

НИКИТИН Александр Владимирович

СТМ

Отчет для специалиста



ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

ДАТА ТЕСТИРОВАНИЯ	20.01.2022 12:05:28
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТЕСТИРОВАНИЯ	00:03:54



ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

ДАТА РОЖДЕНИЯ	04.07.1978
ПОЛ РЕСПОНДЕНТА	мужской



ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ

Графическое представление результатов в виде столбчатой диаграммы. Позволяет легко оценивать и сравнивать выраженность отдельных качеств респондента, видеть уникальные сочетания черт.



ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Описание индивидуальных особенностей респондента на основании баллов, полученных по отдельным шкалам теста.



МОТИВИРУЮЩИЕ И ДЕМОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ

Описание индивидуальных особенностей респондента, основанное на анализе сочетаний шкал теста.

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

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

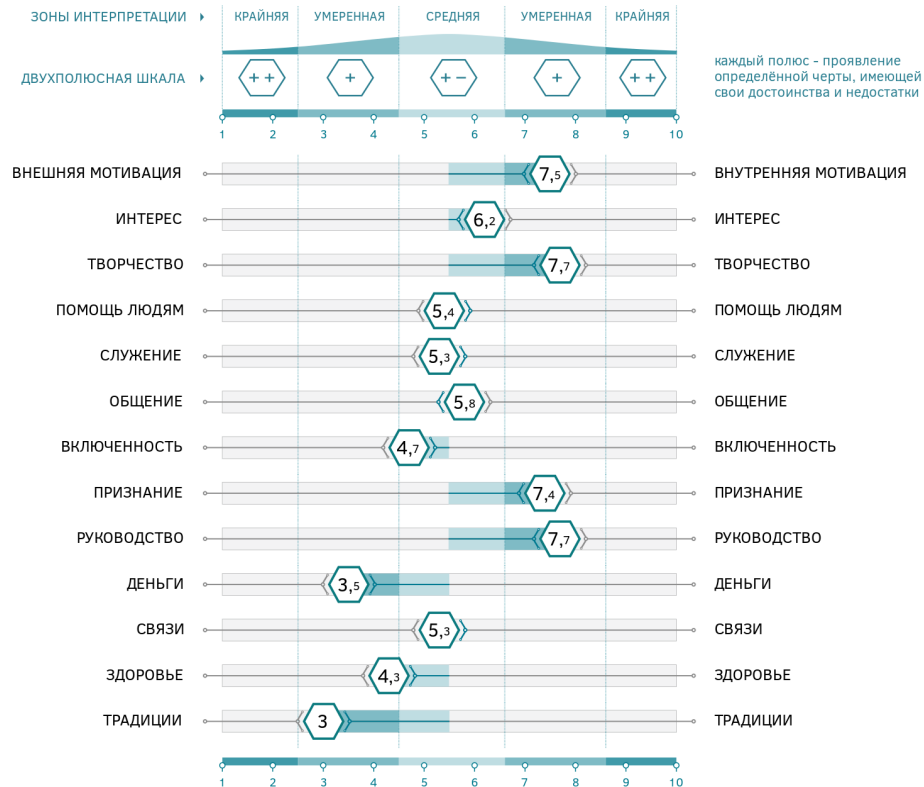
HT Lab вправе использовать, копировать и хранить данный отчёт только в пределах прав, предоставленных ему респондентом, и исключительно для своих внутренних и некоммерческих целей с соблюдением законодательства о персональных данных, не нарушая прав и интересов респондента.

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

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



ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

+ ВНУТРЕННЯЯ МОТИВАЦИЯ

У респондента преобладает внутренняя мотивация. К ней относятся мотивы: Интерес к процессу и содержанию работы, Творчество, Помощь людям, Служение обществу и Включенность в команду. Для людей с такой мотивацией важно содержание деятельности, которой они занимаются. Если работа отвечает их ценностям и потребностям, они, как правило, сильнее, чем люди с внешней мотивацией, привязаны к специфике решаемых задач и к коллективу. Они готовы работать ради реализации своих идей и ценностей, их результативность не так сильно зависит от внешних по отношению к содержанию работы факторов: денег, престижности организации, статуса в компании и т. п.

+/- 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 стремится к творческой и самостоятельной работе, которая позволяла бы ему, претворяя в жизнь собственные идеи, преобразовывать окружающую действительность и создавать что-то новое. Он хотел бы иметь возможность реализовывать свои способности и развиваться в процессе решения рабочих задач. Вероятно, респондента будут демотивировать необходимость четко

следовать регламентам и инструкциям, работа по шаблону, жёсткие требования к способам выполнения работы и её результату.

+/- ПОМОЩЬ ЛЮДЯМ

Респондент нейтрально относится к тому, приносит ли его работа пользу людям. В данный момент времени при выборе сферы деятельности более значимыми для него являются другие мотивы. Впрочем, ему не присуща и эгоистическая позиция, заинтересованность только своими проблемами. Он не против того, чтобы забота о людях в том или ином варианте входила в его профессиональные обязанности, но и не будет испытывать неудовлетворённость, если работа окажется не связана с этим напрямую.

+/- СЛУЖЕНИЕ ОБЩЕСТВУ

Респондент нейтрально относится к тому, приносит ли его работа пользу обществу. Он не отрицает важность личного участия в достижении общественно значимых целей, не исключает для себя возможность работать на благо общества и государства, но при выборе сферы деятельности ориентируется на другие, более значимые мотивы.

+/- 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

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

+ РУКОВОДСТВО

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

- ДЕНЬГИ

Размер заработной платы не является для респондента самым важным фактором при выборе работы. Конечно, он не будет трудиться бесплатно, но, скорее всего, другие аспекты работы для него более значимы. Возможно, респондент является новичком и реалистично оценивает свои возможности заработка на старте карьеры. Либо он уже хорошо финансово обеспечен или имеет дополнительные источники дохода. Может быть также, что респондент считает неудобным или неприличным открыто заявлять о своих материальных притязаниях.

+/- 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

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



МОТИВИРУЮЩИЕ И ДЕМОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ

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.
+ ПРИЗНАНИЕ	Публичная похвала и одобрение. Возможности выступлений на собраниях, профессиональных конференциях, размещения статей с его авторством; выпуск "именной" продукции.	Отсутствие малейшей известности в профессиональном сообществе, признания результатов его работы; неуважение.

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