

КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО



АДРЕС



ТЕЛЕФОН



E MAIL



WEB



КАДРОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРОЕКТА

**«Создание крупного
АГРО предприятия на
базе действующей
сельскохозяйственной
компании»**

ACONSULTING

ЭКСПЕРТ
ФАМИЛИЯ ИМЯ ОТЧЕСТВО**Генеральный директор**
КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО

« _____ »

Кадровая аттестация руководителя проекта
«Создание крупного АГРО предприятия на базе
действующей сельскохозяйственной компании»**г. Москва****_____ 2023 года****Инициатор проекта: Иванов Сергей Владимирович**

Аттестация проходит лично инициатор проекта – главное ответственное лицо за реализацию проекта.

Кадровое агентство проверяет профессиональную пригодность инициатора проекта.

По результатам тестирования, кадровое агентство представляет предпринимателям отчётный документ «Кадровая аттестация руководителя». В документе представлена информация о соответствии инициатора проекта предполагаемой должности «руководитель проекта».

Если инициатор проекта не соответствует должности руководителя, то кадровое агентство рекомендует принять на работу исполнительного директора, имеющего необходимый опыт, обладающего соответствующей квалификацией и способного компенсировать кадровые риски инициатора проекта.

Иванов Сергей Владимирович

Управленческий профиль Отчет по результатам оценки

ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТ-АССЕСМЕНТЕ

ДАТА ТЕСТИРОВАНИЯ [Дата]

ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТ-АССЕСМЕНТЕ

ВОЗРАСТ РЕСПОНДЕНТА 50

ПОЛ РЕСПОНДЕНТА Мужской

Оглавление

| | |
|---|----|
| Задачи оценки..... | 2 |
| Анкетные данные | 2 |
| Методы оценки | 2 |
| Заключение эксперта | 2 |
| Графические профили результатов | 7 |
| Автоматизированные описания результатов | 12 |

ОБРАЗЕЦ



Задачи оценки

Оценка рисков и потенциала управленца и предпринимателя.



Анкетные данные

Имя респондента
Возраст респондента
Пол респондента
Образование
Специальность по образованию
Профессия (кем работаете)



43
Мужской
Высшее. Кишиневский аграрный сельскохозяйственный университет
Агроном
Агроном. Растениеводство. Выращивание зерновых культур



Методы оценки

- Психометрическое тестирование: Методика "Управленческий профиль"

Заключение эксперта

ОБЩЕЕ РЕЗЮМЕ

Респондент обладает высоким уровнем организаторских способностей, имеет опыт организационной деятельности. Умеет принимать решения и управлять командой в кризисных ситуациях. В настоящее время респондент заинтересован в развитии нового проекта. Идея проекта заключается в реализации крупного сельскохозяйственного предприятия. Респондент имеет высокую мотивацию для реализации проекта, который представляет для него достаточный интерес. Идея проекта имеет высокую социальную направленность. При ответе на вопрос о важности проекта для других людей респондент фокусируется на его полезности для общества. Своими главными навыками выделяет сдержанность и трудолюбие. Респондент уже участвовал в подобных проектах, поэтому имеет предпринимательский опыт и некоторые знания в данной сфере. Решения, которые принимает респондент, выглядят взвешенными. Хотя иногда они могут опираться и на эмоции.

Риски относительно рассматриваемого проекта – средние.

ПЛЮСЫ И МИНУСЫ ОТНОСИТЕЛЬНО ПОЗИЦИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ

Плюсы: Активное инициативное поведение. Способность принимать ответственность. Захватченность проектом, стремление к успеху. Честность, ответственность и порядочность. Логичность и аналитичность в рассуждениях.

Минусы: не выявлены.

| КОМПЕТЕНЦИЯ (УРОВНИ 1-5) | ПОВЕДЕНИЕ | ОЦЕНКА ПО ТЕСТУ |
|-----------------------------------|--|-----------------|
| ЭНЕРГЕТИКА | Драйв, привычка к энергичным действиям | 5 |
| САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ | Склонность человека к принятию ответственности на себя, принятию собственных решений, низкая ведомость | 4 |
| ВКЛЮЧЕННОСТЬ/ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ | Заряженность, захваченность проектом, живой интерес к выбранному проекту | 5 |
| НАДЕЖНОСТЬ | Ценность честности в бизнесе, порядочность, чувство долга | 5 |
| СТРУКТУРИРОВАННОСТЬ МЫШЛЕНИЯ | Способность здраво и логично рассуждать, широта мышления, общее видение процесса/проекта | 4 |

МОТИВАЦИЯ

Выраженные мотивы: Интерес, Творчество, Руководство, Включенность в команду, Помощь людям, Служение обществу, Общение, Деньги, Связи

Вытесняемые мотивы: Здоровье, Признание

Респонденту важно заниматься тем, что ему нравится и приносит удовлетворение. Он чувствует удовлетворение от работы, которая соответствует его интересам и предпочтениям.

Респонденту нравится участвовать в деятельности, которая позволяет проявить его творческие качества и идеи. Он скорее готов принимать нетрадиционные подходы к решению задач и искать новаторские решения.

Респонденту важно заниматься тем, что ему нравится и приносит удовлетворение. Он чувствует удовлетворение от работы, которая соответствует его интересам и предпочтениям.

Респонденту важно иметь сплоченную команду и участвовать в совместной деятельности. Он стремится к сотрудничеству, обмену опытом и поддержке коллег.

Респондент проявляет особое стремление участвовать в деятельности, которая способствует помощи и поддержке других людей. Он чувствует себя удовлетворенным, когда может быть полезным и внести свой вклад в благополучие окружающих.

Респондент предпочитает участвовать в деятельности, которая приносит пользу обществу и способствует улучшению качества жизни людей. Он стремится к тому, чтобы его работа имела социальную значимость и позитивный вклад в общество.

