

Терешко

Дмитрий Владимирович

ЭПЦ

Отчет по результатам Тест-Ассессмента



ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТ-АССЕССМЕНТЕ

ДАТА ТЕСТИРОВАНИЯ	02.03.2022
ДАТА ИНТЕРВЬЮ	02.03.2022



ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

ВОЗРАСТ РЕСПОНДЕНТА	41 год
ПОЛ РЕСПОНДЕНТА	Мужской

Оглавление

Задачи оценки	3
Методы оценки	3
Анкетные данные	3
Заключение эксперта	3
Графические профили результатов	6
Автоматизированные описания результатов	10



Задачи оценки

Оценка «гуманитарных рисков» управленца и предпринимателя



Методы оценки

Тест-Ассессмент, включающий в себя:

- Психометрическое тестирование: методика «Бизнес-Профиль»
- Интервью по компетенциям Лаборатории Гуманитарные технологии



Анкетные данные

Имя респондента	Терешко Дмитрий Владимирович
Возраст респондента	41 год
Пол респондента	мужской
Образование (что закончили)	Сыктывкарский Государственный Университет
Специальность по образованию	Менеджмент
Профессия (кем работаете)	Предприниматель



Заключение эксперта

ПРОГНОЗ ГУМАНИТАРНЫХ РИСКОВ

Гуманитарные риски строятся на основе психологических особенностей респондента и учитывают профессиональные знания и опыт. Они имеют три градации:

выше среднего – базовые психологические характеристики прогнозируют высокую эффективность в данной деятельности и реализуются в поведении;

средний – базовые психологические характеристики прогнозируют среднюю эффективность в данной деятельности и не всегда реализуются в поведении; респонденту требуется дополнительная мотивация или дальнейшее развитие некоторых ключевых компетенций;

ниже среднего – Базовые психологические характеристики и поведение, в целом, не способствуют эффективности в данной деятельности.

Гуманитарные риски относительно рассматриваемого проекта - ниже среднего.

ПЛЮСЫ И МИНУСЫ ОТНОСИТЕЛЬНО ПОЗИЦИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ

Сильные стороны: самостоятельность, включенность и интерес к проекту, структурированность мышления, высокий потенциал к анализу и планированию, опыт предпринимательства и управления.

Слабые стороны: вытеснение социального аспекта в работе - общения, командной работы, поддержки коллег.

КОМПЕТЕНЦИЯ	ТЕСТ	ЭКСПЕРТ	ОБЩЕЕ
ЭНЕРГЕТИКА	2	3	3
САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ	3	4	4
НАДЕЖНОСТЬ	4	4	4
СТРУКТУРИРОВАННОСТЬ МЫШЛЕНИЯ	5	4	5
ВКЛЮЧЕННОСТЬ/РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ	3	4	4

ОБЩЕЕ РЕЗЮМЕ

Респондент представляет проект в сфере туризма, планирует открыть гостиницу на о. Самуи. Респондент обладает богатым опытом управления, а также опытом предпринимательства. Он уже был в роли директора гостиницы на о. Самуи, знаком со спецификой бизнеса. Он увлечен идеей, ему интересно развиваться именно в этом направлении.

Респондент обладает средним уровнем энергии. Он готов вкладываться в свое дело, его привлекает динамичная, активная работа. Он стремится ставить самому себе вызовы и преодолевать их. Размеренная, рутинная работа, напротив, демотивирует респондента. Однако в связи с некоторыми сложностями со здоровьем, респондент внимательно следит за своим физическим состоянием, растрачивая ресурсы внимательно и осознанно.

Респондент старается выполнять взятые на себя обязательства. Он с должным уважением относится к существующим правилам и моральным нормам, но понимает, что иногда они избыточны, их нарушение не приведет к отрицательным последствиям, а увеличит эффективность и облегчит достижение результата. У респондента уровень развития самостоятельности выше среднего. Он независим в принятии решений, опирается на свое мнение и видение. Комфортно чувствует себя в роли управленца, отвечающего за свою команду. Чаще всего он выслушивает мнения коллег, собирает разные точки зрения для того, чтобы проанализировать их, углубиться в суть проблемы/задачи и принять самостоятельное управленческое решение.

Респондент обладает высоким уровнем структурированности мышления. Он хорошо владеет анализом и синтезом информации. Может критически мыслить, прогнозировать, смотреть на ситуацию с разных сторон. У него высокий потенциал в деятельности, связанной с анализом и планированием. Все это позволяет респонденту определять развитие проекта как на краткосрочную, так и на долгосрочную перспективу. У него пылливый ум, он старается всегда "докопаться" до первопричины.

Респондент предприимчивый человек, он всегда ищет новые возможности для развития. На данный момент он больше ориентирован на индивидуальную работу, и несколько вытесняет социальный аспект работы. Он не стремится к общению, работе в команде. В большей степени сейчас для него важен финансовый заработок от проекта и возможность реализовывать интересную для себя деятельность.

