Петров Иван Иванович

Бизнес-Профиль-7

Отчет по результатам Тест-Ассессмента

ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТ-АССЕССМЕНТА

ДАТА ТЕСТИРОВАНИЯ	07.09.2023
ДАТА ИНТЕРВЬЮ	08.09.2023

ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

ДАТА РОЖДЕНИЯ	15.08.1980
ПОЛ РЕСПОНДЕНТА	мужской

ЛАБОРАТОРИЯ ГУМАНИТАРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ Lab

Оглавление

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ 3
СФОРМИРОВАННОСТЬ КОМПЕТЕНЦИЙ 4
ГРАФИЧЕСКИЕ ПРОФИЛИ РЕЗУЛЬТАТОВ 7
ПРИЛОЖЕНИЕ. АВТОМАТИЗИРОВАННЫЕ ОПИСАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ 11

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

Прогноз эффективности

Уровень: Средний

Уровень развития компетенций и личностный потенциал респондента позволяют прогнозировать его среднюю эффективность в данной должности.

Прогноз обучаемости

Уровень: Высокий

Выраженные интеллектуальный потенциал и мотивация развития респондента позволяют прогнозировать быстрое и эффективное освоение новых знаний и навыков.

Сильные стороны и зоны развития

Сильные стороны

- Административное управление
- Деловая коммуникация
- Управленческая ответственность
- Готовность к изменениям

Зоны развития

- Лидерские качества
- Техники нематериальной мотивации, развития, вовлечения персонала
- Принятие быстрых решений
- Проактивность

Мотивы

Мотиваторы

- Выполнение роли наставника, ментора
- Получение управленческих задач, функций
- Возможность управлять проектами
- Материальная мотивация: премии, бонусы
- Наличие четкой программы развития в карьере

Демотиваторы

- Отсутствие четких задач и планов
- Отсутствие возможности расти вертикально
- Жестко регламентированная среда
- Шаблонные задачи, без творческого подхода

УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

5 – компетенция полностью сформирована
4 – компетенция развита на уровне выше среднего
3 – компетенция развита на среднем уровне
2 – низкий уровень развития компетенции
1 – компетенция не сформирована

Компетенции	Тест	Эксперт	Общий балл
Лидерство	3	3	**3**
Управление персоналом (исполнением)	3	3	**3**
Принятие решений	4	4	**4**
Управленческая ответственность	4	4	**4**
Управление изменениями	4	4	**4**
Системность мышления	4	3	**3**
Деловая коммуникация	3	4	**4**
Ориентация на результат	3	3	**3**
Проактивность	4	4	**4**

Заключение эксперта по компетенциям

Лидерство

Компетенция развита на среднем уровне. Кандидат может успешно осуществлять лидерство через инструменты наставничества/менторинга. Он умеет слушать и слышать людей, общителен, внимателен к другим. Респондент способен вдохновить и замотивировать на достижение цели. Он нацелен на помощь другим, стремится быть полезным. Респондент может эффективно обучать, наставлять, передавать знания. При этом командное лидерство респонденту можно развивать (становится авторитетом и ориентиром для группы людей, вести за собой и своей идеей, иметь влияние на команду).

Управление персоналом

Компетенция у респондента развита на среднем уровне. Он владеет навыками административного управления: умеет ставить задачи, осуществлять контроль, координировать и обеспечивать осуществление процессов. При этом «проседает» навык делегирования. Респондент не всегда может доверить работу другому сотруднику, особенно если они сложные/нетипичные. Также респонденту стоит наработать знания и навыки в части построения системы контроля не конкретного человека, а группы/организации.

Принятие решений

Компетенция у респондента проявляется на уровне выше среднего. Он может эффективно принимать ежедневные, тактические решения, лежащие в плоскости регулярного менеджмента. Кандидат ответственный и решительный человек, может объективно оценить и принять решение в конкретной ситуации. Он самостоятельно принимает решения, при этом выслушивает мнение и рекомендации других людей, принимает их во внимание при принятии окончательного решения. В некоторых

случаях может поддаваться влиянию извне (например, в ситуациях цейтнота, эмоционального напряжения или в области вне его профессиональных компетенций).

Управленческая ответственность

Компетенция у респондента проявляется на уровне выше среднего. Респондент стремится выполнять взятые на себя обязательства и соблюдать принятые договоренности. Респондент будет совместно с командой искать решения и способы предотвращения разнообразных рисков. Он готов создавать необходимые условия для выполнения и достижения заданной цели. Также, он отслеживает процесс работы, всегда «держит руку на пульсе».

Управление изменениями

Компетенция у респондента проявляется на уровне выше среднего. Респондент любознательный человек, открыт новым знаниям и изменениям. Он гибкий, умеет быстро перестаиваться и адаптироваться в ситуациях неопределенности, новизны. Кандидату не свойственно все планировать заранее, и действовать по заданному плану. Он может быстро переключаться с одной задачи на другую. С одной стороны, это помогает кандидату быть адаптивным к изменениям. С другой, ему может понадобится помощник, который компенсирует гибкость и импульсивность кандидата своей высокой организованностью, которая не менее важна при планировании и внедрении изменений. Также кандидату рекомендуется развивать навыки управления изменениями, осваивая технологии управления и внедрения инноваций как в организации, так и в социуме. Он может развиваться еще и в роли «агента изменений» - человека, который сможет заразить идеей других, передать свой энтузиазм и веру в новый продукт группе людей, отработать их возражения.

