

Иванов  
Иван Иванович

Бизнес-Профиль-7  
Комплексный отчет



### ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

ДАТА ТЕСТИРОВАНИЯ	07.02.2022 09:19:37
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТЕСТИРОВАНИЯ	01:22:02



### ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

ДАТА РОЖДЕНИЯ	01.01.2000
ПОЛ РЕСПОНДЕНТА	мужской

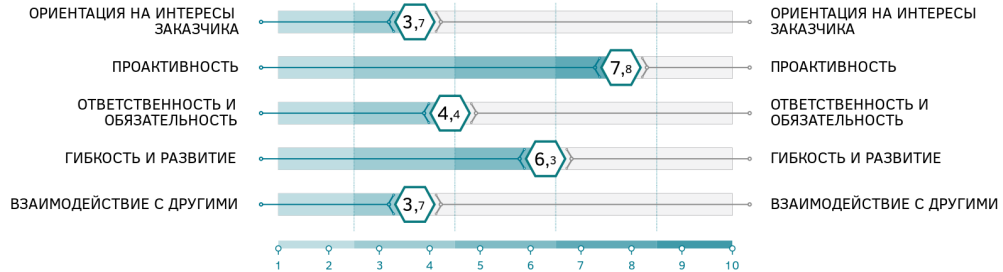
ЛАБОРАТОРИЯ  
ГУМАНИТАРНЫЕ  
ТЕХНОЛОГИИ



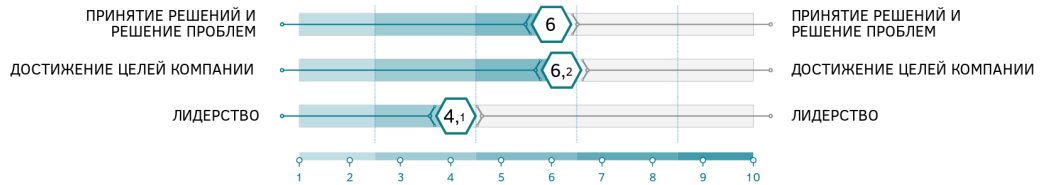


## ПРОФИЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ

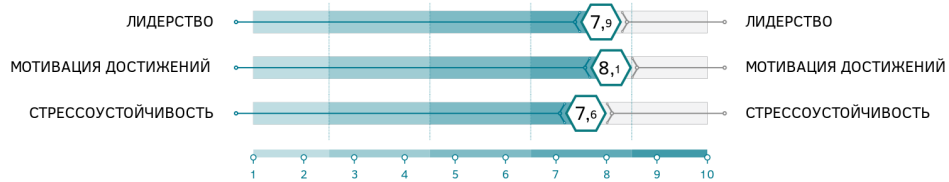
### Факторы по блоку «БАЗОВЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



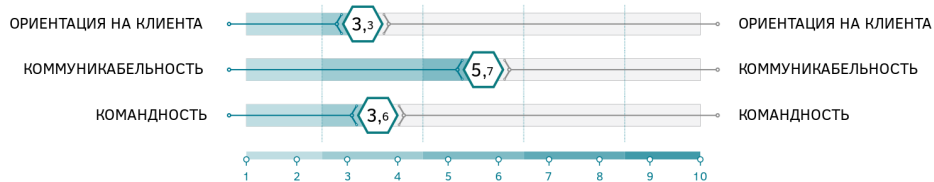
### Факторы по блоку «УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОРПОРАТИВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



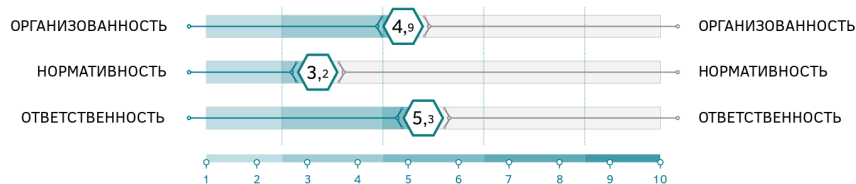
### Факторы по блоку «ЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



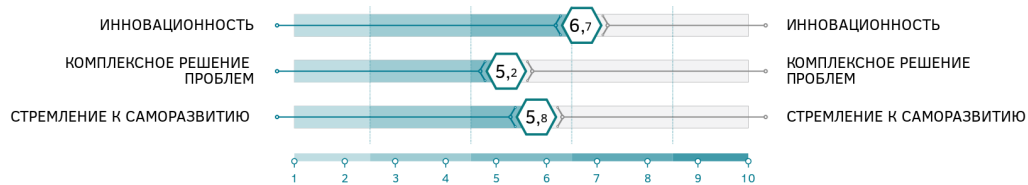
### Факторы по блоку «СОЦИАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



### Факторы по блоку «ВОЛЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



### Факторы по блоку «КОГНИТИВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



## КОРПОРАТИВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

В данном отчете представлены оценки потенциала к проявлению компетенций. Они основываются на анализе психологических особенностей респондента и отражают его изначальный потенциал к проявлению той или иной компетенции. Конкретное поведение человека будет зависеть также от его знаний, опыта, установок и внешних условий.

#### Правила интерпретации баллов:

- от 1 до 2,4 – низкий потенциал для проявления компетенции;
- от 2,5 до 4,4 – сниженный потенциал для проявления компетенции;
- от 4,5 до 6,5 – средний потенциал для проявления компетенции;
- от 6,6 до 8,5 – умеренно выраженный потенциал для проявления компетенции;
- от 8,6 до 10 – выраженный потенциал для проявления компетенции.

### БАЗОВЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

#### ОРИЕНТАЦИЯ НА ИНТЕРЕСЫ ЗАКАЗЧИКА (сниженный потенциал для проявления компетенции)

Скорее не ориентируется на удовлетворение запросов заказчиков как одну из приоритетных задач. Может быть конфликтным и не готовым учитывать потребности заказчиков. Не склонен к сотрудничеству и скорее не направлен на удовлетворенность внешних и внутренних заказчиков.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
Не выявлено.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• невыраженная альтруистическая мотивация: отсутствие стремления заботиться о других людях и помогать им</li> <li>• ярко выраженные недоверчивость, настороженность по отношению к другим людям, требовательность, прямолинейность</li> <li>• невнимательность к чувствам и потребностям других людей</li> </ul>

#### ПРОАКТИВНОСТЬ (умеренно выраженный потенциал для проявления компетенции)

Может находить возможности, принимать новые задачи, не ища причин для отказа. Способен проявить разумную инициативу, предлагать взвешенные решения по улучшению работы. Достаточно устойчив к стрессу, упорен в достижении намеченного.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ

<ul style="list-style-type: none"> <li>• выраженное стремление к руководящей, самостоятельной работе, желание нести ответственность не только за себя, но и за других людей</li> <li>• ярко выраженная готовность вкладывать много энергии и сил в работу; справляться со стрессом и перегрузками</li> <li>• ярко выраженные активность, энергичность, решительность, готовность рисковать</li> <li>• независимость и самостоятельность в принятии решений</li> <li>• ярко выраженная любознательность, открытость новым знаниям и опыту</li> </ul>	<p><i>Не выявлено.</i></p>
---	----------------------------

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ОБЯЗАТЕЛЬНОСТЬ** (сниженный потенциал для проявления компетенции)

Испытывает трудности с выполнением взятых на себя обязательств, может не сдержать слово. Скорее не склонен соблюдать установленные правила и регламенты работы. С трудом принимает на себя ответственность за сроки и качество своей работы.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• здоровый баланс между тревожностью и эмоциональной устойчивостью: умение сохранять относительное спокойствие не теряя при этом критичность и восприимчивость</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• невыраженное стремление понимать смысл и ощущать социальную значимость работы, уважать себя за свой труд</li> <li>• ярко выраженная моральная гибкость: готовность пренебречь принятыми нормами и использовать хитрость для достижения результата</li> <li>• импульсивность, непоследовательность, недисциплинированность</li> <li>• оригинальность, недооценка общепринятых обычаев и традиций</li> </ul>

**ГИБКОСТЬ И РАЗВИТИЕ** (средний потенциал для проявления компетенции)

В целом способен адаптироваться к изменениям, учиться и осваивать новые технологии. Однако то, насколько он проявит гибкость в конкретной ситуации, может сильно зависеть от внешних условий.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ярко выраженная готовность вкладывать много энергии и сил в работу; справляться со стрессом и перегрузками</li> <li>• хорошее владение базовыми мыслительными операциями: понимание части и целого, анализ и синтез, классификация, сравнение, обобщение, абстрагирование</li> <li>• ярко выраженная любознательность, открытость новым знаниям и опыту</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• низкая эрудированность, узкий кругозор</li> </ul>