Респонденту важно иметь возможность общаться с широким кругом людей, обмениваться опытом и идеями. Он ценит коммуникацию с разнообразными людьми и стремится расширять свои контакты.

Финансовый фактор является для респондента одним из главных при выборе вида деятельности. Он стремится к получению адекватной материальной компенсации за свой труд и принимает во внимание финансовые аспекты работы.

Респонденту, возможно, не ставит в приоритет требования по обеспечению своего личного здоровья при выполнении работы. Ему важнее другие аспекты деятельности, и он может быть менее озабочен своим физическим или психическим состоянием.

Респонденту, возможно, не особо важно, получает ли он признание и одобрение за свои действия и

навыки. Его основное удовлетворение может быть связано с личным развитием и достижением целей.

Респонденту важно иметь возможность строить полезные связи и поддерживать контакты с разными людьми. Он стремится к созданию сети профессиональных отношений и обмену опытом с другими.

ИНТЕЛЛЕКТ

Респондент обладает достаточными навыками в области вычислений. Понимает основные методы и процедуры, но может иногда сталкиваться с некоторыми трудностями в решении сложных задач.

Респондент имеет хороший словарный запас и способен понимать и использовать разнообразные слова в повседневной коммуникации. Его речь может быть более стандартной и простой, но он успешно общается с окружающими.

Респондент обладает широким кругозором и успешно ориентируется в различных сферах общественной деятельности. Его знания и интересы выходят за рамки одной области, что делает его образованной и глубоко мыслящей личностью.

Респондент обладает высоким уровнем восприятия объемных моделей, их конструировании и анализе. Его способность представлять объекты в трехмерном пространстве и оперировать сложными пространственными конструкциями помогает ему успешно решать задачи, связанные с проектированием, архитектурой или инженерией.

Респондент хорошо справляется с анализом информации, которая представлена в виде образов и абстракций. У него развиты навыки выявления закономерностей, связей и противоречий между различными классами объектов, что позволяет ему легко решать сложные задачи, требующие абстрактного мышления.

Респондент хорошо анализирует небольшие тексты, но может испытывать затруднения при анализе больших объемов текста. Ему может потребоваться дополнительное усилие для выявления логических связей и полного понимания текстовой информации.

Респондент может провести анализ большого объема данных. Он обладает средними навыками работы с крупными объемами информации, что позволяет ему успешно справляться с повседневными задачами.

Респондент продемонстрировал средний уровень интеллектуальных способностей. Он обладает стандартными когнитивными навыками, что позволяет ему успешно справляться с повседневными задачами и обязанностями. Его интеллектуальный потенциал соответствует общепринятым стандартам и позволяет уверенно функционировать в различных сферах жизни.

ЛИЧНОСТЬ

Респондент проявляет сдержанность в непосредственных межличностных контактах. При этом он готов к вступлению в новые группы, но ему свойственна рассудительность в выборе партнеров по общению.

Респонденту свойственна независимость характера, открытость, дипломатичность по отношению к людям, принятие общепринятых правил и норм, развитое чувство долга и ответственности. В основном респондент подстраивается под требования и мнение группы. Он не боится самостоятельно принимать решения, которые часто бывают оригинальными как в интеллектуальных, так и в житейских ситуациях.

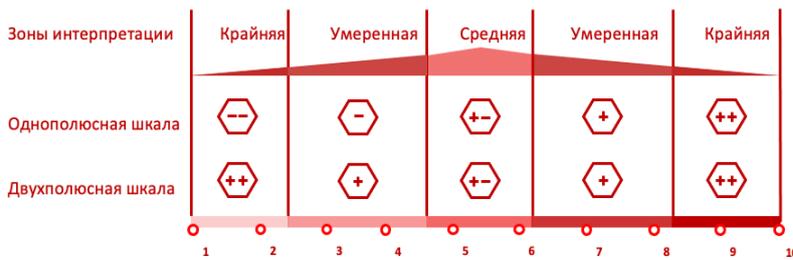
Респондент обладает природной эмоциональной устойчивостью и крепкой нервной системой. Несмотря на это ему свойственны невысокая тревожность и мнительность. Во внешнем поведении респондент производит впечатление уравновешенного человека. Однако в стрессовых ситуациях может проявлять импульсивность. Респондент склонен к неуверенности в себе. Он более направлен на свой внутренний мир чем на внешний. Такой человек обладает конкретным воображением, ориентацией на земные принципы. Однако он склонен к небольшой тревожности, которая мешает ему быть предприимчивым и решительным.

Респондент проявляет интеллектуальную сдержанность и ограниченный интерес к новым знаниям и опыту. Его мышление склонно к конкретности и ориентировано на практическую, определенную деятельность. Также он предпочитает традиционный подход к решению задач. В то же время, он активен и проявляет активность в различных сферах жизни, что делает его более практичным и ориентированным на решение задач.