Для компании ООО «Центр юридической экспертизы и оценки»

Михмель А.Ю.

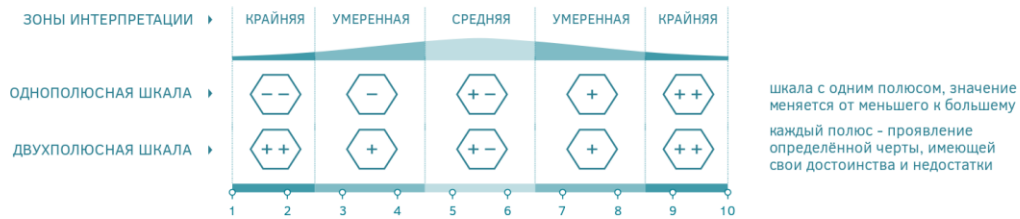
эксперт

Лаборатория «Гуманитарные Технологии»

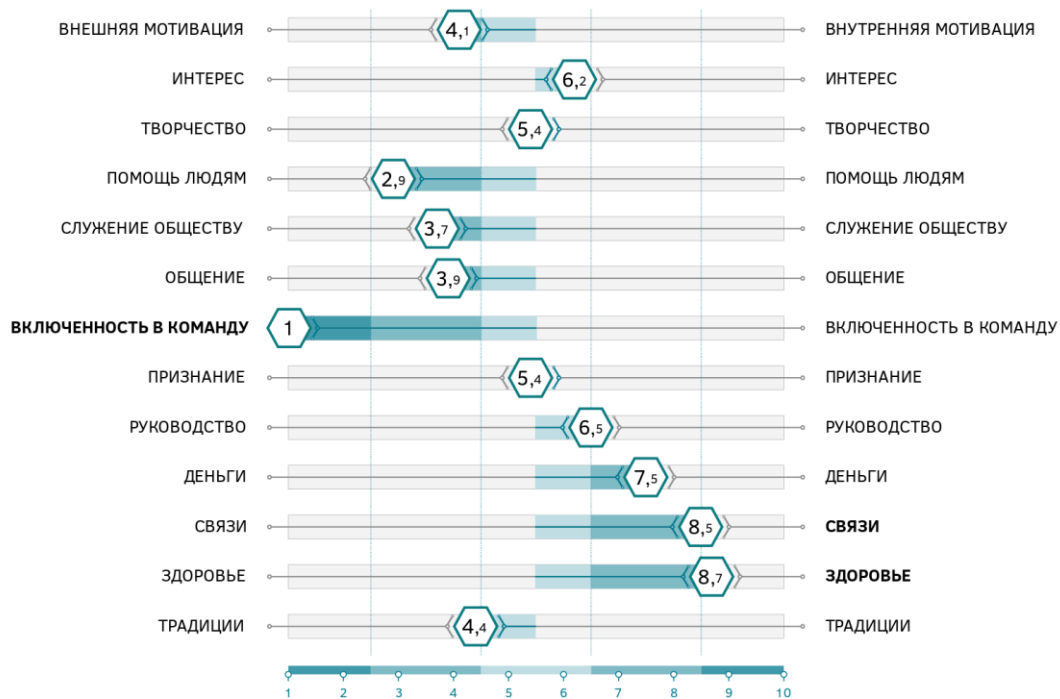


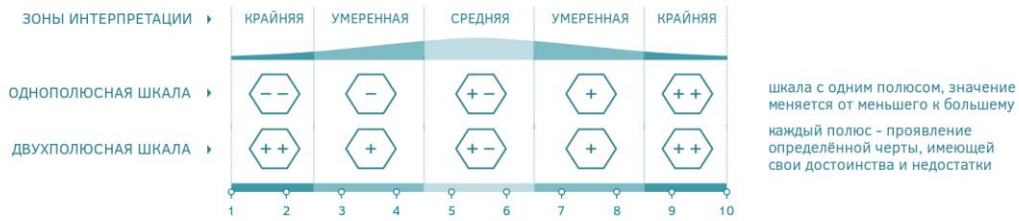
Графические профили результатов