**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ДРУГИМИ** (сниженный потенциал для проявления компетенции) Скорее, не настроен на поддержание активной и эффективной коммуникации. Может избегать общения или выбирать неподходящий стиль; недостаточно чутко и дружелюбно относится к коллегам.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
---	---

<ul style="list-style-type: none"> <li>• общительность и инициативность в контактах</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• невыраженная альтруистическая мотивация: отсутствие стремления заботиться о других людях и помогать им</li> <li>• невыраженное стремление работать в команде, ориентация на индивидуальный стиль работы</li> <li>• сниженный уровень развития вербальной логики: способности рассуждать, анализировать логику высказывания</li> <li>• ярко выраженные недоверчивость, настороженность по отношению к другим людям, требовательность, прямолинейность</li> <li>• невнимательность к чувствам и потребностям других людей</li> </ul>
--	---

### УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОРПОРАТИВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

#### **ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ И РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ** (средний потенциал для проявления компетенции)

В целом способен верно оценить ситуацию и расставить приоритеты. Однако для этого ему могут потребоваться помощь и дополнительное время.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• выраженное стремление к руководящей, самостоятельной работе, желание нести ответственность не только за себя, но и за других людей</li> <li>• ярко выраженная любознательность, открытость новым знаниям и опыту</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• сниженный общий интеллектуальный потенциал</li> <li>• импульсивность, непоследовательность, недисциплинированность</li> </ul>

#### **ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ КОМПАНИИ** (средний потенциал для проявления компетенции)

В целом, может руководить процессами, проявляя ответственность и соблюдая договоренности. Однако степень его настойчивости в достижении целей компании во многом определяется особенностями конкретной ситуации.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• выраженное стремление к руководящей, самостоятельной работе, желание нести ответственность не только за себя, но и за других людей</li> <li>• ярко выраженная готовность вкладывать много энергии и сил в работу; справляться со стрессом и перегрузками</li> <li>• ярко выраженные активность, энергичность, решительность, готовность рисковать</li> <li>• независимость и самостоятельность в принятии решений</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• сниженный общий интеллектуальный потенциал</li> <li>• ярко выраженная моральная гибкость: готовность пренебречь принятыми нормами и использовать хитрость для достижения результата</li> <li>• импульсивность, непоследовательность, недисциплинированность</li> </ul>

#### **ЛИДЕРСТВО** (сниженный потенциал для проявления компетенции)

Скорее не склонен воодушевлять и мотивировать, поддерживать подчиненных. Не вполне готов быть наставником.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
---	---

- выраженное стремление к руководящей, самостоятельной работе, желание нести ответственность не только за себя, но и за других людей

- невыраженная альтруистическая мотивация: отсутствие стремления заботиться о других людях и помогать им
- невыраженное стремление работать в команде, ориентация на индивидуальный стиль работы
- ярко выраженные недоверчивость, настороженность по отношению к другим людям, требовательность, прямолинейность
- невнимательность к чувствам и потребностям других людей



## СТАНДАРТНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

### ЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

#### **ЛИДЕРСТВО** (умеренно выраженный потенциал для проявления компетенции)

Способен воодушевлять и убеждать сотрудников, побуждать их к работе. Достаточно энергичен, уверен в себе и увлечён, за счёт чего может вызывать интерес у других людей и оказывать на них влияние. В большинстве ситуаций готов самостоятельно принимать решения и нести за них ответственность.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• выраженная потребность в уважении и признании заслуг; амбициозность</li> <li>• выраженное стремление к руководящей, самостоятельной работе, желание нести ответственность не только за себя, но и за других людей</li> <li>• общительность и инициативность в контактах</li> <li>• ярко выраженные активность, энергичность, решительность, готовность рисковать</li> <li>• независимость и самостоятельность в принятии решений</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ярко выраженные недоверчивость, настороженность по отношению к другим людям, требовательность, прямолинейность</li> </ul>

#### **МОТИВАЦИЯ ДОСТИЖЕНИЙ** (умеренно выраженный потенциал для проявления компетенции)

Достаточно инициативен, амбициозен, готов прилагать усилия для достижения высоких результатов.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ

<ul style="list-style-type: none"> <li>• выраженная потребность в уважении и признании заслуг; амбициозность</li> <li>• выраженное стремление к руководящей, самостоятельной работе, карьерному росту</li> <li>• выраженное стремление к увеличению материального благосостояния</li> <li>• ярко выраженная готовность вкладывать много энергии и сил в работу; справляться со стрессом и перегрузками</li> <li>• ярко выраженные активность, энергичность, решительность, готовность рисковать</li> <li>• независимость и самостоятельность в принятии решений</li> </ul>	<p><i>Не выявлено.</i></p>
--	----------------------------

**СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ** (умеренно выраженный потенциал для проявления компетенции)

В большинстве ситуаций способен сохранять спокойствие, работоспособность и стабильность деятельности в условиях внешнего давления и трудностей.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ярко выраженная готовность вкладывать много энергии и сил в работу; справляться со стрессом и перегрузками</li> <li>• ярко выраженные активность, энергичность, решительность, готовность рисковать</li> <li>• неприхотливость, практичность и рациональность</li> </ul>	<p><i>Не выявлено.</i></p>

**СОЦИАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ**

**ОРИЕНТАЦИЯ НА КЛИЕНТА** (сниженный потенциал для проявления компетенции)

Не склонен уделять пристальное внимание эмоциям и потребностям клиентов, оказывать поддержку и проявлять сочувствие. Слабо ориентирован на поддержание долгосрочных отношений.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
<p><i>Не выявлено.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• невыраженная альтруистическая мотивация: отсутствие стремления заботиться о других людях и помогать им</li> <li>• ярко выраженные недоверчивость, настороженность по отношению к другим людям, требовательность, прямолинейность</li> <li>• невнимательность к чувствам и потребностям других людей</li> </ul>

**КОММУНИКАбельность** (средний потенциал для проявления компетенции)

В меру общителен и инициативен в общении. Успешность в выстраивании и поддержании разговора во многом зависит от текущего самочувствия и особенностей конкретной ситуации.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
---	---

<ul style="list-style-type: none"> <li>• общительность, инициативность в контактах</li> <li>• ярко выраженные оптимизм, энергичность, смелость, увлечённость</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ярко выраженные недоверчивость, настороженность по отношению к другим людям, требовательность, прямолинейность</li> <li>• невнимательность к чувствам и потребностям других людей</li> </ul>
---	---

**КОМАНДНОСТЬ** (сниженный потенциал для проявления компетенции)

Ориентирован скорее на индивидуальную работу, чем на работу в команде. Не всегда легко срабатывается с другими людьми и не стремится любой ценой поддерживать хорошие отношения с коллегами.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
Не выявлено.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• невыраженное стремление работать в команде, ориентация на индивидуальный стиль работы</li> <li>• ярко выраженные недоверчивость, настороженность по отношению к другим людям, требовательность, прямолинейность</li> </ul>

**ВОЛЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ**

**ОРГАНИЗОВАННОСТЬ** (средний потенциал для проявления компетенции)

В меру организован, способен разбить задачу на этапы, спрогнозировать сроки и проконтролировать выполнение заданий. Однако то, насколько компетенция проявится в поведении, во многом зависит от внешних обстоятельств.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
Не выявлено.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• импульсивность, непоследовательность, недисциплинированность</li> </ul>

**НОРМАТИВНОСТЬ** (сниженный потенциал для проявления компетенции)

Не всегда готов вести себя в соответствии с нормами, правилами и корпоративными стандартами. Надёжность и лояльность во многом зависят от того, насколько личные интересы сотрудника согласуются с интересами компании.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
Не выявлено.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• невыраженное стремление понимать смысл и ощущать социальную значимость работы, уважать себя за свой труд</li> <li>• независимость, готовность отстаивать свою автономность и действовать по-своему</li> <li>• ярко выраженная моральная гибкость: готовность пренебречь принятыми нормами и использовать хитрость для достижения результата</li> <li>• импульсивность, непоследовательность, недисциплинированность</li> <li>• оригинальность, недооценка общепринятых обычаев и традиций</li> </ul>