Системность мышления

Компетенция у респондента развита на среднем уровне. Респондент обладает развитым аналитико-техническим мышлением. Он может выстроить системную, целостную картину, проанализировать ситуацию, сделать выводы. Кандидат прекрасно работает с анализом текстовой информации. Это означает, что он способен рассуждать и строить логику высказываний, делать логически верные выводы из текстов или рассуждений, видит закономерности и противоречия в словах. В целом системность мышления кандидата больше направления на анализ краткосрочной и среднесрочной перспективы.

Деловая коммуникация

Компетенция развита на уровне выше среднего. Респондент общительный, доброжелательный человек, настроенный на сотрудничество и помощь другим. Он легко вступает в диалог, переговоры, соблюдая нормы и правила делового общения. Но ему необходимо учиться управлять и создавать различные коммуникативные пространства, расширять свой поведенческий репертуар, создавая различные образы и демонстрируя большую уверенность.

Ориентация на результат

Компетенция проявляется на среднем уровне. Респондент ориентирован на результат, но, в большей степени, на результат в краткосрочной перспективе. Кроме того, на данный момент у кандидата в приоритете люди, сотрудничество, атмосфера в коллективе. Респонденту стоит также взять в фокус внимания достижение результата: установку четких критериев достижения, оценку рисков, распределения ресурсов, создания дополнительных условий для сотрудников и т.д.

Проактивность

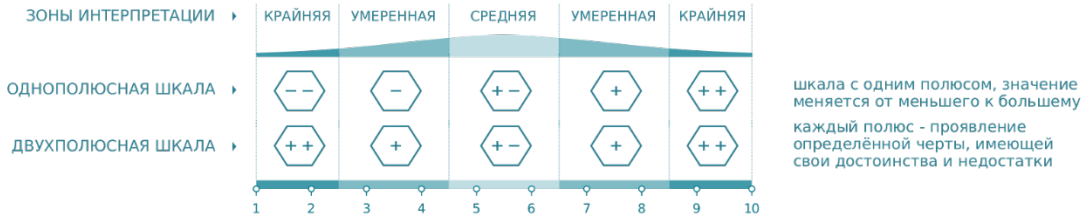
Компетенция развита на уровне выше среднего. Респондент обладает активной жизненной позицией, у него сильное стремление воплотить свои цели в жизнь. Он активно действует для достижения результата, самостоятельно создает возможности. Респондент может продумывать и реализовывать

различные способы влияния на ситуацию. Ему не свойственна пассивная позиция. В данной компетенции кандидату можно порекомендовать развивать проактивность с точки зрения влияния на окружающую среду с учетом долгосрочной перспективе.

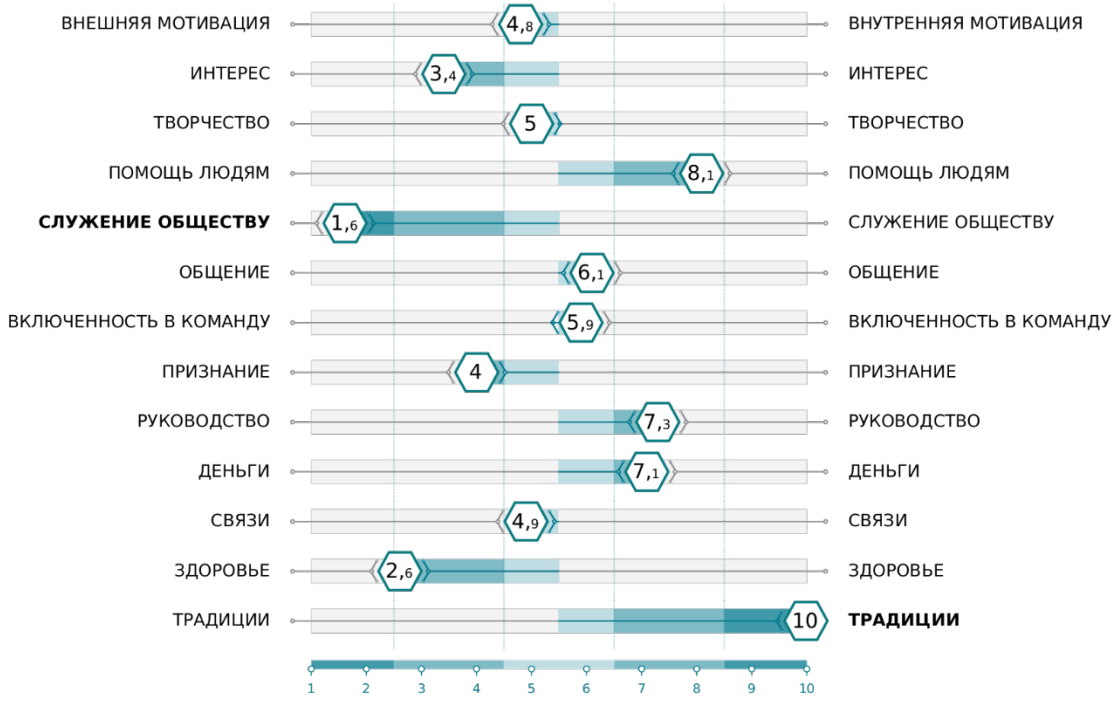
эксперт
Лаборатория Гуманитарные Технологии