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ

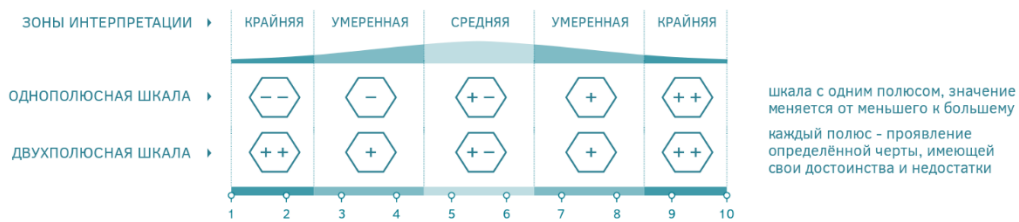
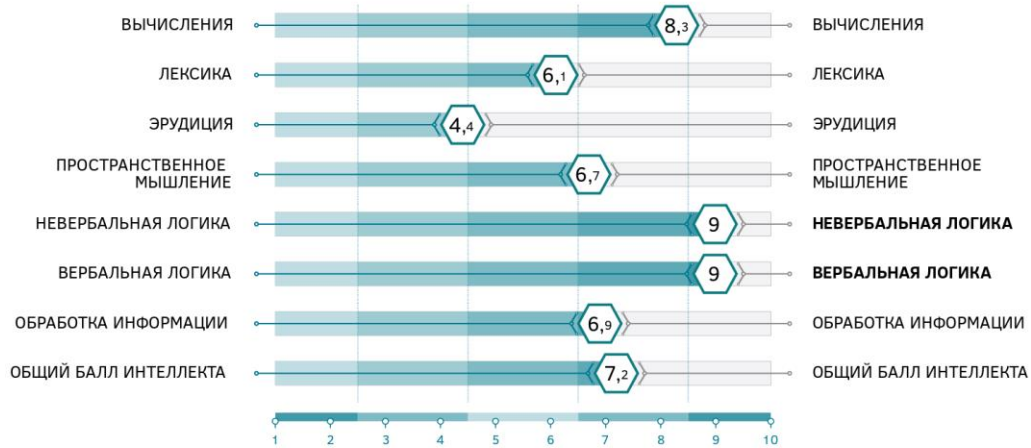


Факторы по блоку «МОТИВАЦИЯ»

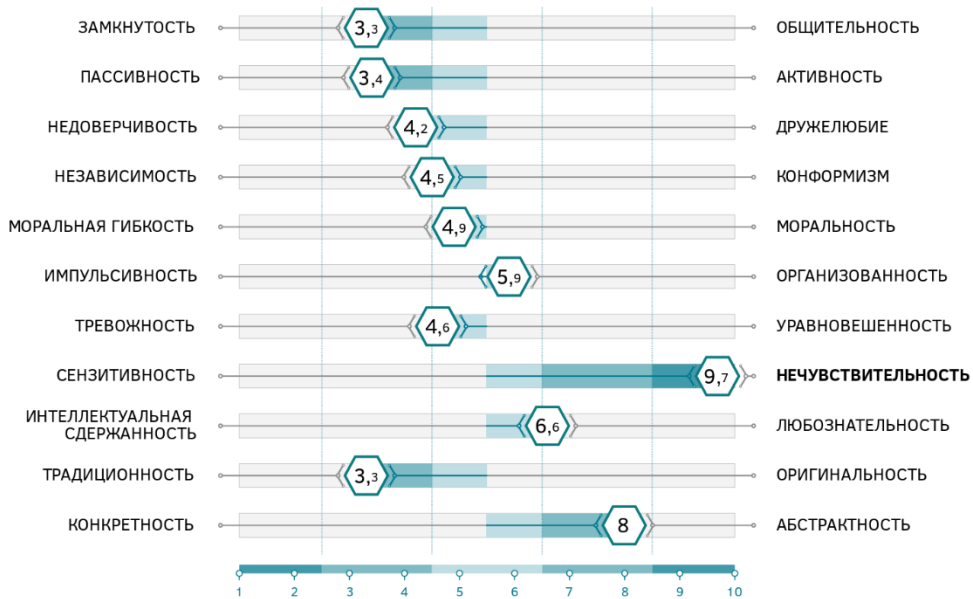




Факторы по блоку «СТРУКТУРА ИНТЕЛЛЕКТА»



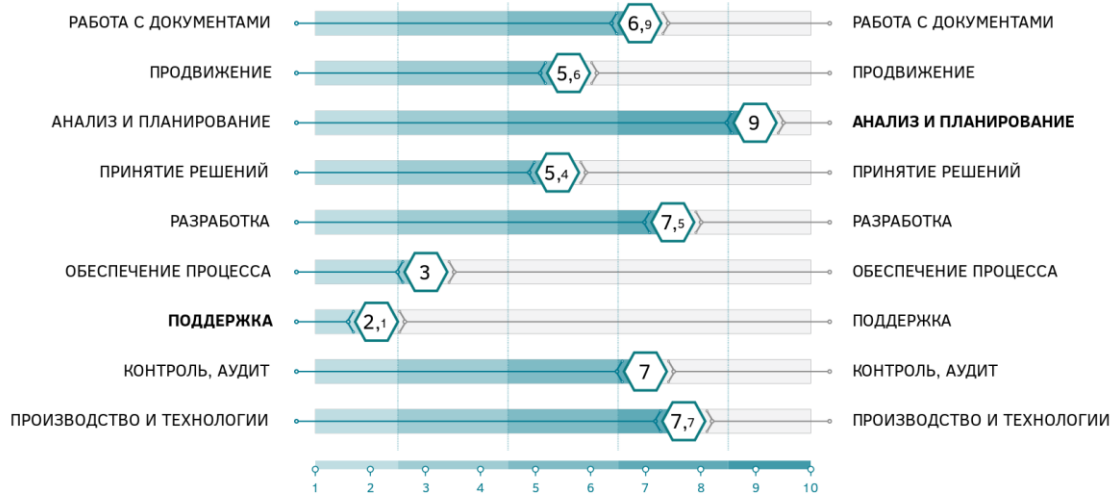
Факторы по блоку «ЛИЧНОСТЬ»