**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ** (средний потенциал для проявления компетенции)

В целом способен принимать решения, проявлять настойчивость в достижении цели и отвечать за достигнутый результат, однако конкретное поведение во многом определяется особенностями ситуации, а также ценностями и установками.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• выраженное стремление к руководящей, самостоятельной работе, готовность нести ответственность не только за себя, но и за других людей</li> <li>• ярко выраженная готовность вкладывать много энергии и сил в работу; справляться со стрессом и перегрузками</li> <li>• здоровый баланс между тревожностью и эмоциональной устойчивостью: умение сохранять относительное спокойствие не теряя при этом критичность и восприимчивость</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• невыраженное стремление понимать смысл и ощущать социальную значимость работы, уважать себя за свой труд</li> <li>• склонность к неоправданному риску и легкомысленным поступкам</li> <li>• ярко выраженная моральная гибкость: готовность пренебречь принятыми нормами и использовать хитрость для достижения результата</li> </ul>

**КОГНИТИВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ**

**ИННОВАЦИОННОСТЬ** (умеренно выраженный потенциал для проявления компетенции)

Способен легко адаптироваться к изменениям, понимает важность внедрения новых технологий и готов осваивать новую информацию. Может самостоятельно находить оригинальные решения насущных проблем.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• выраженная импульсивность: готовность подстраиваться под изменяющиеся условия и требования</li> <li>• ярко выраженная любознательность, открытость новым знаниям и опыту</li> <li>• склонность быть и действовать не как все, выделяться из толпы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• сниженный общий интеллектуальный потенциал</li> </ul>

**КОМПЛЕКСНОЕ РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ** (средний потенциал для проявления компетенции)

В целом способен к системному анализу ситуации и нахождению оптимального решения проблем. Однако для этого ему могут потребоваться помощь и дополнительное время.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• хорошее владение базовыми мыслительными операциями: понимание части и целого, анализ и синтез, классификация, сравнение, обобщение, абстрагирование</li> <li>• ярко выраженная любознательность, открытость новым знаниям и опыту</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• низкая эрудированность, узкий кругозор</li> <li>• сниженный уровень развития вербальной логики: способности рассуждать, анализировать логику высказывания</li> </ul>

**СТРЕМЛЕНИЕ К САМОРАЗВИТИЮ** (средний потенциал для проявления компетенции)

Готов развиваться в профессиональном и интеллектуальном плане, расширять кругозор, получать и использовать новые знания и умения, если этого потребует ситуация.

**КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ  
ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ**

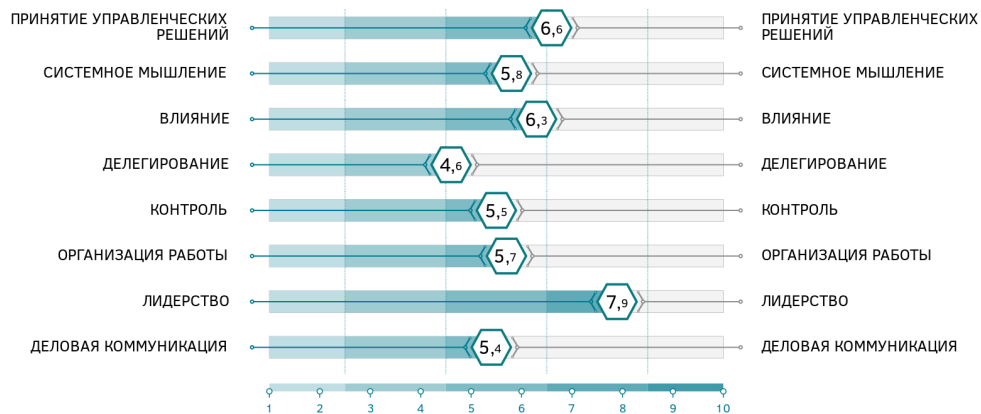
- хорошее владение базовыми мыслительными операциями, определяющими успешность в обучении: понимание части и целого, анализ и синтез, классификация, сравнение, обобщение, абстрагирование
- ярко выраженная любознательность, открытость новым знаниям и опыту

**КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ  
ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ**

- низкая эрудированность, узкий кругозор



## ФУНКЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ



### + ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Респондент способен выявлять и анализировать существующие альтернативы, определять наилучшие из них. Демонстрирует достаточную степень готовности к принятию на себя ответственности за общее направление действий и связанных с этим рисков. Хорошо ориентируется в непривычных и сложных ситуациях, довольно оперативно реагирует на внешние изменения, готов корректировать выбранный курс исходя из новой информации и брать на себя инициативу в тех случаях, когда это необходимо.

### +/- СИСТЕМНОЕ МЫШЛЕНИЕ

Респондент показал средний уровень готовности к постановке отдаленных целей, скорее предпочитает тактические задачи – или по крайней мере соблюдает баланс между ними. Прогнозам и долгосрочному планированию не уделяет достаточно внимания, зато предпочитает видеть конкретный и измеримый результат собственных усилий. Относительно немного задумывается о природе бизнеса и перспективах компании в нем, а также о последствиях своих и чужих действий для общего дела в будущем. Может работать с большими объемами информации, однако не в тех случаях, когда она поступает из разных источников, изначально противоречива и нуждается в перепроверке.

### +/- ВЛИЯНИЕ

Средне развитая способность к оказанию продуктивного воздействия на других людей, изменению их установок, мыслей и чувств в нужном руководителю направлении. Не всегда использует собственный авторитет для достижения целей организации, периодически оказывается не готов варьировать тактики убеждения в зависимости от ситуации и особенностей собеседника, действуя относительно прямолинейно. Косвенные приемы осуществления влияния (харизма, индивидуально-психологические особенности) задействуются им во взаимодействии в ограниченном масштабе.

### +/- ДЕЛЕГИРОВАНИЕ

Респондента характеризует средне развитая способность к передаче смежным руководителям и подчиненным части собственных функций и полномочий. Не всегда оптимально распределяет ответственность между ними и распоряжается имеющимся бюджетом времени, может брать на себя задачи, в решении которых его относительно легко могут заменить другие. Может испытывать трудности с соблюдением установленных для себя и исполнителей рамок.

### +/- КОНТРОЛЬ

Респондент обладает средней степенью готовности к поддержке исполнительской дисциплины в

коллективе. Может излишне доверять подчиненным на тех участках работы, которые нуждаются в тщательной проверке качества, или неточно применять отрицательные санкции – например, в случаях, когда они не являются обязательными. Не всегда успешно выявляет отклонения от требований и анализирует их причины. Скорее не рекомендуется для такой руководящей работы, при которой нужно совершенствовать процессуальные и технологические составляющие деятельности коллектива, устанавливать жесткий личный контроль за показателями эффективности подразделения и тем, как работники справляются со своими обязанностями.

#### **+/- ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ**

Респондент обладает средне выраженной способностью к осуществлению административных функций в отношении работы своего коллектива и координации деятельности различных исполнителей, а также к объективной количественной и качественной оценке результатов совместной работы. Не всегда уделяет должное внимание организационным вопросам и текучке, четкому определению необходимых для достижения цели ресурсов и обеспечению ими подчиненных. Может упускать из виду положение дел в целом, что не будет способствовать реализации намеченных планов.

#### **+ ЛИДЕРСТВО**

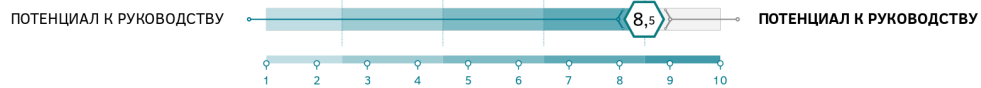
Респондент способен вполне успешно заражать других людей притягательным видением будущего, пробуждать у сотрудников интерес к реализации общих целей и креативно использовать новые возможности, которые открываются перед организацией. Он проявляет склонность к объединению коллектива вокруг решения важных задач, постановке сверхзадач, поддержке и повышению вовлеченности своих подчиненных и смежных руководителей в процессе работы.

#### **+/- ДЕЛОВАЯ КОММУНИКАЦИЯ**

Респондент обладает средне выраженной способностью к налаживанию деловых связей. Не всегда находит верный подход к различным собеседникам или просто недостаточно сосредоточен на его поиске. Не обладает достаточно развитым социальным интеллектом, однако в отдельных случаях может проявлять готовность к управлению формальными и неформальными контактами между своими подчиненными и грамотно доносить информацию высшему руководству.



## ПОТЕНЦИАЛ К РУКОВОДСТВУ



### ++ ПОТЕНЦИАЛ К РУКОВОДСТВУ

Респондент продемонстрировал отличную степень готовности к принятию на себя лидерских функций и к решению многообразных задач, стоящих перед руководителем.

Его индивидуальные особенности показывают высокую степень соответствия с профилем эффективного руководителя и общепринятыми представлениями об управленческой деятельности, позволяют сделать предположение о его успешности – в том числе на следующем уровне управления.

