

Иванов
Иван Иванович

Бизнес-Профиль-7
Бизнес-отчёт



ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

ДАТА ТЕСТИРОВАНИЯ	28.08.2020 12:38:13
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТЕСТИРОВАНИЯ	01:24:28



ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

ДАТА РОЖДЕНИЯ	01.01.1990
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 Maintest-Pro (далее – Система), правообладателем которой является ООО «ЭйчТи Лаб» (ОГРН 1077763957545), по результатам использования Системы Лаборатория "Гуманитарные технологии" и обработки пройденного респондентом по инициативе Лаборатория "Гуманитарные технологии" сеанса тестирования.

Пользователем Системы, по инициативе которого был сформирован данный отчет, является Лаборатория "Гуманитарные технологии". 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.

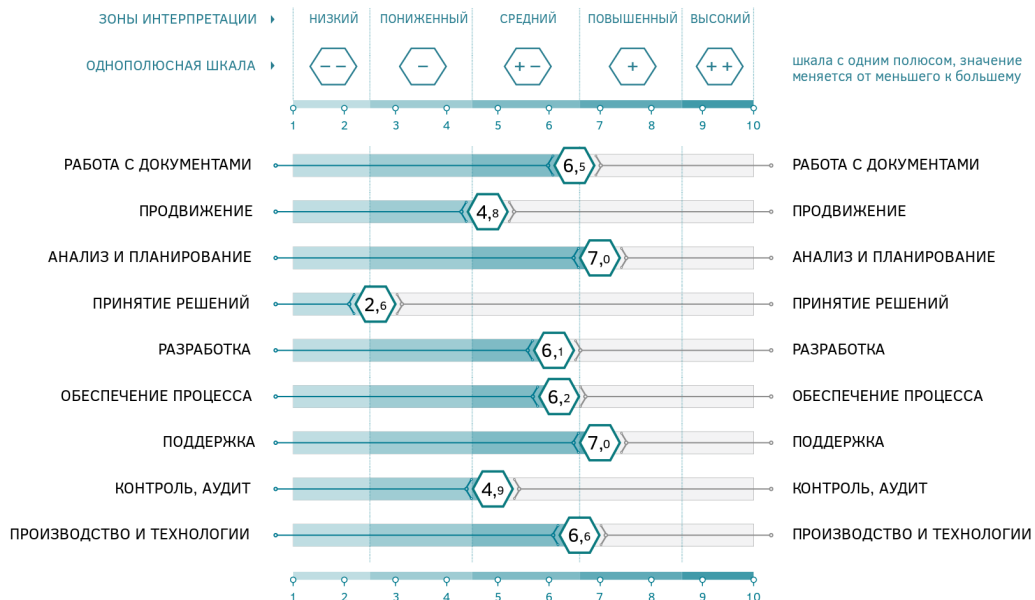
Лаборатория "Гуманитарные технологии" вправе использовать, копировать и хранить данный отчёт только в пределах прав, предоставленных ему респондентом, и исключительно для своих внутренних и некоммерческих целей с соблюдением законодательства о персональных данных, не нарушая прав и интересов респондента.

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

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 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
АНАЛИЗ И ПЛАНИРОВАНИЕ	<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.</p> <p><i>Примеры профессий: аналитик данных, маркетолог, логист, риск-менеджер, учёный-исследователь, медиапланер, финансовый менеджер, бизнес-аналитик.</i></p>	+

<p>ПОДДЕРЖКА</p>	<p>У респондента проявилась умеренная склонность к командной работе с сотрудниками и к поддержке клиентов (обучение, наставничество, внутренний PR, некоммерческое обслуживание клиентов, например, консультирование по телефону). То есть ему подходит деятельность, требующая доброжелательности, чуткости, развитых коммуникативных качеств, желая заботиться о людях и помогать им.</p> <p><i>Примеры профессий: HR-специалист, бизнес-тренер, ERP-консультант, бизнес-консультант, talent-менеджер, финансовый консультант, переводчик, оператор call-центра.</i></p>	<p>+</p>
<p>ПРОИЗВОДСТВО И ТЕХНОЛОГИИ</p>	<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.</p> <p><i>Примеры профессий: инженер-технолог, инженер-механик, строитель, энергетик, электронщик.</i></p>	<p>+</p>
<p>ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ</p>	<p>У респондента отсутствует склонность к работе, связанной с обоснованным принятием решений, контролем за их реализацией и организацией исполнения. Ему не подходит деятельность, требующая волевых качеств: решительности, ответственности, требовательности, а также системности мышления, способности к комплексному учёту разнообразных факторов — как долговременных тенденций, так и ситуационно-изменяемых условий.</p>	<p>-</p>



ПРОГНОЗ ПОВЕДЕНИЯ В КОМАНДЕ

ПРОГНОЗ КОНФЛИКТНОСТИ

Потенциальная конфликтность респондента – **низкая**.

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



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.</p> <p>Качества: Ориентирован на достижение результата, трудолюбивый, деятельный, выносливый, прагматичный.</p> <p>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.</p> <p>Качества: Внимательный к деталям, логичный, методичный, организованный, консервативный, следующий букве закона.</p> <p>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
++ 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.
+ СЛУЖЕНИЕ	Общественная или государственная важность выполняемой деятельности, приобщение к некоей общественной миссии.	Отсутствие у респондента информации о том, зачем он выполняет то или иное задание (для каких целей важен именно его личный вклад в работу); отсутствие общественной значимости работы; необходимость нарушать закон (моральные нормы).