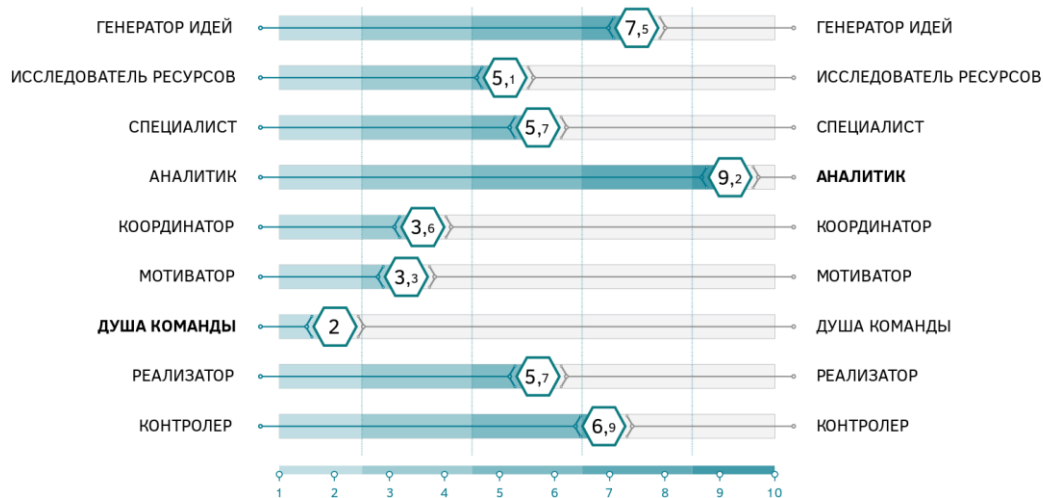
СКЛОННОСТЬ К ВИДАМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



Факторы по блоку «ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ»



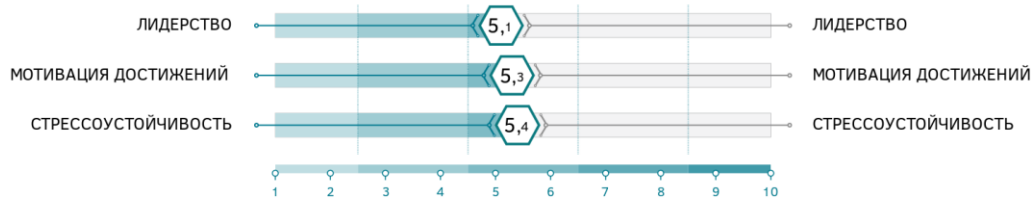
Факторы по блоку «КОМАНДНЫЕ РОЛИ»



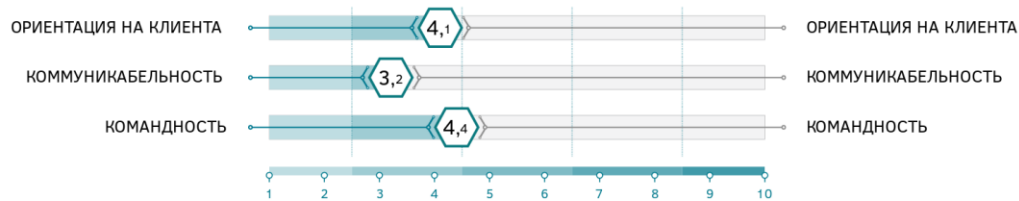
ПРОГНОЗ ПРОЯВЛЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ



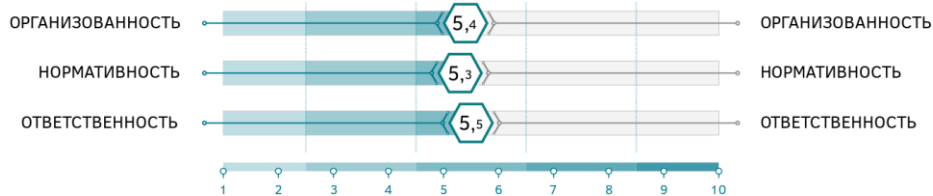
Факторы по блоку «ЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



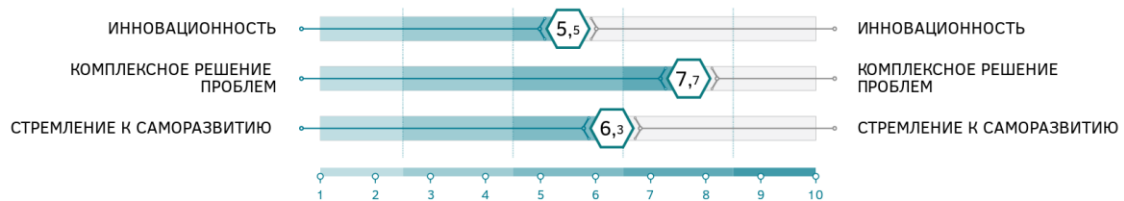
Факторы по блоку «СОЦИАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



