

Иванов
Иван Иванович

Бизнес-Профиль-7
Бизнес-отчёт



ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

ДАТА ТЕСТИРОВАНИЯ	02.06.2022 12:47:37
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТЕСТИРОВАНИЯ	01:13:00



ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

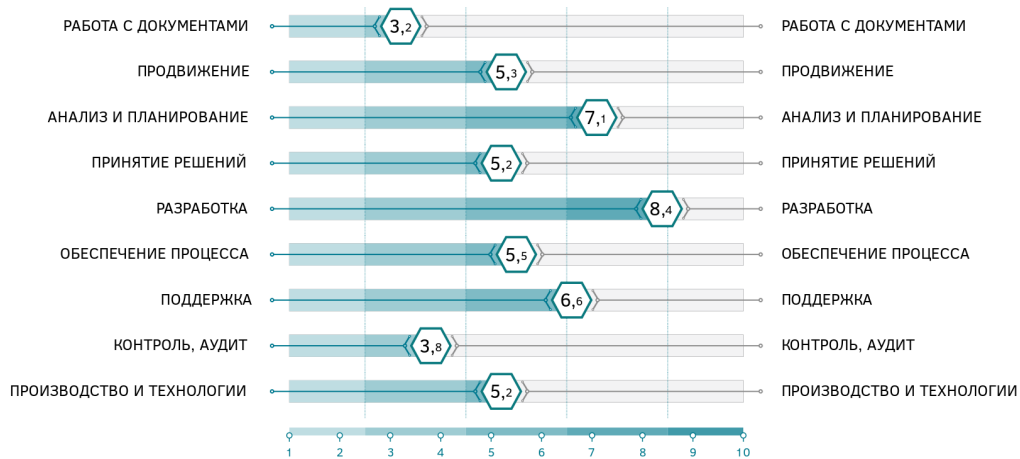
ДАТА РОЖДЕНИЯ	01.01.1990
ПОЛ РЕСПОНДЕНТА	мужской

ЛАБОРАТОРИЯ
ГУМАНИТАРНЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ





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).

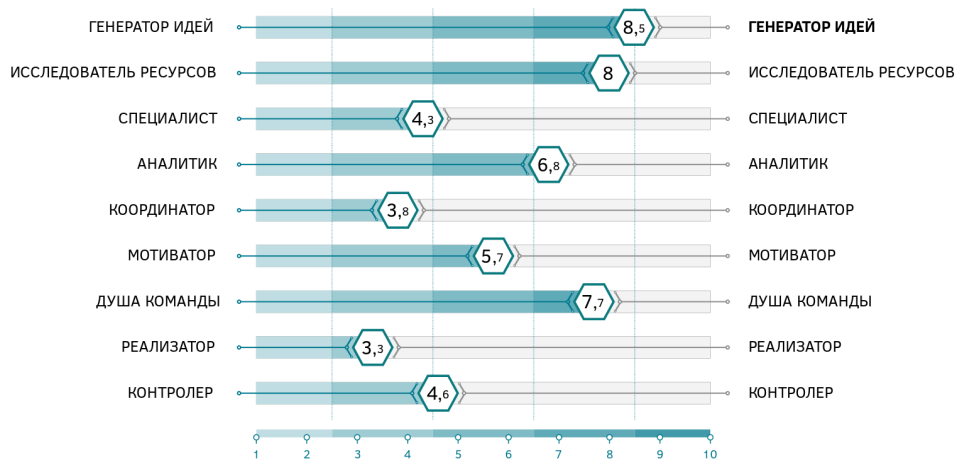
Результат в интервале от 3,5 до 6,4 является неопределённым. То есть успешность респондента в этих видах профессиональной деятельности будет сильно зависеть от внешних условий и жизненных обстоятельств. Виды деятельности с неопределённым потенциалом в таблице не выводятся.

ВИД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	ОПИСАНИЕ	ПОТЕНЦИАЛ
АНАЛИЗ И ПЛАНИРОВАНИЕ	У респондента проявилась 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>	+
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>	+

<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, желания заботиться о людях и помогать им. <i>Примеры профессий: HR-специалист, бизнес-тренер, ERP-консультант, бизнес-консультант, talent-менеджер, финансовый консультант, переводчик, оператор call-центра.</i></p>	<p>+</p>
<p>РАБОТА С ДОКУМЕНТАМИ</p>	<p>У респондента отсутствует склонность к работе с документами: оформлению, ведению и хранению документации. Ему не подходит уединённая деятельность, требующая внимательности, аккуратности, организованности и сосредоточенности.</p>	<p>-</p>



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 КОМАННОЙ РАБОТЕ

ОПИСАНИЕ

++ ГЕНЕРАТОР ИДЕЙ	<p>Функции: решение сложных проблем, генерирование оригинальных идей.</p> <p>Качества: воображение, оригинальность, самостоятельность, высокий интеллект.</p> <p>Недостатки: игнорирование деталей и трудностей практической реализации.</p>
+ ИССЛЕДОВАТЕЛЬ РЕСУРСОВ	<p>Функции: изучение возможностей, установление внешних контактов.</p> <p>Качества: коммуникабельность, оптимизм, любознательность, гибкость, энтузиазм, открытость.</p> <p>Недостатки: быстрая потеря интереса к начатому делу.</p>
+ 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>



ПРОГНОЗ КОНФЛИКТНОСТИ

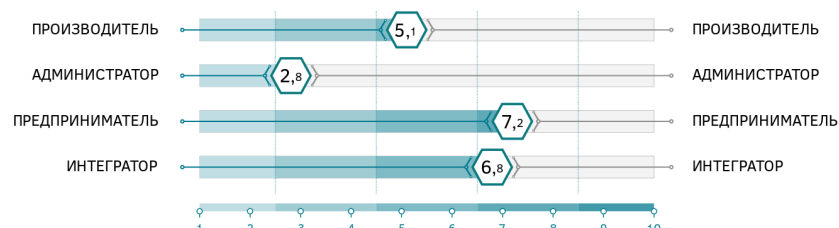


Потенциальная конфликтность респондента – **средняя**.

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.



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 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 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
++ 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.
++ 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).