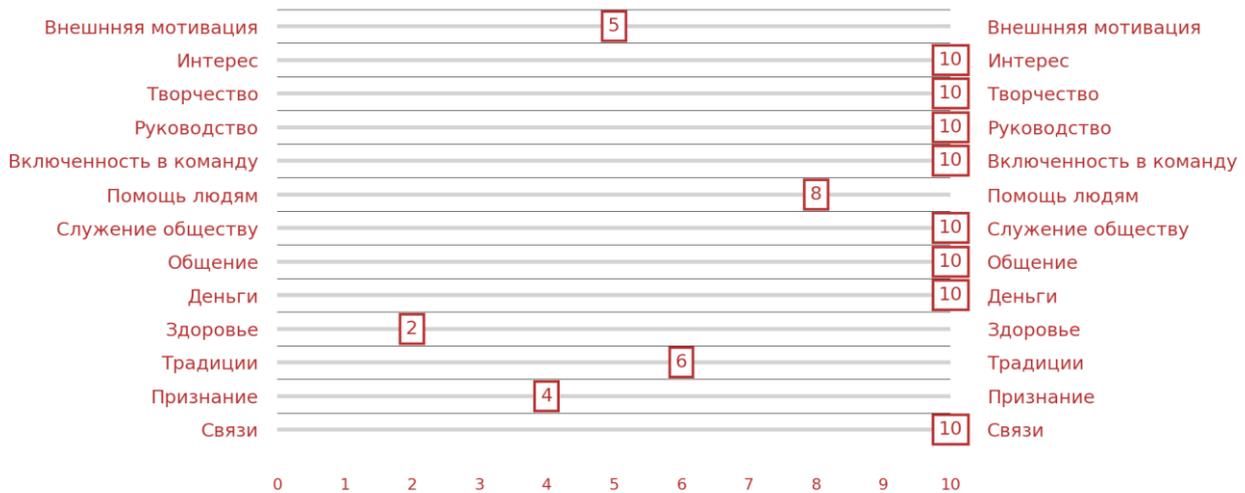
Графические профили результатов ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ

Прогноз проявления компетенций

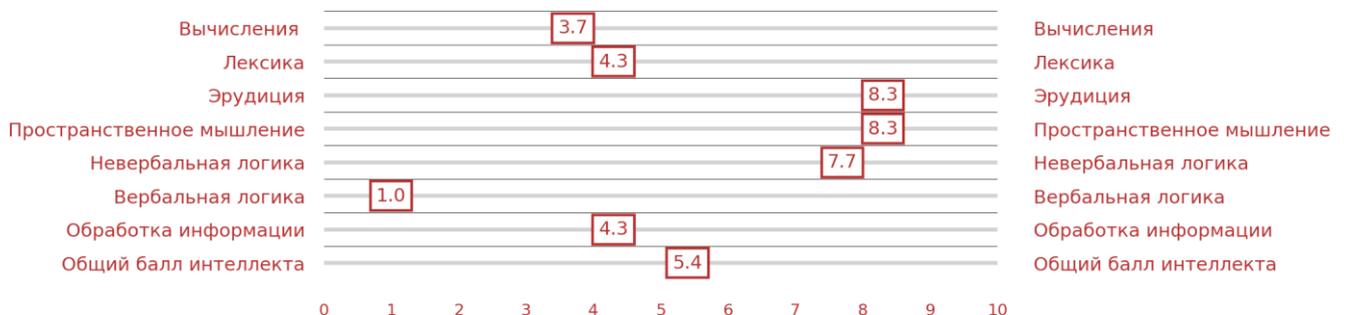


Шкала с одним полюсом, значение меняется от меньшего к большему
 Каждый полюс – проявление определенной черты, имеющей свои достоинства и недостатки

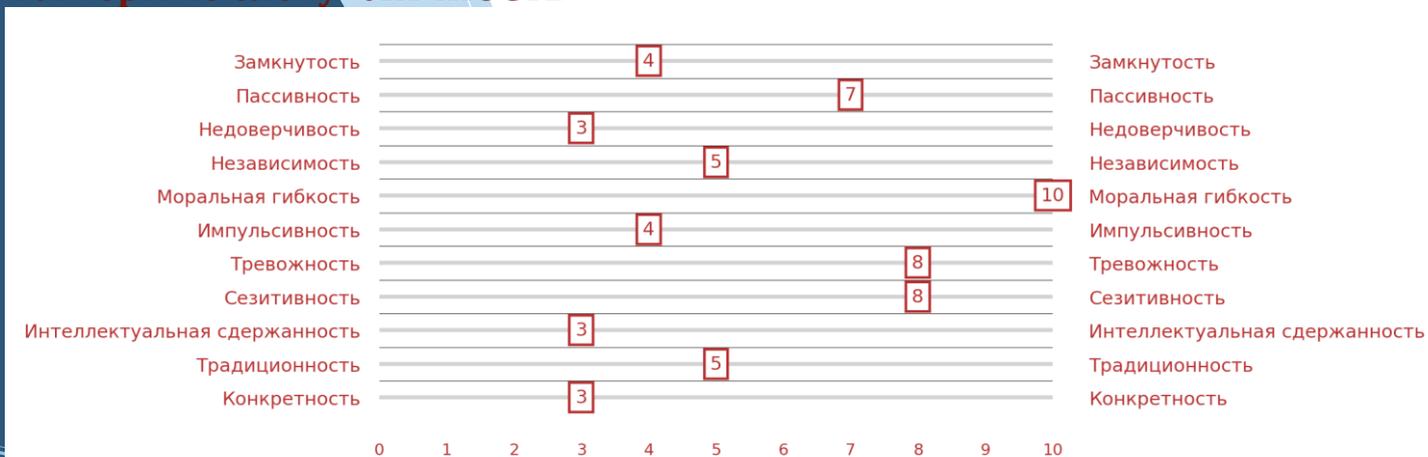
Факторы по блоку «МОТИВАЦИЯ»



Факторы по блоку «СТРУКТУРА ИНТЕЛЛЕКТА»



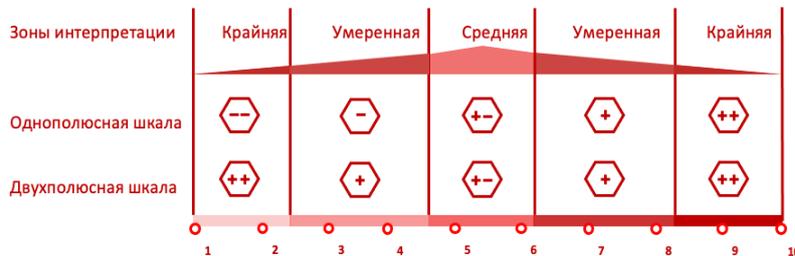
Факторы по блоку «ЛИЧНОСТЬ»



