокая эрудированность
- ✓ стремление к помощи людям, альтруистическая мотивация
- ✓ дружелюбие, стремление поддерживать хорошие отношения
- ✓ сензитивность, чуткость и внимательность

!! ярко выраженная замкнутость и необщительность

Мышление



Рациональность

Выше среднего

Склонен к тому, чтобы оценивать ситуацию объективно и здраво, что помогает критически мыслить и принимать взвешенные решения. Рассудителен, осмотрителен и скептичен. Опирается на логический анализ, проверенную информацию, факты и доказательства, а не на эмоции и предположения.

Качества респондента, значимые для компетенции

Качества, способствующие проявлению компетенции:

- ✓ способность критически оценивать и анализировать информацию

Качества, препятствующие проявлению компетенции:

- ! конформизм, ориентация на мнение окружающих
- ! сензитивность, непрактичность



Системное мышление

Высокий уровень

Обладает выраженными способностями к системному анализу ситуации, мыслит широко, глубоко изучает причины и последствия. Воспринимает объекты как системы с пониманием их структуры и элементов, их функций и взаимодействий. Выявляет закономерности развития системы.

Качества респондента, значимые для компетенции

Качества, способствующие проявлению компетенции:

Качества, препятствующие проявлению компетенции:

- ✓✓ высокий уровень развития невербальной логики, базовых мыслительных операций *Не выявлено.*
- ✓✓ ярко выраженная абстрактность: склонность оперировать обобщённой информацией, концепциями, связями
- ✓ способность к пониманию текстов: быстро анализирует большие объёмы текстовой информации
- ✓ способность критически оценивать и анализировать информацию
- ✓ организованность и дисциплинированность



Стратегическое мышление

Выше среднего

Обладает выраженными аналитическими способностями, при этом склонен анализировать ситуацию глобально и целенаправленно. Делая выводы, сфокусирован на будущем, на долгосрочных целях. Способен понимать и учитывать векторы развития, риски и вероятности наступления различных событий.

Качества респондента, значимые для компетенции

Качества, способствующие проявлению компетенции:

- ✓✓ высокая эрудированность
- ✓✓ высокий уровень развития невербальной логики, базовых мыслительных операций
- ✓ способность к пониманию текстов: быстро анализирует большие объёмы текстовой информации
- ✓ способность критически оценивать и анализировать информацию
- ✓ организованность и дисциплинированность

Качества, препятствующие проявлению компетенции:

- ! невыраженное стремление к общественной значимости работы, осмысленности деятельности
- ! невыраженное стремление к руководству людьми и процессами



Принятие решений

Выше среднего

Обладает достаточно выраженными способностями к тому, чтобы принимать взвешенные и обоснованные решения: соотносить их с целями и ограничениями, прогнозировать последствия, взвешивать «за» и «против», оценивать вероятности и риски.

Качества респондента, значимые для компетенции

Качества, способствующие проявлению компетенции:

Качества, препятствующие проявлению компетенции:

- ✓ высокий уровень развития невербальной логики, базовых мыслительных операций
- ✓ способность критически оценивать и анализировать информацию
- ✓ организованность и дисциплинированность

! невыраженное стремление к руководству людьми и процессами

Управление изменениями

Средний уровень

В целом способен хотя бы частично управлять изменениями в организации, что в комплексе включает в себя анализ необходимости изменений, планирование и внедрение плана изменений, информирование и вовлечение сотрудников, контроль процесса. Но проявление данной компетенции в поведении будет сильно зависеть от его опыта, сложности задачи и внешних условий.

Качества респондента, значимые для компетенции

Качества, способствующие проявлению компетенции:

- ✓ очень высокий общий интеллектуальный потенциал, во многом определяющий успешность решения рабочих задач
- ✓ способность критически оценивать и анализировать информацию

Качества, препятствующие проявлению компетенции:

- ! невыраженное стремление к руководству людьми и процессами
- ! конформизм, ориентация на мнение окружающих
- ! тревожность, неуверенность в себе

Коммерческое мышление

Средний уровень

В целом для него важна коммерческая эффективность инициатив и проектов, но ему может быть непросто самому просчитать и проанализировать её. Проявление компетенции в поведении будет сильно зависеть от опыта респондента.

