

Поляков
Евгений Михайлович

Бизнес-Профиль Express
Бизнес-отчёт



ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

ДАТА ТЕСТИРОВАНИЯ	15.03.2022 11:23:34
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТЕСТИРОВАНИЯ	00:11:04



ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

ДАТА РОЖДЕНИЯ	09.04.1987
ПОЛ РЕСПОНДЕНТА	мужской



ПРОФИЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА

Графическое представление оценок потенциала респондента к основным видам профессиональной деятельности.



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

Интерпретация уровня выраженности потенциала респондента к основным видам профессиональной деятельности.



ПРОГНОЗ ПОВЕДЕНИЯ В КОМАНДЕ

Прогноз уровня конфликтности респондента и наиболее свойственных ему командных ролей по типологии М. Белбина.



СТИЛИ МЕНЕДЖМЕНТА

Прогноз наиболее свойственных респонденту стилей менеджмента по типологии И. Адизеса.



МОТИВИРУЮЩИЕ И ДЕМОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ

Описание факторов профессиональной деятельности мотивирующих и демотивирующих респондента.

Данный отчёт был сформирован автоматически в Системе Maintest-Pro (далее - Система), правообладателем которой является ООО «ЭйчТи Лаб» (ОГРН 1077763957545), по результатам использования Системы HT Lab и обработки пройденного респондентом по инициативе HT Lab сеанса тестирования.

Пользователем Системы, по инициативе которого был сформирован данный отчет, является HT Lab. Пользователь несет полную ответственность, в том числе ответственность за качество проведения тестирования, по результатам которого был сформирован данный отчёт, за интерпретацию им показателей, содержащихся в отчёте, за использование указанных в отчёте сведений или их объединение с другими сведениями или оценочными методами, используемыми пользователем для принятия, в том числе, итоговых кадровых и управленческих решений, а также за халатное или небрежное использование и хранение отчёта перед правообладателем, респондентом и иными лицами.

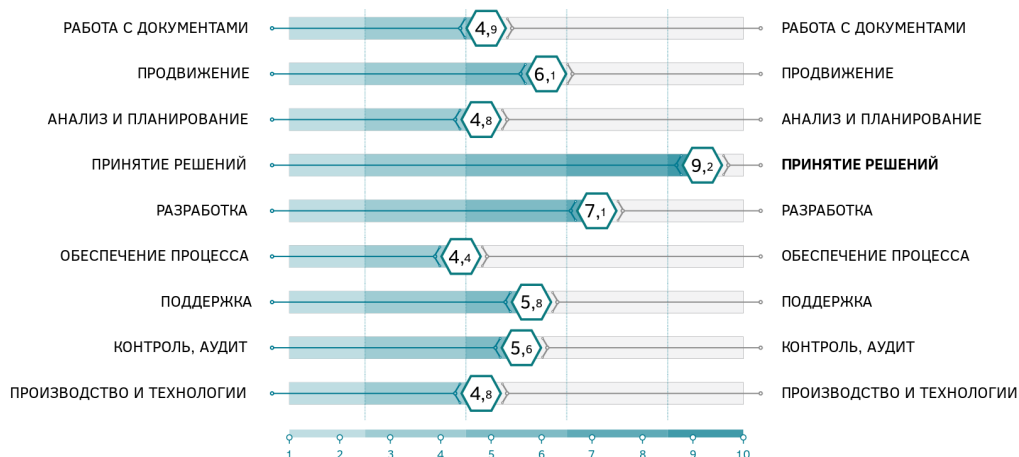
HT Lab вправе использовать, копировать и хранить данный отчёт только в пределах прав, предоставленных ему респондентом, и исключительно для своих внутренних и некоммерческих целей с соблюдением законодательства о персональных данных, не нарушая прав и интересов респондента.

Внесение изменений в отчёт после его формирования Системой Maintest-Pro не допускается. ООО «ЭйчТи Лаб» не несёт никакой ответственности за использование HT Lab отчёта, а также за принятые на его основе решения, за его хранение и использование респондентом и HT Lab.

ООО «ЭйчТи Лаб» предупреждает, что некорректное использование Системы и инструментов оценки (тестов), а также несоблюдение рекомендаций к проведению тестирования могли привести к искажению или снижению качества результатов тестирования, содержащихся в данном отчёте.



ПРОФИЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

В таблице представлена информация о потенциале респондента к работе в основных видах деятельности. Обратите внимание, что 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**.