ОБРАЗЕЦ

СКЛОННОСТЬ К ВИДАМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

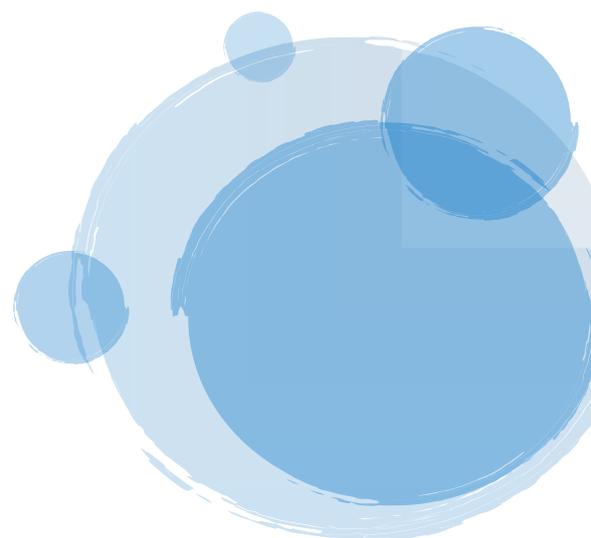
Прогноз проявления компетенций



Шкала с одним полюсом, значение меняется от меньшего к большему
 Каждый полюс – проявление определенной черты, имеющей свои достоинства и недостатки

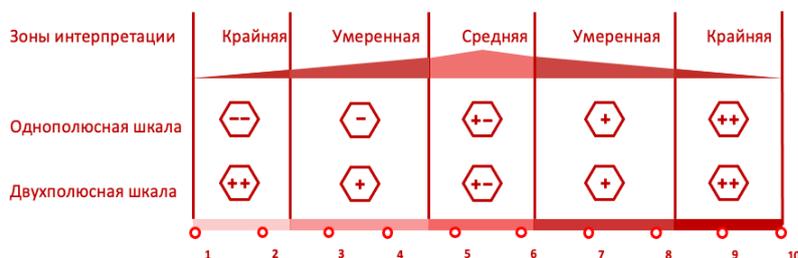


ОБЪЕКТ



ПРОГНОЗ ПРОЯВЛЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Прогноз проявления компетенций

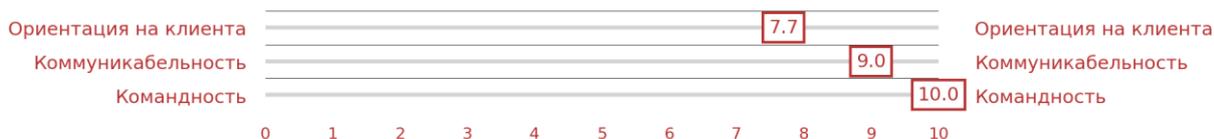


Шкала с одним полюсом, значение меняется от меньшего к большему
Каждый полюс – проявление определенной черты, имеющей свои достоинства и недостатки

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

+/- ВНУТРЕННЯЯ/ВНЕШНЯЯ МОТИВАЦИЯ

Респондент проявляет умеренную внутреннюю мотивацию, где его деятельность зависит от внутренних факторов, таких как интерес, ценности или личные цели. Он стремится к самореализации и чувству удовлетворения от своей работы, не полностью зависит от внешних вознаграждений. Внутренние стимулы играют важную роль в его мотивации, и он может быть склонен искать задачи и проекты, которые соответствуют его личным интересам и ценностям.

++ ИНТЕРЕС

У Респондента с очень высокой выраженностью интереса сильное влечение к теме, частые размышления о ней и постоянное желание узнавать больше. Он легко воспламеняется новыми идеями, быстро замечает детали и находит нестандартные решения задач.

++ ТВОРЧЕСТВО

Респондент проявляет выраженное стремление к творческой деятельности. Он открыт для новых и нетрадиционных подходов к решению задач и часто предлагает оригинальные идеи. Творчество для него служит важным источником вдохновения и удовлетворения в работе. Он склонен искать нестандартные решения и преодолевать привычные рамки, чтобы достичь выдающихся результатов.

++ РУКОВОДСТВО

Очень высокая выраженность управленческих способностей говорит о том, что респондент обладает значительными навыками лидерства, успешно осуществляет контроль за работой своих подчиненных, умеет мотивировать коллектив на достижение поставленных целей. Характерно проявление таких качеств как уверенность в принимаемых решениях, лидерский авторитет, стремление к профессиональному развитию. Этот уровень выраженности может стать фундаментом для дальнейшего карьерного роста.

++ ВКЛЮЧЕННОСТЬ В КОМАНДУ

Респондент - инициативный лидер и отличный командный игрок. Его открытость к общению, способность слушать других и стремление к общим целям делают его ценным членом команды.

+ ПОМОЩЬ ЛЮДЯМ

Респондент высоко ценит возможность помогать другим, но его проявление этой черты более умеренное. Он может быть общительным, энергичным и динамичным, но не обязательно всегда ставит помощь в приоритет. Его мотивация включает баланс между личными и социальными аспектами.

++ СЛУЖЕНИЕ ОБЩЕСТВУ

Респондент проявляет высокую готовность оказывать помощь другим. Его внутренняя мотивация и преданность социальным ценностям делают его вдохновляющим лидером, способным мобилизовать и вести за собой. Он успешно содействует общественным и государственным интересам.