#### КАЧЕСТВА, УСИЛИВАЮЩИЕ ПОТЕНЦИАЛ К РУКОВОДСТВУ

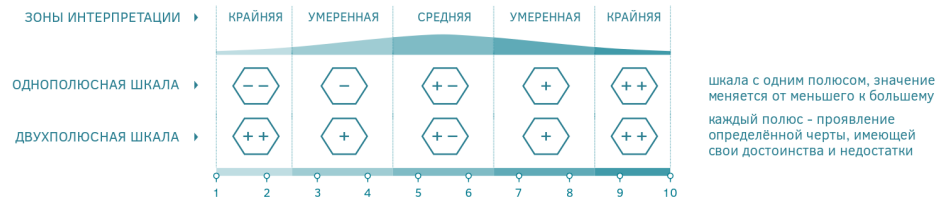
- выраженное стремление к руководящей, самостоятельной работе, желание нести ответственность не только за себя, но и за других людей
- ярко выраженная готовность вкладывать много энергии и сил в работу; справляться со стрессом и перегрузками
- ярко выраженные активность, энергичность, решительность, готовность рисковать
- независимость и самостоятельность в принятии решений

#### КАЧЕСТВА, ОГРАНИЧИВАЮЩИЕ ПОТЕНЦИАЛ К РУКОВОДСТВУ

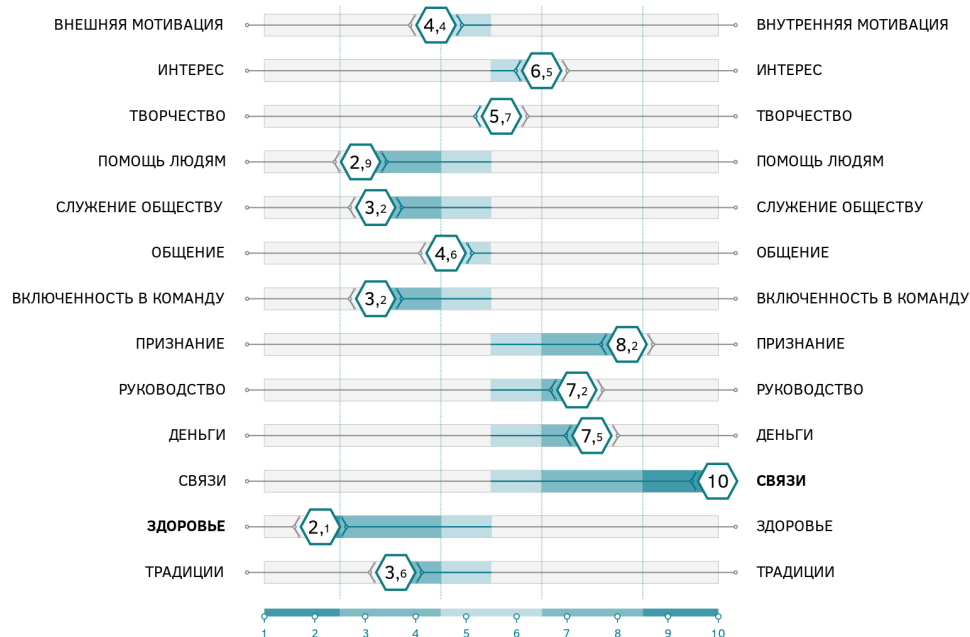
- сниженный общий интеллектуальный потенциал



## ПРОФИЛЬ МОТИВАЦИИ



### Факторы по блоку «МОТИВАЦИЯ»



## ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

### МОТИВАЦИЯ

#### + ВНЕШНЯЯ МОТИВАЦИЯ

У респондента преобладает внешняя мотивация. К ней относятся мотивы: Руководство, Признание, Деньги, Связи, Здоровье и Традиции. Для людей с внешней мотивацией, как правило, важнее не содержание работы, а выгоды, которые она даёт: размер заработной платы, престижность организации, комфортные условия труда, статус в компании и т. п. Они менее привержены одной профессии, коллективу или организации. На результативность и лояльность таких сотрудников легче повлиять, используя разные виды материального и нематериального стимулирования.

#### + ИНТЕРЕС К ПРОЦЕССУ

Респондент предпочёл бы заниматься тем, что ему нравится и доставляет удовольствие. Если работа ему интересна, он, как правило, готов прикладывать больше усилий. Большое количество неинтересной, монотонной и однообразной работы может демотивировать респондента и негативно сказываться на его эффективности.

#### **+/- ТВОРЧЕСТВО**

Респондент хотел бы, чтобы работа, наряду с другими задачами, включала возможность творчества, преобразования и создания нового. Однако он терпимо относится и к регламентированной работе, где для всего уже есть свои алгоритмы, стандарты и правила. Стремление к творчеству занимает не первое место в его иерархии мотивов.

#### **- ПОМОЩЬ ЛЮДЯМ**

Респонденту не очень важно, приносит ли его работа пользу людям, с которыми он взаимодействует. В настоящий момент он не стремится в работе оказывать помощь и поддержку другим людям, обеспечивать их благополучие. Не мотивирован на деятельность, предполагающую сервисное обслуживание, консультирование или иные формы заботы о потребностях других, включая клиентов. Более значимыми при выборе сферы деятельности для него оказываются другие мотивы.

#### **- СЛУЖЕНИЕ ОБЩЕСТВУ**

Респонденту не очень важно, приносит ли его работа пользу обществу или государству. В настоящий момент работа на благо общества не является тем фактором, который будет мотивировать его на преодоление препятствий и достижение высоких результатов. Возможно, респондент не верит в возможность как-то повлиять на состояние общества или просто не имеет выраженной потребности в служении и исполнении социально значимой миссии.

#### **+/- ОБЩЕНИЕ**

Респондент нейтрально относится к тому, насколько интенсивным и доверительным будет общение с коллегами и клиентами на его работе. С одной стороны, он не против общения и ему приятно работать с интересными и дружелюбно настроенными людьми. С другой стороны, при выборе сферы деятельности он главным образом ориентируется на другие, более значимые мотивы.

#### **- ВКЛЮЧЕННОСТЬ В КОМАНДУ**

У респондента слабо выражена потребность работать в команде. Включённость в команду, ощущение защищённости и поддержка со стороны коллег не являются значимыми факторами, повышающими его вовлечённость и работоспособность. Вероятно, респондент комфортнее чувствует себя, работая самостоятельно и не будучи привязанным к качеству и скорости работы других членов команды. Либо на данный момент его устраивает сложившийся коллектив, и он уже чувствует себя достаточно включённым в работу группы.

#### **+ ПРИЗНАНИЕ**

Респондент испытывает потребность в публичном признании и одобрении. Ему важно, чтобы окружающие замечали и ценили его заслуги и достижения. Он хотел бы приобрести уважение, авторитет или даже стать известным в своём профессиональном кругу. Позитивная обратная связь, публичная похвала за проделанную работу, персональное отношение, популярность – это то, ради чего респондент готов достигать высоких результатов.

#### **+ РУКОВОДСТВО**

Респондент ориентирован на карьерный рост и работу на руководящей позиции. Вероятно, его привлекает возможность расширения полномочий и свободы, участие в организации работы других сотрудников и в принятии важных решений. Скорее всего, он считает себя достаточно компетентным и чувствует в себе силы для выполнения управленческих обязанностей, готов расширять свою зону ответственности. Возможно также, что респондент стремится не столько к большей самостоятельности и ответственности, сколько к более статусной позиции "начальника".

#### **+ ДЕНЬГИ**

Респондент хотел бы, чтобы работа давала возможность зарабатывать приличные деньги. Причины значимости данного мотива и уровень притязаний разных людей могут сильно отличаться. Возможно,

в данный момент респондент испытывает реальные финансовые трудности. А может, он стремится больше зарабатывать, чтобы существенно изменить качество жизни или стабильно поддерживать его на высоком уровне. В любом случае он будет работать тем лучше, чем более явной будет связь между его результативностью и размером вознаграждения.

#### ++ СВЯЗИ

Респонденту очень важно иметь возможность устанавливать полезные социальные связи. Он понимает важность наращивания сети контактов и налаживания взаимовыгодных отношений. Он стремится приобрести поддержку и покровительство более влиятельных и компетентных людей, ценит новые знакомства, которые могут пригодиться при решении рабочих и личных проблем. С одной стороны, это помогает решать профессиональные задачи, обращаясь к такому ресурсу как социальный капитал. С другой стороны, столь ярко выраженная потребность в полезных связях может говорить о неуверенности в собственных силах и о необходимости поддержки.