Качества респондента, значимые для компетенции

Качества, способствующие проявлению компетенции:

- ✓ способность критически оценивать и анализировать информацию

Качества, препятствующие проявлению компетенции:

- ! ярко выраженная этичность, принципиальность
- ! сензитивность, непрактичность

Исполнение

Ориентация на результат

Средний уровень

В целом способен достигать результатов и доводить начатое до конца. Однако то, насколько компетенция проявится в поведении, во многом зависит от внешних обстоятельств и вовлечённости в задачу.

Качества респондента, значимые для компетенции

Качества, способствующие проявлению компетенции:

✓ организованность и дисциплинированность

Качества, препятствующие проявлению компетенции:

! тревожность, неуверенность в себе



Управление задачами

Средний уровень

В целом способен организовать работу других: определить приоритеты, поставить задачи, распределить ресурсы, обозначить и контролировать сроки. Однако то, насколько компетенция проявится в поведении, во многом зависит от опыта и внешних обстоятельств.

Качества респондента, значимые для компетенции

Качества, способствующие проявлению компетенции:

✓ организованность и дисциплинированность

Качества, препятствующие проявлению компетенции:

! невыраженное стремление к руководству людьми и процессами
! тревожность, неуверенность в себе

Стили менеджмента

Описываются стили управления, вероятно присущие респонденту на основании его психологических особенностей. В основе выделенных стилей лежит классификация Ицхака Адизеса, PAEI-модель.

PAEI-код: **-aeI**



Свойственные стили

✓ Интегратор (I, integrator)

Создатель гармонии, специалист по построению отношений и укреплению корпоративной культуры. Способен объединять людей вокруг общих ценностей и целей. Поддерживает хорошую атмосферу, разрешает конфликты и обеспечивает слаженную совместную работу.

Сильная сторона в управлении:

Ключевая роль для построения корпоративной культуры, сплочённых команд и удержания талантов. Развивает лояльность и вовлечённость сотрудников.

✓ Администратор (a, administrator)

Архитектор порядка, специалист по созданию и поддержанию систем. Способен превращать хаотичные процессы в предсказуемые механизмы. Создаёт и соблюдает эффективные нормы,

правила и процедуры внутри организации; контролирует, доведена ли работа до конца и реализуются ли принятые решения.

✓ **Предприниматель (e, entrepreneur)**

Ориентирован на новые идеи и решения, достижение амбициозных долгосрочных результатов. Отслеживает изменения внешнего мира, ищет возможности.

Какие люди нужны ему в управленческую команду

! Производитель (P, producer)

«Делатель», человек действия, практик, ориентированный на конкретные результаты. Его ключевые вопросы: «Что нужно сделать?» и «Когда дедлайн?». Он получает удовлетворение от завершённых задач и осязаемых итогов работы.








Чем он поможет?

- Остановит бесконечные улучшения, согласования и приступит к действиям.
- Обеспечит предсказуемость выполнения обещаний и поставок.
- Вдохновит команду быстрыми результатами.








Похож на управленца из сфер

Представители каждой профессиональной сферы в среднем обладают своими характерными чертами. Это относится и к руководителям — их особенности также варьируются в зависимости от области работы. Если профиль респондента близок к типичному для руководителя конкретной сферы, это значит, что он сможет легче адаптироваться к её корпоративной культуре и наладить контакт с коллективом. Всего в методике анализируется 18 профессиональных сфер.

Похож:

-  IT-технологии
-  Бухгалтерия, банки
-  Кадры
-  Медицина
-  Образование
-  Реклама, PR, маркетинг
-  Телекоммуникации, связь

Не похож:

-  Безопасность
-  Производство
-  Сельское хозяйство
-  Склад, логистика, ВЭД
-  Сфера услуг
-  Торговля
-  Транспорт