ГРАФИЧЕСКИЕ ПРОФИЛИ РЕЗУЛЬТАТОВ

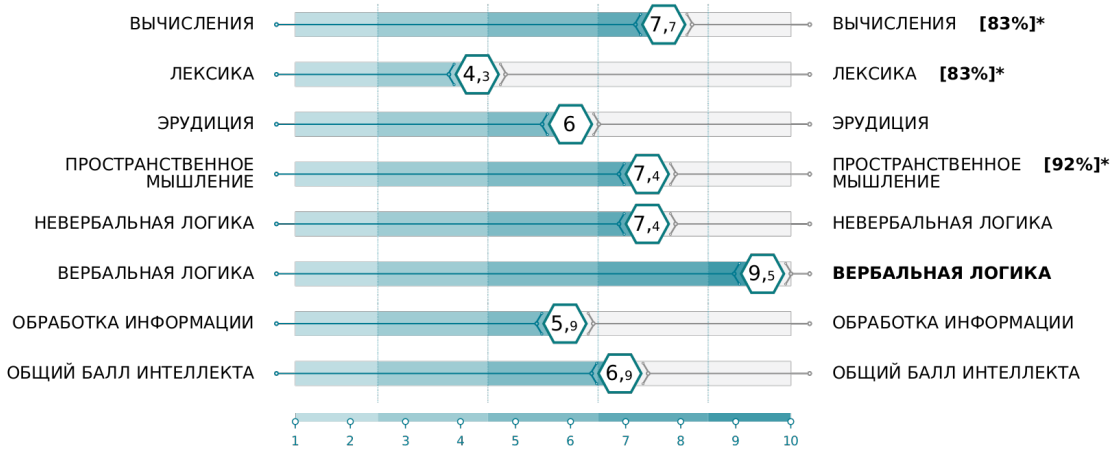
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ



Факторы по блоку «МОТИВАЦИЯ»

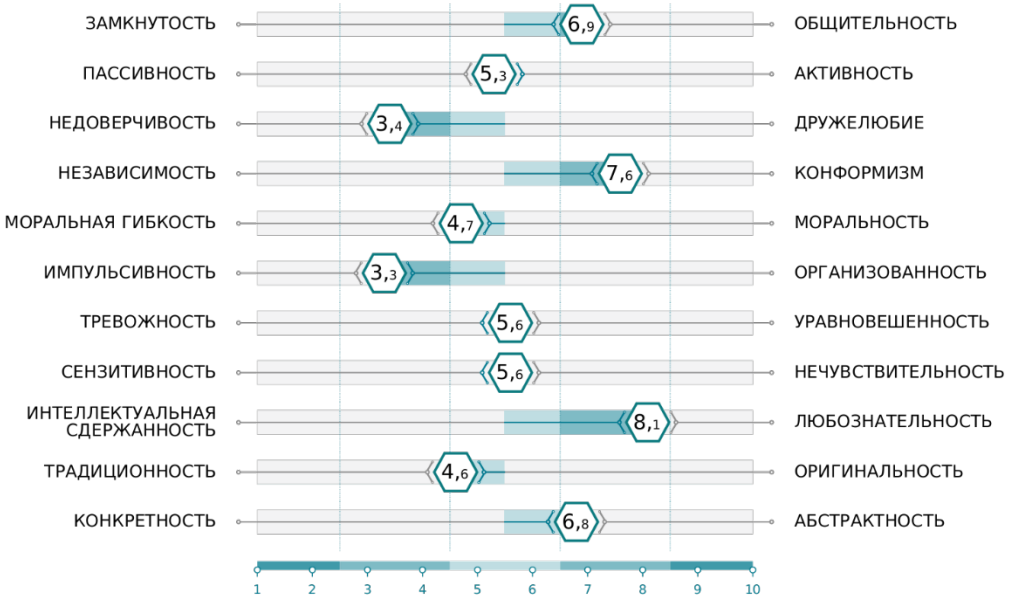


Факторы по блоку «СТРУКТУРА ИНТЕЛЛЕКТА»