Факторы по блоку «ВОЛЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»



Факторы по блоку «КОГНИТИВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ»





Автоматизированные описания результатов

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ

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 хотел бы иметь интересную работу, получать удовольствие от процесса и результатов своего труда. Однако в данный момент он готов пожертвовать содержательной стороной работы, ради удовлетворения других более актуальных потребностей.

+/- 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

У респондента слабо выражена потребность в общении и выстраивании доверительных отношений с другими людьми. Возможно, он более комфортно чувствует себя, работая с техникой и документами. Либо его вполне устраивают формальные и регламентированные отношения с коллегами и клиентами без необходимости проявлять дружелюбие и заинтересованность. Также, возможно, что потребность респондента в общении удовлетворяется за пределами работы, вне его профессиональной деятельности.

-- ВКЛЮЧЕННОСТЬ В КОМАНДУ

У респондента не выражена потребность работать в команде. Включённость в команду,

ощущение защищённости и поддержка со стороны коллег не являются значимыми факторами, повышающими его вовлечённость и работоспособность. Возможно, респондент комфортнее чувствует себя, работая самостоятельно и не будучи привязанным к качеству и скорости работы других членов команды. Полное вытеснение потребности Включённость в команду может говорить об индивидуализме, желании отвечать только за свою работу и не зависеть от коллег, отсутствии веры в надёжность и качество работы других людей.

+/- ПРИЗНАНИЕ

Респондент хотел бы получать позитивную обратную связь по результатам своей работы. Как большинству других людей, ему приятно, когда его хвалят и высоко оценивают. Однако внешняя оценка заслуг, персональное отношение, известность в профессиональном кругу – не самые важные для него факторы при выборе сферы деятельности.

+ 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 ярко выражена потребность в поддержании здоровья и стабильного образа жизни. Он может быть озабочен сохранением своих энергетических ресурсов, которые в данный момент по каким-то причинам ограничены или истощены, стремится избегать тревог, психологического и физического перенапряжения. Причины такой мотивации могут быть различны, и важно понять, являются ли они ситуативными или устойчивыми. Желание экономить свои ресурсы может быть обусловлено возрастом респондента, являться следствием заболевания, сильного стресса, эмоционального выгорания, быть вызвано необходимостью заботиться о близких или подрабатывать где-то ещё и т. д. Нередко повышенное внимание к здоровью связано с ценностью здорового образа жизни, которая активно культивируется в современном обществе.

- 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.

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

Респондент получил средний результат. Он обладает средним словарным запасом и уровнем грамотности – как у большинства других людей. Если есть возможность обращения к словарям, он способен грамматически и стилистически корректно выстраивать предложения, верно расставлять знаки препинания и без ошибок писать трудные слова.

- ЭРУДИЦИЯ

Результат респондента ниже, чем у большинства других людей. Вероятно, он обладает недостаточно широким кругозором и не очень хорошо ориентируется в разных сферах общественной жизни: науке, искусстве, экономике, политике и т. д.

+ 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 значительно выше среднего. Это означает, что логическое мышление и способность к анализу невербальной информации развиты у него гораздо лучше, чем у большинства других людей. Респондент прекрасно 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

Результат респондента выше, чем у большинства других людей. Респондент достаточно внимателен, может удерживать в фокусе внимания большой объём информации, способен

сосредоточенно работать в ситуации дефицита времени и выдерживать монотонию, что позволяет прогнозировать его эффективность при выполнении кропотливой, требующей скорости и одновременно высокой точности работы. Скорее всего, он достаточно наблюдателен: от него редко ускользают ошибки, неточности и мелкие детали, даже если объём анализируемой или проверяемой информации довольно велик.

ЛИЧНОСТЬ

+ ЗАМКНУТОСТЬ

Респондент – скорее замкнутый и сдержанный в общении человек, склонный оставлять при себе свои мысли и чувства.

Он готов к уединённой работе, его редко тяготит необходимость молчания. Он склонен говорить по делу, фокусироваться на теме разговора, не уходя в сторону и не углубляясь в незначимые детали.

В то же время, прежде всего в ситуации неформального общения, респонденту бывает сложно первому завязать разговор и долгое время поддерживать беседу с малознакомым человеком.

Он может казаться несколько отчуждённым и погружённым в себя. Общение и взаимодействие с людьми, вероятно, достаточно энергозатратны для респондента; после времени, проведённого в большой компании, ему требуется отдых в одиночестве.