Условные обозначения:

"++" – ярко выраженный потенциал (от 8,6 до 10);

"+" – умеренно выраженный потенциал (от 6,6 до 8,5);

"-" – отсутствующий потенциал (меньше 3,5).

Результат в интервале от 3,5 до 6,5 является неопределённым. То есть успешность респондента в этих видах профессиональной деятельности будет сильно зависеть от внешних условий и жизненных обстоятельств. Виды деятельности с неопределённым потенциалом в таблице не выводятся.

ВИД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	ОПИСАНИЕ	ПОТЕНЦИАЛ
ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ	<p>У респондента проявилась яркая склонность к работе, связанной с обоснованным принятием решений, контролем за их реализацией и организацией исполнения. То есть ему подходит деятельность, требующая волевых качеств: решительности, ответственности, требовательности, а также системности мышления, способности к комплексному учёту разнообразных факторов — как долговременных тенденций, так и ситуационно-изменчивых условий.</p> <p><i>Примеры профессий: генеральный директор, коммерческий директор, project-менеджер, тимлид, арт-директор, предприниматель.</i></p>	++

РАЗРАБОТКА	У респондента проявилась умеренная склонность к работе, связанной с созданием новых продуктов и услуг. То есть ему подходит деятельность, требующая конструктивности, инновационной направленности, увлечённости, изобретательности, гибкости ума, желания находить новые, нестандартные подходы. <i>Примеры профессий: программист, дизайнер, копирайтер, архитектор, product-менеджер.</i>	+
-------------------	---	---



ПРОГНОЗ ПОВЕДЕНИЯ В КОМАНДЕ

ПРОГНОЗ КОНФЛИКТНОСТИ

Потенциальная конфликтность респондента – **средняя**.

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

КОМАНДНЫЕ РОЛИ

В разделе используется типология командных ролей М. Белбина. В таблице представлена информация о командных ролях, наиболее характерных для респондента по его психологическим особенностям.

Приводятся только те из девяти ролей, к исполнению которых респондент обладает выраженным потенциалом.

Обратите внимание, что оценка потенциала основывается только на психологических особенностях и не учитывает профессиональные знания и опыт.

Условные обозначения:

"++" – ярко выраженный потенциал;

"+" – умеренно выраженный потенциал.

РОЛЬ В КОМАНДНОЙ РАБОТЕ	ОПИСАНИЕ
++ МОТИВАТОР	Функции: привнесение драйва и куража, преодоление трудностей и обеспечение продвижения вперед, мотивирование других на выполнение работы, готовность вести за собой. Качества: ориентация на результат, смелость, динамичность, напористость. Недостатки: не считается с интересами других, может задевать их чувства.
+ ГЕНЕРАТОР ИДЕЙ	Функции: решение сложных проблем, генерирование оригинальных идей. Качества: воображение, оригинальность, самостоятельность, высокий интеллект. Недостатки: игнорирование деталей и трудностей практической реализации.
+ ИССЛЕДОВАТЕЛЬ РЕСУРСОВ	Функции: изучение возможностей, установление внешних контактов. Качества: коммуникабельность, оптимизм, любознательность, гибкость, энтузиазм, открытость. Недостатки: быстрая потеря интереса к начатому делу.
+ СПЕЦИАЛИСТ	Функции: привнесение знаний и опыта по проблеме. Качества: организованность, преданность делу, самостоятельность, любознательность. Недостатки: узость специализации, редко интересуется делами других.

<p>+ КООРДИНАТОР</p>	<p>Функции: прояснение целей работы, продвижение принятия решений, организация процесса и установление сроков, разделение задач. Качества: организованность, уверенность, зрелость, готовность делегировать. Недостатки: может иногда сверхделегировать, перекладывая на других в том числе свои обязанности.</p>
<p>+ РЕАЛИЗАТОР</p>	<p>Функции: воплощение идей и решений в практические действия. Качества: дисциплинированность, надежность, консервативность, эффективность. Недостатки: негибкость, медленная реакция на новые возможности.</p>
<p>+ КОНТРОЛЕР</p>	<p>Функции: доведение дел до полного завершения, выявление ошибок, пропусков и недоработок, их исправление. Качества: аккуратность, стремление к высоким стандартам, ориентация на сроки, внимание к деталям. Недостатки: чрезмерное беспокойство и придирчивость по отношению к другим, сложно делегирует полномочия.</p>



СТИЛИ МЕНЕДЖМЕНТА

В таблице описаны стили менеджмента по типологии И. Адизеса. Дается оценка потенциала респондента к выполнению функций каждого из четырех описанных стилей.