++ ОБЩЕНИЕ

Респондент обладает выдающимися коммуникативными навыками и легко устанавливает контакт с различными людьми. Его интерес к разнообразным индивидуальностям и культурам говорит о высокой социальной активности. Он открыт, терпим и эмпатичен, что помогает ему строить доверительные отношения с окружающими. Его разговоры часто ориентированы на конструктивный диалог и достижение результатов. Возможно, что для респондента общение - это не только необходимость, но и источник удовлетворения, и он активно участвует в социальной жизни как внутри, так и за пределами профессиональной сферы.

++ ДЕНЬГИ

Для респондента финансовое вознаграждение играет решающую роль в выборе работы. Он придает высокое значение заработной плате и, возможно, готов сделать компромиссы в других аспектах рабочей среды ради высокого дохода. Может быть, этот респондент находится в начале карьеры и стремится максимизировать свой заработок, или для него деньги - ключевой фактор в достижении его финансовых целей.

- ЗДОРОВЬЕ

Респондент не придает большого значения комфорту и безопасности условий труда. Этот аспект не играет важной роли при выборе работы для данной группы людей. Однако это не означает, что работодатели могут игнорировать этот аспект, поскольку он всегда остается важным для обеспечения общего благополучия и здоровья сотрудников.

+/- ТРАДИЦИИ

Средняя выраженность профессиональных традиций может говорить о балансе между уважением к прошлому и готовностью к изменениям. Респондент не исключает использование новых методов и идей, но при этом сохраняет связь с прошлым опытом. Он способствует развитию профессиональной сферы и может гармонично сочетать старое и новое. Такой подход может быть полезным для сбалансированного роста и развития отрасли.

+/- ПРИЗНАНИЕ

Респонденту важно получать признание и уважение от окружающих, но это не является главным фактором в его жизни. Он ожидает признания, но его уверенность и самооценка не столь зависимы от этого. Он может чувствовать удовлетворение от своих собственных достижений и самореализации, даже если они не всегда признаются другими.

++ СВЯЗИ

Респондент активно стремится к созданию и поддержанию социальных связей, видя в них ключевой фактор для достижения успеха как в карьере, так и в личной жизни. Он считает, что знакомства и контакты играют важную роль в его жизни.

СТРУКТУРА ИНТЕЛЛЕКТА

+/- ВЫЧИСЛЕНИЯ

Респондент обладает средними навыками в области математики и вычислений. Ему могут встречаться трудности при решении сложных математических задач и анализе больших объемов информации.

+/- ЛЕКСИКА

У респондента наблюдается неуверенность в точной передаче мыслей и использовании слов. Иногда он допускает грамматические ошибки и не всегда верно использует слова.

+ ЭРУДИЦИЯ

Респондент обладает широким кругозором и способностью анализировать и оценивать информацию. Он знаком с разными областями знаний и может эффективно общаться на различные темы.

+ ПРОСТРАНСТВЕННОЕ МЫШЛЕНИЕ

У респондента хорошо развито пространственное мышление, что помогает ему успешно решать задачи в технических областях и работать с трехмерными объектами.

+ НЕВЕРБАЛЬНАЯ ЛОГИКА

У респондента хорошо развит навык невербальной логики, что позволяет ему успешно решать сложные задачи и анализировать неязыковые символы и образы для получения нужной информации.

- ВЕРБАЛЬНАЯ ЛОГИКА

Респондент испытывает серьезные трудности в анализе текстов и выражении мыслей. Это может затруднять

его коммуникацию и способность решать задачи, особенно те, которые требуют анализа и обработки текстовой информации.

+/- ОБРАБОТКА ИНФОРМАЦИИ

Респондент может делать ошибки при работе с данными, но в целом способен обрабатывать информацию достаточно эффективно.

ЛИЧНОСТЬ

- ЗАМКНУТОСТЬ/ОБЩИТЕЛЬНОСТЬ

ОБЩИТЕЛЬНОСТЬ. Респондент – достаточно общительный и инициативный в контактах человек, готовый делиться своими мыслями и чувствами с другими людьми. Он без особого труда знакомится, инициирует и поддерживает разговор. Вероятно, он комфортно чувствует себя в большой компании, в том числе незнакомой, отдыхает и набирается сил в процессе общения. Иногда он может быть излишне разговорчив и несколько навязчив в своём желании высказаться, уводить беседу в сторону или углубляться в незначимые детали.

- ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СДЕРЖАННОСТЬ/ЛЮБОЗНАТЕЛЬНОСТЬ

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СДЕРЖАННОСТЬ. Респондент – любознательный человек, открытый новым знаниям и опыту, но не сильно стремиться к ним. 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 достаточно время и силы на самообразование, но не больше определенных лимитов. Новый опыт и неизвестность вызывают у него интерес. Он не стремится тратить время на изучение навыков, которые ему скорее всего не будут полезны. 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.

+ СЕНЗИТИВНОСТЬ/НЕЧУВСТВИТЕЛЬНОСТЬ

СЕНЗИТИВНОСТЬ Респондент скорее всего больше ориентирован на свой внутренний мир. Он может быть обидчив и чувствителен в конфликтных ситуациях. Ему не подойдет работа требующая долгих переработок и труд в некомфортных условиях. Наибольшее развитие потенциала личности будет наблюдаться при либеральном или демократическом стиле руководства.

+ АКТИВНОСТЬ/ПАССИВНОСТЬ

АКТИВНОСТЬ. Респондент – скорее эмоциональная и активная личность, не жалеющая сил на работу, в которой он заинтересован. Он отличается средней мотивацией выполнении задач. Работа в условиях конкуренции, многозадачности и периодической неопределённости незначительно влияет на психологическое благополучие и эффективность респондента. Тем не менее, он может испытывать потребность в постоянной смене впечатлений и новых ощущениях, поэтому, вероятно, моментами склонен к неоправданному риску.