Замкнутость может быть полезна в работе, связанной с необходимостью находиться в одиночестве или в знакомом и постоянном кругу коллег, где общение с клиентами и другими незнакомыми людьми носит эпизодический или сугубо формальный характер.

+ ПАССИВНОСТЬ

Респондент – скорее спокойный и размеренный в своих действиях и решениях человек, экономно и бережно расходующий свою энергию.

Он не испытывает выраженной потребности в постоянной смене впечатлений и новых ощущениях, поэтому, вероятно, не склонен к неоправданному риску и поиску адреналина, а, скорее всего, проявляет осторожность и думает о последствиях, прежде чем принять решение. Чаще всего его привлекают стабильность, определённость и размеренность – условия, в которых он может сосредоточиться и не тратить свои силы на бесцельную суету и беспокойство.

В то же время в некоторых ситуациях респонденту может не хватать решительности, смелости и просто силы желания, чтобы рискнуть, проявить инициативу. Работа в условиях конкуренции, многозадачности и неопределённости может негативно сказываться на его психологическом благополучии и эффективности.

Пассивность может быть полезна в работе, не связанной с риском и постоянными переменами, требующей вдумчивости и осторожности в принятии решений.

+ 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.

+/- НЕЗАВИСИМОСТЬ – КОНФОРМИЗМ

Респондент не является ни чрезмерно уступчивым, ни независимым человеком. Он готов принимать во внимание мнения и советы окружающих, в некоторых ситуациях может уступить и подчиниться позиции большинства, однако в значимых для него вопросах, вероятно, будет оставаться непреклонен и настаивать на своём. Проявление того или иного полюса личностной черты в большей степени определяется внешними обстоятельствами и текущим состоянием респондента, нежели его личностной предрасположенностью.

+/- 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 – ОРГАНИЗОВАННОСТЬ

Респондент не является ни чрезмерно организованным, ни очень импульсивным человеком. Он готов следовать правилам, проявлять последовательность и дисциплинированность. В то же время он сохраняет достаточную гибкость, при необходимости может подстроиться под требования ситуации, поменять планы, скорректировать цели. Проявление того или иного полюса личностной черты в большей степени определяется внешними обстоятельствами и текущим состоянием респондента, нежели его личностной предрасположенностью.

+/- 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 с точки зрения практической пользы, ему не важны эмоции и эстетические детали.

Он неприхотлив, практичен и рационален. Не обращает внимание на внешние атрибуты вещей: красоту обёртки, стиль, дизайн, ему гораздо важнее функциональные характеристики, назначение и польза. В отношениях с людьми ему свойственно учитывать только факты и конкретное поведение, не принимая во внимание чувства и эмоции.

Это приводит к тому, что он может казаться чёрствым и равнодушным. Часто ему не хватает эмпатии и чуткости, чтобы понять потребности и переживания других людей, значимость для них красоты и комфорта.

Выраженная 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 – 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

Респондент – достаточно консервативный человек, стремящийся придерживаться общепринятых традиций и способов поведения.

В большинстве ситуаций он предпочитает классический стиль, не склонен эпатировать окружающих своим внешним видом, манерами или увлечениями. Он понимает ценность обычаев и традиций и может вписаться в коллектив, где существует дресс-код и поведение регламентировано.

Он не стремится привлекать к себе внимание и удивлять окружающих, поэтому может казаться не очень ярким и заметным (по крайней мере, на первый взгляд до начала общения).

Традиционность может быть полезна в работе, где требуется соблюдать формальности и придерживаться общепринятых правил и норм, ограничивается свобода самовыражения, и нет места инновационности и нестандартному подходу.

+ 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.

СКЛОННОСТЬ К ВИДАМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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
АНАЛИЗ И ПЛАНИРОВАНИЕ	У респондента проявилась яркая 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. <i>Примеры профессий: аналитик данных, маркетолог, логист, риск-менеджер, учёный-исследователь, медиапланер, финансовый менеджер, бизнес-аналитик.</i>	++
РАБОТА С ДОКУМЕНТАМИ	У респондента проявилась умеренная склонность к работе с документами: оформлению, ведению и хранению документации. То есть ему подходит уединённая деятельность, требующая внимательности, аккуратности, организованности и сосредоточенности. <i>Примеры профессий: бухгалтер, делопроизводитель, архивист, сметчик, корпоративный юрист, нотариус, операционист.</i>	+
РАЗРАБОТКА	У респондента проявилась умеренная склонность к работе, связанной с созданием новых продуктов и услуг. То есть ему подходит деятельность, требующая конструктивности, инновационной направленности, увлечённости, изобретательности, гибкости ума, желания находить новые, нестандартные подходы. <i>Примеры профессий: программист, дизайнер, копирайтер, архитектор, product-менеджер.</i>	+
КОНТРОЛЬ, АУДИТ	У респондента проявилась умеренная склонность к работе, связанной с контролем и проверкой работы других людей в различных областях (например, исполнительской дисциплины, качества выпускаемого товара, финансовой отчётности, расхода рабочего времени, безопасности и т. п.). То есть ему подходит деятельность, требующая точности, принципиальности, ответственности, независимости, способности	+