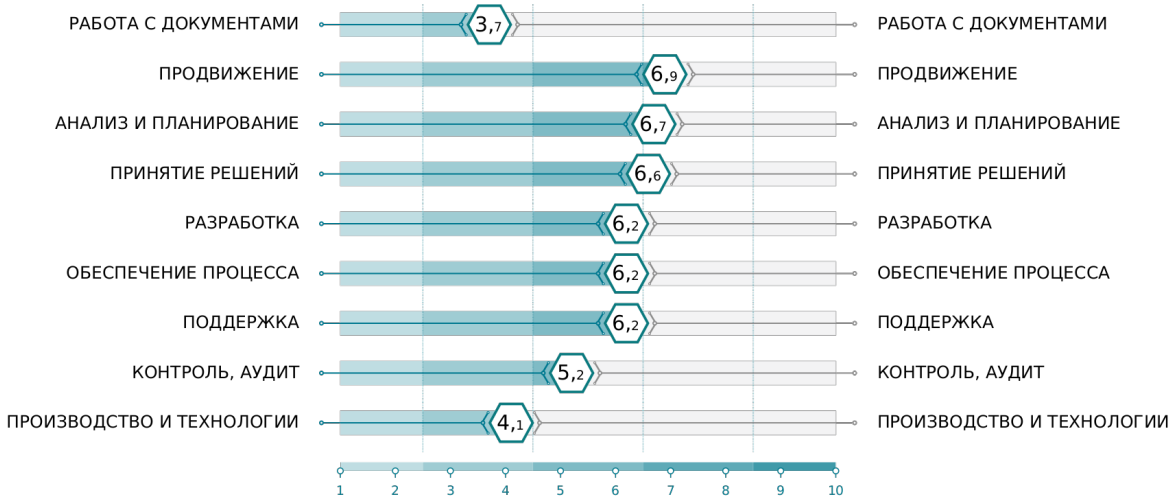


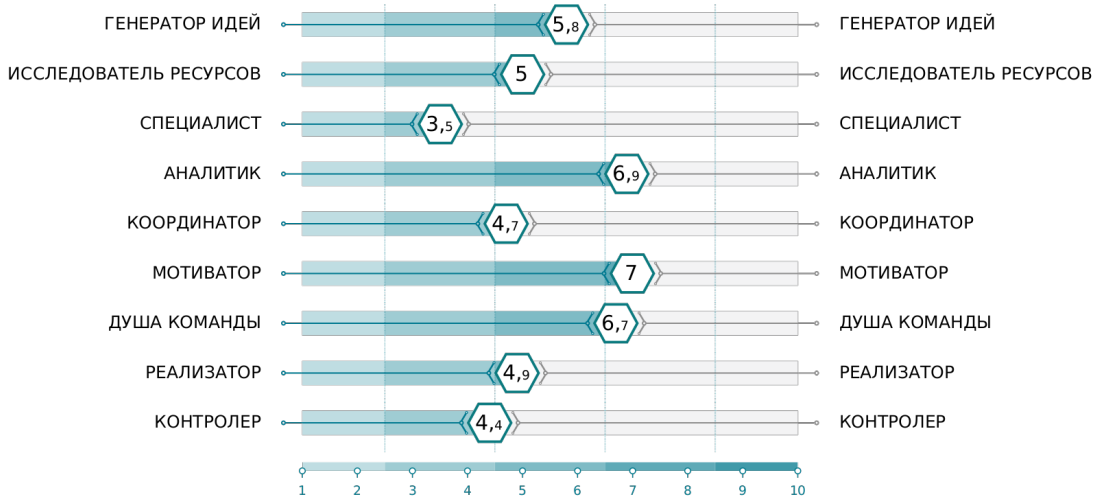
*Процент заданий, на которые дан ответ. Правильность ответа не учитывается.

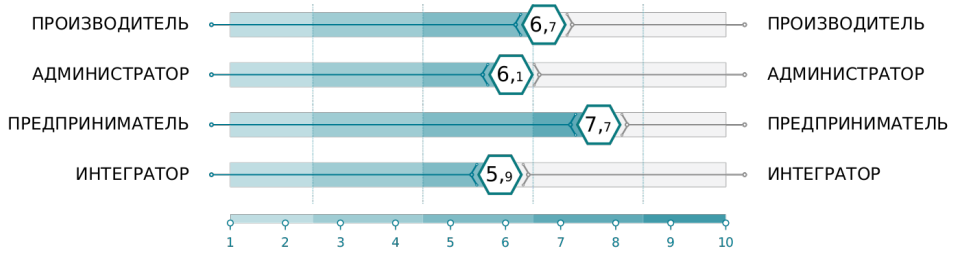
Факторы по блоку «ЛИЧНОСТЬ»



СКЛОННОСТЬ К ВИДАМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

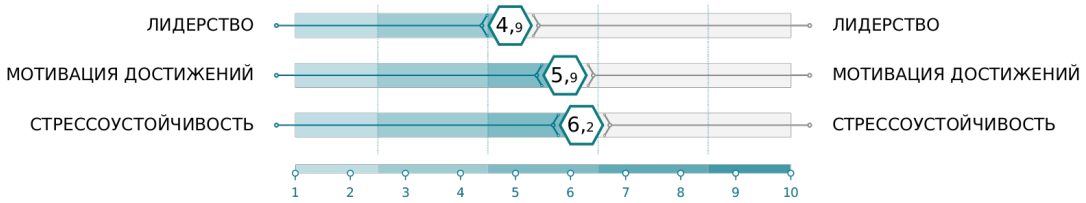




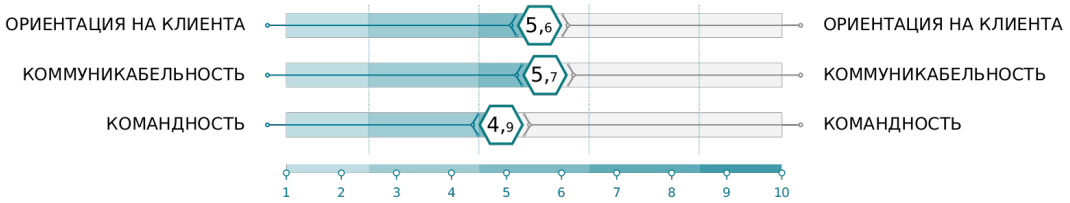


ПРОГНОЗ ПРОЯВЛЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

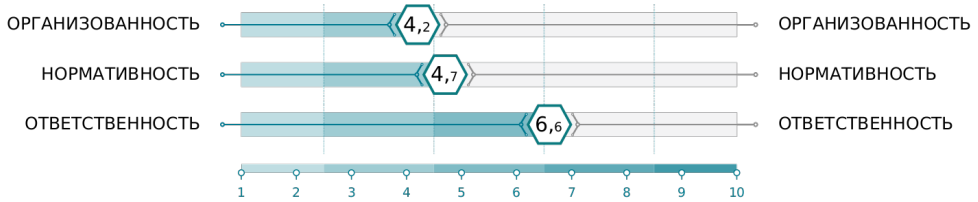
Факторы по блоку «ЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