+ МОРАЛЬНАЯ ГИБКОСТЬ/МОРАЛЬНОСТЬ

МОРАЛЬНОСТЬ Респонденту свойственна добросовестность и ответственность. Он имеет развитое чувство долга и ответственности. Респондент осознанно соблюдает общепринятые моральные правила и нормы. Ему характерна настойчивость в достижении целей и деловая направленность. Цель для него не оправдывает средства. Он не станет обходить социальные нормы ради достижения цели.

- ДРУЖЕЛЮБИЕ/НЕДОВЕРЧИВОСТЬ

ДРУЖЕЛЮБИЕ. Респондент скорее доброжелателен, чем недоверчив, тактичен и снисходителен к ошибкам и несовершенствам других людей. Он склонен к доверию и открытости в отношении новых идей, концепций и

людей. Однако это не означает, что он готов принимать все без разбора. При необходимости респондент может проявить жёсткость и требовательность, наказать обидчика, высказать критику и недовольство.

- КОНКРЕТНОСТЬ/АБСТРАКТНОСТЬ”

Конкретность

У респондента выражен конкретный тип восприятия информации. Он способен уделять внимание проработке деталей, совмещать стратегию и тактику, мечтательность и практичность. Проявление того или иного полюса личностной черты в большей степени определяется внешними обстоятельствами и текущим состоянием респондента, нежели его личностной предрасположенностью.

+ ТРЕВОЖНОСТЬ/УРАВНОВЕШЕННОСТЬ

УРАВНОВЕШЕННОСТЬ. Респондент может справляться со своими неудачами. Они не теряют устойчивости и силы духа при возникновении сложностей и всегда чувствуют силы для их преодоления. Как правило, его не одолевают долгие сомнения и колебания при принятии решений, он способен сохранять трезвую голову и работоспособность в условиях нехватки времени и стресса. В то же время спокойствие и уверенность иногда могут приводить к тому, что респондент не видит, недооценивает и не успевает вовремя предотвратить опасность или подготовиться к ней. Ему может не хватать бдительности, здравого чувства страха и сомнений там, где они необходимы. Уравновешенность может быть полезна в работе, требующей оперативно принимать решения, сохранять спокойствие и невозмутимость.

- ТРАДИЦИОННОСТЬ/ОРИГИНАЛЬНОСТЬ

ТРАДИЦИОННОСТЬ Респондента можно назвать консервативным во взглядах человеком. С одной стороны, он ценит общепринятые обычаи и традиции и не стремится эпатировать окружающих. С другой стороны, ему важно иметь возможность подчёркивать свою индивидуальность, не во всём быть похожим на окружающих, находить свои формы самовыражения и действовать нешаблонно. Респонденту свойственно сопротивляться переменам и долго адаптироваться к новым обстоятельствам. В профессиональной деятельности такие люди становятся хорошими профессионалами, так как обычно обладают отточенными hard skills.

+ НЕЗАВИСИМОСТЬ/КОНФОРМИЗМ

НЕЗАВИСИМОСТЬ. Респондент не склонен ориентироваться на мнение окружающих. Он может принимать во внимание рекомендации только людей, которые являются для него примером. Такие люди, как правило, неконфликтны и очень внимательны по отношению к окружающим. Тем не менее, иногда респондент может откладывать принятие решений, если не уверен в своих компетенциях.

- ФОРГАНИЗОВАННОСТЬ/ИМПУЛЬСИВНОСТЬ

ИМПУЛЬСИВНОСТЬ. Респондент скорее склонен к принятию решений и действиям под влиянием эмоций. Такие люди обычно добиваются успеха в творческих профессиях.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ И УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ

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 8,6 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 |
|------------------|--|-----------|
| ПРОДВИЖЕНИЕ | Респондент обладает ярко выраженными способностями, навыками или талантами, которые могут быть использованы в продвижении или развитии определенной области. У него есть значительный потенциал для достижения успеха или прогресса. Ему подходит деятельность, требующая следующих качеств: креативность, аналитический склад ума, общительность, умение работать в команде, внимательность к тенденциям, ориентированность на результат, адаптивность, стрессоустойчивость. Примеры профессий: рекламный специалист, SEO-специалист, менеджер по социальным сетям, контент-маркетолог, продуктовый маркетолог. | ++ |
| ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ | У респондента есть сильная склонность и способность принимать решения. Респондент обычно проявляет решительность, самостоятельность и аналитический подход при принятии решений. Респондент вероятно обладает хорошей интуицией и может быстро оценивать информацию для принятия решений. Ему подходит деятельность, требующая следующих качеств: решительность, критическое мышление, | ++ |

| | | |
|-----------------------|--|----|
| | <p>стрессоустойчивость, аналитический склад ума, эмпатия, гибкость мышления, ответственность. Пример профессий: руководитель проекта, директор по стратегическому планированию, аналитик бизнес-процессов, менеджер по логистике, финансовый аналитик, директор по маркетингу, консультант по управлению рисками.</p> | |
| РАЗРАБОТКА | <p>Ярко выраженный потенциал: У респондента есть значительные способности и навыки, которые позволяют ему успешно заниматься разработкой и достигать высоких результатов. Ему подходит деятельность, требующая следующих качеств: креативность и инновационное мышление, организованность, умение работать в команде, гибкость, стрессоустойчивость, страсть к деятельности, способность к критическому мышлению. Примеры профессий: продуктовый менеджер, разработчик ПО, графический дизайнер, менеджер по разработке продуктов, технический писатель, менеджер по качеству.</p> | ++ |
| ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЦЕССОВ | <p>Ярко выраженный потенциал: Респондент имеет высокую склонность и способности к успешному выполнению задач или координации различных процессов. Респондент обладает необходимыми для этого навыками и может эффективно выполнять поставленные перед ним задачи. Ему подходит профессия, требующая следующих качеств: ответственность, надежность, аналитические навыки, планирование, работа в команде, обучаемость, решительность,</p> | ++ |