	<p>преодолевать сопротивление других людей. <i>Примеры профессий: QA-инженер, аудитор, редактор, инженер по качеству, инженер по охране труда и безопасности, налоговый инспектор.</i></p>	
ПРОИЗВОДСТВО И ТЕХНОЛОГИИ	<p>У респондента проявилась умеренная склонность к работе в сфере производства, где необходимо получать сырьё, создавать готовые продукты или оказывать услуги, следуя определённой технологии. То есть ему подходит деятельность, требующая дисциплинированности, ответственности, устойчивости к монотонии, развитых технических способностей, понимания технологии и умения её применять в различных условиях. <i>Примеры профессий: инженер-технолог, инженер-механик, строитель, энергетик, электронщик.</i></p>	+
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЦЕССА	<p>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.</p>	-
ПОДДЕРЖКА	<p>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.</p>	-

2) СТИЛЬ МЕНЕДЖМЕНТА

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

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

Условные обозначения:

"++" – ярко выраженный потенциал;

"+" – умеренно выраженный потенциал;

"-" – несвойственный стиль;

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

<p>? ПРОИЗВОДИТЕЛЬ</p> <p>Функции: Определяет, что должно быть сделано для решения задачи. Обеспечивает выполнение работы и производство результата любой ценой. Помогает организации быть результативной в</p>	<p>+ АДМИНИСТРАТОР</p> <p>Функции: Координирует и распределяет обязанности, отслеживает и контролирует процесс исполнения. Систематизирует процесс работы и вырабатывает необходимые правила и порядок действий.</p>
---	--

<p>краткосрочной перспективе. Качества: Ориентирован на достижение результата, трудолюбивый, деятельный, выносливый, прагматичный. Недостатки: Склонен к трудоголизму, может быть нетерпеливым и суетливым, активно делать что-то, не заботясь об эффективности, подменять качество количеством, игнорировать чувства других людей.</p>	<p>Способствует эффективности организации в краткосрочной перспективе. Качества: Внимательный к деталям, логичный, методичный, организованный, консервативный, следующий букве закона. Недостатки: Склонен к бюрократизму и формализму, может слишком много времени тратить на мелочи, застревать на этапе анализа, не приступая к действиям, быть негибким и неуживчивым.</p>
<p>? ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ</p> <p>Функции: Определяет направление развития и разрабатывает стратегию адаптации организации к изменяющейся среде. Ищет возможности и шансы. Помогает организации быть результативной в долгосрочной перспективе. Качества: Склонный к новаторству, творчески мыслящий, проактивный, инициативный, вдохновляющий. Недостатки: Может проявлять непоследовательность, братья за работу в последнюю минуту, нарушать установленные планы, метаться среди многочисленных возможностей.</p>	<p>- ИНТЕГРАТОР</p> <p>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.</p>

3) ПРОГНОЗ ПОВЕДЕНИЯ В КОМАНДЕ

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
<p>++ АНАЛИТИК</p>	<p>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.</p>

<p>+ ГЕНЕРАТОР ИДЕЙ</p>	<p>Функции: решение сложных проблем, генерирование оригинальных идей. Качества: воображение, оригинальность, самостоятельность, высокий интеллект. Недостатки: игнорирование деталей и трудностей практической реализации.</p>
<p>+ КОНТРОЛЕР</p>	<p>Функции: доведение дел до полного завершения, выявление ошибок, пропусков и недоработок, их исправление. Качества: аккуратность, стремление к высоким стандартам, ориентация на сроки, внимание к деталям. Недостатки: чрезмерное беспокойство и придирчивость по отношению к другим, сложно делегирует полномочия.</p>

Прогноз конфликтности

Потенциальная конфликтность респондента – **средняя**.

В конфликтной ситуации респондент склонен проявлять **внутреннее сопротивление**, то есть демонстрировать упрямство и негативизм, испытывать недовольство, не переходя при этом к активным протестным действиям или поиску выхода из конфликта.

4)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
<p>++ СВЯЗИ</p>	<p>Возможность установления полезных связей, взаимодействие с влиятельными коллегами и партнерами, покровительство со стороны вышестоящих.</p>	<p>Отсутствие актуальных и потенциальных значимых, полезных контактов.</p>
<p>++ ЗДОРОВЬЕ</p>	<p>Возможность не перерабатывать, иметь удобный график (неполный рабочий день, выбор времени или места работы и т.д.). Спокойная, комфортная обстановка. Наличие соц.пакета и мед.страховки.</p>	<p>Необходимость тратить много сил и энергии на работе. Напряженный график. Авралы и стрессовые ситуации.</p>