#### -- ЗДОРОВЬЕ

У респондента не выражена потребность в поддержании здоровья и стабильного образа жизни. Он готов тратить много энергии и сил – выкладываться по максимуму, решая профессиональные задачи, работать в ситуации стресса, напряжения, неопределённости, пробовать что-то новое и неизвестное. Это может говорить о молодости и энергичности респондента, о его увлечённости делом, либо о доминировании профессиональной сферы над всеми остальным в жизни, о переоценке своих возможностей, о нежелании или неумении заботиться о себе, восстанавливать силы. Такой трудоголизм может быть также следствием "бегства" человека от личных проблем в работу и приводить к профессиональному выгоранию и депрессии.

#### - ТРАДИЦИИ

Профессиональные традиции близкого окружения не являются ценностью для респондента. Скорее всего, при выборе сферы деятельности он в первую очередь ориентируется на свои личные желания и потребности, нежели привычки и традиции семьи и близкого круга общения. Вероятно, его привлекает возможность попробовать что-то новое, проявить самостоятельность при выборе того, что делать и как делать. Такой сотрудник демонстрирует больше готовности менять свои профессиональные привычки и отступать от проверенных способов решения проблем, однако может оказаться менее лояльным.



## МОТИВИРУЮЩИЕ И ДЕМОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ

*В таблице приводится информация только о мотивации респондента. Результаты оценки интеллектуальных способностей и личностных особенностей в этом блоке отчёта не учитываются. Желания человека (мотивация) не всегда совпадают с его возможностями, поэтому при выборе способов мотивирования респондента рекомендуем соотносить результаты с прогнозом профессионального и управленческого потенциала.*

#### **Условные обозначения:**

"++" – ярко выраженный мотив;

"+" – умеренно выраженный мотив.

МОТИВ

МОТИВИРУЮЩИЕ  
ФАКТОРЫ

ДЕМОТИВИРУЮЩИЕ  
ФАКТОРЫ

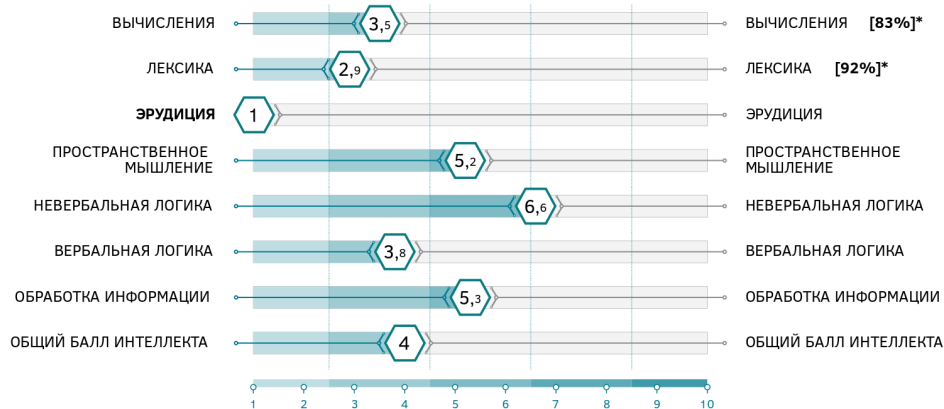


<b>++ СВЯЗИ</b>	Возможность установления полезных связей, взаимодействие с влиятельными коллегами и партнерами, покровительство со стороны вышестоящих.	Отсутствие актуальных и потенциальных значимых, полезных контактов.
<b>+ ПРИЗНАНИЕ</b>	Публичная похвала и одобрение. Возможности выступлений на собраниях, профессиональных конференциях, размещения статей с его авторством; выпуск "именной" продукции.	Отсутствие малейшей известности в профессиональном сообществе, признания результатов его работы; неуважение.
<b>+ РУКОВОДСТВО</b>	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.
<b>+ ДЕНЬГИ</b>	Рост материального благосостояния. Предпочтительна прогрессивная шкала оплаты.	Низкая заработная плата (по сравнению с аналогичными позициями в организации или других компаниях), фиксированный оклад (воспринимается скорее как отсутствие возможности заработать больше в соответствии с приложенными усилиями).



## СТРУКТУРА ИНТЕЛЛЕКТА

### Факторы по блоку «СТРУКТУРА ИНТЕЛЛЕКТА»



\*Процент заданий, на которые дан ответ. Правильность ответа не учитывается.



## ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

### СТРУКТУРА ИНТЕЛЛЕКТА

#### - ВЫЧИСЛЕНИЯ

Результат респондента ниже среднего. Это означает, что в условиях ограничения времени он несколько медленнее и менее точно, чем большинство других людей, решал математические задачи. Он показал сниженный уровень развития способности анализировать числовые данные, считать в уме, видеть закономерности в числовых рядах и находить принцип решения математических задач.

#### - ЛЕКСИКА

Результат респондента ниже среднего. Это означает, что он справился с заданиями несколько хуже, чем большинство других людей. Скорее всего, респондент обладает не очень богатым и разнообразным словарным запасом, и уровень его грамотности несколько снижен. Вероятно, респонденту не всегда удаётся грамматически и стилистически корректно выстраивать предложения, он может допускать ошибки при расстановке знаков препинания и в написании трудных слов.

#### -- ЭРУДИЦИЯ

Результат респондента значительно ниже, чем у большинства других людей. Он обладает узким кругозором и плохо ориентируется в разных сферах общественной жизни: науке, искусстве, экономике, политике и т. д.

#### +/- ПРОСТРАНСТВЕННОЕ МЫШЛЕНИЕ

Респондент получил средний результат. Его способность создавать пространственные образы и мысленно оперировать ими: вращать, преобразовывать, сравнивать и т. д. развита в средней степени – как у большинства других людей.

#### **+ НЕВЕРБАЛЬНАЯ ЛОГИКА**

Результат респондента выше среднего. Это означает, что логическое мышление и способность к анализу невербальной информации развиты у него лучше, чем у большинства других людей. Респондент хорошо владеет основными базовыми мыслительными операциями: понимание части и целого, анализ и синтез, классификация, сравнение, обобщение, абстрагирование. Эти операции составляют основу абстрактного мышления и определяют потенциал человека к работе с незнакомой ранее информацией и к усвоению новых знаний. Высокий результат позволяет прогнозировать лёгкость в обучении и эффективность в сложной аналитической деятельности.

#### **- ВЕРБАЛЬНАЯ ЛОГИКА**

Результат респондента ниже среднего. Это означает, что способность рассуждать и строить логику высказываний развита у него несколько хуже, чем у большинства других людей. Скорее всего, ему не очень легко даётся работа с текстами, понимание сложных, объёмных текстов требует времени, усилий и сосредоточенности.

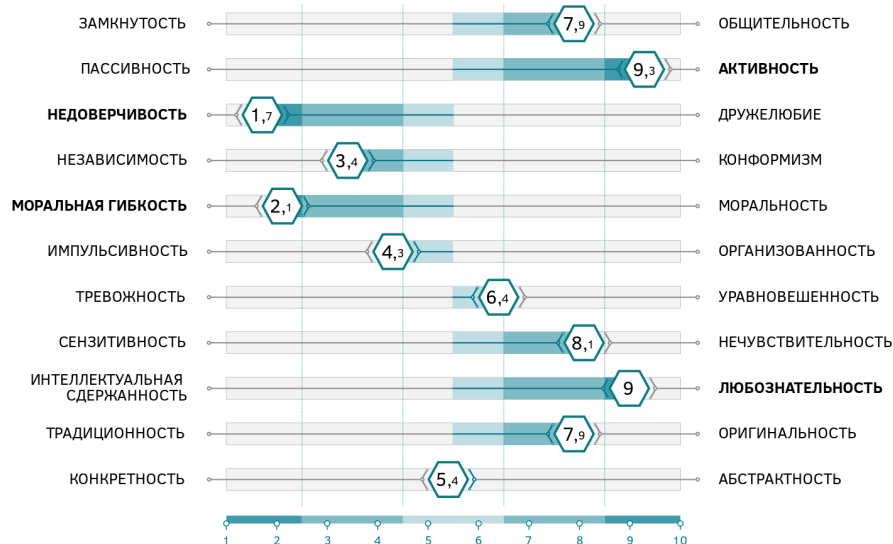
#### **+/- ОБРАБОТКА ИНФОРМАЦИИ**

Респондент получил средний результат: как большинство других людей. Он достаточно внимателен и способен сосредоточиться, когда это необходимо. Однако в ситуации спешки может терять точность и допускать ошибки.