| | | |
|---------------------------|--|----|
| | <p>общительность. Примеры профессий: менеджер по управлению процессами, инженер по контролю качества, координатор проектов, специалист по оптимизации процессов, специалист по управлению рисками, менеджер по обеспечению качества.</p> | |
| ПОДДЕРЖКА | <p>Ярко выраженный потенциал: Респондент имеет возможность и желание обеспечивать моральную и физическую поддержку коллегам в коллективе. Обладает достаточными навыками коммуникации и способен находить общий язык и компромисс в спорных ситуациях. Ему подходит профессия, требующая следующих навыков: коммуникабельность, общительность, проблемно-ориентированное мышление, обучаемость, решительность, аналитический склад ума, ответственность, надёжность. Примеры профессий: специалист по обслуживанию клиентов, технический специалист поддержки, специалист по поддержке пользователей, менеджер по работе с клиентами, специалист по обратной связи, сотрудник технической поддержки.</p> | ++ |
| ПРОИЗВОДСТВО И ТЕХНОЛОГИИ | <p>Ярко выраженный потенциал: Респондент обладает высоким уровнем потенциала в области производства и технологий. Это может указывать на его способность к инновациям, разработке новых продуктов или процессов, а также на его знания и опыт в этой области. Респондент вероятно имеет хорошие навыки и ресурсы для успешной работы в сфере производства и технологий. Ему подходит профессия, требующая</p> | ++ |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>следующих профессиональных навыков: технический склад ума, аналитическое мышление, внимательность, стрессоустойчивость, гибкость и адаптивность, ответственность, дисциплинированность, командность. Примеры профессий: Инженер-технолог, оператор производственной линии, инженер по контролю качества, инженер-конструктор, прожект-менеджер, аналитик данных, специалист по безопасности, руководитель производственного отдела.</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.

"+" – 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 неопределенным потенциалом в таблице не выводятся.

| | | | |
|---|-----------------|---|---------------|
| - | Администратор | + | Производитель |
| <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>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> | |
| ++ | Предприниматель | + | Интегратор |
| <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,</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.</p> | |

| | |
|--|---|
| вдохновляющий. Недостатки: может проявлять непоследовательность, браться за работу в последнюю минуту, нарушать установленные планы, метаться среди многочисленных возможностей. | Недостатки: может проявлять уклончивость, угождать, избегать конфликтов, заикливаться на отношениях в ущерб выполняемой задаче. |
|--|---|

3) СТИЛЬ МЕНЕДЖМЕНТА

Потенциальная конфликтность респондента – средняя:
 В конфликтной ситуации респондент склонен использовать стратегии сотрудничества или компромисса. Он считает с интересами партнера и стремится удовлетворить интересы обеих сторон.

Прогноз конфликтности

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

| ВИД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ | ОПИСАНИЕ |
|-----------------------------|--|
| + ВОСПИТАТЕЛЬ/ФОРМИРОВАТЕЛЬ | <p>Функции: эффективно работает в режиме высокого напряжения, способен преодолевать препятствия для достижения цели.</p> <p>Качества: нервно восприимчив, отзывчив, динамичен, готов к борьбе с инертностью, бездействием, самоуспокоенностью, самообманом.</p> <p>Недостатки: склонен к провоцированию других, раздражителен, нетерпелив.</p> |
| + ДОВОДЧИК | <p>Функции: Ищет ошибки, недоработки. Концентрируется и ориентирует других на установленные сроки.</p> <p>Качества: старателен, аккуратен, добросовестен, собран, педант, обладает умением довести дело до конца.</p> <p>Недостатки: склонен волноваться по мелочам, не любит делегировать полномочия</p> |

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 |
|------------|--|----------------------------------|
| ++ ИНТЕРЕС | Включение в процесс обучения (тренинги, занятия в учебном центре), деятельность, позволяющая приобретать новые знания и навыки, повышающая | Однообразная, монотонная работа. |

| | | |
|---------------------------|---|---|
| | профессиональную квалификацию респондента. | |
| ++ 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. |
| ++ 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 |
| ++ ВКЛЮЧЕННОСТЬ В КОМАНДУ | Четкие цели, уважение и признание, возможность роста и развития, коллаборация и коммуникация, поддержка и чувство командного духа, равноправие, распределение функций | Недостаточная ясность целей и ролей, отсутствие вознаграждения и признания, плохое коммуникационное окружение, негативный лидерский стиль, несправедливость и неравноправие, отсутствие развития и возможностей роста |

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 0 до 3,5 – низкий потенциал для проявления компетенции; от 3,6 до 8,5 – средний потенциал для проявления компетенции; от 8,6 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">• Стремление к исполнению увлекательной и вдохновляющей работы• Проявляет общительность и инициативность в контактах• Важно быть известным и получать публичное признание | <ul style="list-style-type: none">• Недостаточная способность эффективно справляться со стрессом, тревога и страх• Предпочтение стабильности и осторожности в действиях |

Мотивация достижений. (Высокий потенциал для проявления компетенции)

Готов прилагать усилия для достижения высоких результатов. Достаточно мотивирован и амбициозен, готов принимать трудности вне зависимости от ситуации.

| КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ | КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Стремиться к одобрению• Требует от себя качеств, полезных обществу | <ul style="list-style-type: none">• Склонность к избеганию стресса и неуверенности |

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">• Стремление к внешнему одобрению• Ожидание и запрос поддержки другими людьми | <ul style="list-style-type: none">• Склонность к избеганию стресса и неуверенности, риска |

СОЦИАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Ориентация на клиента (Средний потенциал для проявления компетенции)