<p>+ РУКОВОДСТВО</p>	<p>Лидерская роль, ответственность за людей, конкретные направления деятельности, проекты, принятие решений. Перспектива карьерного роста, делегирование респонденту полномочий.</p>	<p>Отсутствие карьерных перспектив, личной ответственности за какой-либо проект или направление. Необходимость играть по чужим правилам.</p>
<p>+ ДЕНЬГИ</p>	<p>Рост материального благосостояния. Предпочтительна прогрессивная шкала оплаты.</p>	<p>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).</p>

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
<ul style="list-style-type: none"> • выраженное стремление к руководящей, самостоятельной работе, желание нести ответственность не только за себя, но и за других людей 	<ul style="list-style-type: none"> • сдержанность в общении • размеренность и осторожность; склонность к избеганию неопределённости и риска • недоверчивость, настороженность по отношению к другим людям, требовательность, прямолинейность

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
<ul style="list-style-type: none"> • выраженное стремление к руководящей, самостоятельной работе, карьерному росту • выраженное стремление к увеличению материального благосостояния 	<ul style="list-style-type: none"> • ярко выраженное стремление сохранять здоровье и стабильный образ жизни; избегать тревог, психологического и физического перенапряжения • размеренность и осторожность; склонность к избеганию неопределённости и риска

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
<ul style="list-style-type: none"> • хорошая умственная работоспособность, способность сохранять концентрацию даже в условиях дефицита времени • ярко выраженные неприхотливость, практичность и рациональность 	<ul style="list-style-type: none"> • ярко выраженное стремление сохранять здоровье и стабильный образ жизни; избегать тревог, психологического и физического перенапряжения • размеренность и осторожность; склонность к избеганию неопределённости и риска

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
<ul style="list-style-type: none"> • здоровый баланс между уступчивостью и независимостью: способность понять и принять позицию другого, не поддавшись при этом чужому влиянию 	<ul style="list-style-type: none"> • невыраженная альтруистическая мотивация: отсутствие стремления заботиться о других людях и помогать им • недоверчивость, настороженность по отношению к другим людям, требовательность, прямолинейность • равнодушие к чувствам и потребностям других людей

КОММУНИКАбельность (*сниженный потенциал для проявления компетенции*)

Не очень общителен и не склонен брать излишнюю инициативу в разговоре. Может проявлять недостаточно чуткости и такта по отношению к собеседнику.

КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ	КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ
<p><i>Не выявлено.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • невыраженное стремление к общению и взаимодействию с интересными людьми • сдержанность в общении • осторожность и нерешительность • недоверчивость, настороженность по отношению к другим людям, требовательность, прямолинейность • равнодушие к чувствам и потребностям других людей

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
<ul style="list-style-type: none"> • здоровый баланс между уступчивостью и независимостью: способность понять и принять позицию другого, не поддавшись при этом чужому влиянию 	<ul style="list-style-type: none"> • отсутствие стремления работать в команде, ориентация на индивидуальный стиль работы • недоверчивость, настороженность по отношению к другим людям, требовательность, прямолинейность

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
<ul style="list-style-type: none"> развитая способность быстро и точно обрабатывать однотипную информацию, замечать детали 	<ul style="list-style-type: none"> 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
<ul style="list-style-type: none"> консерватизм и готовность придерживаться общепринятых традиций и способов поведения 	<ul style="list-style-type: none"> невыраженное стремление понимать смысл и ощущать социальную значимость работы, уважать себя за свой труд

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"> выраженное стремление к руководящей, самостоятельной работе, готовность нести ответственность не только за себя, но и за других людей 	<ul style="list-style-type: none"> невыраженное стремление понимать смысл и ощущать социальную значимость работы, уважать себя за свой труд ярко выраженное стремление сохранять

<ul style="list-style-type: none"> • баланс между организованностью и импульсивностью: достаточная дисциплинированность и готовность к планированию при сохранении гибкости и способности действовать по ситуации • здоровый баланс между тревожностью и эмоциональной устойчивостью: умение сохранять относительное спокойствие не теряя при этом критичность и восприимчивость 	<p>здоровье и стабильный образ жизни; избегать тревог, психологического и физического перенапряжения</p>
--	--

КОГНИТИВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ИННОВАЦИОННОСТЬ (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"> • высокий общий интеллектуальный потенциал • любознательность, открытость новым знаниям и опыту 	<ul style="list-style-type: none"> • традиционность, нежелание выделяться из толпы

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
<ul style="list-style-type: none"> • отличное владение базовыми мыслительными операциями: понимание части и целого, анализ и синтез, классификация, сравнение, обобщение, абстрагирование 	<ul style="list-style-type: none"> • сниженная эрудированность, недостаточно широкий кругозор

<ul style="list-style-type: none"> • высокий уровень развития вербальной логики: способности рассуждать, анализировать логику высказывания • достаточно высокая внимательность, способность удерживать в фокусе внимания большой объём информации • любознательность, открытость новым знаниям и опыту • 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
<ul style="list-style-type: none"> • отличное 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 	<ul style="list-style-type: none"> • сниженная эрудированность, недостаточно широкий кругозор