## ПРОФИЛЬ ЛИЧНОСТИ

### Факторы по блоку «ЛИЧНОСТЬ»



## ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

### ЛИЧНОСТЬ

#### + ОБЩИТЕЛЬНОСТЬ

Респондент – достаточно общительный и инициативный в контактах человек, готовый делиться своими мыслями и чувствами с другими людьми.

Он без особого труда знакомится, инициирует и поддерживает разговор. Вероятно, он комфортно чувствует себя в большой компании, в том числе незнакомой, отдыхает и набирается сил в процессе общения.

В то же время респонденту непросто находиться в одиночестве, он не любит работать в изоляции от других людей. Иногда он может быть излишне разговорчив и несколько навязчив в своём желании высказаться, уводить беседу в сторону или углубляться в незначимые детали.

Общительность может быть полезна в работе, связанной с необходимостью постоянно знакомиться с новыми людьми и налаживать с ними неформальные отношения, находиться в кругу людей на выставках, конференциях и т. п., выступать перед публикой и активно участвовать в переговорах.

#### ++ АКТИВНОСТЬ

Респондент – очень активный и деятельный человек, постоянно находящийся в поиске новых впечатлений и возможностей для приложения своей энергии.

Он очень решителен, смел и инициативен, его подстёгивают соперничество и чувство адреналина. Он любит быть мобильным, подвижным и делать много дел одновременно, его привлекают новые ощущения, и он стремится всегда находиться в центре событий.

В то же время, в поисках ярких впечатлений респондент часто склонен к неоправданному риску, может проявлять легкомыслие и действовать, не задумываясь о последствиях. Он быстро начинает чувствовать скуку, и ему может не хватать усидчивости, чтобы довести дело до конца.

Выраженная активность может быть полезна в динамичной работе, связанной с необходимостью принятия рискованных решений, а также работе в экстремальных условиях или в условиях

конкуренции.

### **++ НЕДОВЕРЧИВОСТЬ**

Респондент недоверчив и насторожен по отношению к другим людям, предпочитает открыто высказывать недовольство и не оставлять без ответа нанесённые обиды.

Ему свойственны требовательность и прямолинейность, он готов проявить жёсткость и строгость, отдать распоряжение, высказать критику или замечание, когда это необходимо.

В то же время он может проявлять нетактичность и враждебность, если чувствует обман или несправедливость: отвечать грубостью на грубость, оскорблением на оскорбление.

Недоверчивость может быть полезна в работе, требующей контролировать других людей, следить за качеством и своевременностью выполнения задач, соблюдением дисциплины.

### **+ НЕЗАВИСИМОСТЬ**

Респондент чаще ориентируется на своё мнение, нежели мнение окружающих, даже если это может поставить под угрозу хорошие отношения.

Как правило, он достаточно самостоятелен в принятии решений, не нуждается в советах и рекомендациях других людей. Он готов противостоять давлению группы и авторитета,

придерживаться значимых для него взглядов, даже если окружение его не поддерживает.

В то же время он может не уделять достаточно внимания предложениям и точкам зрения, противоречащим его видению, не всегда чётко следовать указаниям, порой идти на конфликт, чтобы отстоять свою позицию.

Независимость может быть полезна в работе, требующей принимать оперативные решения, противостоять чужому влиянию и давлению, проявлять принципиальность и осуществлять контроль.

### **++ МОРАЛЬНАЯ ГИБКОСТЬ**

Респондент хорошо понимает условность общепринятых правил и моральных норм.

Он готов обойти эти ограничения, ради получения выгоды и облегчения достижения результата.

Это помогает ему не заикливаться на формальностях и более гибко подходить к решению задач.

Он склонен использовать хитрость, манипуляцию и обман там, где это может сыграть ему на руку и привести к победе. Преследуя собственные цели, он часто не учитывает интересы других людей.

Выраженная моральная гибкость может быть полезна в работе, требующей предприимчивости, умения обходить формальности, в таких сферах, где выгода компании напрямую связана с личной выгодой сотрудника.

### **+ ИМПУЛЬСИВНОСТЬ**

Респондент – достаточно гибкий и импульсивный человек.

Он склонен действовать по ситуации, подстраиваясь под изменяющиеся условия и требования. Он достаточно хорошо переносит неопределённость, может быстро переключаться с одной задачи на другую.

В то же время в своих действиях он сам может быть непоследователен и непредсказуем. Не всегда пунктуален, точен и аккуратен в следовании правилам и исполнении договорённостей. Вероятно, ему сложно подолгу заниматься одним и тем же однообразным делом, он человек увлекающийся и порой легко поддаётся сиюминутным порывам, тщательно не обдумав возможные последствия импульсивных действий.

Импульсивность может быть полезна в работе в условиях неопределённости и частой смены задач, когда необходимо гибко корректировать цели и менять планы в ответ на изменения внешней ситуации, а также в сфере инноваций и разработки новых идей.

### **+/- ТРЕВОЖНОСТЬ - УРАВНОВЕШЕННОСТЬ**

Респондент не является ни чрезмерно уравновешенным, ни тревожным человеком. Он достаточно спокоен и не склонен переживать по пустякам и долго сомневаться по не очень значимым вопросам. Однако порой его одолевают тревоги и мысли о возможных неудачах, особенно в очень ответственных и субъективно значимых ситуациях. Проявление того или иного полюса личностной черты в большей степени определяется внешними обстоятельствами и текущим состоянием

респондента, нежели его личностной предрасположенностью.

#### **+ НЕЧУВСТВИТЕЛЬНОСТЬ**

Респондент воспринимает мир скорее с точки зрения практической пользы, ему не так важны эмоции и эстетические детали.

Он достаточно неприхотлив, практичен и рационален. Не уделяет много внимания внешним атрибутам вещей: красоте обёртки, стилю, дизайну, ему гораздо важнее функциональные характеристики, назначение и польза. В отношениях с людьми ему свойственно больше опираться на факты и конкретное поведение, не придавая большого значения чувствам и эмоциям.

Это приводит к тому, что иногда ему может не хватать эмпатии и чуткости, чтобы понять потребности и переживания других людей, значимость для них красоты и комфорта.

Нечувствительность может быть полезна при работе в условиях сниженного комфорта и жёсткого авторитарного руководства, а также там, где требуется ориентация на результат, практическую пользу и корректную работу продукта или услуги, а не на красоту и удобство.

#### **++ ЛЮБОЗНАТЕЛЬНОСТЬ**

Респондент – очень любознательный человек, открытый новым знаниям и опыту.

Его привлекает возможность учиться и узнавать новое не только в рамках своей текущей специализации, но и в других, не связанных с его работой областях. Он готов тратить время и силы на самообразование. Новый опыт и неизвестность вызывают у него воодушевление и энтузиазм.

В то же время он может излишне расплыться и тратить время и энергию на изучение чего-то, что ему никогда не пригодится, вместо того чтобы углублять свою экспертность и накапливать опыт в том, что он уже знает и умеет. Он склонен воспринимать всё известное и проверенное как устаревшее и скучное, недооценивать и не вполне использовать уже имеющиеся у него знания и опыт.

Выраженная любознательность может быть полезна в работе, связанной с разработкой и внедрением инноваций, требующей вникать в суть смежных вопросов, отслеживать новинки и осваивать новые технологии.

#### **+ ОРИГИНАЛЬНОСТЬ**

Респондент – достаточно оригинальный человек, желающий выделяться из толпы и быть не как все. В большинстве ситуаций он старается подчеркнуть свою индивидуальность, действовать не по шаблону, привнося в деятельность собственный стиль. Ему нравится привлекать к себе внимание и удивлять окружающих.

При этом он не всегда понимает ценность общепринятых обычаев и традиций. Ему нелегко работать там, где все должны быть одинаковыми и не приветствуются проявления индивидуальности. Оригинальность может быть полезна в работе, связанной с публичными выступлениями, когда необходимо запомниться другим людям, привлечь к себе внимание, а также там, где приветствуются свобода самовыражения, инновационность и нестандартный подход.

#### **+/- КОНКРЕТНОСТЬ - АБСТРАКТНОСТЬ**

У респондента отсутствует выраженное предпочтение абстрактного или конкретного типа восприятия информации. Он способен как видеть картину в целом, так и уделять внимание проработке деталей, совмещать стратегию и тактику, мечтательность и практичность.

Проявление того или иного полюса личностной черты в большей степени определяется внешними обстоятельствами и текущим состоянием респондента, нежели его личностной предрасположенностью.



## 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:**

"(P), (A), (E), (I)" - выраженный потенциал;

"(p), (a), (e), (i)" - средне выраженный потенциал: то, сможет ли респондент выполнять данную управленческую роль, в большей степени зависит от внешних обстоятельств, знаний и опыта, чем от психологических особенностей;

"-" - несвойственный стиль.