Обратите внимание, что оценка основывается только на психологических особенностях и не учитывает профессиональные знания и опыт.

Условные обозначения:

"++" – ярко выраженный потенциал;

"+" – умеренно выраженный потенциал;

"-" – несвойственный стиль;

"?" – отсутствие определенной тенденции: то, сможет ли респондент выполнять данную управленческую роль, в большей степени зависит от внешних обстоятельств, знаний и опыта, чем от психологических особенностей.

<p>+ ПРОИЗВОДИТЕЛЬ</p> <p>Функции: Определяет, что должно быть сделано для решения задачи. Обеспечивает выполнение работы и производство результата любой ценой. Помогает организации быть результативной в краткосрочной перспективе. Качества: Ориентирован на достижение результата, трудолюбивый, деятельный, выносливый, прагматичный. Недостатки: Склонен к трудоголизму, может быть нетерпеливым и суетливым, активно делать что-то, не заботясь об эффективности, подменять качество количеством, игнорировать чувства других людей.</p>	<p>+ АДМИНИСТРАТОР</p> <p>Функции: Координирует и распределяет обязанности, отслеживает и контролирует процесс исполнения. Систематизирует процесс работы и вырабатывает необходимые правила и порядок действий. Способствует эффективности организации в краткосрочной перспективе. Качества: Внимательный к деталям, логичный, методичный, организованный, консервативный, следующий букве закона. Недостатки: Склонен к бюрократизму и формализму, может слишком много времени тратить на мелочи, застревать на этапе анализа, не приступая к действиям, быть негибким и неуживчивым.</p>
--	--

+ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ

Функции: Определяет направление развития и разрабатывает стратегию адаптации организации к изменяющейся среде. Ищет возможности и шансы. Помогает организации быть результативной в долгосрочной перспективе.

Качества: Склонный к новаторству, творчески мыслящий, проактивный, инициативный, вдохновляющий.

Недостатки: Может проявлять непоследовательность, братья за работу в последнюю минуту, нарушать установленные планы, метаться среди многочисленных возможностей.

? ИНТЕГРАТОР

Функции: Поддерживает атмосферу и выстраивает систему ценностей в коллективе, сплачивает людей, обеспечивает совместную работу в команде. Помогает организации быть эффективной в долгосрочной перспективе.

Качества: Дружелюбный, коммуникабельный, поддерживающий, чувствующий людей.

Недостатки: Может проявлять уклончивость, угождать, избегать конфликтов, заикливаться на отношениях в ущерб выполняемой задаче.



МОТИВИРУЮЩИЕ И ДЕМОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ

В таблице приводится информация только о мотивации респондента. Желания человека (мотивация) не всегда совпадают с его возможностями, поэтому при выборе способов мотивирования рекомендуем соотносить эти результаты с профессиональным и управленческим потенциалом респондента.

Условные обозначения:

"++" - ярко выраженный мотив;

"+" - умеренно выраженный мотив.

МОТИВ	МОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ	ДЕМОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ
+ ИНТЕРЕС К ПРОЦЕССУ	Включение в процесс обучения (тренинги, занятия в учебном центре), деятельность, позволяющая приобретать новые знания и навыки, повышающая профессиональную квалификацию респондента.	Однообразная, монотонная работа.
+ ТВОРЧЕСТВО	Решение сложных, комплексных задач, разработка новых подходов в решении производственных, научных, экономических и других проблем.	Отсутствие возможности воплощать и реализовывать что-то новое, работа по шаблону.
+ ПРИЗНАНИЕ	Публичная похвала и одобрение. Возможности выступлений на собраниях, профессиональных конференциях, размещения статей с его авторством; выпуск "именной" продукции.	Отсутствие малейшей известности в профессиональном сообществе, признания результатов его работы; неуважение.

+ РУКОВОДСТВО	Лидерская роль, ответственность за людей, конкретные направления деятельности, проекты, принятие решений. Перспектива карьерного роста, делегирование респонденту полномочий.	Отсутствие карьерных перспектив, личной ответственности за какой-либо проект или направление. Необходимость играть по чужим правилам.
----------------------	---	---