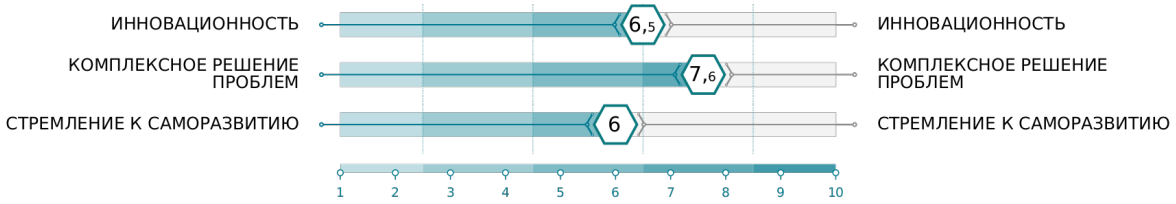
Факторы по блоку «СОЦИАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



Факторы по блоку «ВОЛЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



Факторы по блоку «КОГНИТИВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



ПРИЛОЖЕНИЕ. АВТОМАТИЗИРОВАННЫЕ ОПИСАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ

МОТИВАЦИЯ

+/- ВНЕШНЯЯ/ВНУТРЕННЯЯ МОТИВАЦИЯ
У респондента не выявлено преобладания внешней или внутренней мотивации. Для него примерно в равной степени значимы как содержание профессиональной деятельности – то, что он делает, так и внешнее поощрение – то, что он за свою работу получает. К внутренней мотивации относятся мотивы: Интерес к процессу и содержанию работы, Творчество, Помощь людям, Служение обществу и Включенность в команду. К внешней мотивации: Руководство, Признание, Деньги, Полезные связи, Здоровье, Традиции.

- ИНТЕРЕС К ПРОЦЕССУ
В настоящий момент у респондента слабо выражено стремление к интересной работе. Он готов заниматься тем, что ему не очень нравится и не приносит удовольствие. Возможно, им движет чувство долга или амбициозные цели, такие как карьерный рост или материальное благополучие. С одной стороны, это расширяет спектр задач, которыми готов заниматься сотрудник, с другой стороны, может снижать его увлечённость и энтузиазм.

+/- 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 присуща альтруистическая мотивация. Он хочет, чтобы его работа приносила пользу и помогала людям, с которыми он взаимодействует. Готов оказывать поддержку, сочувствовать, заботиться. Ему важно понимать, что от его усилий и добросовестности зависит благополучие других людей, и получать благодарность за свою работу. Такая мотивация лежит в основе компетентности клиентоориентированность и особенно важна для людей, занимающихся обслуживанием и консультированием клиентов.

-- СЛУЖЕНИЕ ОБЩЕСТВУ
Респонденту не 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 занимает индивидуалистическую позицию и не испытывает потребности в служении и исполнении социально значимой миссии. Вытеснение мотива Служение обществу у людей патриотических профессий (бывших военных, полицейских, сотрудников МЧС и т. п.) также может быть

индикатором обиды на государство, за то, что оно сняло с себя ответственность за их дальнейшее благополучие, оставило их забытыми и невостребованными.

+/- 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

Респондент готов сотрудничать с коллегами и работать в команде над решением общих задач. Однако Включенность в команду не является для него самым значимым мотивом, и при выборе сферы деятельности он ориентируется на другие, более значимые её аспекты.

- ПРИЗНАНИЕ

У респондента слабо выражена потребность в публичном признании. Вероятно, он не стремится к славе и готов работать, не ожидая похвалы и внешнего одобрения. Ему комфортнее быть "в тени", не привлекать внимания к своей персоне. Это может свидетельствовать как о профессиональной скромности респондента, нежелании выделяться среди других, так и о сниженных амбициозности и потребности в высоких достижениях.

+ 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

Респондент готов приобретать полезные знакомства и расширять сеть социальных контактов, однако данный мотив не является для него ведущим. При выборе сферы деятельности он ориентируется на другие, более значимые для него аспекты работы.

- ЗДОРОВЬЕ

У респондента слабо выражена потребность в поддержании здоровья и стабильного образа

жизни. Вероятно, он готов тратить много энергии и сил, решая профессиональные задачи, работать в ситуации умеренного 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 остальными в жизни.

++ ТРАДИЦИИ
Для респондента очень значимы профессиональные традиции, принятые в его кругу. Это может проявляться как некоторый профессиональный консерватизм, выбор хорошо знакомых видов деятельности и проверенных способов решения проблем, желание придерживаться привычного круга общения. Выраженная ориентация на традиции говорит о потребности человека опираться на то, что ему понятно и хорошо известно, нежелание что-то кардинально менять и отказываться от своих привычек. Если деятельность организации близка и понятна респонденту, а отношения в коллективе построены по принципу "все свои", такой человек может оказаться очень лояльным сотрудником.