<p><b>(P) ПРОИЗВОДИТЕЛЬ</b></p> <p><b>Функции:</b> Определяет, что должно быть сделано для решения задачи. Обеспечивает выполнение работы и производство результата любой ценой. Помогает организации быть результативной в краткосрочной перспективе.</p> <p><b>Качества:</b> Ориентирован на достижение результата, трудолюбивый, деятельный, выносливый, прагматичный.</p> <p><b>Недостатки:</b> 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><b>(a) АДМИНИСТРАТОР</b></p> <p><b>Функции:</b> 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.</p> <p><b>Качества:</b> Внимательный к деталям, логичный, методичный, организованный, консервативный, следующий букве закона.</p> <p><b>Недостатки:</b> 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>
<p><b>(E) ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ</b></p> <p><b>Функции:</b> Определяет направление развития и разрабатывает стратегию адаптации организации к изменяющейся среде. Ищет возможности и шансы. Помогает организации быть результативной в долгосрочной перспективе.</p> <p><b>Качества:</b> Склонный к новаторству, творчески мыслящий, проактивный, инициативный, вдохновляющий.</p> <p><b>Недостатки:</b> Может проявлять непоследовательность, братья за работу в последнюю минуту, нарушать установленные планы, метаться среди многочисленных возможностей.</p>	<p><b>(-) ИНТЕГРАТОР</b></p> <p><b>Функции:</b> Поддерживает атмосферу и выстраивает систему ценностей в коллективе, сплачивает людей, обеспечивает совместную работу в команде. Помогает организации быть эффективной в долгосрочной перспективе.</p> <p><b>Качества:</b> Дружелюбный, коммуникабельный, поддерживающий, чувствующий людей.</p> <p><b>Недостатки:</b> Может проявлять уклончивость, угождать, избегать конфликтов, заикливаться на отношениях в ущерб выполняемой задаче.</p>



## ПРОГНОЗ ПОВЕДЕНИЯ В КОМАНДЕ

### ПРОГНОЗ КОНФЛИКТНОСТИ

Потенциальная конфликтность респондента – **высокая**.

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;

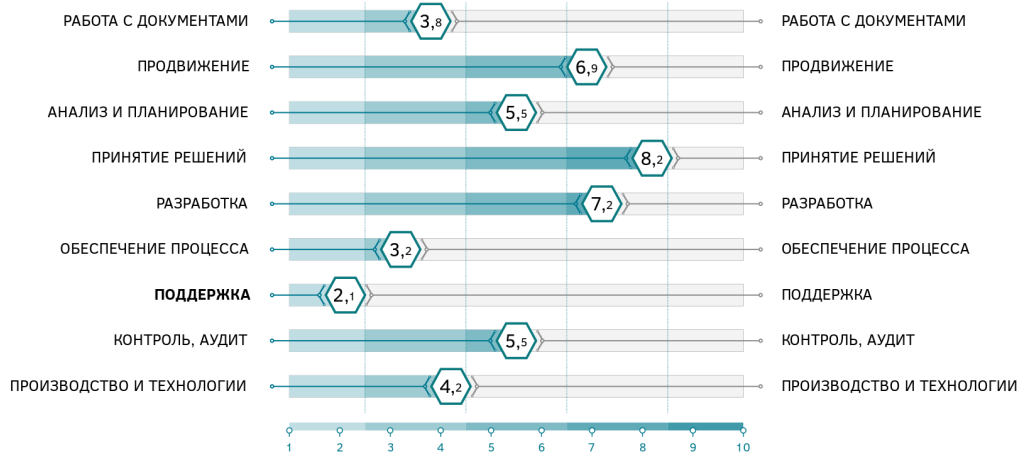
"+" – умеренно выраженный потенциал.

РОЛЬ В КОМАНДНОЙ РАБОТЕ	ОПИСАНИЕ
<b>++ МОТИВАТОР</b>	<p><b>Функции:</b> привнесение драйва и куража, преодоление трудностей и обеспечение продвижения вперед, мотивирование других на выполнение работы, готовность вести за собой.</p> <p><b>Качества:</b> ориентация на результат, смелость, динамичность, напористость.</p> <p><b>Недостатки:</b> не считается с интересами других, может задевать их чувства.</p>
<b>+ ГЕНЕРАТОР ИДЕЙ</b>	<p><b>Функции:</b> решение сложных проблем, генерирование оригинальных идей.</p> <p><b>Качества:</b> воображение, оригинальность, самостоятельность, высокий интеллект.</p> <p><b>Недостатки:</b> игнорирование деталей и трудностей практической реализации.</p>





## 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.

**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
<b>ПРОДВИЖЕНИЕ</b>	У респондента проявилась умеренная склонность к работе с клиентами: продаже товаров и услуг, переговорам, платному обслуживанию и т. п. То есть ему подходит активная деятельность, требующая развитых качеств убеждающей коммуникации: контактности, гибкости, убедительности и инициативности в общении. <i>Примеры профессий: менеджер по продажам, SMM-менеджер, аккаунт-менеджер, менеджер по туризму, бренд-менеджер, GR-менеджер, страховой агент, промоутер, рекламный агент.</i>	+
<b>ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ</b>	У респондента проявилась умеренная 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. <i>Примеры профессий: генеральный директор, коммерческий директор, project-менеджер, тимлид, арт-директор, предприниматель.</i>	+

<b>РАЗРАБОТКА</b>	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>	+
<b>ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЦЕССА</b>	У респондента отсутствует склонность к работе по обеспечению деятельности офиса или предприятия (закупки, приём звонков, техническое обслуживание, точное и надёжное выполнение повторяющихся операций и т. п.). Ему не подходит деятельность, требующая исполнительской дисциплины, ответственности, постоянства, желания доводить дело до конца, помогать другим, сотрудничать.	-
<b>ПОДДЕРЖКА</b>	У респондента отсутствует склонность к командной работе с сотрудниками и к поддержке клиентов (обучение, наставничество, внутренний PR, некоммерческое обслуживание клиентов, например, консультирование по телефону). Ему не подходит деятельность, требующая доброжелательности, чуткости, развитых коммуникативных качеств, желания заботиться о людях и помогать им.	-



## РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ

Ярко выраженные черты характера могут быть преимуществами респондента, а могут затруднять взаимопонимание с другими людьми и ограничивать возможности для самовыражения. Зная личностные особенности, легче научиться эффективно использовать сильные стороны и корректировать слабые. Предлагаем индивидуальные рекомендации и полезные материалы, которые могут помочь респонденту увеличить эффективность, улучшить психологическое благополучие и достичь внутренней гармонии.

### Активность



#### Что помогает, а что может мешать

Преимущества	Ограничения
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Легко решается на смелые поступки</li> <li>• Проявляет инициативу</li> <li>• В нестабильных ситуациях видит возможности, а не опасности</li> <li>• Любит соревноваться и стремится к победе</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Жизнь без острых ощущений кажется ему "пресной"</li> <li>• Готов пойти на неоправданный риск просто ради новых впечатлений</li> <li>• Может поступать безрассудно и подвергать себя и других опасности</li> <li>• Другие люди часто за ним не успевают, кажутся ему скучными и медлительными</li> </ul>



#### Рекомендации

- Если респондент этого ещё не сделал, ему стоит направить свою неуёмную энергию в спорт. Ему подойдёт эмоционально заряженное, активное хобби.
- Стоит помнить, что он может недооценивать риски, поэтому перед принятием судьбоносных решений нужно собирать как можно больше информации из разных источников, анализировать не только аргументы "за", но и "против".
- Рисковать осознанно - и быть готовым к последствиям. Устанавливать для себя границы, дальше которых он не может зайти ни при каких обстоятельствах.
- Респондента мотивируют конкуренция и соревновательный дух, поэтому, если вдруг стало скучно, ему стоит придумать себе соревнование. Соревноваться можно и с самим собой: стать добрее, сильнее, умнее, профессиональнее, чем есть сейчас.



#### Полезные материалы

##### Что почитать?

- Ренат Шагабутдинов и Эдуард Безуглов, Заряжен на 100%. Энергия. Здоровье. Спорт.
- Даниэль Канеман, Думай медленно... Решай быстро.
- Карл Оноре, Без суеты. Как перестать спешить и начать жить.

