

Иванов
Иван Иванович

Бизнес-Профиль-7
Бизнес-отчёт



ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

ДАТА ТЕСТИРОВАНИЯ	08.05.2020 14:35:51
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТЕСТИРОВАНИЯ	00:07:16



ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

ДАТА РОЖДЕНИЯ	05.08.1978
ПОЛ РЕСПОНДЕНТА	мужской

ЛАБОРАТОРИЯ
ГУМАНИТАРНЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ





ПРОФИЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА

Графическое представление оценок потенциала респондента к основным видам профессиональной деятельности.



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

Интерпретация уровня выраженности потенциала респондента к основным видам профессиональной деятельности.



ПРОГНОЗ ПОВЕДЕНИЯ В КОМАНДЕ

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



СТИЛИ МЕНЕДЖМЕНТА

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



МОТИВИРУЮЩИЕ И ДЕМОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ

Описание факторов профессиональной деятельности мотивирующих и демотивирующих респондента.

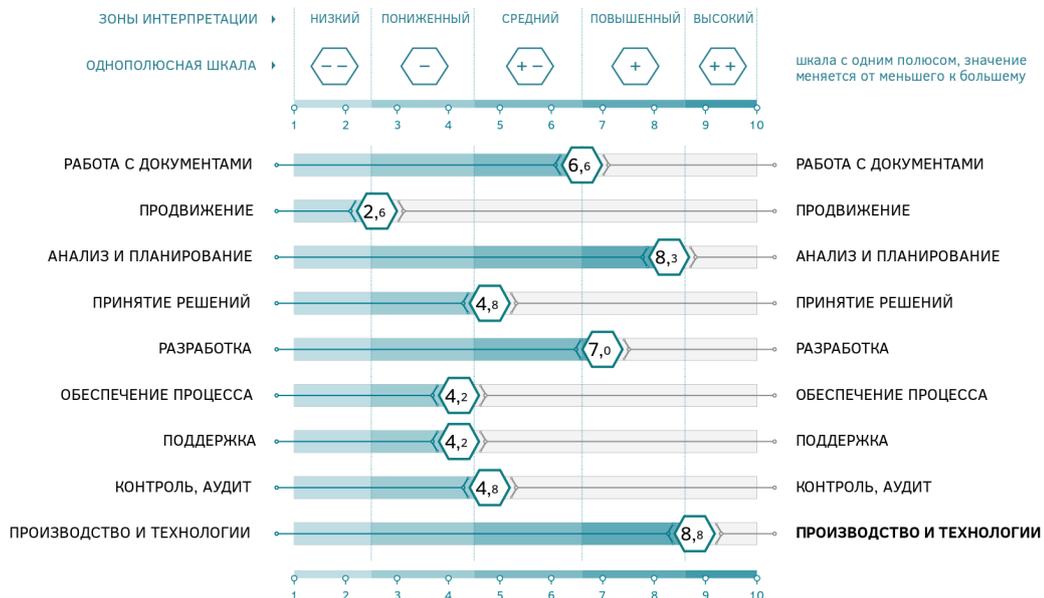
Данный отчёт был сформирован автоматически в Системе Интернет-сервисов «Эйчти-лайн» по результатам обработки пройденного респондентом тестирования исключительно по запросу и для ЛГТ и представляет собой интеллектуальную собственность ООО "ЭйчТи Лаб". ООО "ЭйчТи Лаб" даёт свое согласие ЛГТ использовать, копировать и хранить этот отчёт только для своих внутренних и некоммерческих целей при условии соблюдения им законодательства о персональных данных, не нарушая прав и интересов респондента. Внесение изменений в отчёт после его формирования Системой Интернет-сервисов «Эйчти-лайн» не допускается. ООО "ЭйчТи Лаб" и правообладатель Системы Интернет-сервисов «Эйчти-лайн» и теста, использованного при проведении тестирования, по результатам которого был сформирован отчёт, не несут никакой ответственности за использование ЛГТ отчёта, а также за принятые на его основе решения.

Пользователь ЛГТ несет полную ответственность, в том числе ответственность за качество проведения тестирования, по результатам которого был сформирован данный отчёт, за интерпретацию им показателей, содержащихся в отчёте, за использование указанных в отчёте сведений или их объединение с другими сведениями или оценочными методами, используемыми ЛГТ для принятия, в том числе, итоговых кадровых и управленческих решений, а также за халатное или небрежное использование и хранение отчёта.