СТРУКТУРА ИНТЕЛЛЕКТА

+ ВЫЧИСЛЕНИЯ
Результат респондента выше среднего. Это означает, что в условиях ограничения времени он способен несколько быстрее и точнее, чем большинство других людей, решать математические задачи и анализировать числовую информацию. У него хорошо развита способность считать в уме, видеть закономерности в числовых рядах и находить принцип решения 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
Респондент получил средний результат. Широта его кругозора и уровень познаний в разнообразных сферах общественной жизни: науке, искусстве, экономике, политике и т. д. такие же, как у большинства других людей.

+ ПРОСТРАНСТВЕННОЕ МЫШЛЕНИЕ
Результат респондента выше среднего. Это означает, что он справился с заданиями на умение работать с наглядной, пространственной информацией лучше, чем большинство других людей. Вероятно, у респондента достаточно хорошо развита способность создавать пространственные образы и мысленно оперировать ими: вращать, преобразовывать, сравнивать и т. д.

+ 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 значительно выше среднего. Это означает, что способность рассуждать и строить логику высказываний развита у него значительно лучше, чем у большинства других людей. Он очень хорошо понимает и анализирует текстовую информацию, делает логически верные выводы из данных условий, видит закономерности и противоречия в словах.

+/- 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.

+ ОБЩИЙ БАЛЛ ИНТЕЛЛЕКТА

В целом, интеллектуальные способности респондента развиты на уровне выше среднего. Данный показатель свидетельствует о готовности тестируемого к сложной интеллектуальной деятельности. Однако необходимо помнить, что успешность человека в профессиональной деятельности не напрямую и нелинейно зависит от выраженности интеллектуальных способностей.

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.

+/- ПАССИВНОСТЬ – АКТИВНОСТЬ

Респондент не является ни чрезмерно активным, ни пассивным человеком. Он достаточно энергичен и решителен, ему нравится, когда в работе есть разнообразие и динамика, и иногда он не прочь рискнуть. Однако слишком много активности и риска могут его утомлять, и порой ему необходимы покой, размеренность и стабильность. Проявление того или иного полюса личностной черты в большей степени определяется внешними обстоятельствами и текущим состоянием респондента, нежели его личностной предрасположенностью.

+ НЕДОВЕРЧИВОСТЬ

Респондент достаточно недоверчив и насторожен по отношению к другим людям, склонен открыто высказывать недовольство и не оставлять без ответа нанесённые обиды.
Часто ему свойственны требовательность и прямолинейность, он может проявить жёсткость и строгость, отдать распоряжение, высказать критику или замечание, когда это действительно нужно.
В то же время иногда он может казаться немного нетактичным и проявлять враждебность, если чувствует обман или несправедливость.
Недоверчивость может быть полезна в работе, требующей контролировать других людей, следить за качеством и своевременностью выполнения задач, соблюдением дисциплины.

+ КОНФОРМИЗМ

Респондент ориентируется на мнение окружающих и поддержание с ними хороших отношений. Как правило, он принимает во внимание советы и рекомендации других людей, выслушивает мнение каждого, прежде чем принять важное решение. Сохранение хороших отношений и избегание конфликта для него важнее возможности доказать свою правоту.
Однако иногда ему не хватает настойчивости в отстаивании собственных взглядов, во многих ситуациях несовпадения позиций он готов уступить и подчиниться коллективным решениям. Ему нелегко противостоять влиянию более авторитетного человека или давлению большинства.
Конформизм может быть полезен в работе, требующей чёткого подчинения указаниям и инструкциям, а также там, где необходимо собирать и консолидировать разные мнения, выстраивать отношения между людьми.

+/- МОРАЛЬНАЯ ГИБКОСТЬ – МОРАЛЬНОСТЬ

Респондент не является ни чрезмерно морально ригидным, ни морально гибким человеком. Он с должным уважением относится к существующим правилам и моральным нормам, но понимает, что иногда они избыточны, их нарушение не приведёт к отрицательным последствиям, а увеличит эффективность и облегчит достижение результата. Проявление того или иного полюса личностной черты в большей степени определяется внешними обстоятельствами и текущим состоянием респондента, нежели его личностной предрасположенностью.

+ 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.

+/- СЕНЗИТИВНОСТЬ – НЕЧУВСТВИТЕЛЬНОСТЬ

Респондента нельзя назвать ни очень восприимчивым и утончённым, ни крайне неприхотливым и практичным человеком. Ему в равной степени важны как форма, так и содержание, как чувства, так и разум. Он осознаёт важность красоты и удобства, стремится понять переживания и потребности других людей, однако не придаёт этому первостепенного значения и учитывает также функциональные характеристики, назначение и пользу, принимает во внимание факты. Проявление того или иного полюса личностной черты в большей степени определяется внешними обстоятельствами и текущим состоянием респондента, нежели его личностной предрасположенностью.

+ ЛЮБОЗНАТЕЛЬНОСТЬ

Респондент – достаточно любознательный человек, открытый новым знаниям и опыту.
Ему нравится учиться и узнавать новое не только в рамках своей текущей специализации, но и в других, не связанных с его работой областях. Как правило, он готов тратить время и силы на самообразование. Новый опыт и неизвестность вызывают у него воодушевление и энтузиазм.
В то же время иногда он может распыляться 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. Порой известное и проверенное кажется ему устаревшим и скучным, и он может недооценивать и не вполне использовать уже имеющиеся у него знания и опыт.
Любознательность может быть полезна в работе, связанной с разработкой и внедрением инноваций, требующей вникать в суть смежных вопросов, отслеживать новинки и осваивать новые технологии.