##### Что посмотреть?

- [www.ted.com/talks](http://www.ted.com/talks): Энди Паддик, Всего 10 минут сосредоточенного внимания ( Andy Puddicombe, All it takes is 10 mindfull minutes)
- [www.ted.com/talks](http://www.ted.com/talks): Карл Оноре, Ода неторопливости ( Carl Honore, In praise of slowness)

## Недоверчивость



### Что помогает, а что может мешать

Преимущества	Ограничения
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Респондент всегда начеку, его сложно обмануть</li> <li>• Не даёт себя в обиду, умеет за себя постоять</li> <li>• Не стесняется требовать и высказывать критику</li> <li>• Готов контролировать других, следить за дисциплиной</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Видит окружающих в неоправданно негативном свете</li> <li>• Может быть грубым и враждебным</li> <li>• Во всём видит подвох, и это мешает выстраивать доверительные отношения</li> <li>• Долго помнит обиды</li> </ul>



### Рекомендации

- Стоит помнить, люди ведут себя так, как от них ожидают. Если верить, что коллега обманщик, то будет соответственно меняться поведение по отношению к нему: респондент будет перепроверять, контролировать, не доверять ответственную работу. Всё это заставит коллегу в конце концов действительно поступить нечестно. Если респонденту попадаются одни негодяи, стоит попробовать относиться к ним как к милейшим людям, и они начнут соответствовать его отношению. В психологии такое явление называется самосбывающееся пророчество.
- Критиковать правильно. Критика, высказанная в уважительной форме, превращается в развивающую обратную связь. Как сделать критику действенной и при этом никого не оскорбить, можно прочитать в книгах "Развитие навыков менеджмента" и "Трудные диалоги. Что и как говорить, когда ставки высоки" из списка полезных материалов.
- Респонденту не стоит позволять своему недоверию мешать наслаждаться настоящим моментом и тем, что он имеет сейчас.
- Недоверие к людям иногда бывает связано с болезненным опытом. Застарелые обиды не только влияют на отношение к людям, но подрывают здоровье и мешают получать удовольствие от жизни. Стоит попробовать проработать обиду самостоятельно, с помощью специальных техник или обратитесь за помощью к специалисту-психологу.



### Полезные материалы

#### Что почитать?

- Робин Дрик и Кэмерон Стаут, Строим доверие по методикам спецслужб.
- Хайди Грант Хэлворсон, Меня никто не понимает! Почему люди воспринимают нас не так, как нам хочется, и что с этим делать.
- Дэвид Вэттен и Ким Камерон, Развитие навыков менеджмента.
- Керри Паттерсон и др., Трудные диалоги. Что и как говорить, когда ставки высоки.

#### Что посмотреть?

- [www.ted.com/talks](http://www.ted.com/talks): Франсис Фрай, Как выстраивать и восстанавливать доверие

(Frances Frei, How to build (and rebuild) trust)

- [www.ted.com/talks](http://www.ted.com/talks): Онора О'Нил, Что мы не понимаем в доверии ( Onora O'Neil, What we don't understand about trust)
- [www.ted.com/talks](http://www.ted.com/talks): Роберт Вальднер, Что нужно для хорошей жизни? Уроки самого длинного исследования о счастье ( Robert Waldinger, What makes a good life? Lessons from the longest study on happiness)

## Моральная гибкость



### Что помогает, а что может мешать

Преимущества	Ограничения
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Умеет адаптироваться к ситуации</li> <li>• Умеет видеть в жизненных противоречиях возможности, а не ограничения</li> <li>• Готов использовать самые разнообразные средства для достижения поставленных целей</li> <li>• Старается не упускать своих выгод</li> <li>• Умеет обходить формальности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Может прослыть хитрецом, манипулятором и эгоистом</li> <li>• Поведение респондента может быть расценено окружающими как неэтичное</li> <li>• Респонденту могут не доверять и избегать вступать с ним в отношения, особенно долгосрочные</li> </ul>



### Рекомендации

- Респонденту свойственно трактовать общественные нормы достаточно свободно, но ему всегда следует убедиться в том, что выбранная им линия поведения не является их прямым нарушением. "Незнание закона не освобождает от ответственности".
- В условиях конкуренции хорошая репутация – инструмент получения прибыли и других выгод. Она привлекает клиентов, помогает найти инвесторов и позволяет решить многие вопросы, опираясь на доверие, в обход формальностей. Поэтому, принимая решения, респонденту стоит думать о том, как его действия могут отразиться на репутации.
- От того, из каких кирпичей складывается его репутация, зависит её долговечность и устойчивость. Притворство, лукавство и хитрость тоже могут стать строительным материалом, но, если обман раскроется, здание хорошей репутации уже не удастся восстановить. Честность, открытость и искренняя забота о других людях – камни, из которых можно сложить крепкий фундамент.
- Долгосрочные отношения с клиентами, партнерами, друзьями – это социальный капитал. Научиться грамотно выстраивать и поддерживать отношения в разных сферах жизни респонденту помогут советы из книг "Никогда не ешьте в одиночку" и "Клиенты на всю жизнь" из списка полезных материалов.



### Полезные материалы

#### Что почитать?

- Карл Сьюэлл и Пол Браун, Клиенты на всю жизнь.
- Кейт Феррацци, Никогда не ешьте в одиночку и другие правила нетворкинга.
- Коносуке Мацусита, Миссия бизнеса.

- Джон Макки и Радж Сисодиа, Сознательный капитализм. Компании, которые приносят пользу клиентам, сотрудникам и обществу.

### Что посмотреть?

- [www.ted.com/talks](http://www.ted.com/talks): Рейчел Ботсман, Мы перестали доверять институтам и начали доверять незнакомцам ( Rachel Botsman, We've stopped trusting institutions and started trusting strangers)
- [www.ted.com/talks](http://www.ted.com/talks): Франсис Фрай, Как выстраивать и восстанавливать доверие (Frances Frei, How to build and rebuild trust)
- [www.ted.com/talks](http://www.ted.com/talks): Онора О'Нейл, Что мы не понимаем в доверии ( Onora O'Neil, What we don't understand about trust)
- [www.ted.com/talks](http://www.ted.com/talks): Роберт Уолдингер, Что нужно для хорошей жизни? Уроки самого длинного исследования о счастье ( Robert Waldinger, What makes a good life? Lessons from the longest study on happiness)

## Любознательность



### Что помогает, а что может мешать

Преимущества	Ограничения
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ищет возможности узнать что-то новое и охотно учится</li> <li>• Первым пробует и осваивает новые технологии, методы, навыки</li> <li>• Открыт новому опыту, не боится экспериментировать</li> <li>• Занимается самообразованием, развивает себя</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Легко увлекается новыми знаниями и отвлекается от основной задачи</li> <li>• Берётся осваивать что-то новое, не разобравшись досконально в основах</li> <li>• Черпает информацию понемногу обо всём, не погружается в предмет глубоко</li> <li>• Отдаёт предпочтение новым технологиям, незаслуженно отказывается от проверенных временем</li> </ul>



### Рекомендации

- Прежде чем начать искать информацию, следует чётко сформулировать вопрос, на который нужно получить ответ. Все интересные вопросы, возникающие в процессе, можно записывать в отдельный документ. Так респондент сэкономит время на решение насущной проблемы, а после сможет удовлетворить любопытство.
- Можно, конечно, начать осваивать логарифмы, не зная таблицы умножения, но без знания основ любую простую задачу придётся решать сложными методами. Чтобы действовать эффективно, всегда стоит начинать с азов.
- Прежде чем изобретать что-то новое, стоит убедиться, что этого не было сделано ранее. Так респондент сэкономит много времени и сразу начнёт совершенствовать велосипед, а не изобретать его с нуля.
- Хочется узнать так много, но непонятно, как найти на это время? Увы, если браться за всё сразу, есть риск так ничему и не научиться. Респонденту стоит выбрать наиболее интересные для него темы и составить индивидуальный план обучения на ближайший год. Найти подходящие онлайн курсы, например, на порталах Stepik, Coursera, EdX, или обратиться со своими идеями в отдел обучения своей компании.
- Чтобы учиться, не обязательно уделять этому специальное время, можно делать это

без отрыва от работы. Чтобы узнать, как превратить работу в обучение и при этом повысить свою эффективность, можно прочитать книгу "Работа как внутренняя игра. Раскрытие личного потенциала".



## Полезные материалы

### Что почитать?

- Митчел Резник, Спираль обучения. 4 принципа развития детей и взрослых.
- Марк Тигелаар, Как читать, запоминать и никогда не забывать.
- Тимоти Голви, Работа как внутренняя игра. Раскрытие личного потенциала.

### Что посмотреть?

- [www.ted.com/talks](http://www.ted.com/talks): Бен Данлап, рассказывает о любви к жизни (Bernie Dunlap, The life-long learner)