ООО "ЭйчТи Лаб" предупреждает, что некорректное использование теста, а также несоблюдение рекомендаций к проведению тестирования (<http://support.ht.ru>) могли привести к искажению или снижению качества результатов тестирования, содержащихся в данном отчёте.



ПРОФИЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

В таблице представлена информация о потенциале респондента к работе в основных видах деятельности. Обратите внимание, что прогноз строится только на основе психологических особенностей и не учитывает профессиональные знания и опыт.

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
ПРОИЗВОДСТВО И ТЕХНОЛОГИИ	<p>У респондента проявилась яркая 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.</p> <p><i>Примеры профессий: инженер-технолог, инженер-механик, строитель, энергетик, электронщик.</i></p>	++

<p>РАБОТА С ДОКУМЕНТАМИ</p>	<p>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></p>	<p>+</p>
<p>АНАЛИЗ И ПЛАНИРОВАНИЕ</p>	<p>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. <i>Примеры профессий: аналитик данных, маркетолог, логист, риск-менеджер, учёный-исследователь, медиапланер, финансовый менеджер, бизнес-аналитик.</i></p>	<p>+</p>
<p>РАЗРАБОТКА</p>	<p>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></p>	<p>+</p>
<p>ПРОДВИЖЕНИЕ</p>	<p>У респондента отсутствует склонность к работе с клиентами: продаже товаров и услуг, переговорам, платному обслуживанию и т. п. Ему не подходит активная деятельность, требующая развитых качеств убеждающей коммуникации: контактности, гибкости, убедительности и инициативности в общении.</p>	<p>-</p>



ПРОГНОЗ ПОВЕДЕНИЯ В КОМАНДЕ

ПРОГНОЗ КОНФЛИКТНОСТИ

Потенциальная конфликтность респондента – **средняя**.

В конфликтной ситуации респондент склонен прибегать к стратегии **приспособления**, то есть избегать активных действий и жертвовать собственными интересами, чтобы сохранить мир и устранить конфликт.

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
+ СПЕЦИАЛИСТ	Функции: привнесение знаний и опыта по проблеме. Качества: организованность, преданность делу, самостоятельность, любознательность. Недостатки: узость специализации, редко интересуется делами других.
+ 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.
+ РЕАЛИЗАТОР	Функции: воплощение идей и решений в практические действия. Качества: дисциплинированность, надежность, консервативность, эффективность. Недостатки: негибкость, медленная реакция на новые возможности.



СТИЛИ МЕНЕДЖМЕНТА

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

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

Условные обозначения:

"++" – ярко выраженный потенциал;

"+" – умеренно выраженный потенциал;

"-" – несвойственный стиль;

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

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

<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.</p> <p>Качества: Склонный к новаторству, творчески мыслящий, проактивный, инициативный, вдохновляющий.</p> <p>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.</p> <p>Качества: Дружелюбный, коммуникабельный, поддерживающий, чувствующий людей.</p> <p>Недостатки: Может проявлять уклончивость, угождать, избегать конфликтов, заикливаться на отношениях в ущерб выполняемой задаче.</p>
--	--



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
++ ТВОРЧЕСТВО	Решение сложных, комплексных задач, разработка новых подходов в решении производственных, научных, экономических и других проблем.	Отсутствие возможности воплощать и реализовывать что-то новое, работа по шаблону.
++ ВКЛЮЧЕННОСТЬ В КОМАНДУ	Возможность быть включенным в состав сильной и сплоченной команды, которая обеспечивает защиту и поддержку каждого участника; понимание своей роли и пользы для команды.	Недобросовестность других участников команды; отвержение коллективом; отсутствие командного духа, разобщенность коллег.
+ ИНТЕРЕС К ПРОЦЕССУ	Включение в процесс обучения (тренинги, занятия в учебном центре), деятельность, позволяющая приобретать новые знания и навыки, повышающая профессиональную квалификацию респондента.	Однообразная, монотонная работа.

<p>+ ТРАДИЦИИ</p>	<p>Организация как уютный и знакомый дом, где "все свои". Возможность придерживаться хорошо знакомых видов деятельности, круга общения и т.д.</p>	<p>Перемены в жизни. Необходимость постоянных изменений, принятия нового в видах деятельности, круге общения и т.д.</p>
--------------------------	---	---

Внимание! Сеанс тестирования был пройден слишком быстро. Это может означать недостоверность протокола тестирования и результатов тестирования.