+/- ТРАДИЦИОННОСТЬ – ОРИГИНАЛЬНОСТЬ

Респондента нельзя назвать ни очень оригинальным, ни очень консервативным человеком. С одной стороны, он ценит общепринятые обычаи и традиции и не стремится эпатировать окружающих. С другой стороны, ему важно иметь возможность подчёркивать свою индивидуальность, не во всём быть похожим на окружающих, находить свои формы самовыражения и действовать нешаблонно. Проявление того или иного полюса личностной черты в большей степени определяется внешними обстоятельствами и текущим состоянием респондента, нежели его личностной предрасположенностью.

+ АБСТРАКТНОСТЬ

Респондент скорее привык оперировать обобщённой информацией, рассуждать от общего к частному.
Он склонен мыслить абстрактно, пытаясь составить представление о ситуации в целом, раскрыть смыслы, значения и причинные связи. Он скорее из тех людей, которым свойственно разрабатывать стратегию, намечать общие направления и перспективы. Иногда он любит пофилософствовать и поразмышлять об абстрактных материях.
При этом ему скорее не свойственно разбираться в тонкостях и деталях, ему может не хватать

тщательности в проработке собственных идей и продумывании конкретных шагов по реализации намеченных стратегических целей. Иногда он бывает излишне мечтателен, оторван от реальности и непрактичен.
Абстрактность может быть полезна в работе, связанной с необходимостью разработки новых идей, стратегическим планированием и проведением исследований.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ И УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ

1) 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 8,5 до 10);

"+" – умеренно выраженный потенциал (от 6,5 до 8,4);

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

Результат в интервале от 3,5 до 6,4 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
ПРОДВИЖЕНИЕ	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. *Примеры профессий: менеджер по продажам, SMM-менеджер, аккаунт-менеджер, менеджер по туризму, бренд-менеджер, GR-менеджер, страховой агент, промоутер, рекламный агент.*	+
АНАЛИЗ И ПЛАНИРОВАНИЕ	У респондента проявилась умеренная склонность к работе, связанной с поиском, анализом и обобщением информации: проведению исследований, экспертизе, составлению прогнозов и долгосрочных планов. То есть ему подходит работа, требующая развитых интеллектуальных способностей, готовности к вдумчивой самостоятельной деятельности, к проявлению интеллектуальной инициативы и любознательности. *Примеры профессий: аналитик данных, маркетолог, логист, риск-менеджер, учёный-исследователь, медиапланер, финансовый менеджер, бизнес-аналитик.*	+
ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ	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. *Примеры профессий: генеральный директор, коммерческий директор, project-менеджер, тимлид, арт-директор, предприниматель.*	+

2) ПРОГНОЗ КОНФЛИКТНОСТИ

Потенциальная конфликтность респондента – **средняя**.

В конфликтной ситуации респондент склонен активно включаться в её разрешение. Стратегия его поведения может варьировать от **соперничества** – активной и агрессивной борьбы за свои права, невнимания к интересам партнёра, до **сотрудничества** – стремления разрешить противоречия взаимоприемлемым способом.

3) ПРОГНОЗ ПОВЕДЕНИЯ В КОМАНДЕ

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
+ АНАЛИТИК	***Функции:*** рассмотрение всех вариантов, вынесение аккуратных, выверенных и беспристрастных суждений, выбор лучшей альтернативы. ***Качества:*** рассудительность, прозорливость, стратегичность мышления. ***Недостатки:*** не хватает драйва и способности воодушевлять, медлителен в принятии решений, критичен.
+ 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.
+ ДУША КОМАНДЫ	***Функции:*** поддержка и забота, снятие напряжения, выстраивание отношений, «смазывание» командных процессов. ***Качества:*** кооперативность, мягкость, вежливость, восприимчивость и дипломатичность. ***Недостатки:*** нерешительность в кризисных ситуациях, легко поддается влиянию других.

4) СТИЛИ МЕНЕДЖМЕНТА

В таблице описаны стили менеджмента по типологии И. Адизеса. Даётся оценка потенциала респондента к выполнению функций каждого из четырёх 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 определённой тенденции: то, сможет ли респондент выполнять данную управленческую роль, в большей степени зависит от внешних обстоятельств, знаний и опыта, чем от психологических особенностей.

+ ПРОИЗВОДИТЕЛЬ ***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.	**? АДМИНИСТРАТОР** ***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.
+ 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, браться 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, зацикливаться на отношениях в ущерб выполняемой задаче.

5) МОТИВАЦИЯ

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
++ ТРАДИЦИИ	Организация как уютный и знакомый дом, где "все свои". Возможность придерживаться хорошо знакомых видов деятельности, круга общения и т.д.	Перемены в жизни. Необходимость постоянных изменений, принятия нового в видах деятельности, круге общения и т.д.
+ ПОМОЩЬ ЛЮДЯМ	Возможность в рамках должностных инструкций оказывать реальную помощь, поддержку людям, сочувствовать, заботиться о других людях, получать от них благодарность.	Необходимость по роду деятельности осуществлять контролирующие функции, проявлять жесткость по отношению к конкретным людям.
+ 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.
+ ДЕНЬГИ	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).

ПРОГНОЗ ПРОЯВЛЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

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 6,4 *– средний потенциал для проявления компетенции;*

от 6,5 до 8,4 *– умеренно выраженный потенциал для проявления компетенции;*

от 8,5 до 10 *– выраженный потенциал для проявления компетенции.*

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ЛИДЕРСТВО *(средний потенциал для проявления компетенции)*

Скорее всего, может воодушевлять других людей, оказывать влияние, принимать самостоятельные решения. В меру энергичен и уверен в себе. Однако, конкретное поведение и успешность выполнения лидерских функций во многом определяются внешними условиями.