Может создавать условия для долгосрочного сотрудничества, оказывать поддержку, быть внимательным к эмоциям и потребностям клиентов. Однако конкретные проявления клиент ориентированного поведения во многом определяются особенностями ситуации.

| КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ | КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Внимательность к требованиям клиентов | <ul style="list-style-type: none">• Склонность к избеганию стресса и неуверенности, риска |

Коммуникабельность (Высокий потенциал для проявления компетенции)

Общителен и инициативен, тактичен. Успешность в выстраивании и поддержании разговора мало зависит от текущего самочувствия и особенностей конкретной ситуации. Находит общий язык со всеми, умеет строить связи и налаживать контакты.

| КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ | КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Общительность, инициативность Внимательность к требованиям клиентов | <ul style="list-style-type: none"> Склонность к избеганию стресса и неуверенности, риска |

Командность (Высокий потенциал для проявления компетенции)

Способен работать в команде и поддерживать хорошие отношения с коллегами, проявлять эмпатию и отзывчивость. Эффективность работы в команде довольно высока и редко зависит от конкретной ситуации.

| КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ | КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Общительность, инициативность Внимательность к требованиям клиентов | <ul style="list-style-type: none"> Склонность к избеганию стресса и неуверенности, риска |

ВОЛЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Организованность (Высокий потенциал для проявления компетенции)

Хорошо организован, с успехом разбивает задачу на этапы, прогнозирует сроки и контролирует выполнение заданий. Редко допускает ошибки или задержки. Компетенция в основном проявляется в поведении независимо от внешних обстоятельств.

| КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ | КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Достаточная дисциплинированность | Не выявлено. |

Нормативность (Высокий потенциал для проявления компетенции)

Ведет себя в соответствии с нормами, правилами и корпоративными стандартами. Надежность и лояльность хорошо развиты. Интересы компании часто ставятся выше личных.

| КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ | КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Страх перед осуждением окружающими, неспособность выступать за независимость и принимать собственные решения | <ul style="list-style-type: none"> Средняя моральная гибкость: готовность пренебречь принятыми нормами и использовать хитрость для достижения результата |

Ответственность (Высокий потенциал для проявления компетенции)

Способен принимать самостоятельные решения, проявлять настойчивость в достижении цели и отвечать за достигнутый результат. Компетенция проявляется в поведении независимо от особенностей ситуации.

| КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ | КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Готовность нести ответственность не только за себя, но и за других людей Баланс между организованностью и импульсивностью: достаточная дисциплинированность и готовность к планированию при сохранении гибкости и способности действовать по ситуации | <ul style="list-style-type: none"> Средняя моральная гибкость: готовность пренебречь принятыми нормами и использовать хитрость для достижения результата |

КОГНИТИВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Инновационность (Высокий потенциал для проявления компетенции)

В целом обладает выдающейся способностью адаптироваться к изменениям, учиться и успешно осваивать новые технологии. Он демонстрирует высокую гибкость и открытость к инновациям. Независимо от внешних условий, личность успешно справляется с различными вызовами и проявляет превосходное понимание аспектов новшеств.

| КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ | КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Стремление к творческой работе, стремление к инновациям в своей деятельности• Интерес к новому, любознательности | <ul style="list-style-type: none">• Неуверенность в новшествах |

Комплексное решение проблем (Высокий потенциал для проявления компетенции)

Проявляет высокую способность к системному анализу ситуаций и находит оптимальные решения проблем. Самостоятельно разрабатывает и эффективно применяет свои навыки и знания для решения сложных задач.

| КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ | КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Интерес к новому, любознательности | <ul style="list-style-type: none">• Средняя эрудированность, широкий кругозор• Сниженный уровень развития вербальной логики: способности рассуждать, анализировать логику высказывания |

Стремление к саморазвитию (Высокий потенциал для проявления компетенции)

Активно стремится к самообразованию, ориентирован на постоянное расширение кругозора, получение и использование новых знаний и умений. Использует разнообразные возможности для обучения и развития, что способствует применению новых знаний и навыков в решении задач.

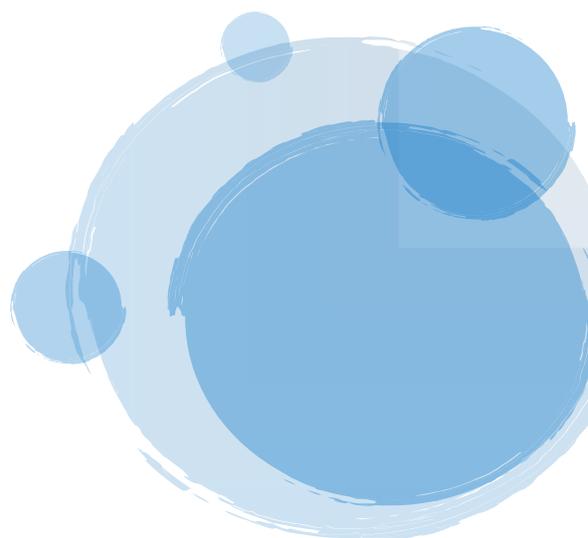
| КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ | КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЮ КОМПЕТЕНЦИИ |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Стремление к творческой работе, стремление к инновациям в своей деятельности• Открытость к новым знаниям и опыту | Не выявлено. |



Перечень ведущих кадровых агентств по кадровой аттестации руководителей и топ менеджеров

1. Рекрутинговое агентство ProfiStaff
2. StaffLine
3. Контакт
4. Максима
5. АБИС персонал
6. ВИЗАВИ Консалт
7. MainStaff
8. Юнити
9. Вераль
10. ManpowerGroup Russia & CIS

ОБРАЗЕЦ





ОБРАЗЕЦ