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 • общительность и инициативность в контактах	• невыраженное стремление к интересной и воодушевляющей работе • невыраженная потребность в известности и публичном признании заслуг • недоверчивость, настороженность по отношению к другим людям, требовательность, прямолинейность • уступчивость и подверженность влиянию других людей

МОТИВАЦИЯ ДОСТИЖЕНИЙ *(средний потенциал для проявления компетенции)*

Готов прилагать усилия для достижения высоких результатов. Однако уровень его инициативности и амбициозности во многом определяется особенностями конкретной ситуации.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
• выраженное стремление к руководящей, самостоятельной работе, карьерному росту • выраженное стремление к увеличению материального благосостояния • выраженная готовность вкладывать много энергии и сил в работу; справляться со стрессом и перегрузками	• невыраженная потребность в известности и публичном признании заслуг • уступчивость и подверженность влиянию других людей

СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ *(средний потенциал для проявления компетенции)*
В целом способен сохранять самообладание и не сильно снижать работоспособность в условиях внешнего давления и трудностей. Однако поведение в ситуации стресса может быть нестабильным и во многом зависит от внешних обстоятельств и текущего самочувствия.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
• выраженная готовность вкладывать много энергии и сил в работу; справляться со стрессом и перегрузками	*Не выявлено.*

СОЦИАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ОРИЕНТАЦИЯ НА КЛИЕНТА *(средний потенциал для проявления компетенции)*
Может создавать условия для долгосрочного сотрудничества, оказывать поддержку, быть внимательным к эмоциям и потребностям клиентов. Однако конкретные проявления клиентоориентированного поведения во многом определяются особенностями ситуации.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
• выраженная альтруистическая мотивация, стремление заботиться о других людях и помогать им	• недоверчивость, настороженность по отношению к другим людям, требовательность, прямолинейность

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
• общительность, инициативность в контактах	• недоверчивость, настороженность по отношению к другим людям, требовательность, прямолинейность

КОМАНДНОСТЬ *(средний потенциал для проявления компетенции)*

Способен работать в команде и поддерживать хорошие отношения с коллегами. Однако эффективность работы в команде во многом определяется особенностями конкретной ситуации.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
Не выявлено.	• недоверчивость, настороженность по отношению к другим людям, требовательность, прямолинейность

ВОЛЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ОРГАНИЗОВАННОСТЬ *(сниженный потенциал для проявления компетенции)*

Не склонен к планированию и проработке деталей. Может проявлять импульсивность, предпочитает действовать по ситуации.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
Не выявлено.	• импульсивность, непоследовательность, недисциплинированность • абстрактность мышления: мечтательность, непрактичность, нежелание углубляться в факты и подробности

НОРМАТИВНОСТЬ *(средний потенциал для проявления компетенции)*
В целом готов вести себя в соответствии с нормами, правилами и корпоративными стандартами. Однако надёжность и лояльность организации определяются также внешними условиями.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
• ориентация на сохранение хороших отношений и избегание конфликтов, готовность подчиняться чужим решениям	• отсутствие стремления понимать смысл и ощущать социальную значимость работы, уважать себя за свой труд • импульсивность, непоследовательность, недисциплинированность

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ *(умеренно выраженный потенциал для проявления компетенции)*
Готов принимать решения, проявлять настойчивость в достижении цели, отвечать за исполнение взятых на себя обязательств, справляться с последствиями собственных неверных действий.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
• выраженное стремление к руководящей, самостоятельной работе, готовность нести ответственность не только за себя, но и за других людей • выраженная готовность вкладывать много энергии и сил в работу; справляться со стрессом и перегрузками • баланс между рискованностью и пассивностью: умеренная энергичность и готовность проявлять инициативу • здоровый баланс между тревожностью и эмоциональной устойчивостью: умение сохранять относительное спокойствие не теряя при этом критичность и восприимчивость	• отсутствие стремления понимать смысл и ощущать социальную значимость работы, уважать себя за свой труд

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
• высокий общий интеллектуальный потенциал • выраженная импульсивность: готовность подстраиваться под изменяющиеся условия и требования • любознательность, открытость новым знаниям и опыту	*Не выявлено.*

КОМПЛЕКСНОЕ РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ *(умеренно выраженный потенциал для проявления компетенции)*
Способен системно анализировать ситуацию, учитывать множество условий и выбирать оптимальный вариант решения. Может принимать участие в прогнозировании проблем и разработке мероприятий по их предотвращению.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
• хорошее владение базовыми мыслительными операциями: понимание части и целого, анализ и синтез, классификация, сравнение, обобщение, абстрагирование • высокий уровень развития вербальной логики: способности рассуждать, анализировать логику высказывания • любознательность, открытость новым знаниям и опыту	*Не выявлено.*

• абстрактность мышления: склонность оперировать обобщённой информацией, рассуждать от общего к частному	

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	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
• хорошее владение базовыми мыслительными операциями, определяющими успешность в обучении: понимание части и целого, анализ и синтез, классификация, сравнение, обобщение, абстрагирование • любознательность, открытость новым знаниям и опыту	• невыраженное стремление к интересной и воодушевляющей работе